

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 73STE JAARGANG / NR. 19 / 16 NOVEMBER 2018

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

Koopkracht onder druk, tijd voor een kentering

De regering zat al in je portemonnee met een indexesprong, allerlei belastingverhogingen, besparingen en vastgeschroefde lonen. Bij de onderhandelingen voor een interprofessioneel akkoord gaat het ABVV voluit voor een verhoging van jouw koopkracht en een hoger minimumloon.



dossier pag. **8 & 9**

Eenoudergezin?

We laten je niet alleen

pag. **4**

Zware beroepen

Erkenning is dringend

pag. **5**

Edito

Loononderhandelingen met barometer in de hand

pag. **16**

Ter info

De Nieuwe Werker is het tweewekelijks magazine voor ABVV-leden. Dit magazine heeft vier edities:

- Brussel - Limburg - Vlaams-Brabant
- Antwerpen - Mechelen + Kempen
- Oost-Vlaanderen
- West-Vlaanderen

De regionale pagina's van deze edities vind je steeds op pagina 2 en 15 van De Nieuwe Werker. In dit digitaal overzicht geven we de vier regiopagina's 2 en 15 na elkaar weer.

Vandaar de wat 'speciale' weergave.



VACATURE

WIJ ZOEKEN EEN:

vakbondssecretaris (m/v)



Profiel
Je herkent jezelf in de doelstellingen van het ABVV. Je wilt die concretiseren in het sociaal overleg en je wilt meewerken om onze vakbond uit te bouwen in verschillende bedrijven en sectoren.

Je hebt kennis van onder meer:

- vakbonds- en overlegstructuren;
- sociale zekerheids- en arbeidswetgeving.

Je kan zelfstandig werken en beslissen, je bent sterk in communicatie en nieuwe ideeën aanbrengen, je ben een goed organisator. Je bent een teamspeler en je hebt een democratische stijl. Je kan mensen enthousiasmeren.

Je bent minstens vijf jaar lid, liefst militant, van het ABVV en je woont in de Antwerpse regio of aanpalend.

Voor ons maakt het niet uit van waar je (groot)ouders afkomstig zijn.

Voor meer informatie over het profiel, de arbeidsvoorwaarden en onze selectieprocedure, contacteer onze medewerker: Iwan Van de Weyer (ivdeweyer@bbtk-abvv.be).

Taak

- BBTK-Antwerpen vertegenwoordigen in het sociaal overleg in bedrijven en sectoren
- de vakbondswerking in die bedrijven en sectoren organiseren en animeren
- militanten begeleiden bij hun opdrachten in de bedrijven
- de plaatselijke afdeling meebesturen

Wij bieden

- een voltijdse job met occasioneel avondwerk
- mogelijkheden tot opleiding
- een degelijk loon en extralegale voordelen
- een prettige werksfeer in een enthousiaste syndicale ploeg die je de nodige ondersteuning geeft in je werk

Stuur je gemotiveerde sollicitatiebrief met cv vóór 21 december 2018 per mail naar ivdeweyer@bbtk-abvv.be met in het

PREMIEJAGER NODIG?

Niet voor je eindejaarspremie en syndicale premie als uitzendkracht.

BIJ ONS SNEL UITBETAALD. KOM GEWOON EVEN LANGS.



Breng je formulier naar je dichtstbijzijnde ABVV-kantoor of bezorg het aan je delegatie. Want als ABVV-lid ontvang je jouw eindejaarspremie sneller!



Check onze kantoren op:
www.abvvantwerpenkantoren.be
 Meer info op:
www.rechtenuitzendkracht.be

Vakantiegeld en stempelen

Ben je sinds dit jaar volledig werkloos en nam je nog geen vakantiedagen op? Je loopt het risico in december minder uitkering te krijgen.

Voor wie?

Je werkte in 2017 als arbeider of als bediende. Je werd inmiddels ontslagen én je kreeg bij ontslag vakantiegeld uitbetaald voor niet opgenomen vakantiedagen of je ontving vakantiegeld via een vakantiekas. Blijf je sindsdien volledig werkloos, dan

betaalt de RVA je in 2018 geen uitkering voor de dagen waarvoor je vakantiegeld kreeg.

Neem je deze dagen niet op voor december 2018, dan brengt de RVA deze dagen automatisch in mindering van je uitkering van de maand december 2018. Deze zal dan een heel stuk lager zijn.

Wat moet je doen?

Je kan sowieso geen uitkering krijgen voor dagen gedekt door het vakantiegeld dat je

ex-werkgever of de vakantiekas betaalde. Dat is bij wet geregeld. Maar je kan wel proberen deze dagen te spreiden over de maanden die nog resten in 2018 zodat de financiële gevolgen kleiner zijn.

Wil je spreiden?

Duid dan in de volgende maanden op je stempelkaart een aantal dagen aan als vakantiedagen. Dat doe je door een 'V' te vermelden op de door jouw gekozen dagen. Voor die dagen zal je dan geen uitkering krijgen.

Hoeveel verlofdagen?

Wil je weten hoeveel verlofdagen je nog moet opnemen, dan kun je dit rustig thuis bekijken op Mijn ABVV via www.abvv-regio-antwerpen.be of www.abvvmechelenkempen.be. Je kunt natuurlijk ook steeds terecht op je ABVV-kantoor voor meer informatie.

1 februari 2019

MET TOMBOLA!

ABVV senioren nodigen je uit

Nieuwjaarsfeest

Een fantastische namiddag boordevol zang, dans en humor

Davy Gilles



Showballet Showcase





Lisa Del Bo

Presentatie:
Luc Caals

 Vrij 1 februari 2019
Deuren: 13.30u
Aanvang: 14.00u

 Feestzaal BTB
Paardenmarkt 66
2000 Antwerpen

 10 euro VVK (+versnapering)
13 euro kassa (+versnapering)

Info en inschrijvingen: ABVV-regio Antwerpen - Adviespunt - Ommeganckstraat 35 | 2018 Antwerpen | tel. 03 220 66 13 | adviespunt.antwerpen@abvv.be
 Eerst inschrijven via telefoon of mail, dan pas betalen! Betalen kan bij Adviespunt enkel met Bancontact of via overschrijving op het rek. nr. BE20 1325-2019-3156

■ BRUSSEL

Gemeenteverkiezingen 2018: enkele vaststellingen

Nu de stemresultaten van de Brusselse gemeenteraadsverkiezingen van 14 oktober gekend zijn, nemen we even de tijd om enkele opvallende tendensen te ontwaren.

Ten eerste stellen we met veel voldoening vast dat het rechtse beleid van de federale regering van de twee grootste partijen aan de macht (N-VA en MR) niet op goedkeuring van de Brusselaars hoeft te rekenen. Ondanks een agressieve campagne in Brussel, is de N-VA er niet in geslaagd om er zich lokaal te verankeren (van 6 naar 7 zetels op een totaal aantal van 695 gemeenteraadszetels). De MR op zijn beurt werd afgestraft door de Brusselse kiezer: in 16 van de 19 Brusselse gemeenten verliest de partij stemmen en ze is daarenboven vier van de zes burgemeesters-sjerpjes kwijt.

Tegelijk werden in heel wat Brusselse gemeentes nieuwe linkse meerderheden gevormd als antwoord op de sociale en milieubekommernissen die de Brusselse kiezers naar voren hebben gebracht. Die coalities domineren het Brusselse politieke landschap van vandaag. We zagen ook dat extreemrechts haast helemaal van de kaart werd geveegd.

Enkele elementen ter analyse:

- De MR is de traditionele partij die het meest verzwakt uit de verkiezingen komt. De PS beperkt de schade en wint

zelfs één burgemeesterszitie ondanks het verlies ervan in Vorst. De PS telt nu zeven burgemeesters in het Brussels gewest. Ze behoudt drie grote gemeenten (Brussel-Stad, Anderlecht en Molenbeek) en is opnieuw aan zet in Molenbeek. De cdH behoudt zijn drie burgemeesters en krijgt er zelfs één bij in Ganshoren met Pierre Kompany. Maar over het algemeen stellen we vast dat de partij er bij elke verkiezing op achteruitgaat.

- Défi behoudt zijn drie bastions (Oudergem, Schaarbeek en Sint-Lambrechts-Woluwe) maar verliest van zijn pluimen. De partij gaat van tien meerderheden naar zeven. Hoewel het aantal vertegenwoordigers van 67 in 2012 naar 84 in 2018 gaat, verliest Défi stemmen in 12 van de 19 gemeentes.
- De vooruitgang van PTB-PVDA en Ecolo-Groen. PTB-PVDA gaat van twee gemeenteraadsleden in 2012 naar 35 in 2018. In Schaarbeek kregen ze 13% van de stemmen, in Anderlecht en Sint-Gillis 14%, in Molenbeek 13,6% en in Vorst 10%. Ecolo-Groen gaat van één burgemeester (Watermaal-Bosvoorde) naar drie (Elsene en Vorst). De partij stapt ook in verschillende meerderheden: Brussel-Stad, Sint-Gillis, Anderlecht en

Ukkel. Ze bezetten 23% van de 695 gemeentezetels, waarvan 70% van de verkozenen – ofwel 111 van de 159 zetels – vrouwen zijn! Een derde van de Brusselse gemeenteraadsleden is groen.

- De jongerenstemmen gingen naar Ecolo-Groen en PTB-PVDA. 60.000 nieuwe kiezers gingen naar de stembus op 14 oktober. Dit vertegenwoordigt 10% van het kiezerspubliek. De hypothese luidt dat daar waar de meeste jongeren naar de stembus trokken, Ecolo-Groen en PTB-PVDA hun grootste successen behaalden. Ecolo heeft systematisch meer stemmen dan PTB behaald in de gemeenten waar het aandeel nieuwe stemmers (18-22 jaar) het hoogst is.
- Diversiteit is realiteit. Het Brussels Gewest beschikt vandaag over vier burgemeesters van buitenlandse afkomst. Dit getuigt van de voortschrijdende diversiteit in ons gewest.

De resultaten van de gemeenteraadsverkiezingen van oktober 2018 zijn meer dan bemoedigend. Ze bevestigen dat een meerderheid van de Brusselaars het rechtse beleid van de federale regering verwerpt en duidelijk kiest voor een meer rechtvaardig en duurzaam samenlevingsmodel.

Natuurlijk blijft er nog heel wat te doen!

Met de gewestverkiezingen in het verschiet leidt ABVV-Brussel een campagne die

draait rond onze drie prioriteiten voor de volgende legislatuur:

- De kwaliteit van werk, want iedereen moet zich kunnen ontplooiën via zijn of haar job;
- Diversiteit en het Brussels model van 'samenleven', wat een speerpunt in ons gewest is;
- Recht op de stad, want iedereen moet kunnen genieten van echte levenskwaliteit op het vlak van huisvesting, mobiliteit en gezondheid.

In de komende weken zullen deze thema's ook concreet worden uitgewerkt in de barometers over de kwaliteit van het werk, het samenleven en de levenskwaliteit in Brussel.

Tot slot wil ABVV-Brussel het gevaar dat op ons sociaal model en de toekomstige ontwikkeling van ons gewest weegt, duidelijk aan de kaak stellen. De Brusselse kiezers moeten ervan overtuigd worden het populisme en de rechtse partijen die deze standpunten uitdragen te verwerpen, want ze hebben geen ander doel dan ons sociaal model af te breken.

Wij roepen eveneens de progressieve partijen op om zich in te zetten voor de versterking van het Brussels sociaal overlegmodel en om onze eisen uit te dragen.





ABVV-partner in vrije tijd

Linx+ Genk
Zaterdag 17 november
Repair Café



Gooi je kapotte spullen niet zomaar weg. Wie weet kunnen ze nog hersteld worden. We hebben een team van vakkundige herstellende ter beschikking om je met raad en daad bij te staan. Je mag gratis maximaal drie stukken meebrengen. De stukken worden indien mogelijk ter plaatse hersteld. Afspraak van 13 tot 17 uur in Buurthuis De Singel, Binnenlaan 52, Waterschei. Voor meer info en inschrijvingen kan je terecht bij Bernard Glowacki (0498 50 64 81), Rina Simons (0497 82 88 19) of Dries Bergmans (0486 28 48 72).

't Cabaljon
Zaterdag 17 november en
zondag 18 november
Actie 65+

Een roosje voor iedere 65-plusser wordt aan huis gebracht in Houthalen-Oost.

Voor meer info kan je terecht bij Myriam Bellio (0499 51 17 09) of bij Guido Bulen (0479 21 60 43).

LKc
Zondag 18 november
Keverwandeling

We wandelen ongeveer 7 à 8 kilometer. Trouwe viervoeters zijn zeker welkom. Stevige schoenen en, indien nodig, een paraplu zijn een aanrader. Het wandelteam wacht jullie op aan Taverne 't Siebelke, Romershovenstraat 45, Hoelselt. Inschrijven is verplicht en kan via jo.missotten@limburgsekeverclub.be.

Linx+ Zutendaal
i.s.m. Linx+ Diepenbeek
Zondag 18 november
Panoramawandeling

Gratis panoramawandeling op de Mijnssteenbergh naar Waterschei (Genk) onder begeleiding van een natuurgids. De Mijnssteenbergh heeft zoals alle terrils iets onwezenlijks, aangezien hij eigenlijk niet thuishoort in ons landschap. De specifieke groeiomstandigheden op de terrils zorgen voor planten die in de rest van Vlaanderen zeer zeldzaam zijn. Iedereen is welkom. Denk aan stevig waterdicht schoeisel en eventueel een verrekijker. Samenkomst om 14 uur aan de parking van het kerkhof Zwartberg/Waterschei, Opglabbekezavel 7, Waterschei. Voor meer info kan je terecht bij Johnny Frans (0474 06 13 95) of jfrans@abvvmetaal.be) of bij Michel Wolfs (0497 33 61 57) of michel.wolfs1@telenet.be).

Carpe Diem
Vrijdag 23 november
Oud kerkhof Hasselt

Samen met een gids maken we een ingetogen tijdreis naar de 19de eeuw.

We ontdekken een verrassend rustgevend plekje net buiten de Groene Boulevard. We wandelen tussen de imposante grafmonumenten, krijgen uitleg over het verleden van Hasselt en de gewoontes van de begraafplaats. Prijs: €5 per persoon. Inschrijven verplicht. Afspraak om 14 uur aan de Kempische Steenweg 96, Hasselt. Einde voorzien om 16 uur. Voor meer info en inschrijving kan je terecht bij wasil.tokarek@gmail.com of op 011 52 35 36 (liefst na 18 uur).

't Cabaljon
Vrijdag 30 november
Viering 90-jarigen

De 70-plussers van Houthalen-Oost worden uitgenodigd om de 90-jarigen in de bloemen te zetten. Ontvangst met een kop koffie en een lekker stuk taart, alsook een streepje muziek voor de gezelligheid en een dansje. Toegang is gratis. Afspraak om 15 uur in zaal Lentedreef, Lentedreef 1, Houthalen-Oost. Inschrijven vóór 23 november bij Myriam Bellio (0499 51 17 09), Guido Bulen (0479 21 60 43) of Bibi Satory (0497 12 84 72).

't Cabaljon
Vrijdag 30 november
Kaartwedstijd Kwajongen

In zaal Lentedreef, Houthalen-Oost, vindt om 20 uur een leuke kaartwedstijd plaats. Er zijn geldprijzen en mooie tombolaprijzen te winnen. Kaarten kosten €5 per persoon en zijn verkrijgbaar bij onze bestuursleden Guido Bulen (0479 21 60 43) of Ivo Swinnen (0491 73 96 81).

Carpe Diem
Zondag 2 december
Sint-Barbara - Wokplaza

De feestdag van de patrones van de mijnwerkers, Sint-Barbara, was voor de mijn-

werkers één van de belangrijkste dagen van het jaar. Waar kunnen we dit beter herdenken dan in het mijngebouw zelf? We zorgen voor een heerlijke maaltijd inclusief drank voor de prijs van €35 per persoon. Zo snel mogelijk inschrijven is de boodschap. Afspraak om 12 uur in C-Mine 1, Genk. Einde wordt voorzien om 15 uur. Voor meer info en inschrijving kan je terecht bij wasil.tokarek@gmail.com of op 011 52 35 36 (liefst na 18 uur).

Carpe Diem
Vrijdag 14 december Sint-Vincentius

Helaas is er in onze nabije omgeving veel meer armoede dan we zouden verwachten. Gelukkig dat er dan verenigingen zijn zoals Sint-Vincentius. Na een rondleiding krijgen we een beter beeld van deze organisatie en weten we hoe ook wij ons steentje kunnen bijdragen. Afspraak om 14 uur in de Waterbleekstraat 20, Genk. Einde voorzien om 16 uur. Inschrijven vóór 23 november. De prijs bedraagt €2 per persoon. De rondleiding omvat maximaal 20 personen. Voor meer info en inschrijving kan je terecht bij wasil.tokarek@gmail.com of op 011 52 35 36 (liefst na 18 uur).

't Cabaljon
Zaterdag 15 december
Lindeland

Een aanrader voor de gezelligheid en een leuke kerstfeest. Je kan er flaneren langs verschillende toffe standjes en een bezoek brengen aan de kerstman en zijn elfjes. Voor meer info en inschrijven van standhouders kan je terecht bij ivoswinnen1964@hotmail.com of op 0491 73 96 81.



Tina & Tamara

DE KERSTREVUE

ARTIESTEN LACHEN
HET LAND IN BRAND
MUZIEK, KOMIEK, POLITIEK

HET KAN NIET ALTIJD ERNST ZIJN.
TIJD OM EENS GOED LACHEN MET DE POLITIEK.
MIS DIT NIET.
KOM NAAR DE VOORUIT IN GENT OP 11 DECEMBER.

WWW.HARTBOVENHARD.BE/TINA-EN-TAMARA DeMorgen. HUMO

VU WOUTER HILLAERT, ENGEL SELEI 21-402, 2140 BORGERTOOT

WIN 1 VAN DE 10 DUOTICKETS! *

Mail naar hendrik.braet@linxplus.be en antwoord op onze prijsvraag:

Waarvoor staat de afkorting TAMARA?

Vermeld zeker ook je naam en telefoonnummer.

De winnaars worden op 23 november geloot.

* voor de voorstelling in Vooruit.



4 jaar regering-Michel, 4 jaar sociale achteruitgang

Na de provinciale pensioenacties van 2 oktober is het eens te meer duidelijk dat het verzet tegen de regering-Michel lang niet stilgevallen is. Met de verkiezingen van 2019 in aantocht kunnen we stilaan de totale balans opmaken van de 'verwezenlijkingen' van deze regering. Het ziet er voor de werknemers niet bepaald rooskleurig uit

De afgelopen vier jaar kenmerkten zich door besparingen, snoeien in de sociale zekerheid, en het terugdraaien van sociale bescherming. Ondertussen werden werkgevers in de watten gelegd en mochten zij mee bepalen hoe het beleid vorm kreeg.

Onze koopkracht kreeg serieuze klappen. De heel beperkte onderhandelingsmarge voor loonsverhoging van 0,5 procent bruto in 2016 kon niet opwegen tegen de vele besparingen die we te slikken kregen. Enkel de indexsprong alleen al kostte iedereen twee procent op zijn of haar loonbrief. Door btw-verhogingen van 6 naar 21 procent op elektriciteit zagen alle gezinnen in België hun elektriciteitsfactuur gevoelig de hoogte in gaan. In 2016 zagen we de reële lonen dalen met één procent, ondanks de taxshift. Die bleek, hoe kan het ook anders, slechts gunstig uit te draaien voor de rijksten. Ondertussen verloor de gemiddelde werknemer voor de jaren 2016 en 2017 1,7 procent aan koopkracht.

