

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 72^{STE} JAARGANG / NR. 18 / 3 NOVEMBER 2017 /

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

EINDELOOPBAAN: wat zijn jouw mogelijkheden?



Kan ik tijdskrediet nemen? Is brugpensioen of SWT een optie? Wanneer kan ik met pensioen? Het is niet eenvoudig te weten waar je nu eigenlijk recht op hebt, zeker met een regering die om de haverklap in de eindeloopbaanmogelijkheden en ons pensioenstelsel snijdt. Wij zetten de opties voor jou op een rij.

pag. **8 & 9**

Langdurig ziek
Re-integratie mislukt

pag. **3**

Pensioenen
Dit kan toch niet langer?!

pag. **5**

Edito
Het sociale echt op
de Europese agenda?

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.

DIGITAAL SYNDICAAL

De dienstverlening van jouw vakbond in een muisklik



INFORMEER HET ABVV BIJ WIJZIGINGEN IN JOUW DOSSIER

Wijzigingen jouw lidmaatschapsgegevens, werksituatie, werkgever? Informeer ook het ABVV. Geef wijzigingen door via website of e-mail:

www.abvvregioantwerpen.be
lidmaatschap.antwerpen@abvv.be

www.abvvmechelenkempen.be
mechelenkempen@abvv.be

Jouw e-mailadres en gsm-nummer kan je altijd online aanpassen in jouw persoonlijk ABVV-dossier: www.abvv.be/mijn-abvv



Opgelet: Werkloze leden moeten een adreswijziging en een wijziging van gezinstoestand of bankrekeningnummer altijd persoonlijk melden op hun ABVV-kantoor. Werklozen moeten ook de VDAB op de hoogte brengen in geval van een wijziging van adres- of andere contactgegevens. Niet of niet correct aangeven van deze wijzigingen kan de werkloosheidsvergoeding in gevaar brengen.

Meer info op
www.abvvregioantwerpen.be
www.abvvmechelenkempen.be

Kantoren gesloten wegens vorming



Maandag 13 november

Op maandag 13 november 2017 zijn de ABVV-kantoren in de regio's Mechelen en Kempen de hele dag gesloten. Die dag zijn er opleidingen voor de medewerkers.

Op www.abvvmechelenkempen.be vind je een overzicht van de kantoren van het ABVV Mechelen+Kempen.



Dinsdag 21 november

Op dinsdag 21 november 2017 zijn de ABVV-kantoren in de regio Antwerpen de hele dag gesloten omwille van opleidingen voor de medewerkers.

Op www.abvv-regio-antwerpen.be vind je een overzicht van de kantoren van het ABVV-regio Antwerpen.

DE TOEKOMST VAN JOUW PENSIOEN



INFOAVOND WOENSDAG 22.11

ZAAL 'T PARKSKE - EDEGEMSESTRAAT 26 - 2640 MORTSEL

START 19.30u

WIL JE WETEN HOE HET ÉCHT ZIT MET DE PENSIOENEN? KEN JIJ DE ALTERNATIEVEN? HEB JIJ VRAGEN OVER JOUW PENSIOEN? KOM TIJDENS DEZE INFOAVOND ALLES TE WETEN OVER PENSIOENEN. NAAST DE ALGEMENE INFO VAN DE GASTSPREKERS STAAN DE MEDEWERKERS VAN DE PENSIOENSERVICE VAN DE VOORZORG KLAAR OM AL JOUW VRAGEN TE BEANTWOORDEN.

SPREKERS

FRANK VANDENBROUCKE

Voorzitter van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040

MIRANDA ULENS

Federaal secretaris ABVV

MEER INFO?

sp.a Mortsel
gitta.vanpeborgh@telenet.be



v.u. Curieus Mortsel | Ommeganckstraat 47-49 | 2018 Antwerpen | Illustratie © freepik.com

Bore-out, als je werk je verveelt

WIJ AANVAARDEN
LOOPBAANCHEQUES
ERKEND DOOR DE VDAB

Burn-out ken je vast. Maar er bestaat ook iets als bore-out. Bore-out is een algemeen gevoel van lusteloosheid als gevolg van verveling op het werk. Onvoldoende taken om de werkdag op te vullen of een gebrek aan uitdaging kunnen leiden tot een bore-out. Symptomen kunnen zijn: gebrek aan motivatie om naar het werk te gaan, laag zelfbeeld en ook lichamelijke klachten zoals hoofdpijn, spierpijn, vermoeidheid of verstoorde eetlust.

Bij bore-out kan loopbaanbegeleiding een oplossing bieden. Tijdens de loopbaanbegeleiding kom je te weten welk soort werk er bij je persoonlijkheid past of je krijgt ondersteuning bij het bespreekbaar maken van je probleem binnen je eigen organisatie.

Neem nu Elise. Ze haalde een bachelor interieurvormgeving met de bedoeling haar creativiteit te kunnen inzetten in de modewereld. De praktijk bleek echter een grote teleurstelling. Ze moest eerder namaken en kopiëren dan zelf creëren. Het werken voor de modewereld en modewinkels gaf haar na een tijd geen voldoening meer. Elise kreeg te kampen met een bore-out. Van een bezorgde collega vernam ze dat ze bij haar vakbond terecht kan om te onderzoeken welke jobs passen bij haar talenten, interesses en competenties, om te ontdekken welke activiteiten haar opnieuw energie geven.

Met haar loopbaanbegeleider deed Elise een persoonlijkheidstest en verschillende oriënteringsoefeningen. Ze analyseerde enkele van haar succes-

verhalen. Hierdoor kreeg ze een beter zicht op haar redeneervermogen, haar technisch en ruimtelijk inzicht, haar creativiteit en haar planmatige en organisatorische vaardigheden. Elise ontdekte ook dat ze de modewereld nog steeds een warm hart toedraagt en er helemaal niet wil uitstappen. Gezien haar introverte karakter ziet ze zich wel eerder 'achter de schermen' werken.

Met steun van haar loopbaanbegeleider zocht Elise naar een manier om haar creativiteit en vaardigheden te combineren. Ze koos met volle overtuiging voor een opleiding patroontekenen. Die biedt haar terug een uitdaging en opent interessante kansen op tewerkstelling. Samen met haar loopbaanbegeleider stelde Elise een actieplan op om haar doel te bereiken. In een nazorggesprek kreeg ze nog de mogelijkheid om haar actieplan bij te sturen.

Elise voelt zich gesterkt door haar loopbaanbegeleiding. Ze is heel blij met de keuze die ze gemaakt heeft. Het is een nieuwe uitdaging die helemaal bij haar past. En er is een extra troef: omdat ze loopbaanbegeleiding volgde en de opleiding patroontekenen in haar actieplan staat, heeft ze recht op opleidingscheques zodat de opleiding voor haar financieel draagbaarder wordt.

→ **Behoeft aan loopbaanbegeleiding of meer info?**
Contacteer ABVV-regio Antwerpen,
Loopbaanbegeleiding, Ommeganckstraat 35,
2018 Antwerpen, 03 220 66 41 of mail de gegevens
naar loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be.

■ 9 NOVEMBER 2017

Laatste kans: bezoek Antwerpse haven

Het havenbezoek in oktober was onmiddellijk volzet. Daarom organiseert Linx+ op donderdag 9 november een tweede rondleiding. Mis deze tweede kans niet en schrijf vandaag nog in voor een geleid busbezoek aan de haven.

Prijs: €17 per persoon voor busrit, gids en warme maaltijd. (exclusief dranken)

Wanneer? donderdag 9 november 2017 van 9u tot 16u

Waar? Bus vertrekt aan de BTB - Paardenmarkt 66 - 2000 Antwerpen

Info en inschrijvingen

Adviespunt, Ommeganckstraat 35, 1ste verdieping,
2018 Antwerpen,

03 220 66 13,

adviespunt.antwerpen@abvv.be

Opgelet: Inschrijvingen dienen telefonisch of per mail te gebeuren bij Adviespunt en zijn pas geldig na betaling. Betalen kan enkel met Bancontact of via overschrijving op BE20 132-5201931-56.

Bij inschrijving moet de naam en nummer van de identiteitskaart van elke deelnemer meegedeeld worden. Dit op voorschrift van het Antwerps Havenbedrijf.



Zonder woorden



Frank, je hebt na jaren moedig vechten uiteindelijk de strijd tegen kanker verloren.

Algemeen bekend onder je bijnaam rasta Frank was je voor ABVV Metaal syndicaal afgevaardigde en de man van het comité veiligheid bij Umicore Hoboken.

Je was geen tafelspringer en je was een man van weinig woorden, maar je werd door iedereen alom gerespecteerd.

Je was een buitengewoon mens en militant. En dat één gebaar soms meer zegt dan 1.000 woorden, heb je zelfs op je sterfbed nog eens bewezen.

Toen je voelde dat je einde naderde, heb je je vrouw gevraagd om je polo van ABVV Metaal aan te doen. Enkele uren later ben je dan vredig ingeslapen. En je liet ons sprakeloos en met een door emotie dichtgesnoerde keel achter.

Bedankt voor al wat je voor ABVV Metaal hebt betekend. En vooral voor alles wat je doorheen al die jaren voor je collega's van Umicore hebt gedaan.

We zullen je erfenis met respect en bewondering verder zetten.

■ GETUIGENIS

“Ik deed iets gek’s”

Beste allen,

Sommigen lazen het al op Facebook, maar voor alle anderen: ik heb echt zin om een fantastische ervaring met jullie te delen.

Ik deed iets gek’s ...

Ik weet niet hoe het zit met jullie, maar zelf kon ik het niet meer aanzien, vluchtelingen die 's nachts buiten moeten slapen in de kou en de modder en de angst. Er zijn zelfs geen tenten of matrassen meer in het Maximiliaanpark. Ik heb de Facebook-groep van het burgerplatform gecontacteerd ... en toen heb ik het erop gewaagd.

Twee nachten geleden ben ik vier personen in het park gaan oppikken. De vrijwilligers zijn geweldig, ze hebben me helpen uitzoeken wie meekon, wat niet gemakkelijk is met al die gezichten die allemaal hopen op een warme slaapplek.

Ik ben naar huis vertrokken, geëscorteerd door vier Afrikaanse jongemannen. Ik heb me 's nachts in Brussel nog nooit zo veilig gevoeld!

Twee van hen hadden een kleine rugzak. De twee anderen hadden niets. Enkel de kleren die ze droegen.

Toen ze me vertelden waar ze vandaan kwamen, was ik verbaasd. Ze zijn de Middellandse Zee overgestoken, ze hebben het overleefd, dit en nog veel meer dat ze me niet vertellen en waar ik niet naar vraag. Toen ik hen zei dat het een half uur rijden was tot bij mij moesten ze lachen want voor hen is dit natuurlijk een peulschil.

Ze hadden enkel een dak boven hun hoofd nodig: een douche, een wasbeurt, een proper bed in een veilige plek, Wi-Fi om met hun familie te communiceren. Ongewild was dit ook een culturele ervaring voor hen: voor het eerst in hun leven de lift nemen, ontdekken dat we in België spaghetti eten terwijl dit Italiaans is.

We hebben wat afgelachen. We hebben over voetbal gebabbeld. Ik werd helemaal vrolijk toen ik zag dat ze beetje bij beetje oskwamen. Ze hebben uren aan een stuk geslapen. Sinds ik hen terug naar het park heb gebracht krijg ik ze niet uit mijn hoofd.

Want ik denk aan hen en aan iedereen die een beetje van zichzelf geeft om vluchtelingen menselijk op te vangen. Er is een ploeg die de coördinatie fantastisch doet, er zijn chauffeurs, er zijn mensen zoals jij en ik, alleen, families, flatgenoten, allerlei soorten mensen die de deur van hun huis openzetten. Geloof me, dit verandert de wereld.

Ze zijn met 250 in het park. Evenzoveel kansen om hen te ontmoeten. Ik deed het, dus waarom jullie niet? Geloof me, het is een fantastische ervaring.

Neem een kijkje op de pagina van het Burgerplatform voor Steun aan de Vluchtelingen.

Deborah H., ABVV-lid, 24 oktober 2017

12 november:
Betoging met mensen
zonder papieren

Regulariseren van mensen zonder papieren betekent meer gelijkheid voor iedereen.

In Brussel leven meer dan 100.000 mensen zonder papieren. Ze werken anoniem en zonder rechten aan de renovatie van de metro of in de bouw, ze verzorgen zieken en kinderen, ze doen de vaat en de schoonmaak in de horeca ... De meerwaarde van hun werk (ze verdienen minder dan het gegarandeerde minimumloon en hun werk geeft geen enkel recht op sociale zekerheid) verdwijnt rechtstreeks in de zakken van hun werkgevers. “Als we werknemers en werknemers binnen handbereik hebben die zo flexibel en goedkoop zijn, waarom zouden we er anderen aannemen die duurder zijn?” Door profijt te halen uit de

administratieve onzekerheid van meer dan 100.000 sans-papiers, komen de lonen en de arbeidsvoorwaarden voor alle anderen onder druk te staan.

Gelijkheid voor iedereen is mogelijk door de regularisatie van werknemers zonder papieren. Regularisatie is de eerste voorwaarde voor een rechtvaardig migratiebeleid en de verhoogde strijd tegen sociale dumping, zoals de campagne van CNCD-11.11.11 in herinnering brengt.

Zondag 12 november komen we met duizenden op straat in Brussel om onze solidariteit met mensen zonder papieren te betuigen. Afspraak aan het Noordstation om 14 uur.



ABVV-partner in vrije tijd

ACOD

Dinsdag 14 november:

Kom op tegen Kanker

Infosessie over kanker, wat is dat? Behandelingen, nevenwerkingen en praktische tips, impact op patiënten, naasten, psychosociale zorg, enzovoort. In het ACOD-gebouw, Koninging Astridlaan 45, Hasselt om 14 uur. Voor meer inlichtingen en inschrijvingen kan je terecht bij het ACOD-secretariaat (011 30 09 70 of limburg@acod.be).

't Virveld

Zaterdag 18 november:

Kaas- en vleesavond

In hotel Beau Séjour, Dorpstraat, Lanklaar.

Aanvang om 19 uur. Prijs: €15 per persoon. Kinderen tot 12 jaar betalen slechts €10 per persoon. Vermeld steeds het aantal personen, hoeveel kaasschotels of vleeschotels je wenst en dit vóór 11 november. Voor meer info kan je terecht bij Netta (0478 89 14 70 of nettamakrozky@hotmail.com) of Lucienne (0478 89 14 70).

't Cabaljon

Zaterdag 19 en zondag 20 november:

Actie 65+

Een roosje voor iedere 65-plusser aan huis gebracht in Houthalen-Oost. Voor meer info kan je terecht bij Myriam Bellio (0499 51 17 09), Guido Bulen (0479 21 60 43) of Bibi Satory (0497 12 84 72).

Linx+ Tongeren

Dinsdag 21 november:

Kaas- en wijnavond

In zaal Volksontwikkeling, Jekerstraat 59,

Tongeren vanaf 18.30 uur. Voor meer info kan je terecht bij Ivo Huybrechts (ivo.huybrechts@pandora.be of 0479 54 15 74).

Carpe Diem

Zondag 3 december:

Sint-Barbaraviering Wok Plaza

De feestdag van de patrones van de mijnwerkers, Sint-Barbara, was voor de mijnwerkers één van de belangrijkste dagen van het jaar. En waar kunnen we dit beter herdenken dan in het mijnegebouw zelf? Samen smullen we ons buikje rond in Wok Plaza, een wokrestaurant. Stel je maaltijd samen met soep, voorgerechten, hoofdgerechten tot dessert. Minimum 20 personen. Afspraak om 12 uur ter plaatse: C-Mine 1, Genk, einde om 14.30 uur. Inschrijven voor 5 november. Prijs €33 per persoon (dranken inbegrepen). Voor meer info over en inschrijvingen voor activiteiten van Carpe Diem kan je terecht bij wasil.tokarek@gmail.com of 011 52 35 36 (liefst na 18 uur).

Zorg voor Lillo

Zondag 26 november:

Sinterklaas komt naar Lillo

Op het voormalig voetbalterrein Lillonia, Hortelstraat te Lillo. Er is een goochelshow om 14 uur. Tussen 15.15 en 15.30 uur komt Sinterklaas langs. Afsluiter om 17 uur: clown met figuurballonnen. Gratis inkom. Voor de ouders, opa's, oma's en familie is er de mogelijkheid om soep en drank te kopen. Inschrijven vóór 17 november is verplicht en kan bij Bert Lalau (bert_lalau@telenet.be of 0499 72 27 66).

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

Je loopbaan richting geven? Loopbaanbegeleiding kan je helpen

- Waar sta ik nu in mijn job?
- Wat vind ik belangrijk in een job?
- Wat past bij mij?
- Waar wil ik naartoe?
- Hoe pak ik het aan?

Opgelet!

Enkel als je werknemer (of zelfstandige) bent, heb je recht op een aanvraag voor loopbaanbegeleiding. Ook tijdens je opzegperiode kom je in aanmerking. Interimmers kunnen er ook gebruik van maken.

De begeleiding gebeurt met respect voor je privacy!

→ Meer informatie?

loopbaanbegeleiding.limburg@abvv.be
of 011 28 71 50 of 0499 17 34 84.



Samenwonen of samen wonen?

Het Hof van Cassatie bevestigde op 7 oktober dat de RVA er niet automatisch van mag uitgaan dat mensen die een woning delen samenwonend zijn. De uitkering die je als samenwonende ontvangt ligt immers heel wat lager dan als je 'alleenstaande' bent.

De RVA ging ervan uit dat mensen die een woning delen enkel en alleen omdat ze zo de huur kunnen drukken samenwonend zijn. Dikwijls gaat het om jongeren of mensen die het niet breed hebben en moeten opboksen tegen de stijgende huurprijzen. Alleen een woning huren is dan vaak onmogelijk. Samenhuizen kan een oplossing zijn.

We spraken met Ingrid Rodaer, diensthoofd van de juridische dienst van ABVV Oost-Vlaanderen en voert al jarenlang via de rechtbank een strijd tegen de discriminatie van werkzoekenden die een woning delen. Een strijd die ze nu heeft gewonnen.

Wat was precies het probleem met een huis delen en een uitkering krijgen?

"Volgens de RVA heeft een werkzoekende die een kamer huurt in een woning met gemeenschappelijke badkamer en



keuken slechts recht op uitkeringen als samenwonende. De juridische dienst was het hier niet mee eens. Wij vinden dat deze werkzoekenden recht hebben op een uitkering als alleenstaande als zij met de andere bewoners louter de huurprijs en nutsvoorzieningen (elektriciteit, gas, water, internet) delen."

Werden jullie met veel mensen geconfronteerd die hiermee een probleem hadden?

"Ja. De RVA heeft op een bepaald ogenblik zeer veel controles uitgevoerd op werkzoekenden die met meerdere personen op het hetzelfde adres ingeschreven stonden. Deze werkzoekenden werden door de RVA uitgenodigd voor een verhoor om hun situatie uit te leggen. Als juridische dienst staan wij de werkzoekenden bij tijdens het verhoor. Zo detecteerden wij de problematiek en brachten we ze voor de arbeidsrechtbank."

Waren jullie de eersten die hiervoor naar de rechtbank stapten?

"Waarschijnlijk niet. Maar wij zijn wel de enigen die tot het Hof van Cassatie zijn gegaan. In principe zullen alle rechtbanken het arrest van het Hof volgen. Dat is heel belangrijk."

Wat zegt het arrest in mentaal?