Van rechtvaardige fiscaliteit is geen sprake. Steeds opnieuw zagen we dat werknemers, werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden de dupe waren bij heel wat besparingen. Ondertussen kreeg het bedrijfsleven wel heel wat cadeaus. Denk maar aan de verminderde sociale werkgeversbijdrage van 32 naar 25 procent, en de verlaging van de vennootschapsbelasting van 33,99 naar 25 procent.

Van werkbaar werk kwam ook al niet veel in huis. Integendeel, de mogelijkheid voor oudere werknemers om in een landingsbaan te stappen werd teruggeschroefd. De leeftijdsgrens hiervoor steeg van 55 jaar naar 60 jaar. Ook de toelatingsvoorwaarden voor vervroegd pensioen werden verstrengd.

Als dat alles nog geen besparing genoeg was, werd ook de pensioenbonus afgeschaft. Langer werken voor minder geld dus.

Deze zijn slechts enkele voorbeelden van een hele waslijst aan asociale beleidsbeslissingen van de regering-Michel. Een tweede termijn voor de regering zou dan ook nefast zijn voor alle werknemers in het land. Daarom voeren wij de komende maanden onze acties verder op in het belang van iedere werknemer, werkzoekende en uitkeringsgerechtigde. Omdat iedereen recht heeft op sociale bescherming en een deel van de koek.

Een ander, sociaal beleid is mogelijk. Daarom trekken we met onze alternatieven de boer op.

- Voor iedereen een degelijke sociale zekerheid, en een minimumpensioen van €1.500
- Eerlijke fiscaliteit, waar de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen
- Minimuminkomen van €14 (bruto) per uur
- Meer kwali-tijd, korter werken
- Versterken van de openbare dienstverlening

Want samen kan het anders!



Syndicale premie 2018: bedienden voedingsnijverheid

Referteperiode: 1 april 2017 tot 31 maart 2018

Bedrag: €145

Bedrag: €87 voor volledig werkloze of werkloze met bedrijfstoelage (brugpensioen). De volledig werkloze behoudt het recht gedurende twee referteperioden volgend op de periode waarin men werkloos werd. De werkloze met bedrijfstoelage (brugpensioneerde) behoudt het recht op de syndicale premie tot het einde van zijn periode van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Betalingsperiode: vanaf 3 november 2018

BBTK O.R.I.K.

J. Peurquaetstraat 1/12
8400 Oostende
059 70 27 29

Zuidstraat 22/22
8800 Roeselare
051 26 00 86

Conservatoriumplein 6/2
8500 Kortrijk
056 26 82 43

BBTK BRUGGE

Zilverstraat 43
8000 Brugge
050 44 10 21

WERKLOOSHEID WIST JE DAT ...

Uitkering tijdelijke werkloosheid: enkel als ik mijn papieren juist invul

Soms heeft je werkgever enkele dagen geen werk voor je, kun je niet werken door het slechte weer, is er in de firma iets gebeurd waardoor er niet kan gewerkt worden, of heb je bij de verlofsluiting van de firma geen of onvoldoende verlofdagen. We spreken dan van tijdelijke werkloosheid: je blijft in dienst bij je werkgever, maar je krijgt een werkloosheidsuitkering.

Er zijn wel enkele voorwaarden aan verbonden.

1. Word je tijdelijk werkloos, dan moet je vanaf de eerste dag werkloosheid van iedere maand van je baas een formulier 'C3.2 A' krijgen. Krijg je dat niet (op tijd), neem dan zeker contact op met je beroepscentrale van het ABVV.
2. Vanaf de eerste dag werkloosheid van de maand, moet je alle dagen waarop je in die maand nog werkt aanduiden op dat formulier 'C3.2 A'. Je moet daarvoor de vakjes van de gewerkte dagen zwart maken in rooster 1. Dat staat

ook op het formulier zelf. Voor de bouwsector is dat vanaf de eerste dag van de maand.

3. Vergis je niet bij het invullen en gebruik nooit Tipp-ex. Anders moeten we een afwijking vragen bij de RVA om die dag(en) te mogen uitbetalen. Dan wordt je uitkering voor die dag(en) later betaald. Of helemaal niet, want de RVA staat weinig afwijkingen toe.
4. Dat formulier 'C3.2 A' moet je vanaf de eerste dag werkloosheid van de maand altijd bij je hebben. Tot de laatste dag van de maand. Op het werk en elders. Als een controleur van de RVA erom vraagt, moet je het direct tonen. Kan je dat niet of heb je het niet of verkeerd ingevuld, dan kan de RVA een deel van je uitkering terugvragen. Misschien krijg je er zelfs nog een schorsing voor de toekomst bovenop.
5. Als je occasioneel/bijkomend nog voor iemand anders werkt (bijberoep), moet je dat invullen in rooster 2.

Hoe dat moet, vraag je best vooraf bij onze werkloosheidsdienst. Een bijberoep moet je trouwens ook altijd vooraf aangeven.

6. Op het eind van de maand moet je je formulier 'C3.2 A' bij ons binnenbrengen.

Vergeet niet om altijd je formulier 'C3.2 A' te ondertekenen. Als jij en je werkgever met alle regels in orde zijn, ontvang je wellicht zonder problemen je uitkering tijdelijke werkloosheid. Is er iets niet in orde, dan kan de betaling vertraging oplopen of kan het zijn dat je bijkomende formulieren moet (laten) invullen. Als het echt verkeerd loopt, kan het ook gebeuren dat je geen uitkering krijgt. Twijfel je ergens aan? Kom dan altijd zo snel mogelijk langs bij onze werkloosheidsdienst. Beter een keer te veel dan een keer te weinig.

Brutale ingreep in landingsbanen creëert enorm maatschappelijk probleem

De regering wil 180 miljoen euro besparen in de sociale zekerheid. Nu pakken ze de uitkering tijdskrediet af van mensen die, door zware of moeilijke werkomstandigheden, op hun 55ste uitzicht hadden op een landingsbaan.

De drie grote vakbonden ABVV, ACV en ACLVB verzetten zich tegen de optrekking van de leeftijd van 55 jaar naar 60 jaar voor het recht op uitzonderingslandingsbanen dat de regering besloot in haar arbeidsdeal.

Negatief advies

De vakbonden spraken zich binnen het RVA-beheerscomité negatief uit. De regeringsbeslissing is immers ingegeven door de implistische logica om 180 miljoen euro in de sociale zekerheid te besparen.

Die besparingslogica staat mijlenver van de realiteit. Een landingsbaan is voor velen de enige manier om op een leefbare manier aan de slag te blijven. Dat probleem zal nog

versterken naarmate het optrekken van de voorwaarden voor pensioen, vervroegd pensioen en SWT zich laten voelen. Tijds-krediet eindeloopbaan heeft brede maatschappelijke meerwaarde. Veel werkenden nemen zo een deel van de zorg voor kleinkinderen of ouders op hun rekening. In een samenleving met veel tweeverdienersgezinnen en veel zorgbehoevende ouderen is dit een onmisbare schakel in de zorg. De brutale regeringsingreep creëert dus een enorm maatschappelijk probleem.

Werkbaar werk?

De regering van N-VA, CD&V, Open Vld en MR heeft de mond vol over werkbaar werk, maar doet er in de praktijk alles aan om dat

voor werknemers onmogelijk te maken. Werknemers hebben recht op een werkbare eindeloopbaan en moeten daarom een landingsbaan (halftijds of 1/5de) met RVA-uitkering op 55 jaar kunnen opnemen. Het komt ook in de eerste plaats aan de sociale partners toe om afspraken te maken over eindeloopbaan en de ondersteuning vanuit de sociale zekerheid.

Deze zomer besloot de regering om vanaf januari 2019 het recht op uitkeringen voor landingsbanen (tijds-krediet oudere werknemers) te schrappen voor werknemers van wie het eigenlijk evident is dat ze moeilijk na hun 55 jaar nog voltijs aan de slag zouden blijven. Die brute overgang (want al onmiddellijk in voege vanaf 1 januari volgend jaar en waarvan er nu pas teksten zijn) maakt het voor de mensen zeer moeilijk om nog snel beslissingen te nemen. Bovendien worden concrete vooruitzichten van 55-plussers teniet gedaan.

Het gaat zeer specifiek om werknemers:

- met een zwaar beroep (7 jaar in de laatste 15 jaar of 5 jaar in de laatste 10 jaar

- wisselende ploegen, of onderbroken uurroosters of nachtarbeid);
- met een lange loopbaan (35 jaar);
- met 20 jaar nachtarbeid;
- werkzaam in de bouw met een medisch attest;
- tewerkgesteld in een onderneming erkend in herstructurering of in moeilijkheden.

Deze groep was in het begin van de legislatuur, toen de leeftijd voor iedereen van 55 naar 60 jaar werd opgetrokken, nog gevrijwaard gebleven dankzij sociaal overleg. De sociale gesprekspartners kwamen in het kader van het interprofessioneel akkoord immers overeen om voor hen een uitzondering mogelijk te maken.

Deze regering maakt een dergelijke uitzondering vandaag onmogelijk en dat nog voor de onderhandelingen over een nieuw sociaal akkoord zijn aangevat.



45 panelgesprekken, 16 verrassende duo's in Festivalbabbels, 14 boekenclubs, 24 docu's en films, 1 Empty Book Shop, 5 performances, 1 circusvoorstelling ... ziedaar het gloednieuwe programma van het zesde Festival van de Gelijkheid in een notendop. Meer dan 250 gasten treden aan op dit 'feest voor hoofd en hart', zoals de organisatoren het zelf noemen.

Wat is dat Festival van de Gelijkheid nu weer?

Al meer dan 38.000 mensen verzamelden de afgelopen jaren in Gent voor het Festival van de Gelijkheid. Ze vierden samen onze verschillen in een programma bomvol debatten, Festivalbabbels, beeld & illustratie, documentaires, performances, voorleessessies, boekenclubs, geef- en ruilinitiatieven, poëzie, expo's... Vorige editie haalden we de kaap van 15.000 bezoekers. Het maakt van het Festival van de Gelijkheid het grootste progressieve Festival in ons land.

"Real equality isn't possible, if we don't celebrate our differences." Hokjes overboord gooien en gelijkheid in het licht zetten, is de motor voor het Festival van de Gelijkheid sinds 2013. Op 13 + 14 + 15 december 2018, wanneer de eerste winterprik zich laat voelen, palmt Curieus Gent in voor de zesde editie Festival van de Gelijkheid.

Brandpunt van het Festival is Kunstencentrum Vooruit, maar ook in de Handelsbeurs, Sphinx Cinema, Triodos Bank, Paard van Troje, Amsab en de publieke ruimte ... vinden evenementen plaats.

Algemeen secretaris van het ABVV Miranda Ulens, federaal secretaris Raf De Weerd en BTB-voorzitter Frank Moreels nemen ook het woord.

- Afspraak in Gent op 13+14+15 december 2018
- Meer info op www.festivalgelijkheid.be

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



vakbondABVV



@vakbondABVV



vakbond.abvv



Abonneer je op de nieuwsbrief

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



Mijn ABVV

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



Socialistische Mutualiteiten



Onlangs werkloos geworden? Volg onze infosessies

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

- Wanneer heb ik recht op een werkloosheidsuitkering?
- Hoe vul ik de controlekaart in?
- Hoeveel dopgeld krijg ik?
- Wat mag ik doen als werkzoekende?
- Hoe word ik opgevolgd?
- Actief beschikbaar zijn, hoe doe ik dat?
- Hoe helpt het ABVV mij?
- Wat moet ik doen als ik werk vind?

Bij ABVV-werklozenwerking kan je gratis en zonder enige verplichting informatiesessies, vormingen en cursussen volgen die je sterker maken als werkzoekende. Je ontmoet er andere werklozen en je krijgt nuttige informatie en tips over je rechten en plichten als werkzoekende.

Kijk op www.vlaamsabvv.be/werklozenwerking voor ons volledige aanbod van infosessies voor werklozen.

Of contacteer één van onze medewerkers:

Tijdens onze infosessie 'werkloos wat nu' krijg je een antwoord op volgende vragen:

- Wat doen de RVA en de VDAB?
- Wat moet ik doen als ik werkloos word?

- Antwerpen: 03 220 66 13
- Limburg: 011 28 71 40
- Oost-Vlaanderen: 052 25 92 82
- West-Vlaanderen: 050 44 10 43 of 059 55 60 57

Wandeling 'Mechelen Anders Bekeken'

Rob Feremans, geboren en getogen Mechelaar, vertelt het verhaal van de gewone man: volkse figuren als Rikske den Bult, Mille antiek, zatte Moniek... Ook de sociale strijd van de stoelmakers en biezenvechtsters, het oproer in de 18de eeuw van de buildragers en de bezetting van de Galeries Anspach komen aan bod. Enkele pikante verhaaltjes over de niet zo vrome begijnen sluiten de wandeling af.

- Afspraak op zaterdag 8 december 2018 aan het station van Mechelen. Start om 10u stipt; einde om 13u; tussendoor is er een korte pauze (zelf te betalen).
- Deelnameprijs: 5 euro per persoon

→ **Inschrijven en meer info:**
www.linxplus.be, info@linxplus.be
of 02 289 01 81

Leer beter werken met 'Mijn loopbaan' van de VDAB

Volg de workshop 'Werken met VDAB-tools' bij onze ABVV-loopbaanconsulenten. In twee sessies kom je te weten welke online tools de VDAB heeft, waarom 'Mijn loopbaan' belangrijk is als werkzoekende en hoe je ermee moet werken.

Johan Decubber, ABVV-loopbaanconsulent in Turnhout legt uit:

"In de eerste sessie – de digi-sessie – krijgen de deelnemers uitleg over de VDAB-website en hun persoonlijke 'Mijn loopbaan'-pagina daarop. Ik leg uit hoe hun dossier gelinkt is aan hun VDAB-begeleiding. Zo weet je waar je wat vindt op de VDAB-website en waarvoor je de verschillende onderdelen kan gebruiken. Ik benadruk wat de VDAB van je verwacht als werkzoekende: de opdrachten en contactmomenten in 'Mijn loopbaan' actief opvolgen, je sollicitaties bewaren en opvolgen, ook diegene die je niet op de VDAB-website vond."



Volg de workshop

Wil jij ook (beter) met 'Mijn loopbaan' leren werken? Volg een sessie over 'Mijn loopbaan' bij het ABVV. Maak een afspraak met onze ABVV-loopbaanconsulenten. Kan je nog niet zo goed met de computer werken? Geef dit door aan de loopbaanconsulent, ze zullen je een passend aanbod voorstellen.

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

Contactbon

Ja! ik wil de workshop 'Werken met VDAB-tools' volgen.

Voornaam en naam:

Straat en nr.:

Postcode en gemeente:

Telefoon:

E-mail:

Telefoon:

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

VLAAMS ABVV TREKT AAN ALARMBEL

Eenoudergezin? We laten je niet alleen



"TIJD TIJD TIJD ... WAAR BEN IK WANNEER?
WANNEER IS MIJN DOCHTER BIJ MIJ?
JE HELE LEVEN IS ÉÉN AGENDA."

(Evelien, alleenstaande mama)

Eén op zeven Vlaamse gezinnen is een eenoudergezin. Samen zorgen ze voor 180.000 kinderen tussen 0 en 18 jaar. Daar kijken we niet meer van op. Of het nu het gevolg is van een bewuste keuze – als bommoeder bijvoorbeeld – een echtscheiding, uit elkaar gaan of een overlijden maakt daarbij nauwelijks uit. Alleenstaand met kind/kinderen is vandaag normaal. Althans, dat denken we.

Eenoudergezinnen worden achtergesteld

De realiteit is helaas iets minder meegaand. We merken dat het beleid nog zeer ver achterophinkt als het over eenoudergezinnen gaat. Beleidsmakers vertrekken nog te vaak van het standaardgezin: vader en moeder met kinderen. Of het nu over wonen, kinderopvang, energie of werken gaat, het beleid blijft geven en nemen alsof we allemaal nog steeds samen zijn.

Eenoudergezinnen worden op deze manier vaak achtergesteld. Terwijl de realiteit net voor hen vaak weerbarstiger is. Zo is het voor een eenoudergezin bijvoorbeeld moeilijker om schoolvakanties te overbruggen, terwijl het tegelijk vaak nodig is fulltime te werken om het hoofd boven water te houden. Familiaal verlof is beperkt tot tien werkdagen per jaar, als koppel heb je er twintig. Ook kinderen uit eenoudergezinnen ervaren drempels. Zo zijn hun schoolresultaten vaak minder goed en verdienen ze later tot 30 procent minder dan kinderen in een klassiek gezin.

Ook werkloze eenouders ervaren drempels. Zo moeten zij – net als andere werkzoekenden – een job aanvaarden tot 60 kilometer van hun huis. 120 kilometer heen en terug? Dat is onhaalbaar als je je kinderen naar school moet brengen én ophalen én voltijds werkt.

ABVV wil eenoudertoets

Op zijn congres in mei dit jaar besliste het Vlaams ABVV hier iets aan te doen. Het congres keurde een voorstel goed dat elk nieuw beleid – of dat nu op gemeentelijk, provinciaal, Vlaams of federaal niveau is – een eenoudertoets moet krijgen.

Want de spreidstand tussen realiteit en beleid voor eenoudergezinnen moet ernstig genomen worden. Voor het Vlaams ABVV is dit soort verschillen onaanvaardbaar. Bij beleidsmakers moet het bewustzijn groeien dat een eenoudertoets net als een armoedetoets een essentieel onderdeel moet zijn van nieuwe, maar ook bestaande wetgeving. Want het mag niet de bedoeling zijn dat alleenstaande ouders en hun kinderen door onachtzaamheid van de wetgever al van bij de start met een achterstand beginnen.

Daartoe maakte het Vlaams ABVV een stevig dossier dat alle knelpunten oplijst. Dat werd aan de verschillende politieke partijen en hun vertegenwoordigers bezorgd, net als aan middenveldorganisaties zoals de Vrouwenraad, het Netwerk tegen Armoede en de Gezinsbond.

Kinderen van eenouders gaan minder naar de crèche (omdat dat duurder is), maar zitten vaker dan hun vriendjes in de (betaalbare) buitenschoolse kinderopvang. Hulp in het huis houden? Slechts 8 procent van de dienstenchequegebruikers is een alleenstaande ouder, terwijl net zij harder huishoudhulp nodig hebben. De reden? De kostprijs van de cheques, die ze van één en niet twee inkomens betalen.

Want het besef moet groeien dat eenoudergezinnen een realiteit zijn: het eenoudergezin is hier om te blijven. In de realiteit, maar graag dus ook in het beleid. Met een goede woon-werk-balans, degelijke huisvesting, financiële en praktische ondersteuning waar zinvol en nodig.



→ **Download het dossier 'Eenoudergezinnen: Waarom het Vlaams ABVV een eenoudertoets wil' op www.vlaamsabvv.be.**

Zware beroepen: respecteer de realiteit

Na maanden van overleg zijn de gesprekken over de erkenning van zware beroepen afgesprongen. De regering bemoeilijkt het overleg door veel te weinig budget te voorzien en de werkgeversorganisaties gingen zwaar op de rem staan. Terwijl wij het voor jou opnemen, gaan zij voorbij aan de realiteit: veel mensen kunnen onmogelijk tot 67 werken.