"Als een werkzoekende kan aantonen dat hij enkel een kamer huurt in een woning moet hij door de RVA als alleenstaande beschouwd worden. Het samenwonen moet dan wel beperkt blijven. Alleen een paar ruimtes (badkamer, keuken) en de kosten van de huur en gas en elektriciteit mogen gedeeld worden."

Heeft de uitspraak van het Hof van Cassatie een lans gebroken voor het hele land?

"Uiteraard. De RVA zal waarschijnlijk haar interne richtlijn aanpassen. Ze zal mensen die een woning delen niet zomaar als samenwonenden beschouwen."

Dit zal waarschijnlijk een toename betekenen van initiatieven als cohousing en samenhuizen?

"Deze initiatieven zitten sowieso in de lift, onder andere door de toenemende huurprijzen. Voor een alleenstaande werkzoekende is het immers momenteel zo goed als onmogelijk om een doorsnee appartement of woning te huren. Voor die mensen is het arrest dus heel goed nieuws."

Heeft iedereen die samenwoont nu recht op werkloosheidsuitkeringen als alleenstaande?

"Neen, zeker niet. Woon je samen met je partner of een familielid dan blijf je 'samenwonende' voor de RVA. Enkel als je samenwoont met iemand die geen familie is, kan je eventueel een wijziging van je gezinstoestand aangeven. Dat kan in je plaatselijk ABVV-kantoor."

"Het komt er dan op aan te bewijzen dat je enkel de huurprijs en kosten voor gas en elektriciteit deelt. Je moet ook kunnen bewijzen dat je enkel een paar ruimtes in de woning deelt. En je kleding en andere dingen zelf betaalt."

Bedankt voor dit gesprek, Ingrid, en dikke proficiat met dit arrest.



ALS EEN WERKZOEKENDE KAN AANTONEN DAT HIJ ENKEL EEN KAMER HUURT IN EEN HUIS, MOET HIJ DOOR DE RVA ALS ALLEENSTAANDE BESCHOUWD WORDEN

Ben je samenwonend of niet?



Ik woon samen..

1. met mijn partner
→ in dat geval is er sprake van **samenwonenden**
2. met een familielid (ouders, broers, zussen, neven, nichten ...)
→ in dat geval is er sprake van **samenwonenden**
3. met anderen (geen partner of familieleden)
→ in dat geval KAN je als **alleenstaande** beschouwd worden

de concrete situatie zal bepalend zijn, een aantal elementen zijn daar van belang:

- afzonderlijke huurcontracten
- aparte deurbel/brievenbus
- afzonderlijke lades in de gemeenschappelijke keuken en badkamer
- individuele aankoopbewijzen van voeding, kleding
- foto's van de verschillende ruimtes

Kortom: alles waaruit blijkt dat het samen wonen beperkt blijft tot het delen van de huurprijs en de kosten voor elektriciteit en gas en het delen van een aantal gemeenschappelijke ruimtes.

Filmavond: Burning Out

Twee jaar lang volgde filmmaker Jérôme le Maire de medewerkers van de afdeling chirurgie in een groot Parijs ziekenhuis. Zware werkdruk, extreme stress, te weinig personeel en kortingen op het budget hebben een funeste uitwerking gehad op de sfeer op de afdeling.

“We proppen, proppen en proppen”, verzucht een overwerkte arts na een blik op het planningsbord. Ondertussen hamert het management op nog meer efficiëntie en besparingen.

Le Maire laat op ontluisterende wijze de naderende burn-out van onze gezondheidszorg zien. Geen deur bleef voor hem gesloten: hij filmde operaties, rond de koffietafel en bij de talloze vergaderingen. Duidelijk partij kiezend voor het personeel, stelt hij de mensen en hun emoties centraal. Soms neemt hij zelf deel aan de gesprekken. Eén arts neemt zes maanden verlof om te voorkomen dat hij echt instort. Wanneer hij fris terugkomt, is Le Maire nog altijd aan het filmen. Zou er iets veranderd zijn?

Waar?
Budascoop,
Kapucijnenstraat 10, Kortrijk

Wanneer?
16 november, 19.15u,
film start om 20u

Prijs?
€5 voor ABVV-leden,
niet-leden betalen
het normale tarief

Inschrijven via
prov.sec@abvv-wvl.be



WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

Mijn uitkering: het snelst als ik persoonlijk langskom voor mijn dossier

Als je een uitkering wilt ontvangen, dien je een dossier in bij onze werkloosheidsdienst.

Dat is zo als je je job kwijt raakt of als je als schoolverlater een uitkering aanvraagt. Dat is ook zo als je baas enkele dagen geen werk voor je heeft (weinig werk, slecht weer, geen volledig verlof ...) en je daarom op tijdelijke werkloosheid gezet wordt. Maar ook als je opnieuw begint te werken en je recht hebt op één of andere premie of opleg die door ons betaald moet worden. Of als je je recht op uitkering voor later wilt veiligstellen, of als er iets verandert in je gezinstoestand of je persoonlijke situatie.

In deze tijden van elektronische formulieren, internet, e-mail, Facebook, Twitter en andere sociale media lijkt het inderdaad ouderwets en bijna middeleeuws, maar voor een werkloosheidsdossier moet je nog altijd persoonlijk langskomen bij onze werkloosheidsdienst.

Een werkloosheidsdossier is immers ingewikkeld en altijd anders. We kunnen je meteen alles vragen wat we moeten weten én we kunnen jou alles vertellen wat je moet weten. Je ondertekent dan onmiddellijk alle documenten.

Laat je iemand anders langskomen, dan bestaat het gevaar

dat die niet alle formulieren mee heeft, of dat niet alle formulieren ondertekend zijn. Het kan ook dat die persoon geen antwoord kan geven op onze vragen. Of dat die persoon ons iets niet vertelt dat we moeten weten, of iets verkeerd vertelt. Of dat die jou iets niet doorvertelt dat wij wel hebben gezegd. Zo'n vergissing kan voor jou ernstige gevolgen hebben. Je dossier, en dus ook de betaling van je uitkering, kan vertraging oplopen. Het zou kunnen dat je een vergoeding waarop je recht had helemaal niet krijgt. Of dat je – in het ergste geval – daardoor zelfs een sanctie krijgt van de RVA.

Formulieren in de brievenbus droppen of opsturen met de post is geen goed idee. Ook dan kunnen onze medewerkers niet de nodige informatie verzamelen om een volledig dossier te maken.

Kom altijd langs op de eerste dag dat je werkloos bent. Of de dag voordat je het werk begint (als je een premie of opleg moet aanvragen). Doe je dat niet, dan ben je misschien te laat en verlies je een deel van het geld waarop je recht hebt. Of kan je nadien niet meer komen omdat je weer aan het werk bent.

Wacht nooit tot je 'alle papieren' hebt ontvangen die je van

je werkgever of van elders moet krijgen. Alleen onze werkloosheidsdienst kent jouw persoonlijk dossier en weet dus wat ze wanneer nodig hebben.

De adressen en openingsuren van onze kantoren in West-Vlaanderen vind je gemakkelijk terug op www.abvv-wvl.be. Je kunt het ook altijd navragen op het kantoor zelf. Je kunt langskomen in eender welk kantoor in de provincie, maar hou er rekening mee dat je het best altijd naar hetzelfde kantoor gaat. Ook hier kan het indienen van het ene formulier in één kantoor en een ander formulier in een ander kantoor vertragingen tot gevolg hebben.

Inderdaad, soms zal je eens je beurt moeten afwachten. En soms kan dat even duren, en dat is niet altijd leuk. Maar het is wel belangrijk want je inkomen hangt er van af dat wij zo snel mogelijk alle correcte gegevens kunnen verzamelen.

Belangrijk: als je iedere maand (tijdelijk of volledig) werkloos bent en er verandert niets aan je situatie, en je bent het gewoon om je stempelbrieven mee te geven met je delegee, of je bent het gewoon om je stempelkaart in de brievenbus te steken, mag je dat natuurlijk verder doen. Moesten er met die documenten toch problemen zijn, dan laten onze diensten je dat natuurlijk weten.



Wijziging uurregeling dienst arbeidsrecht ABVV West-Vlaanderen

Bij onze medewerkers van de dienst arbeidsrecht kan je terecht voor informatie en bijstand in verband met aanvragen en beslissingen in het kader van de verschillende takken van de sociale zekerheid (kinderbijslag, arbeidsongevallen, beroepsziekten, ziekte en invaliditeit ...). Bij geschillen omtrent je recht op werkloosheidsuitkeringen staan onze medewerkers je bij tijdens het verhoor bij de RVA en/of de VDAB. In geval van een negatieve beslissing zorgen onze medewerkers – als daar gegronde redenen toe zijn en mits ondertekening van een individuele rechtsbijstandsverzekering – voor het indienen en het behandelen van een eventueel dossier bij de arbeidsrechtbank. In opdracht van de beroepscentrales doen we dat laatste ook voor geschillen tussen werkgever en werknemer.

Om onze dienstverlening op peil te houden en verder uit te bouwen, werden de openingsuren van de dienst licht aangepast. Je kunt vanaf 9 oktober bij de dienst arbeidsrecht terecht volgens de nieuwe uurregeling. Voor de openingsuren van al onze diensten kan je terecht op www.abvv-wvl.be.

- Brugge: dagelijks van 9u tot 12u
- Blankenberge: maandag van 14u tot 17.30u
- Oostende: dagelijks van 9u tot 12u
- Veurne: dinsdag van 9u tot 12u
- Kortrijk: maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 9u tot 12u
- Menen: dinsdag van 14u tot 17.30u
- Harelbeke: donderdag van 9u tot 12u
- Waregem: donderdag van 14u tot 17.30u
- Roeselare: dagelijks van 9u tot 12u
- Tielt: maandag van 14u tot 17.30u
- Izegem: donderdag van 14u tot 17.30u
- Ieper: maandag en vrijdag van 9u tot 12u



Syndicale premie Metaal 2017

Vanaf 1 november 2017 betalen wij de Syndicale Premie Metaal 2017. Het bedrag van de premie is afhankelijk van de bijdragehoogte.

Actieven: €120

Deeltijdse actieven (min. halftijds): €74,50

Niet actieven: €74,50

De leden die in regel zijn met hun bijdrage, en waarvan er een IBAN-nummer gekend is, krijgen automatisch de premie op hun rekening. Leden die op 30 november 2017 nog geen syndicale premie ontvangen hebben, kunnen contact opnemen met het plaatselijk CMB-secretariaat, zodat wij het nodige kunnen doen.

■ LANGDURIG ZIEKEN

Re-integratiebeleid mislukt

Zeven op de tien werknemers die aan het traject van re-integratie beginnen, worden uiteindelijk arbeidsongeschikt verklaard. Het systeem is dus dringend aan evaluatie en aanpassing toe.

In de eerste zes maanden van toepassing van het re-integratieparcours voor langdurig zieken stapten 6.000 werknemers in het systeem. Uit cijfers van de externe preventiediensten blijkt echter dat in 69 procent van de gevallen het parcours mislukt en uitmondt in een arbeidsongeschiktheidsverklaring. Het systeem moet geëvalueerd en aangepast worden, voordat het volgend jaar wordt uitgebreid naar werknemers die vóór 1 januari 2016 al arbeidsongeschikt waren.

'Profiteurs'

Minister van Volksgezondheid Maggie De Block maakte zich budgettaire zorgen om het toenemend aantal langdurig zieken: +40 procent van 2009 tot 2016. Ze besliste de langdurig zieken te controleren – met uitzondering van de slachtoffers van een arbeidsongeval of een beroepsziekte – om de echtheid van hun ziekte te verifiëren. Doelstelling: 'profiteurs' opsporen en opnieuw aan het werk zetten, eventueel mits een aangepast werk. Hiervoor werd het re-integratietraject (of -parcours) ontwikkeld.

Wanneer arbeidsongeschiktheid is vastgesteld, analyseert de adviserend geneesheer van het ziekenfonds de resterende capaciteiten van de zieke werknemer en brengt hij hem onder in één van de vier voorziene categorieën gebaseerd op de ernst.

- De werknemer wordt definitief uitgesloten van de arbeidsmarkt en wordt invalide, vergoed door het ziekenfonds.
- De werknemer wordt tijdelijk te ziek geacht en wordt verzocht zich te verzorgen, maar zal zich om de twee maanden moeten aanmelden voor een raadpleging. Indien hij arbeidsgeschikt wordt bevonden, zal het re-integratieparcours starten.
- De werknemer kan het werk uiterlijk op het einde van de zesde maand arbeidsongeschiktheid hervatten. Of, als hij na zes maanden nog ziek is, zal hij later op raadpleging moeten gaan. Indien hij arbeidsgeschikt is: re-integratieparcours.
- De werknemer wordt arbeidsgeschikt of geschikt bevonden om aangepast werk te hervatten of om een opleiding te volgen voor een andere baan: re-integratieparcours.

Indien de adviserend geneesheer vindt dat een re-integratieparcours mogelijk is en als de werknemer een baan heeft, geeft hij de fakkel door aan de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer om het re-integratieparcours op te starten. Dit parcours kan door de werknemer zelf worden opgestart, of door zijn behandelend geneesheer te vragen het proces in te zetten, of door de werkgever na minimum vier maanden arbeidsongeschiktheid.

Heeft de werknemer geen arbeidsovereenkomst, dan stelt de adviserend geneesheer een re-integratieplan voor. De werknemer wordt dan opgeroepen voor een gesprek met de adviserend geneesheer om na te gaan of hij het aanbod aanvaardt en om vervolgens na te gaan welk soort werk mogelijk is. De zieke werknemer kan het voorgestelde re-integratieplan aanvaarden of weigeren.

Als in de onderneming geen mogelijkheid tot al dan niet aangepast werk bestaat, kan de werknemer gewoon worden ontslagen wegens medische overmacht – dus zonder opzegtermijn, noch verbrekingsvergoeding – indien hij definitief arbeidsongeschikt wordt verklaard.

Evaluatie

Ten vroegste na zes maanden toepassing moeten de sociale gesprekspartners binnen de Nationale Arbeidsraad de procedure evalueren. Deze evaluatie start binnenkort, maar de cijfers van de belangrijkste externe preventiediensten, die 85 procent van de werknemers dekken, zijn nu al beschikbaar en tonen de mislukking van het re-integratiebeleid van langdurig zieken aan. Maar uit de cijfers halen we ook enkele interessante vaststellingen.

Sinds 1 januari 2017 werd – op de 6.240 werknemers die in een re-integratieparcours via een van de externe preventiediensten (arbeidsgeneesheer) zijn gestapt – 69 procent ongeschikt bevonden om het 'overeengekomen werk', dit wil zeggen het werk vermeld in hun arbeidsovereenkomst, of elke vorm van arbeid in de onderneming te hervatten.

Werknemers zijn geen profiteurs

In zes op tien gevallen dient de werknemer zelf de aanvraag van een re-integratieparcours in. Slechts een kwart van de gevallen doet de werkgever de aanvraag, ondanks het voordeel dat ze hebben om het gewaarborgd loon niet te moeten betalen bij hervallen en om de werknemer te kunnen ontslaan zonder vergoeding in geval van mislukken van het re-integratieparcours. Negen procent van de aanvragen verloopt via de adviserend geneesheer of de behandelende arts, dus uiteraard met het akkoord van de werknemer (in 5 procent van de gevallen is de bron van de aanvraag niet gekend).

Een gewone hervatting gebeurt slechts in 6 procent van de gevallen. In 4 procent vereist de hervatting een bijkomende termijn. In 13 procent van de gevallen wordt de werknemer definitief arbeidsongeschikt bevonden om het overeengekomen werk uit te voeren, maar zou hij een ander werk kunnen uitvoeren bij zijn werkgever.

Mislukking

In 69 procent van de gevallen leidt het parcours tot de vaststelling van een mislukking: definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk of een ander werk in de onderneming te hervatten (beslissing D). Dit wijst op een gebrek aan flexibiliteit vanwege de werkgever in de arbeidsorganisatie of onwil om de werkposten aan te passen of gewoon een zieke werknemer opnieuw op te nemen die misschien snel werd vervangen. Volgens de externe preventiediensten is het vaak onder druk van de werkgevers dat de beslissing van ongeschiktheid wordt genomen of omdat de arbeidsgeneesheer weet dat de werkgever niet bereid is een aangepast werk aan te bieden, zodat het zinloos is de procedure voort te zetten.

In 8 procent van de gevallen laat de gezondheids-toestand niet toe onmiddellijk één of ander werk te hervatten. Die situatie zal om de twee maanden opnieuw onderzocht worden (beslissing E).

In net geen 70 procent van de gevallen leidt het re-integratieparcours uiteindelijk tot ontslag wegens medische overmacht, zonder verbrekingsvergoeding, noch opzegtermijn. Dit lijkt ons weinig bevredigend voor een re-integratieprocedure, die bovendien niets toevoegt aan het oude systeem, tenzij een logge en dure papiermolen.

Uitbreiding?

De vraag is nu of deze weg moet worden voortgezet en vooral of het systeem vanaf 2018 moet worden uitgebreid (zoals de wet het voorziet) naar alle werknemers in arbeidsongeschiktheid vóór 1 januari 2016 die nog meer moeilijkheden zullen hebben om gere-integreerd te worden op het werk.

Daarom vragen de drie vakbonden, ABVV, ACV en ACLVB, unaniem aan ministers Kris Peeters en Maggie De Block om de toepassing van het systeem op werknemers in arbeidsongeschiktheid vóór 1 januari 2016 uit te stellen en over te gaan tot een echte evaluatie van de wet, zoals voorzien, en deze wet aan te passen op basis van de gedane vaststellingen.

→ **Langdurig ziek? Geconfronteerd met de re-integratieprocedure? Neem contact op met de ABVV-delegee in je bedrijf of met het ABVV in je buurt. We hebben verschillende diensten die jou kunnen informeren en bijstaan.**

■ 46STE VROUWENDAG

Feminisme nu / Voor morgen



Scheppersinstituut
Melaan 16, Mechelen
www.furiavzw.be/vrouwendag



De 46ste Vrouwendag strijkt op 11 november neer in het Scheppersinstituut in Mechelen. Het evenement staat in het teken van het hedendaags feminisme met debatten en workshops over werk, geweld, levensbeschouwing, opvoeding, onderwijs...

Deze Vrouwendag is een initiatief van Furia (vroeger Vrouwen Overleg Komitee) in samenwerking met een platform van Mechelse vrouwen en andere middenveldorganisaties. Iedereen, v/x/m, is van harte welkom op 11 november in het Scheppersinstituut, Melaan 16, 2800 Mechelen. Er is kinderopvang voorzien voor kinderen van 3 tot 12 jaar.

Ladies in red zijn present!

Er is doorlopend een standenmarkt. Bezoek zeker de stand van de Ladies in Red (ABVV, zij-kant, Viva-SVV en FOS) en neem een selfie voor het #allemaalvrouwen-paneel. De Ladies in Red doen voor deze editie mee met de campagne #allemaalvrouwen van 11.11.11 rond migratie. Momenteel maken meer dan honderd miljoen vrouwen de tocht van zuid naar noord, die voor hen extra gevaarlijk is. We vragen daarom een beleid dat de oorzaken van migratie aanpakt en veilige routes aanbiedt. Een beleid dat niet vervalft in een wij-zij-verhaal. We zijn tenslotte #allemaalvrouwen.

Vrijkaarten

De inkom bedraagt 5 euro (3 euro voor werkzoekenden, studenten en kleine inkomens, gratis voor kinderen). We bieden een aantal gratis inkomkaarten aan voor zij die er snel bij zijn. Stuur een mailtje naar martine.vandevenne@abvv.be en we laten jou weten of je bij de gelukkigen bent.