In het kort:

- Doordat de regering de pensioenleeftijd naar 67 jaar optrok, striktere criteria invoerde voor vervroegd pensioen, de uitreideleeftijden van SWT/brugpensioen en landingsbanen verhoogde, is een waardige erkenning voor zware beroepen een noodzaak.
- De regering heeft het overleg in een onwerkbaar budgettair kader gestopt. Een beroep zou niet als zwaar worden erkend omdat het voorziene budget te beperkt is, niet omdat het niet zwaar is.
- De werkgeversorganisaties hebben het overleg doen crashen, terwijl er torenhoge verwachtingen zijn op de werkvloer. Ons voorstel was constructief, werkbaar en onderbouwd. Zij hebben geen echte wil om te onderhandelen getoond. Zij zien enkel nachtarbeid als zwaar werk.

Bepaalde werkgeversorganisaties willen hun verantwoordelijkheid ontlopen. Ze willen geen afspraken maken die werknemers met een loopbaan in een zwaar beroep in staat zouden stellen vervroegd met pensioen te kunnen gaan. Een schande, want deze erkenning van de zware beroepen zou een compensatie moeten vormen voor het optrekken van de pensioenleeftijd naar 67 jaar en voor de invoering van striktere criteria voor vervroegd pensioen. Terwijl het klaar en duidelijk is dat veel werknemers onmogelijk hun job kunnen uitoefenen tot aan de pensioenleeftijd.

Constructief opgesteld

Maanden hebben we constructief gewerkt aan het praktisch uitwerken van de 4 criteria (arbeidsorganisatie, fysieke belasting, mentale en emotionele belasting, en verhoogde veiligheidsrisico's) zodat de erkenning van één of meer van deze criteria een werknemer in staat zou stellen om 'gas terug te nemen' op een redelijke leeftijd en zo vroeger te kunnen genieten van een waardig pensioen.

De vakbonden wilden deze criteria op objectieve en wetenschappelijke wijze

verfijnen zodat ze duidelijk, objectief, controleerbaar, meetbaar en registreerbaar zouden zijn. Bovendien streefden we ernaar om bijkomende administratieve "last" voor de werkgevers te vermijden.

Ons voorstel, gebaseerd op wat er vandaag bestaat in de wetenschappelijke literatuur, de wetgeving en de praktijk inzake het bijhouden van beroepsrisicofactoren, werd geweigerd als basis voor de discussie.

Werkgevers op de rem

We werden weggezet alsof wij met onze "lange lijst", "alle werknemers" wilden laten erkennen. Het is nochtans eenvoudig: werknemers worden blootgesteld aan risicofactoren, over die risicofactoren willen wij het hebben.

Dit werd gewoonweg van tafel geveegd door de werkgevers. Enkel bij nachtarbeid is er volgens hen voldoende bewijs van de impact op de gezondheid van werknemers.

Ploegenarbeid willen ze enkel erkennen als zwaar wanneer het ook om nachtarbeid gaat. Onder 'psychosociale belasting', een criterium dat eigenlijk gaat om werkdruk en

stress willen ze enkel werk erkennen waarbij je "regelmatig geconfronteerd wordt met het lijden van kinderen" of met "gruwelijke doodsomstandigheden". Wie dus vaak te maken heeft met het lijden van volwassenen zou dan geen zwaar beroep hebben.

Tot dit niveau werd de discussie herleid. Omdat de werkgeverszijde de erkenning van de zware beroepen zoveel mogelijk probeerde af te remmen zodat een akkoord onmogelijk werd en de bal terug in het kamp van de regering zou komen te liggen?

Regering hypothekeert

Die regering van N-VA, Open Vld, CD&V en MR, en meer bepaald minister van Pensioenen Bacquelaire heeft van de hervorming van de pensioenen een besparingsoperatie gemaakt. Hun enige uitgangspunt is dat er minder moet uitgegeven worden aan pensioenen. Terwijl het uitgangspunt voor ons natuurlijk een deftige eindloopbaan en een stevig pensioen is.

De regering heeft de onderhandelingen aldus in een onmogelijk kader gestopt. Nog voor we tot een eventueel akkoord konden komen was één objectief duidelijk: binnen de budgettaire enveloppe blijven. Werknemers met een zware job hebben daar geen boodschap aan.

Binnen een restrictieve, willekeurige, budgetgerichte benadering van de eindloopbanen kunnen vakbonden geen rechtvaardige en fatsoenlijke oplossing vinden voor honderduizenden werknemers met een zwaar beroep, en zeker niet wanneer de werkgevers die realiteit niet onder ogen willen zien.

Daarbovenop hypothekeerde de regering opnieuw het sociaal overleg met de arbeidsdeal van deze zomer waarbij ze bepaalde dat er geen verdere sociale akkoorden kunnen gemaakt worden over de landingsbanen voor zware beroepen, noch over andere SWT-stelsels (brugpensioen).

Raad van State op lijn van vakbonden

Het voorontwerp van wet dat de erkenning van de zware beroepen omschrijft werd trouwens midden vorige maand zeer kritisch geëvalueerd door de Raad van State die in ruime mate de door de

vakbonden geformuleerde vaststellingen en opmerkingen onderschrijft en wijst op fouten en lacunes.

- Een beperkt budget: de Raad van State bevestigt dat de objectieve criteria om te bepalen hoe zwaar een beroep is, onderworpen worden aan een financieel criterium en dat dit strijdig is met het gelijkheidsbeginsel en kan leiden tot verschillen in behandeling. Een beroep zou niet als zwaar worden erkend, omdat het voorziene budget beperkt is.

- Criterium 'psychosociale belasting': de Raad van State meent dat psychosociale belasting niet erkennen als een volwaardig criterium, maar als een ondergeschikt criterium zoals de regering en werkgevers willen, leidt tot discriminatie.

Voorstel

De vakbonden vragen de regering nogmaals om niet langer blind te blijven voor de realiteit van de werknemers.

- 1) Een **grondige aanpassing** van het wetsontwerp belastend werk dat momenteel nefast is voor de werknemers en dat enkel tot doel heeft bepaalde werknemers een beetje minder lang te laten werken, maar dan wel voor een veel lager pensioen.
 - o Geen pensioenverlies voor werknemers met zwaar werk
 - o Het echt in aanmerking nemen van belastend werk vóór 2020.
- 2) Een **echte erkenning** van belastend werk op basis van objectieve, meetbare en wetenschappelijke gegevens.
- 3) Een **realistisch budget**: de regering wil haar lijst van zware beroepen vergrendelen met een beperkt budget, met als gevolg dat veel nochtans zware beroepen niet als dusdanig zullen erkend worden. De vakbonden eisen dat de regering in een budget voorziet dat aangepast is aan de realiteit.
- 4) Het volledig in aanmerking nemen van het **criterium 'psychosociale belasting'**: in het huidige ontwerp van de regering wordt 'belasting van mentale of emotionele aard' slechts erkend als een 'verzwarend' criterium, terwijl stress op het werk steeds meer de oorzaak is van burn-outs en andere beroepsziekten. De vakbonden willen dat dit criterium wordt erkend als een volwaardig criterium.
- 5) Een **behoud van de SWT-regeling** (werkloosheid met bedrijfstoeslag) voor zware beroepen op 59 jaar.
- 6) Een **behoud van de landingsbanen** voor zware beroepen, lange loopbanen, bouw en ondernemingen in moeilijkheden en herstructurerings op 55 jaar.

Vals voorwendsel

We herinneren Minister Bacquelaire aan zijn verklaring uit 2014, toen hij het optrekken van de pensioenleeftijd naar 67 jaar verantwoorde onder het voorwendsel dat maar 5-10% van de werknemers tot die leeftijd zouden moeten werken, met name door rekening te houden met de zwaarte van het werk. Een vals voorwendsel, want sinds april dit jaar praat hij over 10-15%. Hij moet zich goed beraden want de levensverwachting in goede gezondheid voor werknemers bedraagt gemiddeld slechts 64 jaar.



■ Er moet dringend een rechtvaardige en overlegde regeling komen voor mensen met zwaar werk.



Eerbetoon Louis Major en omgekomen havenarbeiders

Op 1 november kwamen de havenarbeiders van BTB Vakgroep Haven van Antwerpen naar traditie samen aan het standbeeld van Louis Major, oud voorzitter van de BTB en grondlegger van de Wet op de Havenarbeid. Dit eerbetoon werd gevolgd door een hulde in gemeenschappelijk vakbondsfront aan de havenarbeiders die slachtoffer werden van een arbeidsongeval met fatale afloop en al de overleden leden. Marc Loridan, voorzitter van de BTB Vakgroep Haven, nam de gelegenheidstoespraken voor zijn rekening.



Louis Major

Voor de bescherming van het beroep van havenarbeider had Louis Major slechts één artikel nodig: "niemand mag in de havengebieden havenarbeid laten verrichten door andere werknemers dan erkende havenarbeiders." Louis Major loodste als minister van Werkgelegenheid de wet in 1972 door het parlement, waardoor we als havenvakbond voor Belgische havenarbeiders een sterk legaal statuut konden uitbouwen.

Mark Loridan beklemtoonde de recente aanvallen op de wet. "Zoals jullie weten, werden we als havenarbeiders de voorbije jaren constant geconfronteerd met aanvallen op dit uniek en sterk statuut. Tot tweemaal toe probeerde Europa de havenarbeid volledig te liberaliseren. Tot tweemaal toe trokken de havenarbeiders ten strijde tegen Port Package I en II en konden wij samen deze Europese plannen dwarsbomen."

"Nadien werden we, na een aanklacht van Fernand Huts, op juridische basis aangevallen door de Europese Commissie. Ook hier bereikten we een compromis met de werkgeversorganisaties en minister van Werk Kris Peeters, tot voldoening van deze Europese Commissie en DG-MOVE, die de uitvoering van dit actieplan op geregelde tijdstippen opvragen en aftoetsen."

"De Antwerpse haven blijft zich elk jaar overtreffen. 2018 wordt waarschijnlijk het zesde recordjaar op rij. Deze groeiende cijfers voor onze haven worden stilaan een gewoonte. In de haven van Antwerpen werd in het eerste halfjaar van dit jaar 118,6 miljoen ton geladen en gelost. Dat is 6,5 procent meer dan in dezelfde periode van vorig jaar. De overslag van containers steeg opnieuw sterk, met 8,20 procent."

"Dit succesverhaal van de Antwerpse haven is onlosmakelijk verbonden met de inzet van onze havenarbeiders. De groei van de afgelopen jaren kwam tot stand dankzij de inzet en productiviteit van onze havenarbeiders en de unieke arbeidsorganisatie dankzij de wet-Major. BTB blijft erop hameren dat de afbraakpogingen van

dit goed functionerend systeem nu moeten stoppen. Maar helaas, de pogingen om onze loon- en arbeidsvoorwaarden en onze statuten te kelderen, stoppen niet. Zo kregen we het afgelopen jaar opnieuw verschillende aanvallen vanuit Open Vld- en N-VA-hoek te verduren, met name om de activiteiten rond logistiek en zogenaamde e-commerce in het havengebied uit de wet-Major te lichten."

"Het onderuithalen van ons statuut, is de prioriteit van zij die de havenarbeid goedkoper willen maken. Fernand Huts, met zijn politieke lake en van Open Vld en N-VA willen dit statuut weg om het te vervangen door goedkopere, preciaire arbeid. Dit heeft een naam: sociale dumping."

"Zo horen we geregeld vanuit werkgeverszijde dat er verschillende noden zijn naargelang het soort 'commodity' dat ze vertegenwoordigen. Die verschillen – volgens hen – naargelang de werkzaamheden in het stukgoed, containers, Ro-Ro, stortgoederen en logistiek."

"We mogen als havenarbeiders en vakbonden de fout niet maken om havenarbeid op te splitsen in verschillende segmenten. Dat zou het geheel van de havenarbeid verzwakken en de onderlinge solidariteit breken. Wij beschikken over een havenarbeiderspopulatie die een bepaalde fierheid op haar werk uitdraagt en waarbij een redelijke sociale controle binnen deze groep heerst, dewelke we in de toekomst niet mogen verliezen."

"De heer Huts was met zijn KTN-groep en enkele 'stille' aanverwante goederenbehandelaars de drijvende kracht achter de Europese procedure tegen het Belgisch systeem van havenarbeidsorganisatie. Deze veldslag is inmiddels gewonnen, maar de oorlog tegen Huts en KTN zeker nog niet."

"Daarom wens ik nogmaals van op deze plaats voor het standbeeld van Louis Major te verklaren, dat we als BTB nog steeds bereid zijn de handschoen op te nemen om het statuut van de Belgische havenarbeiders te beschermen."

De Buildrager

Marc Loridan herinnerde aan de recente vaudeville door het stadsbestuur. "Het is inmiddels een jarenlange traditie, sinds 1986, om onze kameraden die slachtoffer werden van een dodelijk arbeidsongeval te herdenken aan de Buildrager, het symbool van de hardwerkende Antwerpse havenarbeider. Dit standbeeld moest enkele maanden geleden wijken van zijn vertrouwde plaats aan de Suikerrui door de renovatiewerken aan het stadhuis. Het werd door het stadsbestuur geparkeerd in het depot (het zogenaamde standbeeldenkerkhof) van het Middelheim Museum. Dit leidde tot grote ergernis van havenvakbonden en havenarbeiders."

"Mede door een actie van de BTB-jongeren besloot het gemeenschappelijk vakbondsfront een brief te richten aan de burgemeester waarin we stellen deze gang van zaken niet te accepteren en dat we in afwachting van zijn terugkeer op de Suikerrui voor de Buildrager een respectabele tijdelijke plaats eisen in het Antwerpse stadsbeeld."

"Ons voorstel ging uit naar het heraangelegde Schengenplein, in de buurt van het aanwervingslokaal en het nieuwe schaftlokaal voor onze havenarbeiders. De gemeenteraad en het stadsbestuur konden ons hierin gelukkig volgen en dit is dan ook de reden waarom we hier vandaag onze jarenlange traditie ter nagedachtenis van de ons ontvallen havenarbeiders verder kunnen zetten."

Marc Loridan legde ook bij deze plechtigheid de nadruk op de groei die de afgelopen jaren kwam tot stand dankzij de inzet en productiviteit van deze havenarbeiders en zijn unieke arbeidsorganisatie via de wet-Major. "Door de

stijgende trafieken is er een toenemende vraag naar havenarbeid in alle beroeps-categorieën. Zo werden dit jaar 600 nieuwe havenarbeiders 'algemeen werk' opgeleid, 100 nieuwe kuipers, 40 nieuwe markeerders, 100 DA's en 350 nieuwe Straddle-carrier-chauffeurs (SCC). Om tegemoet te komen aan de vraag van de grote containerterminals van SCC, moesten we helaas afwijken van de ons gekende structuren en werd overgegaan tot een beperkte rechtstreekse nieuwe instroom van SCC. Dit proces hebben wij via overleg bijgestuurd door een opleiding met een verlengd programma uit te werken op maat van de containerterminals zodat de kandidaten vertrouwd worden met de werking op de containerterminals onder de kraan, op het plein ..."

"We moeten strikt blijven waken dat deze enorme groep nieuwe onervaren havenarbeiders, alsook de naar andere beroeps-categorieën doorgestroomde havenarbeiders, niets inboeten aan opleiding en de daarbij horende stages onder begeleiding van ervaren peetvaders."

"Want onze haven is de op één na grootste haven in Europa. Met onze snelle en vakbekwame havenarbeiders als grootste troef, stellen we vast dat de druk op ons havenpersoneel toeneemt. In de race naar hoge productiviteit verliezen bedrijven én havenarbeiders soms de veiligheid uit het oog, daar waar vele gevaren dreigen."

"Havenarbeid is en blijft gevaarlijk en ondanks de belangrijke inspanningen om van onze Antwerpse haven een veiligere werkomgeving te maken, kwamen afgelopen jaar opnieuw drie havenarbeiders om het leven door een arbeidsongeval:

Luc Van de Wiele: arbeidsongeval op 15 januari 2018 - Euroports linkeroever;

Arno Hens: ongeval op 27 juni 2018 - DP-World;

Paul Lathouwers: ongeval op 14 september 2018 - Zuidnatie."

De aanwezige havenarbeiders herdachten deze kameraden op gepaste wijze.

STANDPUNT

Sociale vriestemperaturen op komst

Het winteruur is ingegaan, en het lijkt wel alsof plots een ander seizoen is ingetreden. Een kouder en natter seizoen met, helaas, opnieuw een sociale actualiteit waarvan je kan zeggen dat de gevoelstemperatuur nu al op het vriespunt zit. Het aantal stakingen in verschillende bedrijven is niet op één hand te tellen. Stakingen die ogenschijnlijk niets met elkaar te maken hebben: andere sectoren, activiteiten, regio's. Of toch? Op z'n minst kan je zeggen dat de druk op werknemers op heel veel plaatsen niet alleen chronisch is, maar tegelijk een bovengrens heeft overschreden. En de regering, zij kijkt er naar en doet er een schep bovenop.

Neem het voorbeeld van onze pensioenminister Daniel Bacquelaine. Bovenop de discussie rond het al dan niet langer werken (langer dus!) zag hij in de besprekingen rond de erkenning van de zware beroepen de perfecte uitweg om aan te tonen dat heel wat werknemers toch nog voor hun 67ste vervroegd met pensioen zouden kunnen. Goed wetende dat er over de definiëring van het begrip 'zwaar beroep' nog niet eens een begin van oplossing was besproken.

Enkele maanden geleden kwam hetzelfde thema in de media aangaande de zware beroepen in de openbare sectoren. Op het eerste zicht exact dezelfde discussie, maar inhoudelijk zijn er grotere verschillen dan een eerste lezing zou duidelijk maken. De zwaarte van het werk zou geëvalueerd moeten worden op basis van vier criteria (arbeidsorganisatie, fysieke belasting, mentale en emotionele belasting, verhoogde veiligheidsrisico's) en bij een erkenning van één of meer van deze criteria zou een werknemer op een eerdere en redelijke leeftijd kunnen genieten van een waardig pensioen. Wat er al lang dreigde aan te komen, is vorige week gebeurd: het overleg hierover is bevroren, beëindigd, begraven. Ondanks onze oproepen om te zoeken naar een rechtvaardige en evenwichtige

oplossingen blijven werkgevers en regeringen zich scharen achter een puur budgetgerichte benadering van het beheer van de eindeloopbanen (zelfs tegen het advies in van de Raad van State). Niet alleen een zonde, een gemiste kans, maar een maatschappelijke blunder.

Tegelijk, en helemaal op dezelfde golf lengte, gebeuren er brutale en heel plotse ingrepen in de stelsels van de landingsbanen. Landingsbanen die bij uitstek het middel zijn om werk ook werkbaar te houden. Om zorg op te nemen voor kleinkinderen of ouders. Verhogen van de leeftijd omwille van een kille en simplistische logica van de regering om 180 miljoen euro te besparen in de sociale zekerheid. Terwijl wij vinden dat o.a. een landingsbaan je net in staat moet stellen om van de dagelijkse werkdruk weg te geraken, om maatschappelijke keuzes te maken die er voor zorgen dat de maatschappij niet kil en individualistisch wordt. Om, laten we ineens maar duidelijk zijn, heel wat van de lopende stakingsacties wellicht te kunnen vermijden. Wij zien een oorzakelijk verband.

Je kan niet aan de ene kant werkbaar werk staan prediken en in de praktijk precies het omgekeerde doen door werknemers die mogelijkheden af te nemen die er op gericht zijn om een eindeloopbaan haalbaar te maken. Waar is het gezamenlijke belang die compromissen nodig maakt? Door de dalende temperatuur lijkt het wel alsof ook het gezonde verstand ondergesneeuwd gaat worden. En dan zitten we sociaal helemaal onder nul.



Georges De Batselier
Voorzitter ABVV-Metaal

ARBEIDERS EN BEDIENDEN
METAAL

58 jaar of ouder?

Liever wat kalmer aan op het werk?

Vanaf 1 januari 2018 kan je rekenen op een financieel ruggensteuntje.

Meer info bij je vakbondsafgevaardigde.

Zachte landingsbanen in PC 111

In het Nationaal Akkoord 2015-2016 hebben wij samen met de bedienden in de sector metaalbouw een bijdrage geleverd om het werk in de metaalbouw werkbaar te houden. We hebben het dan over de 'zachte landingsbanen'. De bedoeling is om oudere werknemers, die het op de werkvloer kalmer aan willen doen, financieel te ondersteunen met een aanvullende

vergoeding. Als sociale partners hebben we hemel en aarde moeten bewegen om deze regering te overtuigen van het nut van deze maatregel, maar vooral ook om de uitkering vrij te stellen van een RSZ-bijdrage. Begin 2018 werd ons initiatief operationeel.

Het komt erop neer dat werknemers van 58 jaar en ouder waarvan de loopbaan wordt gewijzigd een aanvullende vergoeding van het Fonds voor Bestaanszekerheid krijgen. De verandering van loopbaan veronderstelt één van volgende wijzigingen:

- Overgang naar een alternatieve functie met loonvermindering vanaf 58 jaar;
- Overgang van ploegen- of nachtarbeid naar dagregime vanaf 58 jaar;
- Overgang van voltijdse naar 4/5de tewerkstelling vanaf 60 jaar;

Indien je voldoet aan de voorwaarden, krijg je als arbeider of bediende van 58 jaar of ouder een maandelijkse bruto vergoeding van €77 met een aanvulling van €7,70 bruto per volledige schijf van €200 bovenop een maandelijks brutoloon van €3.500 en dit tot een maximale maandelijkse tussenkomst van €154. Je recht wordt geopend vanaf de eerste volledige maand van overgang.

→ **Voor de aanvragen en uitkeringen kan je bij jouw lokale afdeling van ABVV-Metaal terecht.**

Opleidingscentrum PipeTech Academy bestaat tien jaar

“Meer dan negentig procent van de cursisten vindt werk in onze sectoren. Dat is indrukwekkend!”

Op vrijdag 19 oktober was het feest. PipeTech Academy – het expertise- en opleidingscentrum voor pijpfitters – vierde haar tienjarig bestaan.

Pijpfitter: knelpuntberoep

De academie werd opgericht in 2008 – aan de vooravond van de economische crisis – om tegemoet te komen aan de vraag van bedrijven naar geschoolde pijpfitters. Voor de leken onder ons: een pijpfitter is een techniker die zich bezighoudt met de assemblage, installatie en reparatie van pijpen, pijpleidingen en leidingsystemen. Bedrijven zoals ROB Bilfinger, Engie Fabricom en Spie Belgium waren toen hard op zoek naar geschoolde pijpfitters. Er was één probleem: ze konden ze nergens vinden...

Daarom sloegen deze bedrijven, samen met VDAB en de sociale partners van de metaalsector, de handen in elkaar. Samen richtten ze in Sint-Niklaas de PipeTech Academy op. Vandaag heeft het centrum een capaciteit van veertig cursisten per dag. Geen overbodige luxe, als je weet dat er elk jaar 160 vaste vacatures voor pijpfitters binnenkomen bij de VDAB.

In 2011 werd in de schoot van de academie de PipeTech Alliance opgericht. Hier krijgen jongeren de kans om tijdens de schooluren kennis te maken met het beroep van pijpfitter en kunnen leerlingen van de derde graad BSO (richting lassen-monteren) er diverse opleidingen volgen.

Opleidingsfondsen spelen hun rol

Zoals gezegd spelen onze paritaire vormingsfondsen een belangrijke rol in dit verhaal. Kris Van Eeckhout, de coördinator van INOM-Arbeiders, was dan ook aanwezig op het verjaardagsfeestje van PipeTech. Voor hem is het belang van dergelijke projecten onmiskenbaar. “Het mooie aan dit centrum is dat het tot stand is gekomen door een sterke samenwerking met alle betrokkenen. De bedrijven uit onze sectoren, de VDAB, de sociale partners ... allemaal hebben ze er samen hun schouders onder gezet. Er worden heel mooie resultaten behaald. Meer dan negentig procent van de cursisten vindt werk als pijpfitter. Dat is indrukwekkend.”

Vanuit INOM (Vlaanderen), TOFAM Oost (Oost-Vlaanderen) en FTMA (Antwerpen) – en dus door de vakbonden en werkgevers – wordt jaarlijks 120.000 euro geïnvesteerd in de concrete werking van het centrum. Dat is

SECTOR ELEKTRICIENS

Grote ABVV Metaal-enquête

De wereld van de elektriciens is in volle verandering. Net zoals in onze klassieke industriële sectoren is er sprake van een verregaande digitale transformatie. Technologische innovaties volgen elkaar in sneltempo op. Denk bijvoorbeeld maar aan gebouwenautomatisatie of aan laadinfrastructuur voor elektrische wagens. Kortom, industrie 4.0 is ook hier een realiteit. Tegelijkertijd kampt de sector met enkele belangrijke uitdagingen. Ondervoorzitter ABVV-Metaal Ortwin Magnus: “De sector staat vandaag onder hoogspanning. Er is een explosieve cocktail van veel werk, weinig uitvoerders, veel innovatie en steeds veel-

een belangrijke bijdrage. Kris en zijn collega's volgen het dossier dan ook van dichtbij op. “Wij denken actief mee over het beleid dat PipeTech voert. Dat gaat bijvoorbeeld over de inhoud van de opleidingen, over samenwerking met het onderwijs en over hoe we het beroep van pijpfitter in de kijker kunnen zetten. Steeds proberen we ervoor te zorgen dat onze bedrijven de profielen vinden die ze nodig hebben.”

Ook voor Thomas Crauwels – consultant bij VZW Montage, ons opleidingsfonds voor de sector van de monteerders – vervult PipeTech een belangrijke functie. “Als sectororganisatie streven we voortdurend naar competente medewerkers die hun job op een kwalitatieve manier invullen. Door een partnerschap te ontwikkelen met de VDAB, de sector en de betrokken bedrijven hebben de opleidingen die er gegeven worden een breed draagvlak. Er wordt rekening gehouden met de noden van alle partijen.”

VZW Montage was trouwens van in het begin betrokken bij dit project. Veel bedrijven uit de sector waren immers op zoek naar geschikte medewerkers. En vandaag speelt het fonds er nog altijd een belangrijke rol. In de woorden van Thomas: “Naast deelname aan de interne vergaderingen, is het ook onze taak om de opleiding flensmonteur IS-010 en PipeTech als organisatie VCA-gecertificeerd te houden.”

De toekomst is verzekerd. Als alles volgens plan verloopt, wordt in 2021 de huidige site in Sint-Niklaas verlaten en wordt gestart met een nieuwbouw in Temse. Op die manier kan nog beter afgestemd en samengewerkt worden met COMOKRA, het competentiecentrum voor montage- en kraanbediening in Londerzeel. Dat is ook nodig volgens Thomas: “Er zal de komende jaren veel aandacht gaan naar intersectorale kennis migratie. De ontwikkeling van transversale competenties wordt de komende jaren alleen maar belangrijker.”

Overleg en samenwerking lonen

Zoals je ziet, beste lezer, via onze opleidingsfondsen spelen wij als ABVV Metaal een actieve rol in belangrijke sociaal-economische dossiers zoals de nood aan (en het recht op) opleiding, zorgen voor voldoende instroom, competentieontwikkeling, het aanpakken van knelpuntberoepen, enzovoort. In alle metaalsectoren proberen wij concrete oplossingen te vinden voor concrete problemen. Zoals hoger al werd aangegeven: zo iets doe je niet alleen, maar in samenwerking met anderen. Alleen in overleg en met gecoördineerde actie

eisender en moeilijker bereikbare klanten. Dat zet heel veel druk op onze leden.”

Daarom hebben wij al onze leden uit de elektro-technische sector (PC 149.01) via mail een vragenlijst opgestuurd. Met deze bevraging willen we – ter voorbereiding van de sectorale onderhandelingen – nóg beter weten wat er leeft bij onze mensen. De sector is immers bij uitstek een echte kmo-sector, met zeer veel kleine bedrijven zonder syndicale vertegenwoordiging. ABVV Metaal wil er ook voor hen zijn, vandaar onze enquête.

→ **Ben jij arbeider in de elektro-technische sector en lid van ABVV Metaal, maar heb je de enquête niet ontvangen? Stuur dan een mailtje naar info@abvvmetaal.be en we bezorgen je alsnog de link.**

■ INTERPROFESSIEEL AKKOORD 2019-2020

Koopkracht staat centraal in de debatten

De onderhandelingen voor een interprofessioneel akkoord beloven pittig te worden. Koopkracht zal centraal komen te staan, want werknemers verdienen een groter deel van de koek.

Om de twee jaar zitten werkgevers en vakbonden rond de tafel om te praten over lonen en arbeidsvoorwaarden. De discussie moet uitmonden in een zogenaamd 'interprofessioneel akkoord' of IPA. Dat IPA legt een kader op aan alle sectoren, waarna in de sectoren wordt onderhandeld over hoe het in de praktijk wordt gebracht.

Het hoofdthema van de onderhandelingen is het loon. Het minimumloon, maar ook alle andere lonen van de privésector. Het interprofessioneel akkoord bepaalt de loonnorm: dit is de maximaal toegelaten loonontwikkeling voor de komende twee jaar. Dit ligt vast in de fameuze wet op de loonnorm.

Harde onderhandelingen

Dit jaar zou het er in de gesprekken wel eens hard aan toe kunnen gaan. De nieuwe loonnormwet bevat mechanismen die de toegelaten loonmarge teniet dreigen te doen (zie kadertje). De werknemers willen echter de opgelopen schaden inhalen. Zij kregen

immers al een indexesprong te slikken, en tal van indirecte belastingverhogingen (zoals op elektriciteit). De taxshift van de regering-Michel komt vooral de lage en middelhoge lonen ten goede, maar compenseert noch de indexesprong noch de nieuwe belastingen.

HOGERE LONEN ZIJN GOED VOOR JE PORTEMONNEE EN GOED VOOR DE ECONOMIE

De werkgevers stellen op hun beurt de anciënniteitsbarema's in vraag. Dit is voor ons als vakbond natuurlijk totaal onaanvaardbaar. "Variabele verloning zet de deur wagenwijd open voor willekeur", zo zegt Miranda Ulens, algemeen secretaris van het ABVV. "Ervaringsbarema's zijn helder, objectief en zeker. Ze garanderen een bepaalde evolutie in je loon en werken

motiverend. Wij willen bovendien absoluut vermijden dat je als werknemer alleen komt te staan in de loononderhandelingen met je werkgever."

Minimumloon

De minimumlonen worden bepaald op sectorniveau via collectieve overeenkomsten tussen werkgevers en vakbonden in de paritaire comités. Er is echter een absoluut minimumloon waaronder niet mag gegaan worden: het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI). Het GGMMI is meer dan het loon, aangezien het ook premies, de eindejaarspremie of een dertiende maand omvat. Dit impliceert dat het maandloon zonder premies lager kan liggen dan het GGMMI, als je daar bovenop nog premies ontvangt.

Het ABVV eist een verhoging van het minimumloon naar 14 euro per uur of 2.300 euro per maand, terwijl het minimumloon vandaag slechts 1.562 à 1.622 euro bruto

bedraagt. Dit minimumloon steeg al jaren niet meer en om werkgevers een plezier te doen werd er opnieuw een degressiviteit ingevoerd voor jongeren onder de 20 jaar waarbij het bruto baremaloon van de jongere wordt verminderd met een percentage afhankelijk van de leeftijd.

Daarnaast vragen wij een degelijke loonmarge. De sociale gesprekspartners zijn het best geplaatst om zich uit te spreken over de loonvorming. We willen dat de federale regering dit sociaal overleg respecteert en de werknemers geen loonstop oplegt.

Dit belooft voor de onderhandelingen voor een nieuw interprofessioneel akkoord. Wij eisen duidelijk een versterking van de koopkracht door een hoger minimumloon en een marge voor loonsverhogingen. Hogere lonen zijn niet alleen goed voor de portemonnee maar ook goed voor de economie: hogere lonen laten ons toe meer uit te geven waardoor de economie draait.

Lonen en de wet

De wet van 1996 die het kader van het loonbeleid vastlegde, werd door de regering-Michel verstrengd.

De vroegere wet gaf de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (een orgaan waarin werkgevers en vakbonden zetelen) de opdracht de loonontwikkeling in onze buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland) te voorspellen om een marge van loonontwikkeling te berekenen zodanig dat ons concurrentievermogen ten opzichte van deze buurlanden niet in het gedrang zou komen. Het ging dus om een wet van loonmatiging, die echter wel de automatische indexering en baremieke verhogingen garandeerde. De wet baseerde zich op voorspellingen die niet altijd juist bleken te zijn.

De nieuwe wet voert een mechanisme van automatische correctie in, in geval de voorspellingen verkeerd blijken, en houdt ook rekening met het verleden, meer bepaald met de zogenaamde 'historische' loonkloof sinds 1996.

Indien er echter sprake is van een historische achterstand, dan is het wel die van de loonontwikkeling in verhouding tot de productiviteitsstijging. De lonen volgen de stijging van de productiviteit niet met gelijk tred. In drie decennia zijn de lonen 5% kwijtgespeeld in het voordeel van de kapitaalopbrengsten.

In ieder geval, als er geen akkoord wordt bereikt tussen de werkgevers en de vakbonden, behoudt de regering het recht om de loonnorm te bepalen.

■ De regering moet de discussie over de lonen overlaten aan de sociale gesprekspartners, de vakbonden en de werkgeversorganisaties, in plaats van opnieuw een loonstop op te dringen.

Hoeveel is nodig om waardig te leven?

Koopkracht is een grote zorg voor werknemers. Niet omdat ze per se ongebreideld willen 'kopen', maar er moet eten op tafel komen en de facturen, belastingen, verzekeringen en verplaatsingen moeten betaald worden. Voeding vertegenwoordigt gemiddeld slechts 15 procent van het gezinsbudget. Maar naar huisvesting, huur of lening, gaat gemiddeld 30 procent van het budget. Transport en communicatie vertegenwoordigen nog 15 procent van het totaal. Hoeveel is er nodig om van te kunnen leven?

Gezinsbudget

Volgens het Belgisch statistiebureau, dat geregeld peilt naar het gezinsbudget, bedragen de gemiddelde uitgaven van 4,5 miljoen Belgische gezinnen tot 34.167 euro per jaar, dus zowat 2.800 euro netto per maand. Dit is een gemiddelde. Veel gezinnen beschikken niet over een dergelijk inkomen. Wie minder heeft, geeft uiteraard minder uit of maakt schulden.

Twee derde van de loontrekkenden verdient minder dan het gemiddeld brutoloon van 3.445 euro en de helft verdient minder dan het mediane brutoloon van 3.095 euro. Eén derde verdient minder dan 2.261 euro bruto.

Je ziet al meteen dat je met een voltijds minimumloon van 1.622 euro bruto of 1.482

euro netto niet ver geraakt. In een gezin zijn al snel twee inkomens nodig. Pech voor alleenstaanden...

1 WERKNEMER OP 20 LOOPT EEN ARMOEDERISICO

Armoederempel

De armoederempel is vastgelegd op 60 procent van het nationaal beschikbaar mediaaninkomen. Wie hieronder valt, loopt een armoederisico. Dit individueel beschikbaar mediaaninkomen bedroeg in 2016 22.784 euro netto per jaar. De

armoederempel bedraagt dus 13.670 euro netto per jaar of 1.139 euro per maand.

Het minimumloon voor een alleenstaande ligt slechts een kwart hoger dan de armoederempel. Voor een koppel met het minimumloon met twee kinderen bedraagt het inkomen slechts 86 procent van de armoederempel voor een gezin.

Laag loon, lage uitkering

Er is een rechtstreeks verband tussen loon en vervangingsuitkeringen. Vervangingsinkomens bij ziekte, invaliditeit, werkloosheid of pensioen zijn immers een percentage van het loon (al is dat met een bepaald plafond), waarbij de loongrens niet voor alle uitkeringen dezelfde is. Maar met een klein loon stemt sowieso een klein vervangingsinkomen overeen.

Dit is bijvoorbeeld zo voor de pensioenen die berekend worden op basis van 60 procent van het loon, met een loonminimum van 24.730,99 euro per jaar.

Na drie maanden werkloosheid (met een

werkloosheidsuitkering die berekend wordt à rato van 65 procent van het loon) wordt de werkloosheidsuitkering berekend op basis van 60, 55 of 40 procent van het loon, om na een bepaalde periode (van 14 tot 48 maanden, afhankelijk van de beroepsloopbaan) terug te vallen op een forfait. Dit bedraagt 1.271 euro bruto voor een gezinshoofd, 1.052 euro bruto voor een alleenstaande en 550 euro bruto voor een samenwonende.

BIJNA DE HELFT VAN DE ALLEENSTAANDE WERKZOEKENDEN LOOPT EEN ARMOEDERISICO

Het is dan ook helemaal niet verwonderlijk dat het armoederisico bij alleenstaande werkzoekenden oploopt tot 43 procent.

Minimumlonen moeten dringend omhoog

Goed leven begint met een redelijk loon. Voor ons is dat minimaal 14 euro per uur of 2.300 euro bruto per maand. Dat willen we graag voor iedereen, ook voor jongeren onder de 21 jaar. Daarbij blijft de loonindex heilig, want die zorgt ervoor dat onze lonen automatisch worden aangepast aan de stijgende prijzen van levensnoodzakelijke producten en diensten.

Krijg je extralegale voordelen? Weet dan dat alleen je brutoloon een invloed heeft op je pensioen. Je kiest indien mogelijk dus het best voor een zo hoog mogelijk vast loon. Ten slotte roepen we de regering op om af te stappen van de strenge loonnormwet en weer te gaan voor vrije loononderhandelingen.

En behoorlijk leven dat betekent ook dat je het einde van de maand zonder angst tegemoet kunt zien – dus niet elke dag spaghetti op het menu en elke avond alleen maar televisie – dat je kunt betalen wat je moet betalen, dat je iets opzij kunt zetten voor onverwachte uitgaven (een auto die in panne valt, de verwarmingsketel die uitvalt), dat je niet bij het OCMW hoeft aan te kloppen voor een verwarmingstoelage.