→ Alle praktische info vin je op www.furiavzw.be/vrouwendag

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



vakbondABVV



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



@vakbondABVV



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



vakbond.abvv



Op gesprek bij de loopbaanconsulent

- JOUW ONLINE VDAB-DOSSIER
- 4 TIPS OM HET GOED TE GEBRUIKEN



'Mijn loopbaan', zo heet het persoonlijke online dossier dat elke werkloze op de VDAB-website moet bijhouden. Onze ABVV-loopbaanconsulenten helpen onze leden daarbij. Carla Van Caekenberghe, loopbaanconsulente in Aalst, geeft 4 tips bij het gebruik van 'Mijn loopbaan'.

Tip 1: zorg voor een juist e-mailadres

Carla: "Als je 'Mijn loopbaan' raadpleegt, vraagt men je e-mail. De VDAB verwacht dat je bereikbaar bent via deze e-mail. Kijk daarom zeker elke 2 dagen je mail na, anders kan je in de problemen komen, met gevolgen voor je uitkering."

Tip 2: vul je profiel juist in

"Kijk na of je profiel in 'Mijn loopbaan' juist staat ingevuld. Is dat niet zo, dan ontvang je mogelijk verkeerde vacatures. De VDAB zal ook verkeerde verwachtingen hebben van jou. Duiden er groene kaders op in je profiel, dan is dit nog onvoldoende aangevuld voor VDAB. Volg deze op."

Tip 3: gebruik 'Mijn loopbaan' actief

"De VDAB kan volgen welke acties je onderneemt in 'Mijn loopbaan'. Bewaar je je sollicitaties bijvoorbeeld in 'Mijn loopbaan', dan ziet de VDAB dat je naar werk zoekt. Werk je niet in 'Mijn loopbaan', dan zal de VDAB je sneller oproepen om te controleren of je naar werk zoekt. Kan je niet overweg met de computer? Bespreek dit dan met je VDAB-consulent, hij of zij zal dan een opleiding voorstellen."

Tip 4: vraag hulp aan het ABVV

"Heel wat werkzoekenden kunnen met de computer werken, maar kennen 'Mijn loopbaan' niet en weten niet hoe het te gebruiken. Wij maken hen wegwijs en kijken samen na of alles juist staat in het dossier, zoals werkverleden en gewenste job. Sommige mensen hebben liever een praktijkoefening. Zij kunnen in onze workshops terecht. Zo krijgt iedereen het systeem onder de knie."

Contactbon

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

Voornaam en naam:

Straat en nr.:

Postcode en gemeente:

Telefoon: E-mail:

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

Of bel met onze ABVV-loopbaanconsulenten:

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

De winnaars van de Linx+ 'Bewogen Fotografen' fotografiewedstrijd

Op zaterdag 14 oktober werd in het Textielhuis in Kortrijk, onder luid applaus en met grote belangstelling, de winnaar van onze fotografiewedstrijd 'Bewogen Fotografen' bekend gemaakt. Het thema van 2017 was 'Onderweg'.



Jeffrey De Keyser won de themaprijs met 'Atmosphères'. Jeffrey nam de cheque van €250 en een prachtig boekenpakket mee naar huis.

© Jeffrey De Keyser: 'Atmosphères'

De andere prijzen gingen naar:

- ⇒ In de reeks mono: brons voor Robert Gosselin met 'Kopermijn', zilver voor Carine Hebberecht 'Waar gaan jullie naartoe?' en goud voor Danny Breckpot 'Sneeuw'.
- ⇒ In de reeks kleur: brons voor Filip Van Zandycke 'Casa de loma o casa de correos' (huivelhuis of posthuis), zilver voor Eddy Verloes 'Please take a seat' (Cuba) en goud voor Lus Joosten 'Admiration'.

De Snoecksprijs was voor Lus Joosten 'Minimal Art' en de Prijs Beste auteur ging naar Danny Breckpot.

De talrijk bijgewoonde prijsuitreiking werd met een lekker buffet feestelijk afgesloten.



■ Alle laureaten van de fotografiewedstrijd 'Bewogen Fotografen' samen op de foto na de prijsuitreiking



De winnaar van de Publieksprijs werd ook dezelfde dag bekend gemaakt. Op de website van Linx+ (www.linxplus.be) brachten 103 mensen hun stem uit op de 64 geselecteerde foto's. De foto van Martine Swolfs met haar beeld 'Onderweg' kwam als winnaar uit de bus.

© Martine Swolfs: 'Onderweg'

Jaaractieplan voor welzijn op het werk (JAP)

- MET DEZE TIPS ZET JE STAPPEN NAAR EEN GROENERE WERKPLEK

Het overleg over het jaaractieplan voor welzijn op het werk (JAP) gaat van start. Ook milieu en duurzaamheid kunnen in het JAP aan bod komen.

Elke werkgever moet jaarlijks een actieplan opstellen met concrete voorstellen om het welzijn op het werk te verbeteren. Ten laatste op 1 november moet een ontwerp van dit JAP ter advies aan het Comité voor Preventie op het Werk (CPBW) of de syndicale delegatie (als er geen CPBW is) worden voorgelegd. Het overleg kan lopen tot eind december, op 1 januari 2018 gaat het nieuwe JAP van start.

Enkele mogelijke voorstellen :

- overschakelen op energiezuinige LED-verlichting;
- werknemers informeren en opleiden rond energiezuinig werken;
- oplaadpunten voor elektrische fietsen (en wagens) laten installeren;
- route-optimalisatie voor werknemers die bij klanten langsgaan onderzoeken;
- bedrijfsfietsen aankopen/huren voor korte verplaatsingen;
- een systeem voor lekdetectie en -herstel opzetten (water, perslucht, ...)
- mogelijkheden om proces- of regenwater te hergebruiken onderzoeken;
- schoonmaakdiensten: aandringen op gebruik van ecologische schoonmaakproducten;
- catering: aandringen op gebruik van fair trade of lokaal geproduceerde producten;
- mogelijkheid onderzoeken om grasvelden te vervangen door een ecologische bloementuin;
- laten onderzoeken of geasfalteerde oppervlakken vervangen kunnen worden door waterdoorlatende;
- uitstoot van de verschillende bedrijfsprocessen in kaart laten brengen;
- onderzoeken of koelgassen (in koel-



- HIER WERKT EEN KAMERAAD AAN EEN GROENER BEDRIJF GEÏNTERESSEERD? VRAAG JE ABVV-APGEVAARDIGDE OM MEER INFO!
- DOE MEE, WORD... KLIMAAT KAMERAAD

installaties of airconditioning) met hoge klimaatimpact vervangen kunnen worden door klimaatvriendelijkere alternatieven;

- afvalpreventie door het vervangen van wegwerpbekers, -borden en bestek door herbruikbare varianten;
- duidelijke (visuele) sorteerinstructies voorzien bij afval-eilanden;
- milieu-indicatoren op structurele en regelmatige basis bespreken in het CPBW.

Meer voorstellen en achtergrondinformatie vind je in de publicaties:

Ben je werkloos en wil je met de computer leren werken?

De VDAB verwacht tegenwoordig van jou dat je kan werken met een computer, zoals e-mails versturen en vacatures zoeken op internet. Bij je inschrijving als werkzoekende ben je nu zelfs verplicht je e-mailadres door te geven aan de VDAB. Dit is de toegang naar jouw online-dossier ('Mijn Loopbaan') dat je zelf moet beheeren. Op deze pagina lees je hoe de ABVV-loopbaanconsulenten jou hierbij kunnen helpen.

Wil je een PC-cursus volgen bij ABVV-werklozenwerking?

Contacteer dan één van onze medewerkers:

- Antwerpen: adviespunt.antwerpen@abvv.be tel. 03 220 66 13
- West-Vlaanderen: Jasper.Vercaemer@abvv.be 059 55 60 56 (Oostende) of 050 44 10 43 (Brugge) Annelies.Depoortere@abvv.be 051 26 00 91

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

Opleiding Syndicaal Werk – start module Arbeidsrecht Alles over arbeidsrecht - vanaf 13 november

Vanaf maandag 13 november kom je (bijna) alles te weten over Arbeidsrecht. Een van de vele modules van de Opleiding Syndicaal Werk 2017-2018. Mis er geen woord van: schrijf je in. Alle info over deze modulaire opleiding vind je op Vlaams ABVV-site > Voor militanten > Vorming.



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

- Linx+ gids Dirk Lagast (l) met afgestudeerden en docenten 'Opleiding Syndicaal Werk' in Oud-Molenbeek – september 2017

"DOOR OPLEIDING SYNDICAAL WERK ZIJN WE STERKER DAN OIT EN DAT MERKEN ONZE WERKGEVERS!"

■ PENSIOENAFBRAAK

Dit kan toch niet langer?!

De regering-Michel zet haar beleid van pensioenafbraak onverminderd voort. Nu liggen de lange loopbanen onder vuur, waardoor Michel, Freddie, Etienne en Rosette hun pensioen zien slinken.

Wat wil de regering na de herfstvakantie doordrukken? Een lager pensioen voor lange loopbanen.

Voor wie? Voor wie na een lange loopbaan een periode werkloos of met brugpensioen is.

Dus: geen pensioenopbouw meer voor wie na een loopbaan hard werken, de pech heeft dat hij of zij

ontslagen wordt, dat het bedrijf failliet gaat of herstructureert. Voor wie in het stelsel van brugpensioen is gestapt, net omdat ze ploegenarbeid deden, of nachtarbeid of een andere vorm van zwaar werk.

Concreet: wie vóór zijn 20ste begon te werken, bouwt geen pensioenrechten meer op voor de laatste jaren brugpensioen of werkloosheid.

Deze onrechtvaardige ingreep werd op dinsdag 24 oktober besproken in de commissie Sociale Zaken. Als dit wet wordt, wordt jaarlijks één op vijf nieuwe gepensioneerden getroffen.



Michel (58) uit Riemst op brugpensioen na 40 jaar zwaar werk in de bouw, verliest zo'n 100 euro per maand

"Ik ben echt verontwaardigd. En teleurgesteld. Als deze beslissing genomen wordt, is het duidelijk: de regering denkt enkel aan zichzelf, niet aan de burgers en hoe zij moeten rondkomen."

"Ik heb 42 jaar gewerkt, waarvan 40 in de bouw. Dat is zwaar werk. Op het moment dat het kon, na 40 jaar carrière en toen ik 56 werd, heb ik beslist om met brugpensioen te gaan. Omdat het werk zo zwaar geworden was. Omdat ik toch de garantie kreeg dat mijn brugpensioen gelijkgesteld zou worden voor de berekening van mijn wettelijk pensioen en omdat mijn laatste loon zou tellen. Ik ben weloverwogen een contract aangegaan. Nu wil de regering dat eenzijdig veranderen. Dat is pure contractbreuk. Ik ben absoluut niet akkoord. Maar ik kan niet terug."

"Zij die dit beslissen zouden eens 40 jaar moeten meedraaien in de bouw. Ze zouden nogal ogen trekken. Ik praat niet alleen voor mezelf. Ook voor al die andere slachtoffers van de pensioenafbraak. Het is oneerlijk."



Freddy (60) uit Tielrode met brugpensioen sinds faillissement, verliest rond de 100 euro per maand

"De regering zoekt geld. Maar dat ze het wil halen bij de gepensioneerden is toch wel heel straf. We hebben allemaal hard gewerkt en veel afgedragen. Met het oog op een goed pensioen."

"Ik ben begonnen op mijn 16 jaar en heb 42 jaar gewerkt, onder andere 20 jaar op de Boelwerf als scheepsbouwer. Trekken, sleuren, kloppen met een voorhamer. Tot aan de sluiting. Omdat ik avondschool gevolgd had en ik met de computer had leren werken, ben ik later in een fysiek minder zware job terechtgekomen, die van technisch tekenaar. De laatste jaren ben ik door de spanningen op het werk in een depressie geraakt. Tijdens mijn afwezigheid ging het bedrijf failliet. Gelukkig kon ik met brugpensioen, want ik was 56 en had 40 jaar dienst."

"Maar nu ga ik pensioen verliezen, rond de 100 euro per maand. Dat is buiten proportie. Dat is heel veel geld. Dit kan toch echt niet?"



Rosette (62) uit Hemiksem met brugpensioen sinds haar bedrijf sloot, verliest zo'n 90 euro per maand

"In 1973, op mijn 18de, begon ik te werken bij een afdeling van Bekaert in Hemiksem. Ik heb er mijn hele loopbaan als bediende gewerkt."

"Na 35 jaar, in december 2008, vernamen we via de collega's van het moederbedrijf Bekaert in Zwevegem dat onze afdeling dicht ging. Blijkbaar stond die aankondiging 's ochtends al op hun website. Pas daarna werden de delegees bij ons geïnformeerd en volgde een officiële mededeling. Tegen de middag ging iedereen teleurgesteld naar huis. Zo'n 270 mensen stonden op straat. Het ging al een tijd niet goed, maar het komt hard aan als dan plots wordt meegedeeld dat het bedrijf onmiddellijk sluit. Gelukkig heeft de vakbond een stevig sociaal plan onderhandeld. Ik werd ontslagen, maar voldeed aan de voorwaarden voor brugpensioen."

"De veranderingen die de regering wil doorvoeren, komen voor mij als een zeer onaangename verrassing. Mijn vakbond heeft me geïnformeerd, want anders zou ik op mijn 65ste plots merken dat ik zo'n 90 euro minder pensioen krijg dan afgesproken. Dat kan toch zomaar niet? Het is een mooi uitstapje of etentje minder."



Etienne (60) uit Kalmthout met brugpensioen na een lange carrière in ploegenarbeid, verliest zo'n 50 euro per maand

"Ik ben nu drie jaar met brugpensioen. Op mijn 19de begon ik aan de band in Opel Antwerpen. Het ploegensysteem met een vroege en late shift woog zwaar. Op tien uur werken kregen we twee keer tien minuten 'plaspauze'. Onze lunchpauze mocht amper 20 minuten duren."

"Toen ik op mijn 32ste bij Bayer begon, kwamen daar nog eens nachtschiften en ook weekendwerk bij. Dat weegt door, zeker als je de 50 nadert. Ik was tevreden om op mijn 57ste met brugpensioen te kunnen. Als de regering haar voornemen uitvoert, verlies ik ongeveer 50 euro per maand. Daar word je niet blij van. Integendeel."

➔ **Bekijk de getuigenissen op onze Facebook-pagina en deel de video's met je vrienden.**

■ CRUCIAAL VERSCHIL IN UITKERINGEN

Samen huren ≠ samenwonen

De RVA mag samen hurende alleenstaanden niet langer beschouwen als samenwonenden. Mensen die een huis delen, zijn immers niet noodzakelijk 'samenwonenden'. Dit maakt een groot verschil in de uitkering.

Als elke bewoner instaat voor zijn eigen levensonderhoud, gaat het om 'alleenwonenden' en hebben ze recht op uitkeringen voor alleenstaanden. Dat besliste het Hof van Cassatie in een arrest van 9 oktober.

Rechtsonzekerheid

Heel wat jongeren die op eigen benen willen of moeten staan, huren een kamer in een huis dat ze met anderen delen. Voor velen is dit de enige manier om een betaalbare woning te vinden. Maar voor wie recht heeft op een inschakelingsuitkering of een werkloosheidsuitkering brengt dit rechtsonzekerheid met zich mee.

Hoewel deze personen alleenstaand zijn en zelf alle kosten van hun levensonderhoud dragen, beschouwen sociale zekerheidsinstellingen hen vaak als 'samenwonend', enkel en alleen omdat ze met verschillende mensen op hetzelfde adres wonen. Het gevolg is dat hun uitkeringen fors dalen. Dit gebeurt dan met terugwerkende kracht waardoor ze uitkeringen moeten terugbetalen. Soms komt er nog een sanctie bovenop omdat ze een valse verklaring zouden hebben afgelegd.

Aan deze rechtsonzekerheid is nu een einde gekomen. De eerste van zeven ABVV-leden die een rechtszaak startten tegen de RVA, kreeg van het Hof gelijk. Het Hof oordeelt dat het sociaal-economisch voordeel van het samenwonen onvoldoende is om de bewoners als samenwonenden te beschouwen.

"Gemeenschappelijk leven"

"Daarvoor is tevens vereist dat zij ook taken, activiteiten en andere huishoudelijke aangelegenheden, zoals het onderhoud van de woonst en eventueel het inrichten ervan, de was, de boodschappen, het bereiden en de nuttigen van de maaltijden gemeenschappelijk verrichten en daarvoor eventueel financiële middelen inbrengen", stelt het Hof.

De bewijslast hiervoor ligt wel bij de uitkeringsgerechtigde die met andere personen onder hetzelfde dak woont. Als aangetoond wordt dat de gemeenschappelijke regeling beperkt is tot het delen van huur, lasten en van een aantal ruimtes, is er dus geen sprake van samenwonen en hebben de bewoners recht op uitkeringen als alleenstaande.

Het ABVV gaat hier volmondig mee akkoord. Het delen van een

huis is voor mensen met een laag inkomen vaak geen vrije keuze maar de enige mogelijkheid om een betaalbare woonst te vinden. Dit arrest gaat over inschakelingsuitkeringen, maar zal ook een impact hebben op de interpretatie van samenwonen voor alle werkloosheidsuitkeringen en op andere takken van de sociale zekerheid.

Het ABVV wordt in dit standpunt gesteund door Samenhuizen vzw, Samenlevingsopbouw, het Vlaams Huurdersplatform en Habitat Participation.

➔ **Dit betekent niet dat iedereen die samenwoont nu automatisch recht heeft op een uitkering als alleenstaande. Indien je daadwerkelijk alleenstaand bent maar met anderen een huis deelt, heb je recht op uitkeringen als alleenstaande. Let wel: indien de RVA oordeelt dat er samenwoning is, zal jij moeten bewijzen dat er geen sprake is van een gemeenschappelijke huishouding. Dit kan bijvoorbeeld met het huurcontract, foto's, kastickets van boodschappen, verklaringen van medehuurlers ... Vraag meer informatie bij de werkloosheidsdienst van het ABVV.**

	alleenwonend	samenwonend
■ Ter illustratie: het financiële verschil tussen 'alleenwonenden' en 'samenwonenden' voor het bedrag van de inschakelingsuitkering.		
Jonger dan 18 jaar	340,08 euro/maand	286,00 euro/maand
18-20 jaar	534,30 euro/maand	456,04 euro/maand
Ouder dan 21 jaar	892,58 euro/maand	456,04 euro/maand



STANDPUNT

Detachering: ogenschijnlijke doorbraak laat transportsector verweesd achter

De Europese ministers van Werk bereikten vorige week een akkoord over de detachering, onder niet aflatende druk van de vakbonden. Als we staatssecretaris Philippe de Backer en minister van Werk Kris Peeters mogen geloven, is dit dé doorbraak in de strijd tegen sociale dumping.

Het akkoord is een stap in de goede richting, maar gaat lang niet ver genoeg. De hoera-stemming is volledig misplaatst. Om effectief te komen tot 'gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plek' is veel meer nodig, zeker in de transportsector.

Duurtijd detachering te lang

Een detacheringperiode van maximum 18 maand is en blijft te veel. Daarbij komt dat de lidstaten drie jaar krijgen om de regels om te zetten naar nationaal recht. Voor 2021 moeten we dus niet veel vooruitgang verwachten. Dit uitstel is onbegrijpelijk. Weeral vertraging in de strijd tegen sociale dumping. Voor BTB moet dit veel sneller.

Sociaal Europa nog ver af

Het verschil in sociale zekerheid blijft bestaan. Wie naar België gedetacheerd wordt, krijgt wel Belgisch loon, maar de sociale zekerheidsbijdrage wordt in het land van herkomst betaald. Zo blijft het winstgevend voor werkgevers om via Oost-Europa te werken. Staatssecretaris De Backer stelt dat dit technisch niet anders kan; wij spreken dit met klem tegen. De bijdrage innen in het land waar de werknemer werkt, en doorstorten naar het land van herkomst, is absoluut haalbaar.

Daarom roepen wij op tot verplichte betaling van sociale zekerheidsbijdragen in het land waar gewerkt wordt. Dan pas is er 'gelijk loon voor gelijk werk'.

Transportsector stiefmoederlijk behandeld

Wat ons het meeste stoort is dat de nieuwe detacheringregels niet onmiddellijk zullen gelden voor de transportsector. Dit gebeurde onder druk van enkele Oost- en Zuid-Europese landen. Zij eisen dat eerst het 'Road Package' besproken wordt. Dit is van de hand van Europees Commissaris Bulc, bevoegd voor transport. Onverantwoord uitstel, waarvan mogelijks afstel komt.

Het lijkt een manoeuvre om de toepassing van detachering in de transportsector uit te hollen. Men sluit dus eens te meer de ogen voor sociale dumping. Sommige maatregelen die Bulc voorstelt zijn trouwens nefast voor de chauffeurs, want zij wil onder andere de rij- en rusttijden wijzigen ... en niet in het voordeel van de chauffeurs.

Oproep Europese parlementsleden

Heel wat landen stemden tegen. Het zegt veel over de dubbelzinnige houding van bepaalde lidstaten. Tsjechië dreigde zelfs met een uitstap uit de Unie. Blijkbaar wensen die lidstaten wel de economische vruchten te plukken van de Unie, maar zijn ze niet bereid sociale vooruitgang te realiseren.

Het debat is niet afgelopen. Uiteindelijk moet een compromis gevonden worden tussen parlement en Raad. In dat Europees parlement moeten zowel de maatregelen van commissarissen Thyssen en Bulc finaal goedgekeurd worden. De Europese parlementsleden dragen dan ook een zware verantwoordelijkheid. Willen zij echt sociale vooruitgang te realiseren? Dan zullen ze moeten bijsturen.



Frank Moreels
Voorzitter BTB

Naast sluitende regels voor detachering, ook voor de transportsector, eist BTB dat er werk gemaakt wordt van niet te ontwijken regels inzake postbusfirma's. En ook strengere maatregelen én controles op de illegale mechanismen die transporteurs toepassen om Oost-Europese chauffeurs maandenlang in het Westen te laten rijden en leven in hun vrachtwagen.

BTB Maritiem zwaait topmilitant Ludo Nieto uit

Enkele weken geleden zwaaiden de vertegenwoordigers van de BTB Maritieme sectoren Ludo Nieto uit met een gepast feestje.

Ludo was 32 jaar lang syndicaal afgevaardigde bij de haven-sleepdienst Kotug-Smit (het voormalige URS). De eerste vier jaar als plaatsvervanger, daarna 28 jaar als effectieve. Ludo werd door zijn collega's als door de werkgever enorm gewaardeerd omwille van zijn correcte houding in onderhandelingen, steeds met oog voor het welzijn van zijn werkmakers. Patrick Van Drom (HR-verantwoordelijke van Kotug-Smit) getuigt: "Ludo was net een jaar getrouwd toen hij bij ons in dienst kwam in 1977. Ludo was geen makkelijke onderhandelaar, maar we hebben hem steeds ervaren als een vertegenwoordiger van het personeel met een zeer grote dossierkennis. Zijn aanwezigheid bij overleg - ondernemingsraad, enzovoort - gebeurde altijd met heel veel overgave en inzet vanuit een sterk rechtvaardigheidsgevoel.

Hij heeft daarbij veel CEO's overleefd: Georges Letzer, Marc Franken, Dirk Mertens, Walter De Schepper, Peter Vierstraete, enzovoort. We wensen Ludo en zijn vrouw Linda een welverdiend pensioen."

Ludo was niet alleen actief voor de BTB. Ook voor het ABVV was Ludo actief als animator. Hij doorliep zo goed



als alle opleidingen bij de interprofessionele vorming van het ABVV en volgde het VOSEB-traject aan de UA. In het voorjaar 2004 werd Ludo gevraagd om als animator mee vormingen te begeleiden. Ludo was tien jaar animator bij de interprofessionele vorming tot en met het voorjaar van 2014. Hij deed dat vol overgave en gaf vaak meer dan de gebruikelijke tien dagen vorming per jaar.

Koen De Clercq (vorming ABVV) getuigt: "Ludo is altijd erg bekommerd geweest om een sterke militantenploeg uit te bouwen en vorming was een must. Hij gaf zijn makkers zelf vorming en stuurde hen bijna als een verplichting naar syndicale opleidingen. Leren is u verweren ... luidde zijn moto."

Ook Dirk Schoeters, gewestelijk secretaris ABVV Antwerpen sluit zich graag bij deze woorden aan: "Ludo heeft tal van delegees opgeleid en gevormd. Ludo is een levend reclamebord voor het ABVV. Hij kristalliseert de kern van werking van het ABVV; een sterke bedrijfswerking. Zonder een sterke bedrijfswerking van onze delegees en militanten staan we als vakbond zwak. Ludo is daar een levend voorbeeld van. Namens het ABVV wil ik hem daarvoor uitdrukkelijk danken en ik wens hem en zijn vrouw Linda een warm en welverdiend pensioen."

Fietskoeriers van Deliveroo: terug naar af

We zien ze in alle grote steden rondrijden, de fietskoeriers van Deliveroo, Parcify, Uber Eats ... Maar ook de traditionele koerierdiensten zoals DHL zetten in op fietsers. Niet enkel om maaltijden rond te brengen, maar om alle soorten goederen te vervoeren, in opdracht van derden.

Deliveroo, met in het kielzog Uber Eats en consorten, bakt het echter wel heel bruin. Ze betalen hun werknemers (want dat zijn het) niet wat ze moeten krijgen. Bovendien werken die koeriers in onveilige omstandigheden. Hoeveel rijden er niet rond zonder fietshelm, of op een aftandse fiets?

BTB-propagandist Steven Steyaert volgt de sector sinds het prille begin. "Net op het ogenblik dat BTB de onderhandelingen opstart om een cao te sluiten die de arbeidsvoorwaarden van de fietskoeriers van Deliveroo moet verbeteren, laat deze weten het huidige systeem van tewerkstelling niet meer verder te zetten. Ze schakelen over van slechtbetaalde en onbeschermde werknemers naar nog slechter betaalde schijnzelfstandigen."

Tot voor kort hadden de Deliveroo-rijders - via tussenpersoon SMart - contracten voor telkens drie uur met minimaal loon en zeer precare arbeidsvoorwaarden. Blijkbaar is dit nog te veel voor Deliveroo. Onze rechtse regering creëert de voorwaarden voor afbouw en Deliveroo doet vrolijk mee. Hun fietskoeriers mogen de jungle in. Leve de deregulering?!

Steven Steyaert: "BTB blijft zich inzetten voor een correct statuut voor de fietskoeriers. Niet enkel bij Deliveroo, maar ook bij Uber Eats, Parcify ... Nieuwe en hippe transportsystemen moeten even goed een aantal minimumregels volgen."

Ook fietskoeriers hebben recht op een correct loon en veilig werk.

→ Meer info? Contacteer Steven Steyaert:
0468 27 10 73, steven.steyaert@btb-abvv.be,
BTB, Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen



BTB gaat voor:

- arbeidscontracten betaald volgens het sectoraal uurloon van de transportsector
- verzekering voor arbeidsongevallen
- aangepaste persoonlijke beschermingsmiddelen
- vergoeding voor gsm en fiets
- sociaal overleg

STANDPUNT

Een sterkere cao 39 voor Industrie 4.0

De metaalnijverheid is nog altijd één van de sterkhouders van onze industrie. Een industrie die (nog) goed is voor veertien procent van het bruto binnenlands product (máár veertien, kunnen we zeggen, als we weten dat het Europees gemiddelde twintig procent bedraagt). Houden we rekening met de diensten die afhankelijk zijn van onze industrie, dan komen we aan veertig procent van het bruto binnenlands product. Bovendien is een kwart van de bevolking werkzaam in de industrie (in de enge zin) en zorgt elke job in de industrie voor 0,5 tot 2 jobs in andere sectoren.

We haalden deze feiten al vaak aan, alsook de noodzaak van hoogtechnologische productie om onze economische groeimogelijkheden in de toekomst te vrijwaren. We hebben de mogelijkheden. Een recente studie gaf aan dat België tot de Europese top-3 behoort om dergelijke productie te ontvangen.

Daarom is industrie 4.0 het thema van ons congres in 2018: een industrie die sterk gerobotiseerd en geautomatiseerd zal zijn en gedreven door *big data*-applicaties, met vele gevolgen ook voor de arbeid. Die industrie bestaat nu al. In de laatste editie van M@metal staat een reportage over Vandewiele in Marke (gespecialiseerd in hoogtechnologische tapijt- en fluweelweefmachines). CEO Charles Beauvuin zegt hierover: "taken veranderen. Arbeiders doen geen band- en assemblagewerk meer. Ze beheren en controleren nu een aantal machines met als doel om de productie nóg beter, efficiënter en sneller te maken. Er zijn niet minder arbeiders dan vroeger. Integendeel, het personeelsaantal groeit. Ook is er geen grote verschuiving merkbaar van mensen op de werkvloer naar mensen in de R&D-afdeling, of van kort- naar hooggeschoolden. Er staan nog evenveel werknemers in de fabriek, alleen doen ze andere dingen."

Dat brengt voor ons als vakbond nieuwe uitdagingen mee. Niet alleen zullen we ons meer dan voorheen moeten bezighouden met en nadenken over arbeidsorganisatie. Maar zoals onze hoofdafgevaardigde Patrick Baekelandt bij diezelfde Vandewiele zegt, "de taken van onze arbeiders veranderen inderdaad. Maar niet iedereen maakt even snel de switch. Vooral ouderen zullen daaronder lijden. Daarom vragen we extra aandacht voor die werknemers. Extra begeleiding en bijscholing zijn voor hen noodzakelijk."

We zullen ook cao 39 terug van onder het stof moeten halen (drie maanden voor investering in een nieuwe technologie moet er informatie en consultatie gebeuren over de sociale gevolgen van deze nieuwe technologieën). Volgens een enquête van Tempo-team volgt slechts één op drie bedrijven de gevolgen op van de impact op tewerkstelling en arbeids-

organisatie van de invoering van nieuwe technologie. Eveneens blijkt dat cao 39 niet wordt toegepast in zeven op de tien bedrijven en dat de gevolgen van de digitalisering stilzwijgend gebeurt door vier werkgevers op tien.

Maar cao 39, als kind van de derde industriële revolutie, moet niet alleen van onder het stof gehaald worden, het moet vooral ook herbekeken en versterkt worden. Want het is niet met de tools van de vorige eeuw dat we een gepast antwoord zullen geven op de uitdagingen van morgen.



Herwig Jorissen
Voorzitter

"Stap voor stap hebben we veel goede dingen gerealiseerd"

In het nieuwe nummer van M@metal komen weer verschillende militanten met verschillende verhalen, verschillende ervaringen aan het woord: over industrie 4.0, automatisering, over veiligheid op het werk, over hun carrière, hun engagement en over hoe het allemaal begon.

Patrick Baekelandt, hoofdafgevaardigde ABVV-Metaal bij Vandewiele

"Werken bij Van de Wiele brengt een zekere trots met zich mee. Met onze hoogtechnologische machines veroveren we vanuit het kleine West-Vlaamse Marke de wereld. Toch lig ik als vakbondsvertegenwoordiger nog van enkele dingen wakker. Ik maak me zorgen over de rol van oudere werknemers bij Van de Wiele als hoogtechnologisch bedrijf. De taken van onze arbeiders veranderen. Maar niet iedereen maakt even snel de switch. We stellen ons de vraag of er in de toekomst nog genoeg alternatieve jobs beschikbaar zullen zijn. Daarom zijn extra begeleiding en bijscholing noodzakelijk."

"We pleiten ervoor dat Van de Wiele en andere grote bedrijven in de buurt investeren in de technische scholen van de streek. Dat is een win-winsituatie: de bedrijven profiteren van de goedkopere stagiairs en een instroom van nieuwe medewerkers, en de scholen profiteren van de technische en financiële ondersteuning. Bovendien ben ik er zeker van dat het technische onderwijs zo aantrekkelijker kan gemaakt worden met de steun van de bedrijven. Dat is nodig hier in het zuiden van West-Vlaanderen, waar er een groot tekort heerst aan goede, technisch geschoolde arbeidskrachten."

"Dat onze CEO op termijn naar een 24-uur-economie wil, juichen we zeker toe. Dat betekent dat hij in het bedrijf wil blijven investeren. Natuurlijk mogen die plannen niet ten koste gaan van de arbeiders. Robots en machines werken nu al beperkt onbemand, maar die automatisering verloopt zeker niet altijd van een leien dakje. De fouten moeten eruit."

Ingrid Boogaerts, ABVV-Metaal Robbrechts en Ervo Project

"In 1995 viel de sociale inspectie binnen in het bedrijf waar ik werkte. Een vakbond hadden wij niet. Daarop kreeg ik een telefoontje van het ABVV, om te polsen wat er gaande was op de werkvloer én met de vraag of ik wilde opkomen bij de sociale verkiezingen. De rest is geschiedenis. In 22 jaar is er veel veranderd, maar de behoefte aan de vakbond is gebleven."

"Er is nu meer wederzijds respect. Maar alles wat

impact heeft op zijn portemonnee, blijft gevoelig. We hebben dus nog een lange weg te gaan. Mijn stokpaardje is veiligheid, veiligheid en veiligheid. Toen de temperaturen deze zomer zo hoog opliepen, kwamen sommige werknemers in korte broek naar het werk. Maar ook dan is werkkledij verplicht, mét een lange broek en lange mouwen. Een ongeluk aan een machine is snel gebeurd."

"Nu lig ik nog wakker van mijn opvolging. Ik ben 56 jaar, dus heb nog wel even te gaan. Maar daarna moet iemand de fakkel overnemen. Anders vrees ik dat de klok opnieuw wordt teruggedraaid."

Jean Van de Maele & Werner Schmitt, voormalig en toekomstig hoofddelegee bij Wallenius Wilhelmsen Logistics

Jean: "In 2008 ben ik begonnen bij WWL. Ik kwam uit een echtscheiding. Ik werd min of meer verplicht om te stoppen als zelfstandig fotograaf en om werk te zoeken. Eerst als uitzendkracht. Maar na twee maanden bood WWL mij een vast contract aan. Van in het begin viel me op dat er veel mistoestanden waren. En op het hele bedrijf was er nergens een vakbond te bespeuren. De emmer liep over in de winter van 2008.

Alle bedienden kregen toen een mooie jas van WWL. De arbeiders, die moesten werken in de vrieskou, kregen niets. Toen hebben we gezegd: is hier eigenlijk een vakbond nodig. Omdat er niets was besloot ik om er zelf één op te richten. Ik ben naar het secretariaat van ABVV-Metaal in Brugge gegaan. Ik zei: ik wil lid worden van het ABVV én ik wil delegee worden."

"Op WWL kwam dat aan als een donderslag bij heldere hemel. Ik heb dan een gesprek gehad met de personeelsmanager van het hoofdkantoor in Oslo en dat verliep eigenlijk heel constructief. Hij wilde weten wat mijn plannen waren en waar ik naartoe wilde. Ik toonde aan de omstandigheden waarin wij moesten werken. Die problemen oplossen, zei ik, daar wil ik naartoe."

Werner: "In het begin was ik niet betrokken bij de vakbond. Jean was wel alom gekend als de man van de vakbond. En we wisten: als er problemen zijn, dan moest je bij hem zijn. In 2015 waren er heel wat moeilijkheden omwille van een enorm streng sanctiebeleid. Ook mijn vriendin kreeg problemen. Jean probeerde daar iets aan te doen, maar er kwam geen verbetering. Welnu, mijn vriendin Elly was de enige vrouw op haar afdeling

en niet op haar mond gevallen. Ze begon Jean te helpen met zijn syndicaal werk en zo ben ik er ook ingerold."

"In 2016 vroeg Jean me om op de lijst te staan. Ik heb het gedaan en ik werd verkozen als lid van de ondernemingsraad. In het begin was alles nieuw. Gelukkig was Jean erbij op de eerste vergaderingen. We hielden steeds voorbereidende vergaderingen. Toen Jean vaker afwezig was omwille van gezondheidsproblemen, moest ik steeds meer alleen het woord voeren op vergaderingen. Ook dat was wennen."

"Ik heb ook geleerd dat je vooral veel geduld hebben. Stap voor stap werken. Vaak duurt het lang om iets te realiseren. Maar als je rustig en vastberaden doorwerkt, kan je veel bereiken. Ik heb ook geleerd dat een goede voorbereiding essentieel is. Je moet weten waarover het gaat. Enkel als de werkgever merkt dat je met kennis van zaken spreekt, krijg je respect."

→ Drie mannen en een vrouw, vier militanten van ABVV-Metaal. De volledige interviews lees je op www.abvvmetaal.be/magmetal

VAN DE WIELE: "AUTOMATISEREN OM COMPETITIEF TE BLIJVEN"

WILLEM DEBEUCKELAERE "HET VERZAMELEN VAN BIG DATA STAAT HAAKS OP ONZE PRIVACYWETGEVING"

ABVV-METAAL OP DE BARRICADEN VOOR MEER DIVERSITEIT

AFSCHEIDS-INTERVIEW MET JEAN VAN DE MAELE EN WERNER SCHMITT

"MIJN GROOTSTE OVERWINNING IS DAT ER VANDAAG EEN GROEP STAAT DIE HET WERK KAN VERDERZETTEN!"

LEES DE NIEUWE M@GMETAL

WWW.ABVVMETAAL.BE

Eindeloopbaan: wat zijn je opties?

Komt het einde van je loopbaan in zicht? Het is niet altijd eenvoudig te weten waar je nu eigenlijk recht op hebt, zeker met een regering die om de haverklap in de eindeloopbaanregelingen en ons pensioenstelsel snijdt. Wij zetten de verschillende systemen nog eens voor jou op een rij.

OUDE WERKLOZE ZONDER ANCIËNNITEITSTOESLAG

Werkloosheidsuitkeringen zijn degressief. Dat wil zeggen dat het bedrag vermindert in de tijd om uiteindelijk te komen tot een forfait afhankelijk van het statuut.

We onderscheiden drie periodes. De eerste periode, dezelfde voor iedereen, begint op de eerste dag van werkloosheid met uitkering tot en met de 12de maand. De

tweede periode begint vanaf de 13de maand en varieert, vanaf de 15de maand, naargelang het beroepsverleden (een verlenging van twee maanden per gewerkt jaar). De derde periode volgt op de tweede, met name ofwel vanaf de 15de maand in geval van onvoldoende beroepsverleden; ofwel vanaf de 49ste maand in geval van een lang beroepsverleden.



OUDE WERKLOZE MET ANCIËNNITEITSTOESLAG

De anciënniteitstoelage bestond voor werkloze 50-plussers met minstens 20 jaar loopbaan. De anciënniteitstoelage werd op 1 januari 2015 afgeschaft voor nieuwe werklozen.