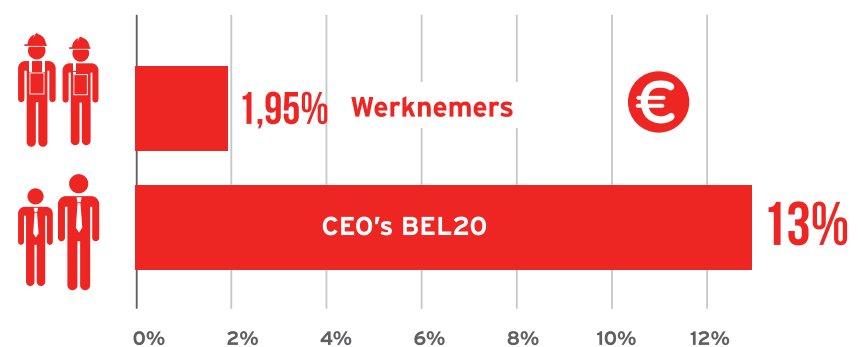
Een hoger minimumloon is dus een kwestie van menselijkheid en solidariteit. Maar er zijn ook economische argumenten om een minimumloon van 14 euro per uur te eisen.

1. Het minimumloon is (behalve de index) al sinds 20 jaar niet meer opgetrokken. Dit betekent dus dat het minimumloon achterop hinkt ten opzichte van de andere lonen. In 1983 bedroeg dit 57 procent van het mediane loon, vandaag nog slechts 47 procent.
2. Op 30 jaar tijd is het loonaandeel in de nationale rijkdom (het bbp) met 5 procent gedaald in vergelijking met

de kapitaalinkomens. Dat wil zeggen dat voor elke verdiende 100 euro er 5 euro minder naar lonen ging en 5 euro meer naar kapitaalinkomen, d.w.z. de eigenaar van de machines in de fabrieken of de eigenaar van huurappartementen en dergelijke. Nochtans blijft de productiviteit van Belgische werknemers stijgen. Hier klopt dus iets niet: de link tussen loonsverhoging en productiviteitsstijging is verbroken.

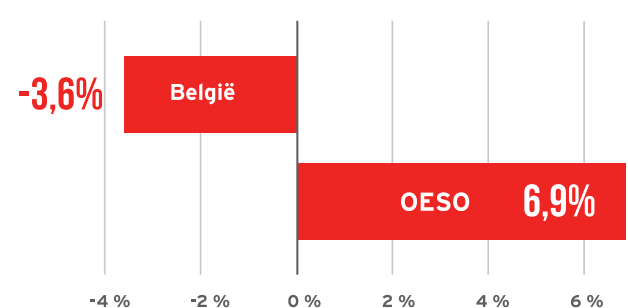
3. Een verhoging van de minimumlonen tast het concurrentievermogen van bedrijven niet aan. Het gewaarborgd interprofessioneel minimumloon wordt gewoonlijk alleen toegekend voor niet-delokaliseerbare banen. Het klopt ook helemaal niet dat een verhoging van het gewaarborgd interprofessioneel minimumloon banenverlies zou veroorzaken – dit werd bewaarheid in de Verenigde Staten waar, dankzij de eis om 15 dollar per uur, het loon van 20 miljoen werknemers verhoogd werd.
4. Het verhogen van de lage lonen kan, algemeen gezien, de consumptie van goederen en diensten alleen maar in de hand werken. Lagere inkomensgroepen geven immers een groter deel van hun inkomen meteen weer uit, omdat het móet. Dit is positief voor de economie. Rijken daarentegen, gaan niet per se meer uitgeven wanneer hun maandinkomen stijgt van – bijvoorbeeld – 25.000 euro naar 26.000 euro.
5. Slechts een klein aantal werknemers heeft een minimumloon, maar het zijn net die lonen die de productiviteitsstijging niet volgden. Precies daarom is het dan ook nodig dat de sectoren vrije loononderhandelingen kunnen voeren, en wel in functie van de economische gezondheid van de sector.

EVOLUTIE INKOMENS WERKNEMERS VS. CEO'S IN 2017



De striktere wet op de loonnorm blijkt niet voor iedereen te gelden. Het inkomen van de CEO's van de 20 grootste beursgenoteerde Belgische bedrijven nam met 13% toe terwijl dat van werknemers met 1,95% steeg. Voor sommigen is het nooit genoeg.

EVOLUTIE MINIMUMLOON UITGEDRUKT IN % MEDIAANLOON SINDS 2000



Het minimumloon is dringend aan een opwaardering toe, zeker als we de Belgische situatie vergelijken met de rest van de OESO (de 'club van rijke landen').

→ Een hoger minimumloon is één van onze alternatieven voor een warm en sociaal beleid. Steun onze alternatieven en laat je stem horen op www.samenkanhetanders.be

■ AKKOORD BBTK & ALGEMENE CENTRALE – ABVV

Overdracht maatwerkbedrijven en social profit



Op 25 oktober organiseerden de BBTK en de Algemene Centrale – ABVV een warme overdracht voor de militanten van de maatwerkbedrijven en de social profit, die op 1 januari 2019 van centrale veranderen. Alle werknemers van de maatwerkbedrijven worden vanaf dan vertegenwoordigd door de AC, de werknemers van de social profit trekken naar de BBTK.

Zoals jullie weten sloten de BBTK en de Algemene Centrale (AC) een akkoord dat voor 47 sectoren het principe vastlegt van één centrale per sector. Voortaan zullen werknemers van de betrokken sectoren vertegenwoordigd worden door de BBTK of de AC, ongeacht hun statuut.

Afscheid en welkom

Als Algemene Centrale willen we onze militanten van de social profit heel erg bedanken voor de bergen werk die er de afgelopen jaren verzet werden. De militanten van de social profit zijn goud waard, en dat mag geweten zijn. We zullen hun inzet erg missen.

We hadden ook het genoeg om kennis maken met nieuwe militanten van de maatwerkbedrijven, die we van harte welkom heten. We kijken uit naar een fijne samenwerking en staan klaar om hen zo goed als mogelijk te ondersteunen.

Deze overdracht tussen AC en BBTK zal onze syndicale werking ongetwijfeld een extra boost geven.

■ PALESTINA

Veiligheid in de groeven: een werk van lange adem

Dankzij een programma van de Palestijnse vakbond voor de groeven en stenen (QSIU), bezochten al meer dan 80 arbeidsinspecteurs bedrijfssites en werden arbeiders geïnformeerd over maatregelen voor veiligheid en gezondheid op het werk. Dat zorgde al voor een duidelijke verbetering van de werkomstandigheden in de bezochte bedrijven.

De Algemene Centrale ABVV en Solsoc steunen in Palestina het programma 2017-2021 gericht op waardig werk. Dat programma leidde tot de oprichting van de vakbond voor groeven en stenen (QSIU) dankzij dewelke de bedrijfsbezoeken plaatsvonden.

Mohamad (zie foto) die bij Nejem Company werkt in Nablus getuigt: "Sinds we goed geïnformeerd werden over veiligheid en gezondheid op het werk, draag ik systematisch een gehoorbeschermende koptelefoon en veiligheidsschoenen. Maar ik geef toe dat het niet altijd gemakkelijk is om alle veiligheidsvoorschriften helemaal op te volgen."

"Werknemers sensibiliseren is geen gemakkelijke opdracht", beaamt Ghada Abu Ghalyoun, coördinatrice van het programma bij PFGTU. "We moeten een mentaliteitswijziging op gang brengen." Het terugdringen van arbeidsongevallen is daarbij nog steeds het sterkste argument. Hiervoor probeert men onder meer om het onderwerp in de media te krijgen, op radio en tv,



om zo veel mogelijk burgers te sensibiliseren over de veiligheidsnormen op het werk.

Naast het concrete werk naar werknemers en bedrijven, richt de QSIU haar peilen ook op de politieke besluitvorming. De vakbond wil dat er een wet komt die veiligheids- en gezondheidsmaatregelen op het werk verplicht maakt. Ze wil eveneens ministeriële inspecties aanmoedigen om zo statistieken op het terrein te verzamelen. Daarmee kan men de harde realiteit van de helaas zeer frequente en soms dodelijke arbeidsongevallen aan de kaak stellen.

→ **Meer info op**
www.accg.be/internationaal

Re-integratie langdurig zieken: ken je rechten

De Algemene Centrale blijft heel wat vragen krijgen rond de re-integratieprocedure. We merken dat werkgevers die vooral gebruiken om zieke werknemers zo snel mogelijk te ontslaan. Koplopers zijn de sectoren van de schoonmaak en dienstencheques. Maar ook maatwerkbedrijven proberen zo werknemers aan de kant te schuiven. Zelfs mensen die een arbeidsongeval hadden of die nooit ziek zijn geweest komen soms in de re-integratieprocedure terecht. We vroegen meer uitleg aan Hanne Sanders en Philippe Vigneron van onze studiedienst.

Maatwerkbedrijven zijn net opgericht om mensen met een beperking aan het werk te helpen. Toch zijn er maatwerkbedrijven waar men beweert geen aangepast werk te hebben voor zieke werknemers?

Hanne: "We kregen al een aantal vragen vanuit maatwerkbedrijven. Zieke werknemers moeten in een re-integratieprocedure stappen en krijgen dan te horen dat het bedrijf niet voor aangepast werk kan zorgen. Maar voor aangepast werk zorgen is juist het doel van maatwerkbedrijven. Dus ook zij gebruiken deze procedure om zieke werknemers snel te kunnen ontslaan."

Ook mensen die een arbeidsongeval hadden, komen soms in een re-integratieprocedure terecht?

Philippe: "Deze procedure is niet bedoeld voor slachtoffers van een arbeidsongeval. Voor hen geldt de arbeidsongevallenwetgeving waar andere regels rond weder tewerkstelling gelden. Maar we merken dat verschillende slachtoffers toch in de re-integratieprocedure terechtkomen en worden ontslagen omwille van medische overmacht."

In de dienstencheques wordt de procedure echt volop gebruikt om mensen te ontslaan. Waarom niet die sector?

H: "Exacte cijfers hebben we niet, maar we weten zeker dat er in de dienstencheques al

duizenden mensen ontslagen zijn. Werken in deze sector is fysiek zwaar en vaak ook stresserend. Daardoor ligt het ziekteverzuim wat hoger dan in andere sectoren en zijn er veel werknemers met blijvende lichamelijke klachten zoals rugpijn, allergieën en musculoskeletale aandoeningen ..."

"Maar er worden duidelijk geen pogingen ondernomen om voor hen aangepast werk te voorzien, terwijl daar toch mogelijkheden zijn. Als het bijvoorbeeld gaat om allergieën, kan ervoor worden gezorgd dat iemand niet meer met bepaalde producten moet werken. Of progressieve tewerkstelling, waarbij men gedeeltelijk terug het werk hervat, wordt helaas niet door alle werkgevers aanvaard. Meer opleiding of coaching over rug-sparend en ergonomisch werken kan een deel van de oplossing zijn."

Hoe kan men ervoor zorgen dat er meer naar aangepast werk gezocht wordt?

H: "De arbeidsarts (vroeger: arbeids-geneesheer) speelt hier een belangrijke rol in. We merken dat teveel arbeidsartsen meegaan in het verhaal van de werkgever en niet voldoende naar de zieke werknemer luisteren terwijl net zijn welzijn centraal moet staan. De arbeidsartsen onderzoeken te weinig of aangepast werk op de werkpost en in het bedrijf mogelijk is."



"We merken dat als een re-integratieprocedure opgestart wordt, het erg snel kan gaan richting ontslag. Soms is de klus geklaard op een paar uur. En dit terwijl er juist voldoende tijd voor overleg met alle betrokken partijen moet worden voorzien, om grondig na te gaan of aangepast mogelijk is."

Wat kan onze centrale nog meer doen?

P: "Delegees zeker oproepen om een collectief re-integratiebeleid in hun bedrijven uit te werken met hun werkgever, én de delegees daarin ondersteunen. Een collectief re-integratiebeleid is wettelijk verplicht maar in veel ondernemingen in onze sectoren bestaat het nog niet. Zo'n beleid kan absentisme en aangepast werk bespreekbaar maken en zorgen dat er meer rond preventie gewerkt wordt. Als men in bedrijven preventiever te werk gaat en belastende werkomstandigheden echt wor-

den aangepakt, dan zal dit een grote impact hebben op het aantal ziekte-dagen van het personeel, waar werkgevers zich nu vaak blind op staren."

"Daarnaast blijven we ook individuele dossiers aanvechten. Dit doen we bij de inspectie (toezicht welzijn op het werk) en indien nodig voor de arbeidsrechtbank. Zo proberen we deze ontslagmachine een halt toe te roepen."

Wat raden jullie werknemers aan die in een re-integratietraject terecht komen?

H: "Zorg dat je je rechten kent. Informeer je bij je delegee of je afdeling. Onlangs kregen we een vraag van iemand die een re-integratietraject kreeg opgelegd terwijl ze zelfs nooit ziek was geweest. Deze misbruiken moeten stoppen."

→ **Het ABVV ontwikkelde verschillende brochures met concrete tips:**
www.abvv.be/-/opnieuw-aan-het-werk-na-langdurige-ziekte

■ STATUTAIR CONGRES VAN 22 TOT 24 NOVEMBER

Tijd om te durven

Het statutair congres van de Algemene Centrale – ABVV komt eraan. Van 22 tot 24 september krijgen een 700-tal afgevaardigden de kans om samen keuzes te maken voor de toekomst. Na de gemeenteraadsverkiezingen, in de spannende aanloop naar de federale verkiezingen en op het moment dat het akkoord met BBTK in werking treedt, ontbreken de brandende vraagstukken zeker niet.

Maar waarom eigenlijk een congres?

Een statutair congres is voor de vakbond een sleutelsteun in de democratische besluitvorming. 700 vakbondsmilitanten vertegenwoordigen de leden uit alle gewestelijke afdelingen van de Algemene Centrale-ABVV. Zij bepalen samen de standpunten en het actieprogramma van de vakbond. Voor welke sociale thema's hebben we de komende jaren speciaal aandacht? Die thema's worden besproken, ze worden verbeterd of aangevuld met amendementen. En dan wordt er gestemd.

Durven gaan voor democratie

Het congres is ook belangrijk omdat het zijn vertrouwen geeft aan de leidende instanties. De congresdeelnemers beoordelen de activiteiten van de voorbije jaren. Ze verkiezen een controlecommissie en een federaal bestuur. Binnen dat federaal bestuur wordt een uitvoerend bestuur verkozen, een voorzitter en een algemeen secretaris. Die hele leidende structuur moet de werking van de centrale in goede banen houden. Dat gebeurt samen het federaal secretariaat. Daarin vinden we de federale secretarissen die beroepssectoren onder hun hoede hebben en ook door die sectoren werden verkozen.

Durven gaan voor internationale solidariteit

Aan de vooravond van ons congres, organiseren we een

internationaal seminarie, dat ons toelaat om bijzonder rijke debatten te voeren met onze internationale partners. Dit jaar worden er twee voor ons uiterst belangrijke thema's besproken: de strijd voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen en voor een waardig inkomen. Deze thema's kennen duidelijk geen grenzen en wij zullen er na het congres meer in detail op terugkomen.

Durven strijden

Het congres is vooral de gelegenheid om de prioriteiten van onze centrale te bepalen voor de komende vier jaar. Zo wisten wij al heel duidelijk, naar aanleiding van ons laatste congres in 2014, dat wij geen cadeaus moesten verwachten van de regering-Michel. Toen was het al duidelijk dat de rechtse regering een ongezien antisociaal plan aan het beramen was. Hun doelpubliek, samengesteld uit grote ondernemingen en lobbygroepen, mag zeker niet klagen. Zij krijgen alles op een presenteerblaadje aangereikt. Maar voor de gewone mensen is het een ander verhaal. Onze hard-verworven sociale voorzieningen worden stelselmatig afgebroken. Vervolgens worden de overblijvende brokjes nog eens netjes verpakt en als het ware opnieuw verkocht aan de bevolking, alsof het om een geste van liefdadigheid gaat. Met dramatische gevolgen: koopkracht, pensioenen, sociale zekerheid, fiscaliteit, tewerkstelling,... we gaan er op alle vlakken achteruit. En het toppunt is dat de regering Michel ons probeert wijs te maken dat de economische en sociale toestand van ons land nog nooit zo goed geweest is.

ABVV
Algemene Centrale
Samen sterk

Tijdens het congres zullen wij het natuurlijk hebben over deze meer dan verontrustende stand van zaken. Maar met onze militanten zijn wij niet van plan om de moed op te geven. Integendeel, wij zullen ons wapenen voor de strijd, ons actieplan binnen het ABVV bespreken en onze prioriteiten vastleggen voor de komende vier jaar.

Wij zijn meer dan ooit overtuigd dat er alternatieven zijn en dat die gerechtvaardigd zijn. Dat wij onze beweging en syndicaal werk ongeremd kracht moeten bijzetten. Kortom, dat de tijd rijp is om te durven.

→ Meer over het congres in ons volgend nummer van De Nieuwe Werker. Aarzel niet om ons op Facebook te volgen en via www.accg.be

Verzet tegen 'lock-out uit winstbejag' boekt resultaat

Drie maanden lang werden ze buitengesloten, zo'n 35 werknemers van Imerys talc America die met hun vakbond besloten geen nieuw contract te tekenen met slechtere voorwaarden. Na een volgehouden strijd tegen de lock-out van hun werkgever, kwamen ze alsnog tot een akkoord.

Ze werden op 2 augustus buitengesloten, 35 leden van de Boilermakers-vakbond, uit de lokale vestiging in het stadje Three Forks (in Montana in de VS) van de Franse multinational Imerys talc. De werkgever had hen net daarvoor een contract voorgelegd dat het mes wou zetten in hun voordelen en arbeidsvoorwaarden. Het bedrijf wou zo onder meer de huidige pensioenplannen uithollen. Dat konden deze werknemers niet aanvaarden.

"We werden buitengesloten omwille van het winstbejag van het bedrijf", getuigt vakbondsafgevaardigde Randy Tocci, die er 38 jaar lang gewerkt heeft. "Zo simpel is het." Tocci herinnert zich dat de vakbond al in 2011 de eerste problemen ondervond met het management van het bedrijf, toen Imerys onder meer de groep Luzenac overnam, een dochter van de mijngigant Rio Tinto.

Sinds mei trachtte de International Brotherhood of Boilermakers, een vakbond die lid is van de federatie

IndustriAll waartoe ook de Algemene Centrale – ABVV behoort, tot een akkoord te komen met Imerys Talc America, eigenaar van de vestiging. Zonder resultaat, hoewel de vestiging in kwestie voor miljoenen dollars winst boekt. Imerys bezit momenteel 270 industriële sites in 50 landen wereldwijd, en het stelt er 18.300 werknemers tewerk.

Na ruim drie maanden van 'lock-out' ging de directie van het bedrijf dan toch aan tafel zitten met de vakbond. De volgehouden strijd van de werknemers, en de steun die zij kregen van onder meer lokale gemeenschappen, leidde er uiteindelijk toe dat de werkgever bereid was het nieuwe contract te herzien. 32 werknemers konden eind oktober weer aan de slag met behoud van de meeste voorwaarden. Drie werknemers hadden al ander werk gevonden.

→ www.wewanttowork.org



Akkoord Aviapartner: actie loont!