Uitzonderingen:

- je genoot de toeslag in de loop van 2014;
- je werd uiterlijk op 30/6/2015 ontslagen in het kader van collectief ontslag aangekondigd in de periode van 1/10/2012 tot en met 30/11/2014 en was op de datum van ontslag 50 jaar of ouder met minstens 20 jaar loopbaan. Je krijgt de toeslag vanaf je 55ste na één jaar volle-

- dige werkloosheid;
- je werd ontslagen in het kader van collectief ontslag aangekondigd na 30/11/2014 en bij de eerste uitkeringsaanvraag na het collectief ontslag was je 56 met minstens 20 jaar loopbaan. Je krijgt de toeslag na één jaar werkloosheid op voorwaarde dat je 58 bent (geldt voor 2017);
- je hebt
 - o minstens 5 van de laatste 10 of 7 van de laatste 15 jaar gewerkt in een zwaar beroep (ploegen, nacht of onderbroken dienst) of
 - o je hebt 20 jaar nachtarbeid gedaan of

	Samenwonende met gezinslast	Alleenstaande	Samenwonende
eerste 3 maanden	65% met loongrens van 2619,09 bruto voor uitkeringsaanvragen vanaf 1/9/2017 of max. 1702,48/mnd	65% met loongrens op 2619,09 bruto voor uitkeringsaanvragen vanaf 1/9/2017 of max. 1702,48/mnd	65% met loongrens op 2619,09 bruto voor uitkeringsaanvragen vanaf 1/9/2017 of max. 1702,48/mnd
3 daaropvolgende maanden	60% met loongrens van 2619,09 of max. 1571,44/mnd	60% met loongrens van 2619,09 of max. 1571,44/mnd	60% met loongrens van 2619,09 of max. 1571,44/mnd
6 daaropvolgende maanden	60% met loongrens van 2441,04 bruto of max. 1464,58/mnd	60% met loongrens van 2441,04 bruto of max. 1464,58/mnd	60% met loongrens van 2441,04 bruto of max. 1464,58/mnd
+12 mndn werkloosheid			
13de t.e.m. 14de mnd	60% met loongrens van 2281,09 bruto of max. 1368,64/mnd	55% met loongrens van 2231,29 bruto of max. 1227,20/mnd	40% met loongrens van 2281,09 bruto of max. 912,34/mnd
15 tot 24 maanden werkloosheid in functie van loopbaan (2 mnd bijkomend per gewerkt jaar)	60% met loongrens van 2281,09 bruto of max. 1368,64/mnd	55% met loongrens van 2231,29 bruto of max. 1227,20/mnd	40% met loongrens van 2281,09 bruto of max. 912,34/mnd
25 tot 30 mndn werkloosheid	max. 1335,88/mnd	max. 1184,04/mnd	max. 836,68/mnd
31 tot 36 mndn werkloosheid	max. 1302,86/mnd	max. 1140,88/mnd	max. 761,02/mnd min. 675,96/mnd Vanaf 31ste mnd kan bedrag verhoogd worden als partner ook werkloos is en max. 912,34 bruto per maand krijgt. In dat geval wordt bedrag verhoogd tot min. 726,44/mnd .
37 tot 42 mndn werkloosheid	max. 1270,10/mnd	max. 1097,98/mnd	max. 685,62/mnd
43 tot 48 mndn werkloosheid	max. 1246,44/mnd	max. 1054,82/mnd	max. 609,96/mnd
vanaf 49 mndn werkloosheid	max. 1246,44/mnd Dit bedrag is ook het minimumbedrag dat steeds wordt toegekend na uitputting van het aantal maanden.	max. 1031,94/mnd Dit bedrag is ook het minimumbedrag dat steeds wordt toegekend na uitputting van het aantal maanden.	max. 539,76/mnd Dit bedrag is ook het min. dat steeds wordt toegekend na uitputting van het aantal mndn, tenzij partner ook werkloos is en max. 912,34 bruto per maand krijgt. In dat geval wordt bedrag verhoogd tot min. 726,44/mnd .

(bedragen in €)

- o je hebt gewerkt in de bouwsector en beschikt over een medisch attest of
- o je bewijst een lange loopbaan van 35 jaar

Je krijgt de toeslag na één jaar werkloosheid op voorwaarde dat je een loopbaan van 20 jaar hebt, én dat je 58 jaar bent (geldt voor 2017; in 2018 wordt dit 60 jaar).

	Samenwonende met gezinslast	Alleenstaande	Samenwonende
55-57	min. 1306,24/mnd; max. 1495/mnd	min. 1184,04/mnd; max. 1368,64/mnd	min. 965,38/mnd; max. 1140,62/mnd
58-64			min. 1061,06/mnd; max. 1254,50/mnd

(bedragen in €)

WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT of vroegere BRUGPENSIOEN)

Wanneer een onderneming oudere werknemers ontslaat, is SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, het vroegere brugpensioen) een betere optie dan gewone werkloosheid. De voorwaarden voor SWT werden verstrengd.

Vanaf welke leeftijd heb je recht op SWT?

Leeftijd	Voorwaarden
55	Voor ondernemingen erkend in herstructurering of in moeilijkheden die erkenning aanvroegen vóór 1 november 2016 en waarvoor de periode van erkenning inging in 2017.
56	Voor ondernemingen erkend als in herstructurering of in moeilijkheden in 2017-2018 voor zover een ondernemings-cao dit voorziet.
58 in 2017 59 in 2018	Met: <ul style="list-style-type: none"> • 35 jaar loopbaan waarvan 5 in de voorbije 10 jaar, ofwel 7 in de voorbije 15 jaar in een zwaar beroep (d.w.z. arbeid in alternerende ploegen, onderbroken diensten, nachtarbeid) • 35 jaar loopbaan + ernstige lichamelijke problemen ten gevolge van beroepsarbeid (cao 114) • 33 jaar loopbaan met 20 jaar nachtwerk of • 33 jaar loopbaan waarvan 5 in de voorbije 10 jaar, ofwel 7 in de voorbije 15 jaar in een zwaar beroep (d.w.z. arbeid in alternerende ploegen, onderbroken diensten, nachtarbeid) of • 33 jaar loopbaan in de bouw + attest arbeidsgeneesheer • 40 jaar loopbaan
60	<ul style="list-style-type: none"> • cao 17: ontslagen vóór 1/1/2015 + 60 jaar aan het einde van de arbeidsovereenkomst en ten laatste op 31/12/2016 (behalve als de wettelijke opzegtermijn na 31/12/2016 eindigt) 40 jaar beroepsverleden voor mannen; 33 jaar beroepsverleden voor vrouwen in 2017, 34 in 2018,... Vastklikken van rechten mogelijk indien de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden bereikt zijn ten laatste op 31/12/2014. Bijvoorbeeld: vrouw van 60 jaar met 28 jaar beroepsverleden in 2014: zij kan in SWT treden in 2017 (wanneer de vereiste loopbaanduur 33 jaar bedraagt) aan de voorwaarden van 2014 (28 jaar loopbaan). • Sector- of bedrijfs-cao die de leeftijd van 60 jaar voorziet voorwaarde dat de cao is neergelegd vóór 1/7/2015 en geldig tot max. 31/12/2017. Vastklikken mogelijk. • Ontslag tijdens de looptijd van de cao: leeftijd van 60 jaar aan het einde van de arbeidsovereenkomst en vóór het aflopen van de cao 40 jaar beroepsverleden voor mannen; 33 jaar beroepsverleden voor vrouwen in 2017, 34 in 2018... ten laatste aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Vastklikken van rechten mogelijk op voorwaarde dat de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden bereikt zijn vóór het aflopen van de cao => ontslag mogelijk na afloop van cao
62	Overgangsvoorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • 40 jaar beroepsverleden voor mannen • 33 jaar beroepsverleden voor vrouwen in 2017, 34 in 2018, tot 40 in 2024.



Wanneer bereik je de vereiste leeftijd?

Je moet de leeftijd bereiken ten laatste op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst afloopt:

- ofwel op de laatste dag van de opzegtermijn,
- ofwel op de dag waarop de overeenkomst wordt verbroken met betaling van een verbrekingsvergoeding.

En je moet de leeftijd bereiken tijdens de geldigheidsduur van de cao op basis waarvan het brugpensioen wordt genomen.

Dus:

- indien je opzegtermijn afloopt na de geldigheidsduur van de geldende cao, moet je de vereiste leeftijd bereikt hebben binnen de geldigheidsduur van deze cao;
- indien je opzegtermijn afloopt binnen de geldigheidsduur van de geldende cao, moet je de vereiste leeftijd bereikt hebben uiterlijk op het moment waarop de opzeg-

termijn afloopt;

- indien je arbeidsovereenkomst werd verbroken met betaling van een verbrekingsvergoeding, moet je de vereiste leeftijd bereikt hebben uiterlijk de dag waarop de arbeidsovereenkomst werd verbroken.

Uitzondering voor brugpensioen in geval van erkenning van bedrijf in herstructurering of in moeilijkheden: opzegtermijnen moeten verstrijken tijdens de geldigheidsduur van de cao.

Uitzondering voor brugpensioen in kader van collectief ontslag: je moet de leeftijd hebben bereikt op het ogenblik waarop de intentie van een collectief ontslag wordt aangekondigd.

Wanneer bereik je de vereiste anciënniteit?

Op het einde van de overeenkomst, dus ofwel de laatste gepresteerdag van de opzegtermijn ofwel de dag van het verbreken van de overeenkomst.

Moet je beschikbaar blijven?

Als bruggepensioneerde ben je niet automatisch vrijgesteld van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Informeer je dus bij het ABVV-kantoor in je buurt voor je brugpensioen aanvraagt!

Wanneer ga je als bruggepensioneerde met pensioen?

De bruggepensioneerde is verplicht op 65 jaar (en niet vroeger) met pensioen te gaan.

Hoe telt je brugpensioen mee voor je pensioen?

In het algemeen stelsel (SWT op 62 jaar, of 60 in overgangsregelingen):

- Indien ontslag vóór 20 oktober 2016: volledige gelijkstelling op basis van laatste loon
- indien ontslag vanaf 20 oktober 2016: gelijkstelling aan minimumrecht

TIJDSKREDIET - LANDINGSBAAN

Het systeem van tijdskrediet (of landingsbaan) staat oudere werknemers een arbeidsduurvermindering toe met 1/5de of 1/2de zonder beperking in de tijd (d.w.z. tot aan het (vervroegd) pensioen) en met een uitkering van de RVA. De regels hiervoor werden verstrengd door de regering-Michel en het systeem met uitkering is, behoudens uitzonderingen, enkel nog toegankelijk vanaf 60 jaar.

Landingsbaan 55 jaar

Uitkeringen voor landingsbanen

voor werknemers van 55 tot 60 jaar werden per 1 januari 2015 afgeschaft. Recht op onbetaalde vermindering van de loopbaan blijft (voorlopig) bestaan.

Voor de periode 2017-2018 werd een tweede kader-cao (nr 127) afgesloten om de leeftijd op 55 jaar te houden. Hierdoor wordt het recht gewaarborgd om op 1/5de of 1/2de landingsbanen te kunnen stappen vanaf 55 jaar met uitkeringen voor:

- zware beroepen (bouw, ploegen,

nacht) of lange loopbanen (35 jaar) mits sector-cao

- ondernemingen erkend als zijnde in herstructureringen of in moeilijkheden mits ondernemings-cao

Landingsbaan 60 jaar

De landingsbaan vanaf 60 jaar blijft mogelijk voor wie 25 jaar actieve loopbaan heeft en twee jaar anciënniteit bij dezelfde werkgever (of minder in overeenstemming met de werkgever).

	Voorwaarden	Uitkering/maand		Gelijkgestelde periodes
		Samenwonende	Alleenstaande	
4/5de	Voltijds gewerkt hebben gedurende de afgelopen 24 mnd	231,51 bruto 150,49 netto	279,38 bruto 181,6 netto of 231,47 netto voor eenoudergezinnen	Integraal behoud van sociale rechten en volledige gelijkstelling voor de pensioenberekening op basis van het laatste loon
1/2de	Minstens 3/4de gewerkt gedurende de laatste 24 maanden	323,97 netto	498,41 bruto 412,94 netto	Integraal behoud van sociale rechten en gelijkstelling voor de pensioenberekening op basis van het laatste loon gedurende het equivalent van 1 jaar. Vervolgens: op basis van het minimumrecht.

(bedragen in €)

PENSIOEN

Vervroegd pensioen

Het vervroegd pensioen is enkel mogelijk indien je een bepaald aantal loopbaanjaren kunt aantonen (met minstens 104 gewerkte of gelijkgestelde dagen).

Werkenden, werkzoekenden en invaliden mogen met

vervroegd pensioen voor zover ze genoeg loopbaanjaren hebben.

SWT'ers (bruggepensioneerden) moeten tot 65 jaar wachten. Deze voorwaarde zou afgeschaft worden in de toekomst.

Jaar	Leeftijd	Loopbaan	Uitzonderingen
2017	62,5	41 jaar	60 jaar indien 43 jaar loopbaan - 61 jaar indien 42 jaar loopbaan
2018	63	41 jaar	60 jaar indien 43 jaar loopbaan - 61 jaar indien 42 jaar loopbaan
vanaf 2019	63	42 jaar	60 jaar indien 44 jaar loopbaan - 61 jaar indien 43 jaar loopbaan

Wettelijk rustpensioen

Hierop heb je altijd recht, ongeacht het aantal loopbaanjaren.

- 65 jaar tot en met 2024
- 66 jaar vanaf 2025
- 67 jaar vanaf 2030

■ DIENSTENCHEQUES

Bedrijfswagen of -fiets: niet altijd een cadeau

Sommige dienstencheque-ondernemingen bieden hun werknemers de mogelijkheid een bedrijfswagen of -fiets te leasen. Maar daar moeten die werknemers een deel loon en/of maaltijdcheques voor laten vallen. In sommige gevallen loopt dat loonverlies hoog op. Bovendien moeten de werknemers zelf de kosten van de brandstof opheffen.

Ga zeker langs bij het ABVV en laat alles goed narekenen zodat je niet voor onaangename verrassingen komt te staan.

■ Mobiliteitsprobleem

Dienstenchequewerknemers leggen heel wat kilometers af om van de ene klant naar de andere te gaan. Het ABVV vraagt daarom al lang een verbetering van de verplaatsingsvergoedingen. Werkgevers klagen dat ze moeilijk nieuwe werknemers vinden, want heel wat werkzoekenden hebben geen eigen wagen.

Om dat probleem op te lossen geven sommige dienstencheque-bedrijven hun werknemers de mogelijkheid om een bedrijfsauto of elektrische fiets te leasen.



■ Geen cadeau

Het gaat niet om salariswagens. De werknemer kan via de werkgever een auto of elektrische fiets leasen. Daarvoor moet de werknemer een bijdrage leveren, door de maaltijdcheques en/of de verplaatsingsvergoeding en/of een deel loon af te staan. Brandstof betaalt de werknemer zelf.

Uit onze berekeningen, gebaseerd op een voorstel dat één van onze leden kreeg, blijkt dat die bijdrage

toch wel érg hoog kan oplopen. Anja werkt 24 uur per week. Ze heeft een netto maandloon van 1.116 euro en krijgt maaltijdcheques van 4 euro. Ze rijdt ongeveer 300 kilometer per maand voor het werk.

Ze kreeg het voorstel om een Opel Corsa te leasen, maar moest daarvoor een deel loon, haar verplaatsingsvergoeding en maaltijdcheques inleveren. Dit zou betekenen dat ze per maand 255

euro minder inkomen zou hebben. Anja ging niet op het voorstel in.

■ Vermijd verrassingen

Een nieuwe wagen klinkt uiteraard aantrekkelijk. Maar wie niet voor financiële verrassingen wil komen te staan maakt best op voorhand een berekening. Daarvoor kan je bij het ABVV terecht. We berekenen voor jou wat het leasevoorstel je maandelijks zou kosten. Zo neem je een weldoordachte beslissing.

■ SOCIAL PROFIT

Geen oneerlijke concurrentie!

Onbeperkt bijkussen is geen oplossing voor de personeelstekorten in de zorg.

Vrijwilligers zijn van onschatbare waarde en zullen dit in de toekomst ook blijven. De federale regering stelt voor dat vrijwilligers tot 500 euro netto per maand kunnen bijverdienen door bijvoorbeeld hun zieke familieleden of bejaarden bij te staan. Maar het zijn niet de vrijwilligers die moeten instaan voor de zorg. Om stappen vooruit te zetten moeten we inzetten op een deftig

kader voor mantelzorg, een goede balans tussen werk en privé voor iedereen en een degelijk professioneel aanbod in de zorg.

Voor ABVV Social Profit is het onaanvaardbaar dat vaste werknemers in de social profit vanaf volgend jaar de concurrentie moeten aangaan met vrijwilligers en bijkussers. De regering bereikte een akkoord waarin bepaald werd dat zij tot 6.000 euro per jaar onbelast zullen mogen bijverdienen. Dit tussenstatuut is weer een nieuwe vorm van

flexibiliteit die nadelig is voor iedereen.

Er dreigt serieus geconcurrereerd te worden met de normale tewerkstelling in de zorgsector. Wanneer een gebruiker de keuze heeft tussen enerzijds bijkomende uren voor een vaste verzorgende met deeltijds contract, of anderzijds een veel goedkopere vrijwilliger inschakelen, is de keuze immers snel gemaakt.

Deze nieuwe regeling zal mogelijk worden in heel wat onderdelen van

de sector, zoals de kinderopvang, bejaardenzorg, jeugdzorg en gehandicaptenzorg ... Deze flexibele werkracht bouwt geen sociale rechten op en de sociale zekerheid loopt inkomsten mis.

Met deze oplossing dreigt iedereen te verliezen: de overheid aan inkomsten, de gebruiker aan professionele zorg en de werknemers aan een degelijk personeelsstatuut. Wat verkocht wordt als een extra dienst is in werkelijkheid een stap achteruit in de zorgsector.

■ UNI PROPERTY SERVICES

De Fight for \$15 moet ons blijven inspireren

UNI Property Services, de internationale federatie die de werknemers in de schoonmaak en bewaking verdedigt, hield van 19 tot 20 oktober zijn jaarlijkse meeting. Vakbonden uit verschillende landen wisselden ideeën uit. Welke problemen ervaren we tijdens collectieve onderhandelingen? En hoe voeren we campagne voor loonsverhogingen?

De Algemene Centrale – ABVV herhaalde zijn eis voor een minimum uurloon van 14 euro. Op de luchthaven van Chicago werd een gelijkaardige campagne gevoerd voor een uurloon van 15 dollar. Vijf jaar geleden ontstond in de New Yorkse fastfoodketens de beweging 'Fight for \$15'. Sindsdien inspireerde die beweging tal van sectoren over het hele land. Men

slaagde erin het loon van 22 miljoen werknemers op te trekken.

Een ander onderwerp was het gebruik van sociale media door vakbonden, vooral in het kader van collectieve onderhandelingen. Meer en meer vakbonden maken hiervan gebruik want het zorgt voor een snelle communicatie met de leden en verhoogt de betrokkenheid.

Er werd ook gediscussieerd over de digitalisering en de toename van precare jobs, vooral door het gebruik van deeltijdse contracten.

■ Buitenlandse werknemers in een xenofobe wereld

In de sectoren van de schoonmaak en bewaking werken heel wat buitenlanders. De vakbonden maken zich zorgen over hun

Jouw mening

In het vorige nummer van De Nieuwe Werker schreven we een artikel over het gevaar van de flexi-jobs in de kapperssector. Die precare jobs dreigen de reguliere jobs in de sector te verdringen. Hieronder vind je een overzicht van de opvallendste reacties en getuigenissen op onze Facebook-pagina.



Wil jij ook je mening ventileren? Neem deel aan de discussies op onze Facebook-pagina's:



kwetsbaarheid. Daarom werden verschillende initiatieven genomen om hun integratie te bevorderen. Zo worden er taalworkshops georganiseerd of verspreid men pamfletten in verschillende talen.