Op 25 oktober brak er een spontane staking uit bij bagage-afhandelaar Aviapartner. Dit was niet de eerste staking van het jaar. De ontevredenheid van de werknemers was geen verrassing. Sinds die eerste staking in januari was er op geen enkel niveau vooruitgang geboekt. In tegendeel, er leken zelfs problemen bij te komen.

Ondanks verschillende verzoeningsvergaderingen gingen de onderhandelingen niet vooruit. De structurele onderbezetting bleef, lonen werden niet correct uitbetaald, de overuren stegen en ploegbazen tekenden geen laadplannen meer af omdat ze niet 100 procent zeker waren dat alle veiligheidsmaatregelen werden gerespecteerd.

Om te laten zien dat het hoog tijd was voor oplossingen, organiseerden de BBTK en de BTB op 30 oktober een succesvolle solidariteitsactie in de vertrekhal van de luchthaven van Zaventem. Personeelsleden en sympathisanten waren talrijk aanwezig. Een duidelijk signaal!

Uiteindelijk kwam er na zes dagen staking een akkoord uit de bus. Het personeel keurde dit goed. Er was maar vooruitgang vanaf het moment dat CEO Clive Sauvé-Hopkins aan de tafel kwam en de directie oplossingen wilde vinden. Er zal extra personeel aangenomen worden om het structurele tekort weg te werken, een aantal uitzendkrachten krijgt een vast contract en de HR-afdeling wordt anders georganiseerd voor een beter personeelsbeleid. De directie gaf ook de toestemming om op bepaalde moment met vijf medewerkers een vliegtuig te lossen, in plaats van vier. Ten slotte zou er meer geïnvesteed worden in werkmateriaal, een belangrijke eis van het personeel.

Deze actie werd al snel ondersteund door de arbeiders, bedienden én het grote publiek. Want ook de passagiers hebben belang bij goede arbeidsomstandigheden. Alleen zo kan de veiligheid gegarandeerd worden en zal hun bagage op een correcte manier worden afgehandeld. De BBTK hoopt alvast dat het maatschappelijk debat nu niet stilvalt. Het is duidelijk dat de moordende concurrentie tussen luchtvaartmaatschappijen leidt tot sociale dumping. Tijd voor de bedrijven en de politiek om de ogen te openen en te durven kiezen voor een ander beleid.



■ ABVV-FGTB Aviation

■ GETUIGENIS

“Deze staking was niet wild, we trekken al anderhalf jaar aan alarmbel”

Het akkoord bij Aviapartner is een stap vooruit. Maar dat wil niet zeggen dat alle problemen van de baan zijn. Dat zegt Steve, die al 21 jaar voor Aviapartner werkt en bijna tien jaar BBTK-delegee is. Het is zijn job om de werknemers aan te sturen en het werk goed te verdelen zodat elke vlucht correct en op tijd kan vertrekken. De ideale persoon om wat meer toelichting te geven bij de staking en het akkoord van eind oktober.

“Op 25 oktober begon de actie met de bagagisten die het werk neerlegden. Al snel deden ook de bedienden mee. De aanleiding was het verkeerd uitbetalen van een premie. Er was ons 250 euro beloofd en daar had iedereen hard voor gewerkt. Bij de uitbetaling bleek dat we veel minder kregen dan het beloofde bedrag. Dat was een slag in het gezicht. We werkten al een hele tijd met te weinig mensen en verouderd materiaal. De

zomer was heel druk. Het slecht uitbetalen van die premie was de druppel die de emmer deed overlopen, zowel voor de arbeiders als de bedienden.”

“Het verouderd materiaal is al langer een grote bron van frustratie. Je moet je voorstellen: we hebben soms maar 25 minuten om een vliegtuig volledig uit te laden, te kuisen, terug operationeel te maken, te la-

den en te zorgen dat alle passagiers erop zitten. Als er dan te pas en te onpas een transportband uitvalt én je bent sowieso al met te weinig personeel, word je kwaad. Ook voor de bescherming van de werknemers was er alleen maar het absolute minimum aanwezig. Dat is uiteraard goedkoper.”

“De komst van lowcostmaatschappijen heeft onze job er zeker ook niet gemakkelijker opgemaakt. De afhandeling moet zo goedkoop en zo snel mogelijk. Doen we er op een bepaalde dag twee minuten langer over dan wordt dat vastgesteld door iemand van de maatschappij en kunnen we ons verwachten aan een penalty en een hoop vragen. De laatste jaren vertrekken er ook een pak meer vluchten dan vroeger. Nog maar enkele jaren geleden waren dat er gemiddeld zo’n 90 per dag. Nu zitten we gemakkelijk aan 140. We doen dat nog altijd met evenveel personeel. In de praktijk komt het er dus op neer dat we veel overuren doen. Burn-outs zijn geen uitzondering en ook het verloop

nam de laatste jaren toe. Al deze problemen sleepten al een hele tijd aan. We trekken al anderhalf jaar aan de alarmbel. Het ging dus allesbehalve om een wilde staking. We vroegen ook geen hoger loon of iets dergelijks. We willen gewoon de middelen om onze job te kunnen doen zoals het moet. De werkdruk was onhoudbaar.”

“Het afgesloten akkoord is zeker en vast een stap in de goede richting. We zijn heel tevreden dat sommige uitzendkrachten een vast contract krijgen. Ook de investering in beter materiaal was een belangrijk punt. In onze sector is 3,2 miljoen euro geen smak geld (het materiaal is best duur) maar het is toch een verbetering. We hopen ook dat de relatie met de Brusselse directie verbetert, de doorbraak in dit akkoord kwam er maar nadat de internationale directie mee aan de onderhandelingstafel kwam. Op dat niveau hebben we nog een lange weg af te leggen. Hopelijk is de boodschap nu definitief doorgedrongen.”

Handen af van de lonen van de werknemers

Sinds deze zomer hekelt de BBTK de regeringsplannen waarin de lonen van de werknemers worden geïndexeerd. In haar beruchte arbeidsdeal overweegt de regering een hervorming van de barema's om ze te laten evolueren naar een stelsel gebaseerd op competentie en productiviteit, twee begrippen die nochtans heel moeilijk objectief meetbaar zijn. De BBTK beschouwt dit als een groot gevaar voor onze arbeidsvoorwaarden.

Momenteel worden de lonen van de werknemers bepaald op basis van hun ervaring of anciënniteit. Dit is een transparante en erkende verloningsmethode die door de werknemers wordt ondersteund, want hierdoor wordt iedereen naar zijn juiste waarde verlonend. Zo weet je immers welk loon bij welke functie hoort en welke automatische loonsverhogingen je mag verwachten op basis van een bepaalde beroepservaring. De loonstelsels worden collectief en paritair onderhandeld en zijn vastgelegd in cao's van onbepaalde duur. Dit is dus een materie die louter tot het sociaal overleg behoort en de regering gaat hier dus haar (bevoegdheids)boekje te buiten.

In september startte de BBTK een informatie- en sensibiliseringscampagne op rond het thema van de barema's en publiceerde onder meer een pamflet voor het grote publiek en een inhoudelijk uitgewerkt dossier voor de militanten. Hierin werd in detail ingegaan op de misvattingen die al te vaak (ten onrechte) worden gebruikt om kritiek te leveren op het huidige loonsysteem. Het dossier toonde ook aan in hoeverre die meningen ongegrond of verkeerd waren.

In oktober hebben wij tevens besloten, in samenwerking met de LBC-NVK en de CNE, om alle werkgeversfederaties aan te schrijven voor de sectoren die wij vertegenwoordigen en waarin sectorale minimumbarema's werden vastgelegd in cao's van onbepaalde duur. Zo stuurden we elke federatie een brief om de houding van de regering aan te klagen en te wijzen

op het belang van de naleving van de bestaande cao's voor de werknemers maar ook voor de stabiliteit van die sectoren. Hoezeer de regering dit ook moge betreuren, de loonvorming is en blijft het exclusieve terrein van het sociaal overleg. Wij hebben dan ook aan de werkgevers gevraagd om een duidelijk standpunt in te nemen over de regeringsplannen en wij hebben hen verzocht uitdrukkelijk een verklaring te ondertekenen waarin zij zich ertoe verbinden om de cao's over de sectorale minimumbarema's niet op te zeggen. Het is de bedoeling om deze intentieverklaringen te ondertekenen in de komende paritaire comités die in de verschillende sectoren zullen plaatsvinden.

In de komende dagen zullen wij onze inspanningen ook voortzetten om de aandacht van het grote publiek te vestigen op het thema van de barema's. Daartoe zullen wij een videoclip op de sociale media publiceren. Volg ons op onze Facebook-pagina en op YouTube en deel gerust onze boodschap.

Wij hebben vaak het gevoel dat deze regering de termen 'spelen' en 'besturen' door elkaar haalt. Wij zijn vastbesloten om hier als winnaar uit te komen en stellen alles in het werk om de rechten van de werknemers die wij vertegenwoordigen te beschermen. De lonen zijn geen spelletje, handen af van de huidige barema's.



■ PC200

VBO weigert verbetering opleiding op basis van wet-Peeters

In het APCB weigert het VBO, die er de werkgevers van de grote bedrijven vertegenwoordigt, een cao af te sluiten op basis van de wet-Peeters. Het aanvullend paritair comité voor bedienden is het grootste paritair comité van het land waaronder meer dan 400.000 bedienden in diverse sectoren zoals de groothandel, IT, bouw, dienstenbedrijven allerhande ressorteren.

Eind dit jaar loopt de huidige opleiding cao af. Deze cao hield nog geen rekening met de nieuwe modaliteiten (groeipad naar vijf dagen opleiding per jaar) voorzien in de wet-Peeters. De afspraak was gemaakt om voor eind 2018 te onderhandelen op basis van deze wet-Peeters. Deze onderhandelingen hebben niet geleid tot een akkoord. Dat is wat wij vandaag hebben moeten vaststellen op de vergadering van het paritair comité.

De BBTK stelt een gebrek aan ambitie en visie vast in hoofde van de werkgevers. De transformatie die de arbeidsorganisatie ondergaat in de sector vraagt nochtans om bijkomende inspanningen op het vlak van opleiding in functie van nieuwe, andere kennisverwerving en competenties voor de bedienden van de sector en of werkzoekenden. De BBTK betreurt daarom dat de werkgevers in deze belangrijke sector een akkoord weigeren met meer inhoud op het vlak van de definitie van de opleidingen, programmatie van de verhoging van het aantal dagen, individualisering van opleidingsrecht, enzovoort.

Het APCB is altijd een voorloper geweest op het vlak van opleiding van werknemers en werkzoekenden. Het was de eerste sector die al in 1990 een paritair

beheerd opleidingscentrum heeft opgericht en werk maakte van een individueel vormingsrecht voor de bedienden van de sector. Het VBO schijnt nu een eind te willen maken aan de vooruitgang waarvoor het APCB altijd heeft gestaan. Een heel beperkte en onvoldoende verhoging van het aantal vormingsdagen, koppelde het VBO tijdens de onderhandelingen aan een afbouw van het individueel vormingsrecht die al sinds 1990 van toepassing is in de sector.

Ook een nieuwe visie op inhoud van de vorming werd resoluut afgewezen. Op een ogenblik dat iedereen de mond vol heeft van aanpassing van de competenties van de werknemers in functie van de transformaties die de arbeidsmarkt ondergaan en dat gevraagd wordt nieuwe initiatieven te nemen in het kader van het debat over kritieke functies en knelpuntberoepen, is de houding van het VBO onbegrijpelijk.

Dit belooft niet veel goeds aan de vooravond van de onderhandelingen van een nieuwe interprofessioneel akkoord. De BBTK beraadt zich samen met de andere vakbonden over te voeren acties om de legitieme rechten van de werknemers van de sector af te dwingen.

■ snelnieuws

Zorggroep Eclips - Social Profit - Burst: Op 31 oktober kondigde de directie van de zorggroep de sluiting van de dagverzorgingscentra Crombeen en De Cocoon aan. Zij hebben ook de intentie om in herstelverblijf Crombeen een aantal ontslagen door te voeren. Aangezien het om meerdere ontslagen gaat, eisen de vakbonden dat de wet-Renault in werking treedt. Het is de bedoeling te onderhandelen om zo veel mogelijk geplande ontslagen te vermijden.

Barco - Industrie - Kortrijk: De beeldscherm-specialist kondigde op 6 november een internationale herstructurering aan waarbij 240 bediendejobs zouden verdwijnen. Het doel van de herstructurering is de winstgevendheid verhogen. 55 jobs in België zijn in gevaar. Dat is zo'n 7 procent van het aantal bedienden en kaderleden. De directie zegt mensen eventueel te heroriënteren naar andere functies. Voor de BBTK is het duidelijk dat de werkdruk nu al hoog is en het is dan ook onbegrijpelijk dat er meer efficiëntie met minder uitvoerende mensen moet gerealiseerd worden. De komende twee weken zijn vijf overlegmomenten gepland om de concrete plannen tegen het licht te houden.

Editions de L'Avenir - Namen: In oktober kondigde de directie van de groep aan dat er een herstructureringsplan zou worden doorgevoerd. 60 banen worden hierdoor bedreigd. Intussen zijn de vergaderingen tussen directie en vakbonden in het kader van de eerste informatiefase van de procedure-Renault aan de gang. De vakbonden vragen verduidelijking bij heel wat punten en eisen garanties over de toekomst en de haalbaarheid van het voorgestelde plan.

■ LUNCH GARDEN

Personeel betaalt niet langer het gelag

De laatste jaren kende het bedrijf heel wat moeilijkheden en de werknemers moesten zware offers brengen. Om de groep er bovenop te helpen en op lange termijn leefbaar te houden, voerde de werkgever een reeks maatregelen door met een rechtstreekse impact op de arbeidsvoorwaarden. Zo werden sinds 2006 al drie cao's gesloten waarin harde beslissingen werden getroffen en zware inspanningen werden gevraagd van de werknemers. De laatste in de rij – daterend van juni 2014 – kwam er pas na moeizame onderhandelingen en was erop gericht om meer polyvalentie en meer flexibiliteit in het bedrijf in te voeren, naast grootschalige loonbesparingen.

Polyvalentie en flexibiliteit à la Lunch Garden

Het probleem is dat de directie sinds die laatste cao grotendeels haar eigen goesting doet en de afgesproken regels niet nakomt. Zo worden polyvalentie en flexibiliteit vrij vaag gehouden.

De bekendmaking van de uurroosters wordt niet overal nageleefd, de late uren worden niet evenredig onder alle werknemers verdeeld, uren die buiten het uurrooster worden gewerkt (bijvoorbeeld bij ziekte van een collega) zorgen voor problemen, de polyvalentie wordt tot het uiterste gedreven, het maximumaantal uren van de deeltijdse werknemers wordt niet gerespecteerd, enzovoort.

Blijkbaar wil de directie enkel de punten uit de cao toepassen die haar goed uitkomen en veegt ze de minder interessante punten onder tafel.

Afspraken voor de toekomst

De BBTK en ABVV Horval protesteren tegen deze situatie en eisen dat alle punten uit de cao worden nageleefd. Deze werd gesloten voor onbepaalde duur en kan ten vroegste op 1 juli 2019 opgezegd worden. De vakorganisaties hebben de directie in dit verband gevraagd om zich duidelijk uit te spreken over de praktijken die niet in overeenstemming zijn met de cao. Ze eisen ook meer duidelijkheid en heldere toezeggingen omtrent de werkzekerheid. Vorig jaar heeft de groep 2,5 miljoen euro winst geboekt, wat goed nieuws is. Maar het personeel ziet daar weinig van. De werknemers vragen een eerlijke return voor de geleverde inspanningen en een andere ingesteldheid vanwege de directie.

In eerste instantie vragen de BBTK en ABVV Horval de directie om de situatie rond die cao te evalueren en een kalender voor gesprekken op te stellen. Als we na die evaluatie niet tot afdoende resultaten komen en er op het terrein zaken blijven ontsporen, kunnen we eventueel zover gaan om de cao op te zeggen. Ook verdere acties vallen niet uit te sluiten als het management halsstarrig het personeel voor alles laat opdraaien. Een goed verstaander...

■ 'ALFA NAAR GROEN'

Pilootproject leidt anderstalige cursisten naar job in land- en tuinbouw

Dit voorjaar liep het opleidingsproject 'Alfa naar groen' in het zuiden van West-Vlaanderen. Laaggeletterde anderstalige werkzoekenden genoten een opleiding hovenier-onderhoud. Het betrof een samenwerking tussen VDAB, Kopa, Open School en EDUplus.



Met een gemiddelde werkloosheidsgraad van nauwelijks 5,5 procent hebben heel wat werkgevers in West-Vlaanderen het moeilijk om voldoende nieuwe werknemers aan te trekken. Dit geldt ook voor bedrijven in de land- en tuinbouwsector. Anderzijds hebben anderstalige werkzoekenden het vaak bijzonder lastig om aan een duurzame job te geraken.

Samenwerking

Uitgaande van dit gegeven beslisten VDAB, Kopa, Open School en EDUplus eind vorig jaar om de handen in elkaar te slaan en een toeleidingsproject voor Alfa-cursisten richting land- en tuinbouwsector op poten te zetten.

Tijdens het opleidingstraject werd in eerste instantie ingezet op een intensieve taaltraining Nederlands en gedragscompetenties, nodig voor de arbeidsmarkt. Na zes weken volgde een eerste echte kennismaking met het werk op land- en tuinbouwbedrijven onder de vorm van bedrijfsbezoeken bij een aantal ondernemingen die werkervaringsplaatsen ter beschikking stelden.

Vervolgens werd gedurende drie maanden ingezet op het bijbrengen van vaktechnische competenties. De cursisten kregen de knepen van het vak aangeleerd in het VDAB-competentiecentrum in Wevelgem. Om de praktijk niet uit het oog te verliezen werd de vakopleiding gecombineerd met relevante werkervaring. Tuinen Igodt (Zwevegem), Koen Algoed (Bellegem), Boomkwekerij Joos (Waregem), Tuinen Brouckaert (Roeselare), Krinkels (Londerzeel), Commonwealth War Graves Commission (Ieper) en tuinen Hedera (Roeselare) waren bereid één of meerdere stagiairs onder hun hoede te nemen en hen te laten proeven van het werk op een land- en tuinbouwbedrijf.

Succes

Ondertussen werd nog steeds voldoende aandacht besteed aan taalopleiding en kregen de cursisten de mogelijkheid aangeboden om een theoretisch rijbewijs B te halen. Naar het einde van de opleiding werd voorzien in sollicitatietraining- en opvolging.

Dit pilootproject ging van start met negen cursisten. Zeven daarvan behaalden vorige week een getuigschrift van 'groenwerker'. Zeven cursisten vonden intussen een duurzame betrekking, de overige twee worden verder begeleid naar werk. Vijf cursisten zijn aan de slag in de land- en tuinbouwsector. Bij drie bedrijven werd de stageovereenkomst omgezet in een arbeidscontract.

VDAB Wevelgem stond in voor de vaktechnische opleiding en het ter beschikking stellen van de lesaccommodatie. Kopa hield zich bezig met het bijbrengen van gedragscompetenties, sollicitatietraining- en opvolging. Open school was verantwoordelijk voor het aanleren van basis Nederlands. De contacten met de bedrijven en de stageopvolging werd verzorgd door EDUplus.

Dit alles werd mogelijk gemaakt door een cofinanciering van VDAB en EDUplus.