■ RESULTATEN ENQUÊTE

Re-integratietraject helpt werknemers niet terug aan het werk

In 72 procent van de beslissingen wordt de werknemer definitief ongeschikt verklaard

72%

58%

58 procent was tijdens het invullen van de enquête in ziekteverlof

Maar liefst 19 procent werd ontslagen na een langdurige ziekte

19%

In december 2016 lanceerde de overheid nieuwe maatregelen om langdurig zieken terug aan het werk te krijgen. In september lanceerde de Algemene Centrale – ABVV een online enquête over dit re-integratiebeleid. 220 werknemers reageerden en bezorgden ons heel wat interessante informatie en getuigenissen.

Uit recente cijfers bleek dat het re-integratietraject in de meeste gevallen leidt tot ontslag. In 72 procent van de beslissingen wordt de werknemer definitief ongeschikt verklaard om zijn of ander werk in

de onderneming uit te voeren. De arbeidsovereenkomst wordt dan verbroken wegens medische overmacht, zonder ontslagvergoeding.

Alarmerende gegevens, en dus ging de Algemene Centrale op zoek naar getuigenissen van mensen die in de re-integratieprocedure zitten of zaten.

Geen aangepast werk

220 mensen reageerden op onze online enquête. 58 procent van hen was tijdens het invullen van de enquête in ziekteverlof, 23 procent

was terug aan de slag na langdurige ziekte, en maar liefst 19 procent werd ontslagen na langdurige ziekte.

Veel getuigenissen bevestigen dat de werkgever niet bereid is om aangepast werk aan te bieden. “In mijn beroep – dienstencheques – kan je geen aangepast werk krijgen”, aldus één van de respondenten. Of: “Mijn werkgever wilde me geen aangepast werk aanbieden. Ik kon en mocht niet meer terug naar mijn dienst. Ontslag volgde om medische overmacht.”

Verschillende respondenten gingen om financiële redenen terug aan de slag ook al gaat het eigenlijk niet meer. “Momenteel weet ik niet meer wat te doen. Werken zal me terug ziek maken. Niet werken is financieel niet haalbaar”, aldus een getuigenis. Een andere reageerde: “Ik ben verzorgende in de thuiszorg. Ik kan je verzekeren dat de werkdruk heel hoog ligt. Ik ben terug halftijds gaan werken omdat ik de hete adem van de mutualiteit in mijn nek voelde. Ik moest terug aan de slag van de mutualiteit. Mijn arts én therapeut vonden dit niet kunnen.”

Beter informeren

Uit getuigenissen blijkt ook dat de verschillende partijen in het re-integratietraject onvoldoende ingelicht zijn. Huisartsen denken vaak dat ze de patiënt helpen door te verklaren dat die zijn huidige job definitief niet meer kan uitvoeren. Ze gaan er vanuit dat er dan naar aangepast werk gezocht wordt. Maar in dat geval kan de werknemer wegens medische overmacht ontslagen worden en wordt het re-integratietraject net stopgezet. “Volgens de arbeidsgeneesheer moest de huisdokter me een verklaring bezorgen dat ik in de definitieve onmogelijkheid was mijn job nog uit te voeren, om het re-integratietraject in gang te zetten. Het gevolg was dat ik mijn C4 kreeg wegens medische overmacht.”

De arbeidsgeneesheren op hun beurt hebben vaak niet de expertise om echt op zoek te gaan naar aangepast werk en worden door de werkgevers gevraagd de klus snel te klaren. Ze krijgen vaak de tijd en

ruimte niet om te onderzoeken wat de echte mogelijkheden binnen het bedrijf zijn.

Onze delegees kunnen een belangrijke rol spelen binnen het comité voor veiligheid en gezondheid. Maar het vraagt tijd om dergelijke procedures uit te werken.

Wat doet het ABVV?

Het wordt steeds duidelijker dat het re-integratietraject er niet voor zorgt dat langdurig zieken echt begeleid worden naar een aangepaste of nieuwe job binnen het bedrijf. Het is vooral een middel voor goedkoop ontslag. Daarna is de werknemer – nog steeds ziek – aan zijn lot overgelaten om een nieuwe job te vinden.

De Algemene Centrale – ABVV dringt bij ministers De Block en Peeters aan op een versnelde evaluatie van het beleid en bekijkt welke bijkomende acties zich opdringen. Wij blijven erop wijzen dat er in de eerste plaats moet ingezet worden op preventie. Maak werk van werkbaar werk, in het bijzonder voor beroepen met lastige arbeidsomstandigheden.

Daarnaast moet in het re-integratietraject de gezondheid van de werknemer centraal staan: het hernemen van het werk moet op vrijwillige basis gebeuren, er moet een overeenkomst gesloten worden tussen alle betrokken partijen (zieke werknemer, behandelende arts, arbeidsgeneesheer, ziekenfonds en werkgever), en de werkgevers moeten verplicht worden om een passende job aan te bieden.

Sectorale onderhandelingen

Hoe gaat jouw sector vooruit ?

We onderhandelen momenteel in de sectoren over betere loon- en arbeidsvoorwaarden. De verbeteringen die je vakbond binnenhaalt zijn geldig voor alle werknemers uit de sector. In de federale gezondheidssectoren werd een nieuw akkoord afgesloten. We sommen de belangrijkste verbeteringen hier op. Voor een volledig overzicht kan je terecht op www.accg.be. Daar vind je ook informatie over de onderhandelingen in andere sectoren.



Gezondheidsdiensten

PC 330

➤ Koopkracht:

Enmalige verhoging van de eindejaarspremie in 2017.

Functieclassificatie:

Nieuwe functieclassificatie met nieuw loonmodel, met garantie dat niemand achteruit gaat.

Eindeloopbaan:

Opstart van een 2de pensioenpijler voor de residuaire sector (bestaat al in de andere subsectoren).



 STANDPUNT

Er gebeuren rare dingen rondom ons ...

Iedereen heeft de mond vol van de 'deeleconomie' of 'platformeconomie'. Minister De Croo maakt er zijn stokpaardje van. Hij laat geen enkele mogelijkheid voorbijgaan om dit te koppelen aan zijn ziekelijke drang naar flexibilisering van de arbeidsmarkt. Zoals gewoonlijk wentelt minister Peeters zich als een duiveltje in een wijwatervat om hier toch wat bij te sturen. Veel meer dan het net vermijden van de verdrinkingsdood bereikt hij echter niet.

Zoals in zovele andere dossiers van deze regering (de effectentaks is het laatste in de lange rij van voorbeelden) is en blijft de CD&V de speelbal van de coalitiepartners.

Bijklassen zonder sociale bescherming niet de juiste weg

De regering werkt volop van de zogenaamde bijklasspremies. Onder andere in bepaalde branches (kinderopvang, bejaarden- en gehandicaptenzorg, enzovoort) van de social profit zullen vrijwilligers tot 500 euro per maand onbelast en vrij van sociale zekerheidsbijdragen mogen bijverdienen. Dit wil zeggen zonder enige sociale bescherming of opbouw van rechten in de sociale zekerheid. Dit heeft nefaste gevolgen voor de tewerkstelling in deze sectoren. Het gaat hier immers over een vorm van sociale dumping omdat werkgevers deze flexibele goedkopere arbeidskrachten zullen verkiezen boven reguliere, degelijke arbeidsovereenkomsten.

De Croo wil ook de zogenaamde platformeconomie van deze bijklasspremies gebruik laten maken. Airbnb, Uber, Ubereats, Deliveroo, noem het maar op: ook hier zullen de 'pseudo-werknemers' betaald kunnen worden met de premie van maximum 500 euro onbelast en vrij van sociale zekerheidsbijdragen. Is dit echt de weg voor een 'modern arbeidsmarkt', zoals sommigen dat noemen? Is het pleiten voor degelijke arbeidsovereenkomsten en een goede sociale bescherming binnen de sociale zekerheid ouderwets? Wij menen van niet. En wij zijn fier om hiervoor te blijven vechten.

Algoritmen aan zet?

De digitalisering van onze leef- en werkwelt moet ons aanzetten goed na te denken over de toekomst van de arbeidsmarkt maar ook over die van de mens tout court. Door computers gestuurde algoritmen beïnvloeden meer en meer ons gedrag. Er wordt voorspeld dat de zogenaamde artificiële intelligentie de menselijke kennis zal overstijgen. Deze AI zou een bedreiging kunnen worden voor het bestaan zelf van de mensheid.

Wij zijn heus geen doemdenkers. Wij zijn echter niet de enige die zich hier vragen bij stellen. Dat er nood is aan bezinning hierover is wel duidelijk. Binnen de Internationale Arbeidsorganisatie denkt men na over ethische gedragscodes bij het

ontwikkelen van artificiële intelligentie. Onze internationale koepelorganisatie UNI (Union Network International) werkt aan een handleiding met te hanteren principes met betrekking tot ontwikkeling van nieuwe toepassingen gebaseerd op artificiële intelligentie. Bescherming van de privacy en het welzijn van de werknemers staan hierbij voorop. 'Big data' mag niet allesbepalend zijn voor wat wij kunnen doen en laten. Ook dit zal de agenda van ons toekomstig vakbondswerk bepalen.



Myriam Delmée
Ondervoorzitter BBTK

Erwin De Deyn
Voorzitter BBTK

FEDERALE SECTOREN GEZONDHEIDSZORG

Een sociaal akkoord, ja maar ...

Het sectorale akkoord voor de federale gezondheidssectoren (PC 330) is op 25 oktober ondertekend. De BBTK is tevreden dat er een akkoord is, maar we benadrukken dat dit een pragmatisch akkoord is, bij gebrek aan beter.

De BBTK raadpleegde voor dit sociaal akkoord op grote schaal zijn militanten: er doken heel wat vragen en het nodige voorbehoud op. Niet alleen ten opzichte van de door werkgevers en regering ingevoerde punten – die hun plaats niet hebben in een zogenaamd 'sociaal' akkoord – maar ook gezien de grote onzekerheid en het gebrek aan duidelijkheid rond verschillende punten die nog ingevuld moeten worden, via cao's of binnen werkgroepen.

Het gaat dus om een pragmatisch akkoord waarrond hoge waakzaamheid is geboden.

De BBTK wil dan ook volledig onafhankelijk blijven tijdens de toekomstige discussies die uitvoering zullen geven aan het akkoord. We zullen er in het bijzonder op toezien dat de geplande maatregelen niet nadelig uitvallen voor de tewerkstelling, de arbeids- en loonvoorwaarden van de werknemers.

We zetten de voornaamste maatregelen uit het akkoord op een rij.

Het voornaamste punt van dit sociaal akkoord is de **modernisering van de classificatie en nieuw loonmodel**. Voor deze maatregel moeten er nog twee cao's worden ondertekend. Voor de BBTK is het zonneklaar dat aan elke werknemer minstens het behoud van zijn huidige loonvoorwaarden moet worden gewaarborgd en dat deze ook de vrije keuze moet hebben om met kennis van zaken al dan niet in het nieuwe loonmodel te stappen, en dit in elke activeringsfase.

- Versterking van de tweede pensioenpijler: via bijkomende financiering zal het bedrag van de premie voor de gepensioneerde werknemers worden verhoogd.
- Een uitzonderlijke eindejaarspremie in 2017: wij hadden gehoopt een stap vooruit te kunnen zetten voor een dertiende maand. Dit zal evenwel nog niet lukken. Wij hebben voor 2017 wel een eenmalige premie verkregen bovenop de eindejaarspremie, dit dankzij het deel van de

middelen van het nieuwe loonmodel die gebudgetteerd maar in 2017 niet aangewend zijn.

- Stabilisering van de arbeidsovereenkomsten: in geval van vacante banen of uren krijgt de deeltijdse werknemer of werknemer met een contract van bepaalde duur die dit vraagt, voorrang voor een uitbreiding van zijn arbeidstijd of een contract van onbepaalde duur.
- Modernisering van het loonbaanbeleid: een werkgroep zou tegen juni 2018 voorstellen moeten uitwerken om de hele loopbaan werk en privé beter te kunnen combineren. Er is geen enkel budget voorzien voor deze maatregel. Voor de BBTK is er geen sprake van deze eindeloopbaanmaatregel te laten betalen via de gedeeltelijke afschaffing van de huidige eindeloopbaanmaatregelen.
- Flexibiliteit en stabiele, voorzienbare uurroosters: de referteperiode van het uurrooster wordt op zes maanden gebracht. De uurroosters worden in drie fases georganiseerd. Ze lopen over een periode van één maand en worden zeven kalenderdagen voor het begin van de prestaties definitief. De stabiliteit van deze uurroosters zou gewaarborgd worden door een versterking van de mobiele ploegen.
- Vakantieregeling: in het kader van een verlofplanning waarin rekening wordt gehouden met de continuïteit van de dienstverlening wordt het recht op twee weken vakantie, inclusief drie weekends, ingevoerd. Drie opeenvolgende weken zijn aan te raden. Ook hier worden de mobiele ploegen versterkt.
- Valorisering van de anciënniteit: de partners verbinden zich ertoe opnieuw te praten over de cao betreffende de valorisering van de anciënniteit ingeval van verandering van werkgever.
- Stress, burn-out en andere psychosociale risico's en herinschakeling van langdurig zieken: hoewel hiervoor enkel beperkte middelen zijn voorzien, zou via cao een kaderakkoord moeten worden gesloten.
- Hervorming van het ziekenhuislandschap: het betreft hier een hervorming ingezet door de regering waar de BBTK niet volledig kan achterstaan. De enige doelstelling van de BBTK in dit kader is om de tewerkstelling en de loon- en arbeidsvoorwaarden binnen de ziekenhuisstructuren en/of in de netwerken te vrijwaren.

VACATURE



VOOR DE UITBREIDING VAN DE NEDERLANDSTALIGE VORMINGSPLOEG IS DE BBTK OP ZOEK NAAR:

2 senior vormingsmedewerkers

Eén voor indiensttreding in februari 2018, de ander voor september 2018.

Functie

- Je bent verantwoordelijk voor de vormingen voor syndicale afgevaardigden, de werknemersvertegenwoordigers en de militanten in Brussel en Vlaanderen.
- Je werkt mee aan de samenstelling, actualisering, het beheer en de evaluatie van de vormingen.
- Je volgt de politieke en sociale actualiteit op de voet zodat je snel de beslissingen en standpunten van de BBTK kunt communiceren.
- Je bent verondersteld een vorming van een collega over te nemen indien nodig en je collega's te helpen bij de verschillende administratieve taken die bij de functie horen.
- Je bent steeds op zoek naar nieuwe manieren om de vorming levendig te houden en gebruikt moderne technologie om daarbij te helpen.
- Regelmatige verplaatsingen naar Brussel en doorheen Vlaanderen horen bij de functie.
- Je rapporteert rechtstreeks aan de verantwoordelijke van de vormingsdienst.

Profiel

- Je beschikt over een bachelor sociale wetenschappen of gelijkwaardig.
- Je hebt goede kennis van de huidige sociale context.
- Je hebt enkele jaren syndicale ervaring.
- Je bent op de hoogte van de verschillende vormingsmethodes.
- Je beschikt over uitstekende communicatieve vaardigheden en voelt je perfect op je gemak voor een publiek.
- Je beheerst het Nederlands perfect. Kennis van het Frans is een pluspunt.
- Je bent flexibel, enthousiast en dynamisch.
- Je hebt goede kennis van MS Office (Outlook, Word, Excel, PowerPoint).

Aanbod

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

Interesse?

Stuur je cv en motivatiebrief vóór 13 november naar HR-verantwoordelijke Anne Notebaert (anotebaert@bbtk-abvv.be). De selectieprocedure vindt op 24 en 27 november plaats.

Contactcenters: op naar duurzame en kwalitatieve jobs

Steeds vaker maken de werkgevers in contactcenters gebruik (en misbruik) van uitzendarbeid om prestaties à la carte en lagere lonen te kunnen toepassen. Een rampzalige toestand die de arbeidsvoorwaarden onder druk zet. De vakbonden klagen deze praktijken aan. De bedienden van de contactcenters zijn geen tweederangswerknemers. Daarom zet de BBTK zich samen met de LBC-NVK en de ACLVB in om de zaken te verbeteren.



“Hallo, je spreekt met Julie. Hoe kan ik je helpen?” Behalve de voornaam die kan verschillen, wordt deze standaardzin door bedienden van contactcenters de hele dag uitgesproken. Zij hebben een moeilijke job waarin de arbeidsvoorwaarden en de contracten steeds onzekerder worden.

In de week van 23 oktober hielden we een actieweek in de Belgische contactcenters. Het is tijd voor kwalitatieve banen.

Stress en interim à volonté

De werkomstandigheden in contactcenters zijn allesbehalve rozegeur en maneschijn. Het tempo ligt hoog, het management zet bedienden onder druk om maximaal te renderen, het contact met de klanten is soms erg onaangenaam, de uurroosters zijn onvoorspelbaar, ze zitten de hele dag op elkaar gepakt...

De contracten zijn vaak onzeker. De laatste cijfers spreken boekdelen: van de top-100 bedrijven die het grootste aantal uitzendkrachten tewerkstellen zijn het de contactcenters die op het hoogste podium staan. Deze bedrijven aarzelen niet om massaal uitzendkrachten in te schakelen, vaak via dagcontracten, waardoor ze over goedkope en hyperflexibele werknemers beschikken.

Er heerst immers een zware concurrentie onderling. Alleen het goedkoopste contactcenter sleept de grote contracten binnen. De werknemers betalen de prijs.

Voor betere werkomstandigheden en werkzekerheid

Wij vinden die ongelijke behandeling onrechtvaardig. Enerzijds omdat het gebruik van onzekere contracten de arbeidsvoorwaarden van de vaste werknemers onder druk zet. Anderzijds omdat het niet eerlijk is dat de uitzendkrachten niet dezelfde voordelen krijgen en vaak in een situatie van werkonzekerheid verkeren. Normaal gezien zijn dagcontracten en/of tijdelijke contracten enkel toegelaten in een beperkt aantal situaties en voor een korte duur.

Tijdens onze actieweek (maar ook daarna) willen we de bedienden bewust maken van het belang van syndicale vertegenwoordiging. Alleen op deze manier kunnen we de wantoestanden bestrijden én het verborgen gezicht van de contactcenters tonen.



Medewerkers van contactcenters aan het woord

Liam is 28 en werkt als uitzendkracht in het contactcenter van een webshop. “Ik had een job nodig en ben daarom een uitzendkantoor binnengelopen. Omdat ik drie talen spreek boden ze me al snel een job in een contactcenter aan. Waarom niet? Ik help graag mensen en ben sociaal.”

“Maar het is geen eenvoudige job. De mensen die bellen zijn ontevreden en op dat ogenblik ben je het gezicht van het bedrijf. Dan moet je het vaak ontgelden. We zijn verplicht tot 80 oproepen per dag aan te nemen. Soms heb je amper de tijd om te drinken of eens naar het toilet te gaan. Op het einde van de dag bonkt mijn hoofd. Mijn manager heeft me gezegd dat ik binnenkort kans maak op een vast contract. Ik doe dus extra mijn best. Als uitzendkracht krijg ik geen taalpremies. Een vast contract zou financieel dus interessant zijn voor mij: ik neem telefoons aan in het Nederlands, Frans en Duits. Maar ik twijfel toch om te tekenen. Het personeelsverloop is hier groot. Uiteindelijk zou ik toch iets anders willen doen. Misschien iets met echte contacten of toch in ieder geval iets rustiger.”