Momenteel zijn dezelfde partners druk bezig met de voorbereiding van een tweede editie. Geïnteresseerde cursisten of bedrijven die een werkervaringsplaats ter beschikking willen stellen mogen zich steeds melden via gert.de.wint@eduplus.be

Gert De Wint



VERHOGING

SYNDICALE PREMIE 2018

€145*

*MAXIMUM BEDRAG

VOEDINGSNIJVERHEID LANDBOUW TUINBOUW**

**PREMIE VOLLEDIG WERKLOZEN: €87
PREMIE BRUGGEPENSIONEERDEN: €96

- > JE WERKT IN DE VOEDINGSNIJVERHEID, LANDBOUW OF TUINBOUW
- > JE BENT AANGESLOTEN BIJ ABVV HORVAL
- > JE BRENGT HET ATTEST VAN HET SOCIAAL FONDS (ONTVANGEN IN DECEMBER) BINNEN BIJ JE PLAATSELIJKE HORVAL AFDELING

2017 ALLE WERKNEMERS DIE VORIG JAAR EEN SYNDICALE PREMIE ONTVINGEN, ZULLEN EIND NOVEMBER AUTOMATISCH EEN BIJKOMENDE PREMIE VAN 10 EURO ONTVANGEN.



Plan je loopbaan

Je hebt hopelijk een leuke job. Maar je wil ook de beste mama en papa, de beste partner, de beste zoon of dochter of de beste oma en opa zijn. Terecht! Mensen die tijd kunnen maken voor dingen die ze waardevol vinden, zijn gelukkiger dan mensen aan wie diezelfde tijd ontsnapt. Maar de tijd ontbreekt vaak om alles goed te doen.

- Wil je opnieuw de baas worden over je eigen loopbaan?
- Wil je meer tijd vrijmaken voor jezelf, voor je (klein) kinderen of voor zorgbehoevende familieleden?
- Zie je het niet zitten om voltijds te werken tot 66 of 67 jaar?



Kom dan naar de informatieavond 'Plan je loopbaan'

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen (gelijkvloers), Donderdag 29 november 2018, 19u tot 20.30u, deuren open vanaf 18.30u

Ook niet-leden zijn welkom.

Inschrijvingen of info: Loopbaanadvies, 03 220 66 44, loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be.

Kinderfeest 2018 Belgische Transportbond



Voor de leden BTB Vakgroep Haven van Antwerpen, Wegvervoer & Logistiek, Binnenvaart & Koopvaardij, die kinderen hebben geboren tussen 1 januari 2005 en 31 december 2017, organiseert de BTB-Afdeling Antwerpen het jaarlijkse Kinderfeest.

- **Datum:** zaterdag 1 december 2018
- **Film:** The Grinch
- **Plaats:** Kinopolis Antwerpen Noorderlaan/Luchtbal
- **Aanvangsuren:** 9.30u en 11.45u

Afhalen gratis toegangskaarten:

Vanaf dinsdag 20 november tot en met vrijdag 30 november 2018 moeten de genummerde plaatsbewijzen en snoepkaart(en) tijdens de openingsuren afgehaald worden op de respectievelijke secretariaten:

- **BTB, Paardenmarkt 66, Antwerpen**

Maandag tot en met donderdag van 8.30 tot 12u en van 13 tot 17u en vrijdag van 8.30 tot 12u



Le jeune Karl Marx 7dagen sociale film

Van 22 tot en met 28 november organiseert Filmhuis Klappeï samen met Linx+ Antwerpen de **7dagen sociale film**. Ook dit jaar wordt het een topfestival met de meest invloedrijke en toonaangevende sociale films van het moment. Het programma vind je op www.7dagen.info.

Op maandag 26 november zet Linx+ de film 'Le jeune Karl Marx' op het programma. Deze film van Raul Peck vertelt het verhaal van de jonge Marx tegen de achtergrond van de Europese industrialisering. In het begin van de jaren 1840 wordt de jonge Karl zo goed als weggejaagd uit zijn Pruisische provincie. Hij trekt samen met zijn vrouw Jenny naar Parijs. Daar leert hij de excentrieke Friedrich Engels kennen. Met z'n drietjes trekken ze van Parijs naar Manchester en Brussel en veranderen ze gaandeweg de gevestigde orde van de revolutionaire bewegingen.

- **Film:** Le jeune Karl Marx
- **Wanneer:** maandag 26 november 2018, deuren 19u, start film 19.30u
- **Waar:** filmhuis Klappeï, Klappeïstraat 2, 2060 Antwerpen
- **Prijs:** €4
- **Zin om mee te gaan?** Schrijf je dan in bij 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 rekeningnummer BE20 1325-2019-3156.

Info voor werkzoekenden

Donderdag 29 november of 13 december van 13.30 tot 16.30u

of
Maandag 17 december in Kapellen (Dorpsplein 9) van 13.30 tot 16.30u

Infosessie Werken MET DE VDAB-TOOLS en Doe-sessie ZELF AAN DE SLAG MET MIJN LOOPBAAN.

Je krijgt info over de online dienstverlening van de VDAB. Je leert je weg vinden op de VDAB website en in Mijn Loopbaan, jouw online dossier bij de VDAB. We leggen uit wat de VDAB van jou verwacht en hoe Mijn Loopbaan gelinkt is aan je VDAB-begeleiding. Inschrijven is verplicht. Wil je na de infosessie graag concreet aan de slag met Mijn Loopbaan, dan kan je een doe-sessie volgen. Afwisselend krijg je uitleg over deze tool en pas je dit toe in je eigen VDAB-dossier. De datum voor de doe-sessie wordt met jou afgesproken na de infosessie 'Werken met de VDAB-tools'.

Maandag 10 december of 7 januari van 13.30 tot 16.30u
Infosessie voor WERKLOZEN

Tijdens deze sessie informeren we je over de werkloosheidsreglementering, je (elektronische) dopkaart, de controle door de VDAB, hoe je uitkering wordt berekend en wat je rechten en plichten zijn als werkloze.

Woensdag 12 december 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 maken we je wegwijs in de pensioenreglementering (geen SWT).

Van maandag 21 januari tot en met vrijdag 15 februari
4 weken van 9 tot 12u
Cursus PC START

Wil je met de computer leren werken? Deze basiscursus bestaat uit vier modules: Windows verkennen, Word, internet en e-mail. Inschrijven kan tot 2 januari, maar betekent niet automatisch dat je kan deelnemen. Wij bellen jou op. Je kan voor de vier modules apart inschrijven of ze allemaal volgen.

Van maandag 11 februari tot maandag 18 maart
Iedere maandag gedurende 5 weken van 13.30 tot 16.30u
Cursus ASSERTIVITEITSTRAINING

Heb je moeite met nee zeggen? Wil je beter kunnen opkomen voor jezelf? Tijdens deze vorming leer en oefen je technieken om sterker in je schoenen te staan. Inschrijven kan tot 11 januari, maar betekent niet automatisch dat je kan deelnemen. We bellen jou op.

Dinsdag 12 februari van 13.30 tot 16.30u
Infosessie DEELTIJDS WERKEN

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

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 16-11-2018

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

- Ik schrijf me in voor de infosessie Werken met de VDAB-tools op 29-11-2018 of 13-12-2018
- Ik schrijf me in voor de infosessie Werken met de VDAB-tools in Kapellen op 17-12-2018
- Ik schrijf me in voor de infosessie voor werklozen op 10-12-2018 of 7-1-2019
- Ik schrijf me in voor de infosessie Met pensioen op 12-12-2018
- Ik schrijf me in voor de cursus PC Start die start op 21-1-2019
- Ik schrijf me in voor de cursus Assertiviteitstraining die start op 11-2-2019
- Ik schrijf me in voor de infosessie Deeltijds werken op 12-2-2019

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.

Ecopolis: voor iedereen die begaan is met een duurzame toekomst

25 november 2018

Binnen onze vakbondswerking staan we uiteraard stil bij arbeidsvraagstukken en sociale thema's. Maar daarnaast wordt ook het klimaatvraagstuk steeds belangrijker, zowel in het sociaal overleg als intern. Dat duurzame ABVV-verhaal wordt gebracht op Ecopolis.

Op Ecopolis kan je terecht voor heel wat bezielde boeken, documentaires en theater over ecologie, economie en samenleving. Je kan er ook komen luisteren én deelnemen aan dialogen met schrijvers, wetenschappers, syndicalisten van de drie vakbonden en denkers uit het middenveld.

Een greep uit het programma:

13.30u: gespreksessie over rechtvaardige transitie met o.a.:

- Wim Careel (adviseur ABVV Metaal) schetst de transitie-uitdagingen van de metaalsector en koppelt die aan de visie en werking van het ABVV en ABVV metaal.
- Bert De Wel (climate policy officer voor de ITUC en klimaatonderhandelaar voor COP) geeft mee wat er op het spel staat tijdens de komende klimaatop in Polen.
- Sebastiaan Kennes (projectleider De Nieuwe Samenweerders bij Arbeid en Milieu vzw) neemt ons mee in de werking van Arbeid en Milieu en de noodzaak om werknemers en burgers te betrekken. Hij brengt enkele concrete voorbeelden van o.a. het project De Nieuwe Samenweerders.

Praktisch:

zondag 25 november 2018, 11u tot 16.30u, Kaaithater Brussel, Sainctelettesquare 20

Info en tickets?

www.ecopolis.be en www.arbeidenmilieu.be



Dienstverlening voor wie ontslag kreeg of ontslag overweegt

→ Surf naar www.abvv-vlaamsbrabant.be

Daguitstap Linx+ en ABVV senioren



Reynaers Aluminium en Speelgoedmuseum Mechelen

In het expertisecentrum van Reynaers Aluminium in Duffel gaan we ramen en deuren zien én voelen. Het zijn vooral de inspirerende digitale toepassingen die de beleving compleet maken. Profieldoorsneden worden geprojecteerd als hologram en geselecteerde producten worden gevisualiseerd in gebouwen op een led-muur. In de 'VR-kamer' worden ontwerpen van architecten geprojecteerd. Hierdoor zijn gebouwen toegankelijk, hoewel ze zich eigenlijk nog in een ontwerpfase bevinden. We gaan ook voor de vijftien meter hoge testmuur staan om te ervaren hoe ramen en deuren getest worden op allerlei omstandigheden. In het distributiecentrum komen we tenslotte te weten hoe jaarlijks 10.000 kilometer aluminium profielen naar de raamfabrikanten worden getransporteerd.

In het **Speelgoedmuseum** in Mechelen herbeleven we onze kindertijd. De enorme collectie, verspreid over maar liefst 7.000 vierkante meter, focust op de speelgoedgeschiedenis maar neemt ons ook mee naar de hedendaagse speelgoedwereld en die van de toekomst. Spelletjes uit de oude doos zoals bikkelen, tolleren, reep-lopen... ze worden allemaal gedemonstreerd of we testen ze zelf eens uit.

Wil je graag met ons mee? Schrijf je dan snel in voor deze uitstap. Iedereen welkom, jong en minder jong.

Praktisch

- woensdag 5 december 2018
- prijs: €50 per persoon, warme lunch en busvervoer inbegrepen
- inschrijven vóór 27 november 2018
- meer info: linx.vlbr@linxplus.be of 016 27 18 89

Kerstmarkt Duisburg

Zaterdag 8 december 2018

25 euro - volwassenen
20 euro - kinderen tem 12 jaar

Opstapplaatsen:
St. Niklaas: hotel Serwir voorkant
Dendermonde: parking de Bruynkaai
Aalst: Houtmarkt
Ronse: COC Malanderplein
Gent: P&R Gentbrugge

Vertrekuren worden meedegeëld na afsluiting inschrijvingen.

Info & reservaties:
 Glenda Van Impe | T 053 72 78 24 - glenda.vanimpe@linxplus.be
 Christine Geenens | T 055 33 90 06 - christine.geenens@linxplus.be
 Sabrina Meys | T 052 25 92 66 - sabrina.meijs@linxplus.be

Overschrijven op: rekeningnummer BE35 8792 1685 0137
 Mededeling: kerstmarkt + naam
 Inschrijven en betalen voor 30 november 2018.

INSCRIJVEN IS VERPLICHT !!!

ABVV Seniore Oost-Vlaanderen Linx+ Vlaanderen



Activiteiten met Linx+

17 november

Ronse

Ontbijt met een verhaal: Ak Simba toont na het ontbijt zijn documentaire met hierin een unieke kijk op integratie, van 8.30u tot 11.30u. Den Botaniek, Spinsterstraat 36, Ronse. Iedereen welkom. 2,50 euro. Graag vooraf inschrijven via annelies.backx@samenlevingsopbouw.be of op 0491 34 41 39.

27 november

Aalst

Voordracht: Aanpassingen in de woning. Tips om langer zelfstandig thuis te blijven wonen - 13u30 - Volkshuis Aalst, Houtmarkt 1, Zaal Voor Allen (2de verdieping) - Iedereen van harte Welkom - Leden: Gratis/ Niet leden : 3,5 Euro - Info en Inschrijven: glenda.vanimpe@linxplus.be of T 053 727 824.

8 december

Kerstmarkt Duisburg

€25 voor volwassenen; €20 voor kinderen tot 12 jaar. Opstapplaatsen: Sint-Niklaas, Dendermonde, Aalst, Ronse, Gent. Voor meer details zie advertentie op deze pagina. Vertrekuren worden meedegeëld na afsluiting inschrijvingen. Overschrijven op BE 35 8792 1685 0137 met de mededeling kerstmarkt + naam. Betalen vóór 30 november. Info via glenda.vanimpe@linxplus.be of op 053 72 78 24.

Het lopend vuurtje aflevering 7: Terug aan het werk na ziekte

ABVV Loopbaanbegeleiding scoort met grootste onderscheiding!

9.1/10 | 500 | 15 jaar

VDA B tevredenheidsenquête | begeleidingen per jaar! | loopbaancentrum!



Ongelukkig op je job? Of gewoon eens stilstaan bij je loopbaan? **Neem contact op met ABVV Loopbaanbegeleiding!**

Wist je dat 15 procent van de werknemers in België last heeft van langdurige gezondheidsproblemen? Maar liefst 9 op de 10 gezondheidsproblemen ontstaan tijdens de loopbaan. Meestal gaat het om psychische problemen zoals depressie of burn-out, of om fysieke klachten zoals ruggpijn. Hoe langer je afwezig bent van het werk, hoe moeilijker het wordt om terug te keren naar dezelfde werkgever. De loopbaanbegeleiders van ABVV helpen je hierbij. Hieronder een paar tips en tricks.

Terugkeer naar de werkvloer, hoe doe je dat?

Enkele vaak voorkomende fouten uit de praktijk:

- je bent zo gemotiveerd dat je opnieuw in overdrive gaat en je grenzen niet respecteert;
- bij de eerste werkdag moet je eerst 500 mails verwerken waardoor de moed in je schoenen zakt;
- conflicten die mee aan de oorzaak van je burn-out lagen, zijn niet opgelost. De

spanningen beginnen gewoon opnieuw;

- snel na je terugkeer volgt er een evaluatiegesprek omdat men vermoedt dat je de job niet meer aankan. Hierdoor krijg je opnieuw stress en wordt je onzeker.

Ben je klaar om terug te starten? Wij helpen je graag verder

De ABVV-loopbaanbegeleiders bekijken samen met jou waar de moeilijkheden en hindernissen liggen zodat je goed voorbereid en met nieuwe energie het werk kunt aanvangen.

Daarnaast informeren en bereiden we je voor op acties en mogelijkheden, zoals:

- de vakbondsafgevaardigde (delegee) contacteren
- een gesprek met de werkgever voorbereiden
- contact opnemen met enkele collega's
- je takenpakket herbekijken
- je uurrooster herbekijken
- conflicten op de werkvloer bespreken
- de werkomstandigheden bespreken

→ Maak vrijblijvend een afspraak via loopbaanbegeleiding.oostvlaanderen@abvv.be of surf naar www.abvvloopbaanbegeleiding.be

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

GRATIS INFO'S EN WORKSHOPS IN JOUW REGIO

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

vrijdag 30 november - 9u30 - Gent, Vrijdagmarkt 9

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?

donderdag 22 november - 14u - Ronse, Stationsstraat 21
 dinsdag 27 november - 9u - Dendermonde, Dijkstraat 59
 woensdag 28 november - 9u - Gent, Vrijdagmarkt 9
 woensdag 28 november - 14u - Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9
 vrijdag 30 november - 9u - Aalst, Houtmarkt 1

Werken met de elektronische stempelkaart
 Ben je volledig werkloos, dan kan je jouw stempelkaart nu ook elektronisch invullen. Dit kan via computer, tablet of smartphone. Het is veilig en eenvoudig. Je krijgt jouw uitkering ook sneller uitbetaald.

In deze workshop leggen we in 15 minuten uit hoe het werkt. Maak een afspraak via loopbaanconsulent.oostvlaanderen@abvv.be.

donderdag 29 november - 15u30-18u - Zottegem, Arthur Scheerisstraat 16
 dinsdag 11 december - 9u-12u - Beveren, Bosdamlaan 2
 donderdag 13 december - 15u30-18u - Zele, Markt 6A
 donderdag 13 december - 15u30-18u - Ninove, Onderwijslaan 33A

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





ABVV-partner in vrije tijd

Voor de ondersteuning van afdelingen kan je beroep doen op onze regionale medewerker:

Marc Bonte
marc.bonte@linxplus-wvl.be
Rijsestraat 19, 8500 Kortrijk
056 24 05 37 - 056 24 05 59

Op afspraak:

- Zilverstraat 43, 8000 Brugge
050 44 10 41
- J. Peurquaetstraat 27, 8400 Oostende
059 55 60 68
- Zuidstraat 22/22, 8800 Roeselare
051 26 00 70

EGELANTIER KNOCKE HEIST

Indoor koersballen
19 november, 3 en 17 december

Om de twee weken op maandag organiseren de Egelantierders indoor koersballen in de vergaderzaal van het gemeentelijk sportstadion Molenhoek (Westkapelle). Geïnteresseerden die nog geen kennismaakten met onze indoor speelnamiddagen: laat je verleiden. Het is spannend, ontspannend en niet moeilijk. Kom gerust af op 19 november om 14.30 uur. Je bent welkom. De volgende ontmoetingen zijn op 3 en 17 december. Info bij Eric (050 60 69 21), Hélène (050 60 29 87) of Daniel (0474 34 03 31).

CC MARKE

Dalila Hermans:
Brief aan Cooper en de wereld
20 november

Acteur en activiste Dalila Hermans werd geboren in Rwanda en kwam via adoptie in België terecht. Ze is een veelgehoorde stem in het publieke debat over racisme, discriminatie en beeldvorming. In deze voordracht vertelt ze over haar boek 'Brief aan Cooper en de wereld': een zoektocht naar de lessen die ze haar nog jonge zoon wil meegeven. Met dit ontroerende autobiografische verhaal wil Hermans je een geweten schoppen, maar ze reikt ook hoopvol oplossingen aan. Dinsdag 20 november om 20 uur in het OC Marke, Hellestraat 6. VVK €5 en ADD €7. Info en tickets via oc.marke@kortrijk.be of op 056 24 08 20.