Hetzelfde horen we bij Anne, zij is 35 jaar en heeft sinds kort een vast contract in een contactcenter. “Ik begon met een interimcontract. Het zou zes maanden duren maar uiteindelijk heb ik pas na één jaar een contract gekregen van zes maanden. Dat is nog tweemaal verlengd en sinds drie maanden heb ik een vast contract. Ik heb al veel collega's zien vertrekken maar ik zie het zelf niet zitten om iets anders te zoeken. Je moet zeker en vast stressbestendig zijn in deze job. We werken voor verschillende bedrijven dus we wisselen vaak van project. Je moet er elke keer weer inkomen. Terwijl je targets al van de eerste dag moeten gehaald worden. Ik heb niet het gevoel dat er in ons geïnvesteerd wordt. Dat is jammer want we werken allemaal hard.”

Deliveroo-koeriers verdienen beter

Koerierdienst Deliveroo kondigt een beleidsbocht aan, waardoor de vele fietskoeriers hun sociale bescherming verder zien afbrokkelen.

De Deliveroo-koeriers werken vandaag met een arbeidsovereenkomst als bediende. Hun werkgever is de organisatie SMart die heel wat diverse activiteiten ontwikkelt, onder andere ook in de wereld van de podiumkunsten en de 'collaboratieve economie'. SMart sloot een tweetal jaar geleden met Deliveroo een overeenkomst met betrekking tot de fietskoeriers.

Ondanks het feit dat wij wel heel wat vragen hebben bij deze constructie, geeft een arbeidsovereenkomst als bediende (van bepaalde duur in functie van de opdrachten) toch een zekere sociale bescherming. Er zijn gesprekken lopende met SMart om deze bescherming nog te verbeteren. Ook de arbeids- en loonvoorwaarden moeten verbeterd worden via onderhandeling van de nodige collectieve arbeidsovereenkomsten.

Zelfstandigen

Deliveroo kondigt nu aan de samenwerking met SMart te willen stoppen. Zij willen de fietskoeriers laten werken op zelfstandige basis met betaling per geleverde maaltijd. Gedaan dus met enige sociale bescherming. Onzekerheid troef ook met betrekking tot het inkomen want er is geen enkele garantie in termen van arbeidstijd.

Dat deze aankondiging komt op het ogenblik dat minister De Croo de zogenaamde 'bijkluspremie' wil openstellen voor de platformeconomie, heeft hier waarschijnlijk mee te maken.

Garanties

BBTK is van mening dat de fietskoeriers, of het nu Deliveroo of andere bedrijven betreft, recht hebben op een arbeidsovereenkomst en moeten gedekt worden door collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit zijn de garanties voor sociale bescherming en degelijke arbeids- en loonvoorwaarden. Het door Deliveroo nu aangeboden 'statuut' staat hier haaks op.

BBTK zal met de fietskoeriers van Deliveroo afspreken welke (actie)middelen aan te wenden om hun belangen te verdedigen en hun sociale bescherming te verbeteren.

snelnieuws

RTL Belgium - Brussel - Historische stakingsaanzegging: Tijdens een algemene personeelsvergadering werd haast unaniem besloten om een actie- en stakingsaanzegging in te dienen, zowaar een primeur bij RTL Belgium. Het voorziene transformatieplan van de directie valt simpel samen te vatten: kosten drukken, een ontslagronde opzetten en drastisch snoeien in het personeel om de rendabiliteit te verhogen en de dividenden van de aandeelhouders te beschermen. Volgens het personeel is het project niet ambitieus genoeg om de uitdagingen van de toekomst aan te gaan en ontbreekt het de directie aan strategische visie. Tegelijk verschaft ze de personeelsvertegenwoordigers ook onvoldoende informatie zodat ze – bij gebrek aan duidelijk zicht op de toekomst – geen tegenvoorstellen kunnen formuleren. Onze prioriteiten blijven de volgende: het aantal ontslagen beperken en respectievelijk zo goed mogelijke vertrek- en arbeidsvoorwaarden verkrijgen voor wie weggaat en wie overblijft.

PC 130 - Grafische nijverheid: De onderhandelingen voor een sectoraal akkoord raken in het slop. Ondanks verschillende concrete voorstellen van de vakbonden om op andere punten tot een akkoord te komen, weigert werkgeversfederatie Febelgra nog steeds te praten zolang de nachtpremie (die momenteel in de sector betaald wordt) niet bevroren wordt. Als reactie op die koppige, allesbehalve constructieve houding hebben de vakorganisaties een stakings- en actie-aanzegging ingediend.

Coca-Cola - Industrie: De directie heeft aangekondigd dat ze een zestigtal banen wil schrappen in haar zeven Belgische vestigingen (Antwerpen, Gent, Chaudfontaine, Londerzeel, Hasselt, Heppignies en de hoofdzetel in Anderlecht). Elk jaar opnieuw komt er een druppelsgewijze ontslag- en herstructureringsronde in dit bedrijf, zowel in België als in de rest van Europa. De vakbonden protesteren hiertegen want intussen blijft het bedrijf flinke winst boeken.

Social Profit - Brussel: Op 24 oktober hield de Social Profit van het Brussels gewest een actie aan het Brussels parlement. De vakbonden zijn blij te horen dat er besloten werd om vanaf 2018 een budget van 11 miljoen euro aan de sector toe te kennen, maar ze hekelen wel dat de onderhandelingen zo lang aanslepen. Ze eisen dat er snel een concreet akkoord komt, en wel vanaf 1 januari 2018. In afwachting blijven de werknemers gemobiliseerd.



**Bedienden van de contactcenters
Op naar contracten en jobs van kwaliteit**

STANDPUNT

Voor goede 'jobs, jobs, jobs'

Jullie kennen allemaal het afgezaagde liedje van premier Charles Michel: "jobs, jobs, jobs". Alsof het volstaat dit steeds te herhalen om het werkelijkheid te laten worden. Maar, mijnheer Michel, de mensen trappen er niet in. Ze zien maar al te goed wat deze 'jobs, jobs, jobs' betekenen op het terrein: interimjobs, deeltijdse jobs, flexi-jobs.

Voor sommigen zou dat 'beter zijn dan niets'. Maar, meneer de eerste minister, wanneer de mensen de huur moeten betalen en brood op de plank moeten brengen voor hun gezin, dan is 'beter dan niets' niet genoeg. Ziet u, wanneer je naar de bank stapt voor een hypothecaire lening, dan kan je altijd zeggen: "ik heb een precair contract, dat is beter dan niets ..." Ze zullen je snel wegsturen.

Met een contract van bepaalde duur, onvrijwillig deeltijds, met een laag inkomen ... bouw je geen leven op, meneer de eerste minister. Dan kan je geen appartement of huis kopen. Je durft geen gezin te stichten zonder te weten of je voldoende inkomen zal overhouden om je kinderen waardig te laten leven.

Wanneer Charles Michel spreekt over 60.941 banen die in 2016 gecreëerd werden, dan 'vergeet' hij erbij te zeggen dat 10.200 daarvan deeltijdse banen zijn en 11.800 seizoensbanen of interimjobs. Hij doet alsof hij niet ziet dat de werkgelegenheid er veel beter op vooruitgaat in andere Europese landen dan in België. Met andere woorden, ons land profiteert van de gunstigere internationale context en de rol van de rechtse regering in het scheppen van banen is waardeloos, zelfs negatief.

In de sectoren van ABVV Horval stellen we vast dat de banen geleidelijk aan onzekerder worden. Uiteraard met de flexi-jobs in de horeca, en hun uitbreiding vanaf januari naar de bakkerijen van de voedingsnijverheid en de handel in voedingswaren. En ook met de stijging van het aantal uitzendarbeiders. Sommige ondernemingen uit de voedingsnijverheid tellen zo ... 40 procent uitzendarbeiders.

ABVV Horval zal in ieder geval niet op haar lauweren rusten. We wijzen de werkgevers op hun verantwoordelijkheden, zowel wat betreft de flexi-jobs (zie vorige editie van De Nieuwe Werker) als wat de uitzendarbeid betreft (we zullen het erover hebben in een volgende editie). Als ze niet begrijpen wat overleg inhoudt, zullen we hen eraan herinneren wat slagkracht is. De klassenstrijd is niet verdwenen.



■ Tangui Cornu en Alain Detemmerman
Covoorzitters van ABVV Horval

Als je in de voedingsnijverheid werkt en aangesloten bent bij ABVV Horval, dan heb je recht op een syndicale premie van €135. Meer info op www.horval.be of bij je plaatselijke afdeling.

■ CLAREBOUT

Tweede overlijden in anderhalf jaar tijd

Bij Clarebout is eind oktober de tweede keer in anderhalf jaar tijd een werknemer overleden. Hij stierf omdat hij zijn brood wilde verdienen.

Diepvriesfrietten en -kroketten, aardappelen in alle vormen. Je hebt wellicht al producten gebruikt uit de Clarebout-fabrieken.

De arbeider in kwestie werkte in de logistieke afdeling op de site van Waasten (Picardisch Wallonië). Hij was belast met de verpakking van producten en deed dat plichtsbewust. Op dinsdag 24 oktober overleed hij bij een arbeidsongeval.

Dit tragisch feit is geen alleenstaand geval. Het is slechts één van de ernstige disfuncties bij Clarebout sinds anderhalf jaar.

■ Twee overlijdens en 81 hospitalisaties

In april 2016 overleed een jonge uitzendarbeidster van 29 jaar op de Vlaamse site van de onderneming, in Nieuwkerke (West-Vlaanderen). Ze kwam vast te zitten in de transportband en werd gewurgd.

Deze zomer moesten er niet minder dan 81 werknemers van diezelfde site te Nieuwkerke worden opgenomen in het ziekenhuis, na een zeldzame legionella-besmetting te hebben opgelopen. De veiligheid van de werknemers kon niet gewaarborgd worden, maar toch zette de directie de productie voort door de zieke werknemers te vervangen door uitzendkrachten.

Na het overlijden van 24 oktober legden de arbeiders van Clarebout Warneton het werk neer. Hiervoor waren twee redenen: om hun droefheid te uiten over hun overleden collega en voor zijn familie, én om het gebrek aan veiligheid op de werkplek aan te klagen. "Te veel is te veel."

Marie-Line Colin, gewestelijk secretaris bij ABVV Horval, begaf zich 's anderendaags ter plaatse om naar de werknemers te luisteren. "De rol van een vakorganisatie is te verzekeren dat men veilig is op het werk, ondanks de productiviteit die de directie vraagt", legt Marie-Line Colin uit.

■ SLACHTHUIZEN

Dierenwelzijn en werknemerswelzijn moeten hand in hand gaan

In juli was er veel ophef over een video van de organisatie Animal Rights, waarin beelden getoond worden van mishandelde dieren in het slachthuis Verbist te Izegem in West-Vlaanderen. Vlaams minister van Dierenwelzijn Ben Weyts (N-VA) kondigde de sluiting van het slachthuis aan. Vervolgens mocht het slachthuis opnieuw open onder strikte voorwaarden. Eén van die voorwaarden is de voortdurende camerabewaking van werknemers waarbij de beelden voor iedereen toegankelijk zijn op het internet.

Vanzelfsprekend moeten de werknemers op een waardige manier behandeld worden om het dierenwelzijn te garanderen. Op een waardige manier, dat wil zeggen zonder aan een hels tempo te moeten werken met een productiviteit die belangrijker is dan wat dan ook. Dat wil ook zeggen met inachtneming van hun portretrecht.

De collectieve arbeidsovereenkomst 68 is hierover zeer duidelijk: voortdurende camerabewaking van werknemers is verboden.

"Een werknemer vertelde me met een knoop in zijn maag dat hij niet meer wilde komen werken. Een andere zei dat hij niet zeker weet of hij naar huis zal terugkeren wanneer hij het werk aanvat. Na deze personeelsbijeenkomst vond er een lange vergadering plaats met de directie om te komen tot een werkelijk engagement vanwege de directie inzake veiligheid. Na deze onderhandelingen behaalde ABVV Horval onmiddellijke maatregelen en maatregelen op middellange termijn om de veiligheid en het welzijn van de werknemers te garanderen."

■ Nooit meer

In de afdeling logistiek, waar het overlijden plaatsvond, heeft de directie er zich toe verbonden om onmiddellijk al het gebrekkige materiaal te vervangen en om de toegang tot gevaarlijke zones te verbieden, in afwachting van herstellingen. Een versterking van de ploegen tijdens audits en een betere informatie en mentoraat voor nieuw aangeworven werknemers worden ook voorzien.

Deze maatregelen worden tweemaal geëvalueerd: de eerste keer vanaf eind november, waarbij de afdeling logistiek onder de loep wordt genomen, nadien in januari voor de rest van de onderneming, voor wat betreft de andere veiligheidsaspecten. "Voor we de directie zien, ontmoeten we uiteraard eerst de werknemers, zodat ze ons kunnen uitleggen hoe zij concreet deze verbeteringen opmerken in hun dagelijks werk en wat er nog dient aangepast te worden", verduidelijkt Marie-Line Colin.

Nadat voorstelling van de maatregelen gingen de werknemers van de afdeling logistiek en de rest van het bedrijf ermee akkoord het werk te hervatten. Na deze dramatische gebeurtenissen zal het uiteraard nog tijd kosten en is er een aanzienlijke verandering van de arbeidsvoorwaarden nodig opdat de arbeiders hun werkdag zonder knagend gevoel kunnen aanvatten. ABVV Horval doet al het mogelijke om dit te verwezenlijken en om ieders veiligheid te garanderen. Als vakorganisatie ondersteunen we uiteraard de ontwikkeling van werkgelegenheid, maar niet onder om het even welke voorwaarden. Productiviteit mag niet samengaan met gevaar.

Iedereen zal bovendien ook begrijpen dat het totaal onhoudbaar is voor de werknemers om op elk moment van de dag in het oog te kunnen worden gehouden op internet door om het even welke nieuwsgierige.

ABVV Horval is extreem gevoelig voor dierenmishandeling en zal elke maatregel ondersteunen waarmee dit kan vermeden worden, op voorwaarde dat dit gebeurt met respect voor de werknemers. Voortdurende camerabewaking van de werknemers moet dus duidelijk geschrapt worden uit deze bepalingen.

Deze gebeurtenis moet ons echter doen stilstaan bij de arbeidsvoorwaarden in de slachthuizen. De arbeiders oefenen er een extreem zware arbeid uit, zowel fysiek als psychologisch. Bijna iedereen ondervindt er na enkele jaren gezondheidsproblemen. Bij de reflectie over het dierenwelzijn mogen we het werkritme en de productiviteitsdoelstellingen in de slachthuizen niet buiten beschouwing laten.

Alle gewesten talrijk naar Charleroi voor solidariteitsmars

10.000 mensen kwamen op maandag 23 oktober samen in Charleroi voor de Solidariteitsmars. Onder hen waren er ook massaal veel werknemers van ABVV Horval.

Niet minder dan 70 secretarissen en deleges van ABVV Horval Antwerpen maakten de verplaatsing naar Charleroi om hun Franstalige collega's een hart onder de riem te steken.

We leggen alvast een volgende afspraak met jullie vast: 21 november in Luik, tegen de beslissingen die de regering-Michel neemt tegen de werknemers en sociale uitkeringsgerechtigden.



ABVV
Horval



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 2016 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.

Bleef je sindsdien volledig werkloos, dan betaalt de RVA je in 2017 geen uitkering voor de dagen waarvoor je vakantiegeld kreeg. Neem je deze dagen niet op voor december 2017, dan brengt de RVA deze dagen automatisch in mindering van je uitkering van de maand december 2017. 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 2017 zodat de financiële impact kleiner is.

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 jou gekozen dagen. Voor die dagen krijg je dan geen uitkering.

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 in je ABVV-kantoor voor meer informatie.

Jack wil op vakantie

Jack is 23 en wil met de kerstvakantie twee weken vakantie nemen. Hij wil zijn verlof plannen maar het is hem niet helemaal duidelijk hoeveel vakantie hij mag nemen. Volgens zijn werkgever heeft hij maar voor één week vakantie-rechten opgebouwd. Dat vindt Jack niet eerlijk, een heel jaar teren op één week vakantie?

Gelukkelijk belt Jack naar ABVV-jongeren. Aan de telefoon vertelt Jack dat hij afgestudeerd is in juni 2016 en aan het werk sinds oktober 2016. De jongerenmedewerker vertelt hem dat hij recht heeft op vier weken vakantie: één week wettelijke vakantie en drie weken jeugdvakantie.

Voor **wettelijke vakantie** is de regel: elk gewerkt kwartaal in het lopende jaar geeft recht op één week vakantie in het volgende jaar. In 2017 heeft Jack dus inderdaad recht op één week wettelijke vakantie omdat hij in oktober 2016 met werken is gestart. Die wettelijke vakantiedagen kan Jack echter aanvullen met **jeugd-vakantie**. Want hij is jonger dan 25 en heeft in 2016 meer dan één maand gewerkt. Deze jeugdvakantie is een recht waarmee een jongere zijn wettelijke vakantie kan aanvullen tot vier weken, ook al heeft hij het jaar voordien onvoldoende gewerkt.

Jack vreest echter dat zijn baas dit zal weigeren. Die ongerustheid is niet nodig. **Jeugdvakantie is een recht,**

net zoals wettelijke vakantie.

Zijn werkgever zal er ook niets mee verliezen. Het geld dat Jack krijgt tijdens zijn jeugd-vakantie komt namelijk van de sociale zekerheid. Die uitkering bedraagt 65% van het gemiddelde brutodagloon dat Jack verdient net voor hij zijn eerste jeugd-vakantiedag opneemt.

ABVV-jongeren helpen Jack verder met zijn **aanvraag voor jeugd-vakantie**. Hij en zijn werkgever moeten een formulier invullen en dit moet Jack bezorgen aan de dienst werkloosheid van het ABVV. Dit moet pas nadat hij zijn verlof heeft opgenomen. Hij is er nu immers zeker van dat hij er recht op heeft. Als Jack zijn vakantie in verschillende keren opneemt, moet hij telkens een nieuwe aanvraag doen.

Meer info over jeugd-vakantie en andere jongeren-thema's vind je bij:

- ABVV Jongeren regio Antwerpen, Ommeganckstraat 35, 1ste verdieping, 2018 Antwerpen, 03 220 66 92, abvv.jongeren.antwerpen@abvv.be
- ABVV Jongeren Mechelen + Kempen, Grote Markt 48, 2300 Turnhout, 014 40 03 18, sarjini.otten@abvv.be



Info voor werkzoekenden

Donderdag 9 november of 23 november van 13.30u tot 16.30u Doe-sessie MIJN LOOPBAAN

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

Donderdag 16 november of 30 november van 13.30u tot 16.30u Infosessie MIJN LOOPBAAN

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

Maandag 4 december van 13.30u tot 16.30u Infosessie WERKLOOS, WAT NU?