Sabine Peeters: Lief voor mijn lijf
12 december

Sabine Peeters speelt met haar boek 'Lief voor mijn lijf' in op het hedendaagse thema rond body image en body diversity. Waarom liggen zoveel jongeren overhoop met zichzelf en hun lichaam? Vanwaar die ontevredenheid? Sabine worstelde jarenlang zelf met een laag zelfbeeld en eetstoornissen. Ze besloot het heft in handen te nemen en ging op zoek naar antwoorden. Ze sprak met professionals en bracht de problemen in kaart, stelde bepaalde invloeden in vraag en ging op zoek naar oplossingen en inspiratie. Zo werkt ze aan een community waar iedereen een waardige plaats heeft. Dinsdag 12 december om 20 uur in het OC Marke, Hellestraat 6. VVK €5 en ADD €7. Info en tickets via oc.marke@kortrijk.be of op 056 24 08 20.

SENIOREN ABVV BRUGGE & SENIOREN ACOD BRUGGE

Infonamiddag: valpreventie
22 november

Valincidenten, het overkomt ons maar al te dikwijls. Met enkele eenvoudige ingrepen vermijden we deze ongevallen. Deze infonamiddag 'valpreventie' wordt aangeboden door de Senioren Adviesraad Brugge en gaat door op 22 november om 14.30 uur in de Van Ackerzaal, ABVV-gebouw, Brugge. Er

is koffie en gebak voor iedereen. Inkom is gratis maar vooraf inschrijven tot 19 november is verplicht. Zo kunnen wij de juiste bestelling opgeven. Inschrijven kan bij marc.caenen@telenet.be of 0479 86 23 88.

Concert harmonie SHW Brugge
24 november

Velen kijken jaarlijks uit naar de grote rendez-vous in de Brugse Stadsschouwburg. Dit jaar staat ons concert in teken van 'SHW Explores'. Explores, een ontdekkingsreis in de muzikale rijkdom van vele landen, een verrassende ontdekking in voor ons soms nieuwe stijlen en genres. Wij zijn er zeker van dat jullie opnieuw van een speciale muzikale avond komen genieten. Kaarten zijn bij ons te bestellen op via reservaties@shwbrugge.be.

Kerstfeest & eindejaarsquiz
13 december 2018

We nodigen jullie opnieuw uit op ons 8ste kerstfeest met eindejaarsquiz. Het feest gaat door in zaal Trammelant in café Tramhuis (Gaston Roelandtplein 2, Assebroek). De quiz start om 13.30 uur en heeft als thema 'een reis door Europa'. Zo nemen we jullie mee langs muziek, cultuur, bezienswaardigheden en andere weetjes over Europa. Vanaf 16 uur bieden wij iedereen koffie en boterkoeken aan. Daarna is er een schitterend optreden van Nicky Martinez, vroeger zangeres van 'De Brugse Strangers'. Nadat zij ons een mix heeft gebracht van verschillende covers en oldies sluiten we de namiddag af met de bekendmaking van de winnende ploeg. Deelname kost €10, alles inbegrepen. Info en inschrijvingen via marc.caenen@telenet.be of op 0479 86 23 88. Inschrijven kan tot 10 december door over te schrijven op BE75 9793 5312 3451 met de vermelding 'Kerstfeest 2018'.

BRUGGE B

16de Quiz
23 november

Op vrijdag 23 november organiseren ze voor de 16de keer een quiz. Jaar na jaar is het drummen om een plaatsje te bemachtigen. Er zijn nog enkele plaatsjes vrij. Snel inschrijven is de boodschap. De quiz start stipt om 20 uur in zaal Trammelant, gelegen op het Gaston Roelandtplein 2, Assebroek-Brugge. Groepen van 2, 3 of 4 personen kunnen meedoen. De deelnameprijs per ploeg is €16. Er zijn prijzen voor iedereen. Inschrijven kan van 19 tot 21 uur op 0489 33 37 91.

Klaaskoekenwandeling
door Hulste en Bavikhove
25 november

ABVV Senioren en sp.a Harelbeke nemen jullie op zondag 25 november mee op klaaskoekenwandeling. We starten om 14 uur stipt. Het wordt een tocht van ongeveer 8 kilometer, met in de helft een tussenstop in een cafetaria. Na de wandeling worden de deelnemers verrast op lekkere klaaskoeken met koffie en chocolademelk. Je krijgt dit alles voor maar €4. Inschrijven kan bij Maurice Top (056 71 16 30) of Carlos Bossuyt (056 71 06 00).

ABVV SENIORENWERKING OOSTENDE EN BRUGGE

Bezoek kerstmarkt Oberhausen
27 november

Voor het eerst organiseren de seniorenwerking Oostende en Brugge een busreis naar de kerstmarkt in Oberhausen. Hou je van sfeervolle houten huisjes, gezelligheid, handgemaakte, traditionele kerstversiering, snoep, kruidige glühwein, zoete wafels en versgebakken taarten? Dan moet je er zeker bij zijn. 27 november om 12 uur aan busparking Melinda, Oostende en om 12.15 uur op de Magdalenaparking, Brugge. Terug rond middernacht. Deelname voor de bus: €30. Betalen kan tot 20 november via rekening-

nummer BE19 0003 2513 5512 op naam van ABVV senioren Oostende. Meer info bij rogerdeschacht@hotmail.com of op 0475 95 48 79.

BIZART TORHOUT I.S.M. LINX+ GISTEL

Nachtraaf Roots & Blues Rally 2018
16 & 30 november

De voorrondes, acht in totaal, gaan telkens om de 14 dagen door in 'Den Langen Avond', Hoogstraat 45 te Gistel. Start van de optredens om 21u. Deuren open om 20u. €5 VVK. €8 ADD. Je kan tickets kopen in Den Langen Avond (Gistel), Topdisc (Torhout) en bij het bestuur. Eerstvolgende optredens op 30 november (Gasoline Men) en 14 december (GumboGumbo!). Meer info op <https://marcbsp.wixsite.com/bizart-torhout> of via geertonraedt@hotmail.be of op 0468 21 75 54.

GELUWE-WERVIK

Bezoek kerstmarkt Trier en Luik
1 december

CC Geluwe-Wervik trekt op zaterdag 1 december naar zomaar twee kerstmarkten. We vertrekken aan de kerk van Kruikeke om 7.45 uur en aan Geluwe Plaats om 8 uur. Daarna rijden we naar Trier en Luik om daar de kerstmarkten te bezoeken. Deze busreis kost €25. Busreis en fooi voor twee chauffeurs inbegrepen. Meer info en inschrijven via 056 51 65 52. De inschrijving is definitief bij betaling aan de bestuursleden of na storting op BE61 0635 4713 6417 met vermelding van de opstapplaats en het aantal personen.

ANDERS ZIEN

Komen eten Gullegem
4 december

We schuiven de voetjes onder tafel om te kletsen en een heerlijke maaltijd te verorberen in 't Gulleheem. De geplande activiteiten voor het komende jaar worden voorgesteld. Plaats: dienstencentrum 't Gulleheem, Gulleheemlaan 20, 8560 Gullegem. Leden betalen elk €12; niet-leden €15. Info en inschrijvingen bij Patrick Bossuyt op 0485 37 83 81.

Kerstmarkt Hasselt
8 december

Op zaterdag 8 december gaan we met de bus naar de kerstmarkt in Hasselt. Vanaf 8 uur ontbijten we eerst in het cafetaria om rond 10 uur te vertrekken naar Hasselt. Daar aangekomen kunnen jullie genieten van de sfeer en gezelligheid om terug af te spreken om 18.30 uur aan de bus. Deze reis bieden we aan voor 30 euro per persoon (ontbijt en bus). Info en inschrijven bij Patrick Bossuyt: 0485 37 83 81.

REISCAFÉ ANTIPODE

Pecha Kucha-avond
7 december

Een Pecha Kucha is een evenement waarbij deelnemers een diavoorstelling van 20 afbeeldingen presenteren, in een totale tijd van 6 minuten en 40 seconden. Elke afbeelding wordt daarbij precies 20 seconden getoond. Bij Reiscafé Antipode willen we reizigers een kans geven om aan de hand van 20 foto's het publiek te bekoren met het verhaal achter de foto. Het hoofdthema is uiteraard reizen. Het mag een reisverhaal in 20 beelden zijn of 20 beelden over een bepaald onderwerp zoals vervoer, mensen, sport, landschappen ... Zolang het maar reisfoto's zijn. Video kan ook, filmpjes gemaakt met een camera, smartphone, go-pro, drone of dashcam ... mogen ook ingestuurd worden als gemonteerd kortfilmpje van maximum vijf minuten. Assistentie nog bij het monteren? Mail naar reiscafe_antipode@yahoo.com om af te spreken met Yves. Het reiscafé start om 20 uur in de Mozaïek (Overleiestraat 15A, Kortrijk). De inkom bedraagt €3.

CC ZWEVEGEM

Winterse vertelavond met hutspotmaaltijd
8 december

Winterse vertelavond met vertelkunstenaar Marcel Vandemaele. Marcel, laureaat van Landjuweel Vlaanderen, brengt een avond met humoristische verhalen van vroeger en nu, over de kerk, smokkelverhalen, enzovoort. Waargebeurd of ontsproten uit de menselijke fantasie. Aansluitend is er een maaltijd met lekkere Vlaamse hutspot en drie stukken vlees. Prijs: €15 voor leden; €18 voor niet-leden. Inbegrepen: verteller, maaltijd en twee drankbonnen. Inschrijven vóór 4 december via culturele.centrale.zwevegem@proximus.be of bij de bestuursleden. Gelieve na inschrijving het bedrag te storten op BE49 9792 5104 2671 met vermelding 'naam en aantal personen'.

SENIOREN SINT-PIETERS

Kerstmarkt Hasselt
8 december

Op zaterdag 8 december gaan we met de bus naar de kerstmarkt in Hasselt. Vanaf 8 uur ontbijten we eerst in het cafetaria om rond 10 uur te vertrekken naar Hasselt. Daar aangekomen kunnen jullie genieten van de sfeer en gezelligheid om terug af te spreken om 18.30 uur aan de bus. Deze reis bieden we aan voor 30 euro per persoon (ontbijt en bus). Info en inschrijven via renodeyn.robert@telenet.be of op 0479 71 48 09. Inschrijven kan tot 30 november op het rekeningnummer BE79 7512 0804 4933 met vermelding 'Kerstmarkt 18'.

SENIOREN METAAL BRUGGE

Kerstfeest
14 december

Kerstfeest in het Buurthuis De Wissel, Duivenslagstraat 19 te Brugge vanaf 12 uur. Op het menu staat een aperitief, tomatensoep, duo van scampi's en tongrolletjes met gratineerde aardappelen, een ijsstronk en koffie met versnaperingen. Ook de kerstman komt op bezoek met voor iedereen een geschenk. Prijs (all-in): €22 voor leden en €29 voor niet-leden. Meer info bij Rony De Vuyst op 0475 31 46 22 of via ronydevuyst83@gmail.com. Inschrijven tegen 6 december.

ABVV SENIORENWERKING OOSTENDE

Algemene ledenvergadering
18 december 2018

Op 18 december gaat onze jaarlijkse algemene ledenvergadering door in Oostende. Start om 14 uur in De Noordstar, J. Peurquaetstraat 27, Oostende. We stellen er het programma van 2019 voor, en je kan deelnemen aan een leuke quiz, vol actualiteit, filmfragmenten, enzovoort. We voorzien voor iedereen koffie met verwenbordje. Inschrijven kan voor €6 tot uiterlijk 11 december via overschrijving op rekeningnummer BE19-0003-2513-5512 van de ABVV Senioren Oostende. Meer info via rogerdeschacht@hotmail.com of op 0475 95 48 79.

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, denkpijpen 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.

Loononderhandelingen met barometer in de hand

Binnenkort starten de onderhandelingen voor een nieuw interprofessioneel akkoord dat het kader uitzet voor de loon en arbeidsvoorwaarden in alle sectoren. Wij eisen een versterking van de koopkracht door een hoger minimumloon en een marge voor loonsverhogingen.

De onderhandelingen door de leiding van vakbonden en werkgeversorganisaties voor een nieuw interprofessioneel akkoord (IPA) voor de komende twee jaar zijn in aantocht. Een aantal aanslepende dossiers komen zo ook terug naar voren, zoals de evaluatie van het herstructureringsbeleid (wet-Renault). De werkgevers willen er ook nog de evaluatie van het Herenakkoord (afspraken rond sociale conflicten) aan toevoegen. Ze willen immers jouw stakingsrecht uithollen, en dat met de steun van de premier, die hetzelfde wil doen in de openbare sector met een minimumdienstverlening.

Kant kiezen

Het moet gezegd dat de regering-Michel van N-VA, Open vld, CD&V en MR niet onder stoelen of banken steekt welke kant ze kiest. Ze legde al een indexsprong op en paste de loonwet (van '96) aan zodat de lonen nu in een strikt kader gevangen zitten, volledig in lijn met de werkgevers.

Deze zomer volgde de 'arbeidsdeal': strengere toegangsvoorwaarden SWT (brugpensioen) en tijdscrediet eindloopbaan (landingsbanen), terwijl de invulling van deze eindloopbaanregelingen normaal binnen het IPA-overleg gebeurt.

Regeringspartijen N-VA, Open vld, CD&V en MR praten de werkgevers naar de mond en stellen de anciënniteitsverloning of de ervaringsbarema's in vraag. Hiermee willen ze inbreken in het overleg, in sectorale

collectieve arbeidsovereenkomsten die voor onbepaalde duur werden afgesloten. Vroeger keken we in de richting van de regering om de overlegmachine te smeren, nu doet ze er alles aan om stokken in de wielen te steken.

Reality-check

Wij hebben ook duidelijk kant gekozen, die van de werknemers. Dat betekent dat we het harde en kille beleid van de regering-Michel bekritisieren. Niet alleen omdat ze de rijken privilegieert maar ook omdat ze grandioos faalt op sociaal en economisch vlak. Haar beleid is onrechtvaardig én verkeerd.

Dat bewijst onze sociaal-economische barometer zwart op wit (zie www.abvvbarometer.be). Het is een reality-check tien jaar na het uitbreken van de crisis in 2008. We tonen aan dat de regering-Michel-De Wever haar doelstellingen, bijvoorbeeld op vlak van jobcreatie, niet haalt en dat ze in haar berichtgeving vaak een loopje neemt met de feiten en de cijfers. Deze barometer wapent ons voor de komende onderhandelingen.

- De reële lonen gingen er in 2016-2017 in ons land op achteruit met 1,73%, waarmee we één van de slechtste leerlingen van de Europese klas zijn.
- Net als in vele andere (Westerse) landen lopen onze lonen achter op de productiviteitstoename o.m. door een beleid van aanhoudende loonmatiging. Werknemers vergroten dus de koek, maar

krijgen niet hun eerlijk deel. Er is nood aan een inhaalbeweging. Dat is mogelijk want de economie trekt aan en de winsten stijgen.

- De loonkloof is kleiner geworden, maar verre van weggewerkt: vrouwen verdienen in de privé, bruto per maand, nog steeds 20% minder dan mannen, vooral omwille van (onvrijwillig) deeltijds werk.
- Werkenden krijgen te weinig opleiding. En dan maar klagen over moeilijk in te vullen vacatures.
- We zijn flexibiliteitskampioenen: flexi-jobs rukken op, deeltijdse en tijdelijke jobs nemen toe. Meer dan vier op tien nieuwe jobs zijn tijdelijk.

Barometer in de hand

We vatten de onderhandelingen dus aan met het oog op een koopkrachtstijging en ruimte voor loononderhandelingen. Die onderhandelingsruimte kan dan door onze vertegenwoordigers – in de eerste plaats in de sectoren die goed boeren – worden aangewend opdat werknemers hun deel van de koek zouden krijgen.

Onze aandacht zal specifiek gaan naar de lage lonen. Het minimumloon is de laatste 20 jaar niet meer aangepast, los van de automatische indexering die niet meer is dan een compensatie voor de gestegen prijzen. Het minimumloon volgt geen gelijke trend met de evolutie van het geheel van de lonen.

Het minimumloon vormt hoegenaamd niet langer het minimum om waardig te kunnen leven. En bovendien moet je al een voltijdse job hebben wil je de volledige 100% van dat minimumloon verdienen. Zo ver als het onderzoek van de Universiteit Gent, waar

uit zonet is gebleken dat ons geluk piekt bij een netto inkomen van 4.000 à 4.500 euro per maand, moeten we niet gaan. We stellen simpelweg vast dat gezinnen gemiddeld 2850 euro per maand uitgeven om rond te komen. We hebben het dan over vaste kosten en levensonderhoud, niet over extra's, laat staan over (pensioen)sparen.

Wij eisen daarom een minimumloon van 14 euro per uur of 2.300 euro bruto per maand. Dat bedrag is nodig om waardig te kunnen leven. Door de lonen op te krikken halen we niet alleen de werknemers weg van armoede, herstellen we niet alleen een beetje het evenwicht tussen de inkomens uit arbeid en die uit kapitaal, maar herstellen we ook de koopkracht en dus de consumptie en de economie.

Hogere lonen zijn niet alleen goed voor je portemonnee maar ook goed voor de economie: hogere lonen laten ons toe meer uit te geven waardoor de economie draait. Dit werkt beter dat de fiscale cadeaus voor aandeelhouders die hun geld meer oppotten dan consumeren en speculatieve bubbels creëren waarvoor we later dan allemaal opdraaien.

→ Lees ook het dossier op pag. 8-9.



Miranda Ulens
Algemeen secretaris



Robert Vertenueil
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 **01/10/2018 en 31/11/2018**.

TIJDELIJKE ACTIE!

MEER INFO OF EEN GRATIS VRIJBLIJVENDE OFFERTE?

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

V.U. P&V Verzekeringen CVBA - Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel - Actel is een merk van P&V Verzekeringen CVBA - 10/2018

Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel - merk van P&V Verzekeringen cvba - Verzekeringsovereenkomst erkend onder code 0059 - Koningsstraat 151, 1210 Brussel. Dit document is een reclamadocument met daarin algemene informatie over de autoverzekering Actelaffinity die door P&V Verzekeringen ontwikkeld werd en waarop het Belgische recht van toepassing is. Op de verzekering Actelaffinity zijn uitsluitingen, beperkingen en voorwaarden in verband met het verzekerde risico van toepassing. We verzoeken u dus om de algemene voorwaarden van dit product aandachtig te lezen vóór de inschrijving. Ze zijn beschikbaar op de website www.actelaffinity.be/avauto of op eenvoudig verzoek aan een sales adviseur van ons contact center. De verzekeringsovereenkomst wordt aangegaan voor één jaar met mogelijkheid tot stilzwijgende verlenging. Bij eventuele klachten kunt u contact opnemen via 0800/49 494 met een sales adviseur van het contact center, uw bevoegde gesprekspartner voor al uw vragen. Hij zal alles doen om u zo goed mogelijk te helpen. U kunt ook rechtstreeks contact opnemen met onze dienst Klachtenmanagement die uw klacht of opmerking zorgvuldig zal onderzoeken. Wij zullen de verschillende partijen trachten te verzoenen en naar een oplossing zoeken. U kunt met ons contact opnemen per brief (Klachtenmanagement, Koningsstraat 151, 1210 Brussel), per e-mail klacht@actel.be of telefonisch 02/250.90.60. Als u niet akkoord gaat met de voorgestelde oplossing kunt u zich wenden tot de Ombudsdienst van de Verzekeringen (de Meeûsquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02 547 58 71 of per mail info@ombudsmarvas.

ABVV
Samen sterk

actel
AFFINITY