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

Woensdag 13 december van 13.30u tot 16.30u Infosessie MET PENSIOEN

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

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 03-11-2017

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

- Ik schrijf me in voor de **doe-sessie Mijn loopbaan** op
 - 9-11-2017
 - 23-11-2017
- Ik schrijf me in voor de **infosessie Mijn loopbaan** op
 - 16-11-2017
 - 30-11-2017
- Ik schrijf me in voor de **infosessie Werkloos, wat nu?** op 4-12-2017
- Ik schrijf me in voor de **infosessie Met pensioen** op 13-12-2017

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

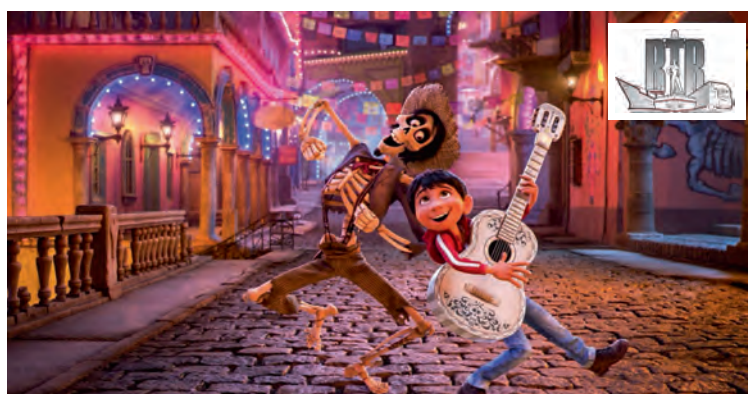
Nieuw adres voor het dienstencentrum Merksem



Het ABVV-dienstencentrum in Merksem verhuist naar een gloednieuw kantoor: ABVV-dienstencentrum - Bredabaan 572 - 2170 Merksem

Ons nieuwe dienstencentrum ligt schuin over het kantoor van de VoorZorg. Telefoon, fax en e-mailadres blijven behouden.

Zie www.abvv-regio-antwerpen.be voor actuele informatie over onze kantoren en openingsuren.



ZATERDAG 25 NOVEMBER

Het ABC van de grensarbeid

Pas als grensarbeider begonnen? Of plannen daartoe? Op zaterdag organiseert de Interregionale Vakbondsradaad Schelde Kempen een informatievoormiddag voor beginnende grensarbeiders die in België of in Nederland wonen.

Vakbondsmedewerkers geven de basisinformatie over sociale zekerheid, belasting, pensioen, loon en arbeidsvoorwaarden van grensarbeiders. Medewerkers van VDAB en UWV informeren je hoe het best werk te vinden. Aan het eind van de bijeenkomst krijg je het boekje 'het ABC van de Grensarbeid' mee als naslagwerk.

Wanneer? Zaterdag 25 november 2017 van 9 uur tot 12.30 uur

Waar? MFC Kloosterhof, Huijbergseweg 3B, NI-4631 GC Hoogerheide

Telefoon: +31 (0) 164 65 23 09

Kostprijs? De informatievoormiddag is gratis maar vooraf inschrijven noodzakelijk

Inschrijven? Via www.werkenoverdegrens.eu. Vergeet niet aan te geven of je blijft voor de gratis broodjeslunch.

Kinderfeest 2017: Zaterdag 2 december

Voor de aangesloten leden van de BTB Vakgroep Haven van Antwerpen, Wegvervoer & Logistiek, Binnenvaart & Koopvaardij, die kinderen hebben geboren tussen 01.01.2004 en 31.12.2016, organiseert de BTB-Afdeling Antwerpen het jaarlijkse Kinderfeest:

- **datum:** zaterdag 2 december 2017
- **film:** COCO van Pixar Animation Studios en Walt Disney Studio's
- **locatie:** Ciné KINÉPOLIS-Antwerpen (Noorderlaan/Luchtbal)
- **aanvangsuren:** 9.30u en 11.45u

Afhalen gratis toegangskaarten

vanaf 20 november tot en met vrijdag 1 december 2017 moeten de genummerde plaatsbewijzen en snoepkaart(en) tijdens de openingsuren afgehaald worden op de respectievelijke secretariaten, Paardenmarkt 66, Antwerpen.

Openingsuren: maandag tot en met donderdag 8.30-12u en 13-17u / vrijdag 8.30-12u.

Groepsaanbod warmtepompen

Zuinig én milieuvriendelijk verwarmen.

Zoek je warmte niet te ver. Schrijf je via SamenSterker in voor het groepsaanbod warmtepompen en geniet van tien procent korting op het volledige gamma warmtepompen van Viessmann.

Warmtepompen maken gebruik van hernieuwbare energie afkomstig uit de grond, de zon, het grondwater of de lucht. Ze verminderen het gebruik van fossiele brandstoffen, sparen waardevolle grondstoffen en beperken de schadelijke CO₂-uitstoot. Warmtepompen zijn geschikt voor nieuwbouw en renovatie. Bij het ontwerp wordt rekening gehouden met de bouwkundige en geologische omstandigheden en met jouw persoonlijke en individuele warmtebehoefte.

Via het groepsaanbod van SamenSterker garanderen wij de beste prijs-kwaliteit.

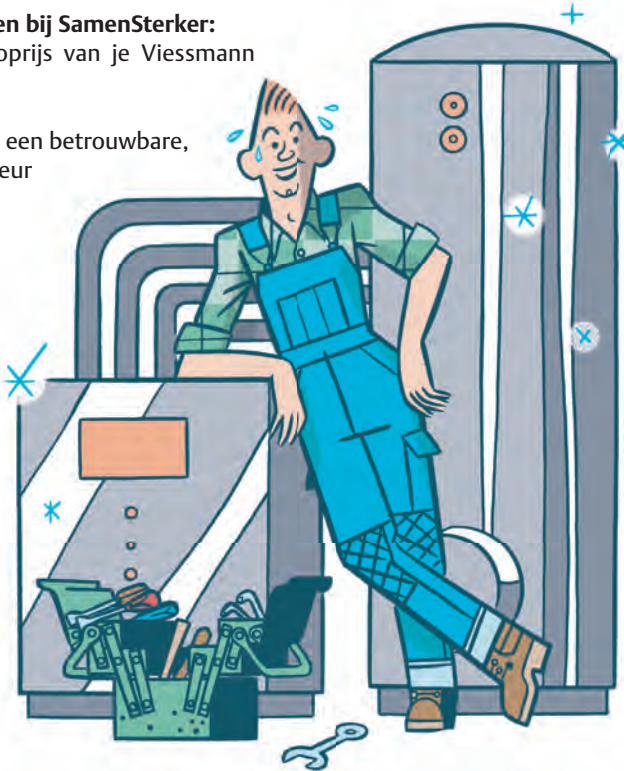
5 redenen om je in te schrijven bij SamenSterker:

- 10% korting op de brutoprijs van je Viessmann warmtepompsysteem
- 5 jaar garantie
- Offerte en installatie door een betrouwbare, ervaren én lokale installateur
- Eerlijke expertise
- Vrijblijvende offerte na plaatsbezoek

Hoe inschrijven?

Surf naar www.samensterker.be en vul de korte vragenlijst in.

Nadien word je gecontacteerd door de installateur uit jouw regio.



Vakantiegeld en werkloosheidsuitkering? Opgelet in december

Ben je sinds dit jaar volledig werkloos en nam je nog geen vakantiedagen op? Dan loop je het risico in de maand december minder uitkering te krijgen.

Voor wie?

Je werkte in 2016 als arbeider of als bediende. Je werd intussen ontslagen én je kreeg bij je ontslag vakantiegeld uitbetaald voor vakantiedagen die je nog niet opgenomen had of je ontving vakantiegeld via een vakantiekas.

Bleef je sindsdien volledig werkloos, dan betaalt de RVA je in 2017 geen uitkering voor de dagen waarvoor je al vakantiegeld kreeg. Neem je deze dagen niet op voor december 2017, dan brengt de RVA deze dagen automatisch in mindering van je uitkering voor de maand december 2017. Je uitkering zal dan een heel stuk lager zijn.

Onze tip

Je kan sowieso geen uitkering krijgen voor dagen gedekt door het vakantiegeld die je ex-werkgever of de vakantiekas betaalde. Dat is wettelijk geregeld. Maar je kan wel die dagen spreiden over de maanden die nog resten in 2017 zodat de financiële impact kleiner is.

Duid dus in november op je stempelkaart nog enkele 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 kan je dit rustig thuis bekijken op het e-loket 'Mijn ABVV'. Je kan ook steeds terecht in je ABVV-kantoor voor meer informatie. Je vindt ons op www.abvv.be.

VUL JE CONTROLEKAART
ONLINE IN.
WWW.ABVV.BE/STEMPELKAART

Bestel je Plopsa-voordeeltickets via Linx+

Geniet samen van halloween in Plopsa. Verwen je kids met een bezoek aan één van de Plopsa-parken. Dankzij Linx+ geniet je van een fikse korting op jouw toegangsticket.



Plopsaland € 30,99 € 35,99	Plopsaora € 14,99 € 19,99	Plopsa Indoor € 14,99 € 19,99	Plopsa Coo € 19,99 € 24,99	Plopsa Indoor € 14,99 € 19,99	Plopsa Park € 25,99 € 30,99
--	---	---	--	---	---

Tickets & info: linx.vlbr@abvv.be & 016.27.18.89



Infosessies 'werken met VDAB-tools'

ABVV-dienstverlening
de rode draad in je loopbaan

De VDAB verwacht dat werkzoekenden de online toepassing 'Mijn loopbaan' gebruiken in hun zoektocht naar werk. Dit is jouw elektronische tool bij de VDAB die je ook kan gebruiken om te solliciteren en om je dossier in orde te houden. Wij maken je graag wegwijs.

Heb je een computer, regelmatig toegang tot internet én wil je informatie over hoe je 'Mijn loopbaan' gebruikt? Waar je op moet letten als je hiermee aan de slag gaat? Welke knipperlichten belangrijk zijn? Ben je verplicht 'Mijn loopbaan' te gebruiken? Hoe solliciteren via 'Mijn loopbaan'? Hoe gebruikt de VDAB 'Mijn loopbaan'?

Schrijf je dan nu in voor één van onze infosessies:

(Infosessies zonder pc-praktijk. Deze sessies komen dus niet in aanmerking voor opleiding.)

- 2/11/2017 9.30 tot 12.30u in Halle
- 3/11/2017 9.30 tot 12.30u in Leuven
- 23/11/2017 13 tot 16u in Vilvoorde
- 1/12/2017 9.30 tot 12.30u in Leuven
- 27/11/2017 9.30 tot 12.30u in Diest
- 14/12/2017 9.30 tot 12.30u in Halle
- 18/12/2017 9.30 tot 12.30u in Diest

Deelname is gratis. Graag vooraf inschrijven via loopbaanadvies.vlbr@abvv.be. Nadien bezorgen we alle praktische informatie.

Komende loopbaanavonden



Eindloopbaanavonden

We overlopen alle mogelijkheden om af te bouwen met werken.

- Maandag 13 november om 19.30u
Cafetaria van de Brandwoeker, Woeker 7 te Oudenaarde



Pensioenavonden

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

- Dinsdag 14 november om 19.30u
Cultureel Centrum, Kerkplein 5 te Lokeren



Tijdskrediet: greep op je tijd

Combineren van werk en gezin is een ware uitdaging. Gezinnen maken puzzels niet alleen op vlak van arbeidstijd, maar ook op vlak van zorg, opvang en financiën. We bekijken dit samen.

- Maandag 6 november om 19.30u
ABVV, Houtmarkt 1 te Aalst
- Maandag 20 november om 19.30u
ABVV, Vrijdagmarkt 9 te Gent

Linx+ op het Festival van de Gelijkheid



14 december – Gent – Vooruit - 18u - Debat: 'Terug vat krijgen op tijd. Zinvol leven en zinvol werk.'

We gaan in debat met vier sprekers die elk hun eigen interpretatie hebben van 'hoe tijd ingevuld en beleefd kan worden': docent Johan D'Haeseleer, CEO Christophe Morbee, romanschrijver Joke Hermsen en communicatiedeskundige Ama Koranteng-Kumi. De moderator van dienst is Karel Verhoeven, co-hoofdredacteur van De Standaard.

Bezoek 'Ons Huis' onder leiding van een geëngageerde gids

Dinsdag 14 november om 19u. Inschrijven via Linx+ via info@linxplus.be of tel. 02 289 01 80

Deelname: 5 euro. We starten en sluiten af met een drankje in de SamenSterkerStore.



Activiteiten met Linx+

15 november – Dendermonde, Gentssteenweg 3, WZC Aymonshof (nabij het sociaal huis en de BIB): Ontbijt met een verhaal

16 november – Zottegem, Buke 21, Bond Moyson: Info Diabetes. We doorlopen de mini-workshops van onze diabetesexperten en maken tevens kennis met het aanbod van diabetes- en gezondheidsmateriaal – 3 euro – Info en inschrijven: tel. 053 727 824 of glenda.vanimpe@abvv.be

16 november – Gent, Vrijdagmarkt 9, Ons Huis – Ontbijt met een verhaal: Naar aanleiding van de dag van verdraagzaamheid laten we een aantal vertellers met een positief verhaal over samenleven aan het woord – van 9u tot 12u – gratis – Info en inschrijven: sophie.dreze@abvv.be

18 november – Aalst, Houtmarkt 1, café Volkshuis – Rondleiding 'Belfort Aalst Binnenstebuiten'. Ontdek alle verborgen hoeken en

kantjes van het Aalsterse Belfort met een ervaren gids – 14u – gratis – inschrijven verplicht: 053 727 824 of glenda.vanimpe@abvv.be

20 november – Ronse, Stationsstraat 21, ABVV – Info 'Nieuwe wetgeving over schenkingen en erfenissen' door Notaris Flamand – 19u – gratis – Info: Christine.geenens@abvv.be

21 november – Dendermonde/Wetteren – Bedrijfsbezoek aan de paardenmelkerij 't Kattenheye in Laarne en stokerij Rubens in Wichelen. Ontbijt op de boerderij warme maaltijd (blinde vinken, groenten, kroketten), rondleiding en degustatie in de stokerij Rubens. Mogelijkheid om de bekende 'Heirmanklok' te bezichtigen. Vertrek om 9.30u te Dendermonde, om 10u te Wetteren. Terug rond 17.30u en 18u. Prijs: € 40 p/p. Inschrijven via sophie.dreze@abvv.be of william.van.gasse@skynet.be, 055 339006 of 052 25928

Groepsaankoop gas en groene stroom

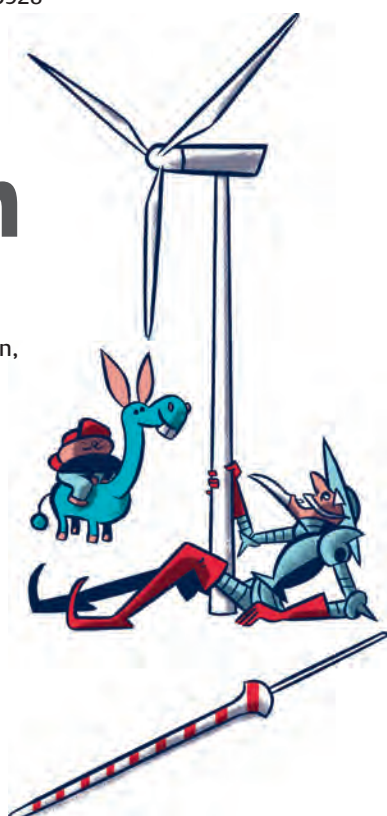
De hoge energiefacturen beu? SamenSterker organiseert twee maal per jaar een groepsaankoop gas en/of groene stroom. Meedoen kan je elektriciteits- en/of gasfactuur serieus doen dalen!

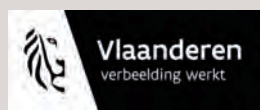
Inschrijven is volledig vrijblijvend. Indien je akkoord bent met het voorstel dat je ontvangt, kan je je deelname bevestigen. Wij regelen al het papierwerk voor je overstap, dus je hoeft na het bevestigen verder niets te doen.

Inschrijven en wegen op het aanbod kan nog tot en met 7 november 2017. Op 24 november 2017 ontvangen de personen die zich ingeschreven hebben van ons per e-mail het aanbod, berekend voor hun verbruik. Deelnemers die niet over een e-mailadres beschikken, ontvangen rond die periode het aanbod per post. Tot en met 18 december 2017 heb je de tijd om het aanbod te accepteren.

Inschrijven kan via onze website www.samensterker.be. Je kan de nodige gegevens terugvinden op je jaarlijkse afrekening. Je mag ook een kopie van

je laatste jaarafrekening aan ons doorsturen, dan schrijven wij je in. Voor meer informatie, neem je contact op met Brent Meuleman, coördinator SamenSterker Oost-Vlaanderen. SamenSterker Oost Vlaanderen, Speldenstraat 1, 9000 Gent ovlsamensterker@icloud.com – 0478 39 72 29





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

Machteld Cornelis
machteld.cornelis@linxplus-wvl.be

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

Zuidstraat 22/22, 8800 Roeselare
051 26 00 70
Op afspraak

Zilverstraat 43, 8000 Brugge
050 44 10 41
Op afspraak

J. Peurquaetstraat 27, 8400 Oostende
059 55 60 68
Op afspraak

CC ZWEVEGEM

Hobbyavond
6 november

Op maandag 6 november komen we om 19 uur samen in Zaal Sint-Paulus. We leren zelf driedimensionale wenskaarten maken. Benodigdheden: puntschaar, snijmat, cuttermes en pincet. Leden betalen €4 (niet-leden €5) voor de eerste kaart en materialen. Per bijkomende kaart wordt een bijdrage van €1,50 gevraagd. Inschrijven kan bij Geert Vanneste (056 32 01 72) of via culturele.centrale.zwevegem@proximus.be.

Country avond
25 november

Zaterdag 25 november organiseren wij een Country-avond in Zaal Sint-Paulus (Italiëlaan 6, Zwevegem). Deuren gaan open om 19 uur. Er is een live optreden van Tim Nash en Line-Dance initiatie. Iedereen welkom. Inkom: €5.

LINX+ GISTEL

Boekvoorstelling Graailand i.s.m. de Volkshogeschool Oostende en Epo
7 november

Maandenlang schreef Peter Mertens aan zijn bestseller 'Graailand'. Hij spreekt over de graaicultuur, het establishment en de crisis. Samen met Peter Mertens komen ook Sebastien Dewaele (acteur/muzikant), Erik Vlaminck (acteur), Junior Mthombeni (theatermaker), Hans Dewitte (vzw Het Klein Verhaal), Marian Stadsbader en Wim David (ACV), Carla Willaert en Erik Van Deursen (ABVV) en Tine Wyns (CAW Noord West-Vlaanderen) aan het woord. Warre Borgmans presenteert de avond. De boekvoorstelling zal doorgaan om 20.15 uur in De Grote Post (Hendrik Serruyslaan 18a, Oostende). De toegang is gratis. Graag inschrijven via www.epo.be/grailandinoostende. Meer info via 0468 21 75 54 of geertonraedt@hotmail.be.

Debat kapitalisme versus de aarde
30 november

Donderdag 30 november om 20 uur gaan auteur Ludo De Witte, hoogleraar Stephen Boucquin (auteur van 'Helemaal Anders'), Dirk Barrez (auteur van 'Transitie. Onze welvaart van morgen') en Peter Bossu (medewerker studiedienst sp.a) in debat over eco-socialisme in het OC Oud Stadhuis (Hoogstraat 1, Gistel). Ludo De Witte stelt onder meer zijn nieuwe boek voor met de titel 'Het kapitalisme versus de aarde'. Willen we de aarde en de mens redden van de ondergang, dan dringt een systeemwissel zich op. Linx+ Gistel organiseert deze avond in samenwerking met VIVA-SVV en Wij zijn

Socialisten. De toegang is gratis toegang. Meer info en inschrijven via 0468 21 75 54 of geertonraedt@hotmail.be.

DE BRUG KORTRIJK

Wijndegustatie met kaas
9 november

Op donderdag 9 november organiseert De Brug Kortrijk om 16 uur een wijndegustatie met kaas. Deze namiddag gaat door in het Textielhuis (Rijsselsestraat 19, Kortrijk). Er worden rode en witte wijn uit verschillende streken geproefd in combinatie met een kaasbordje met fruit en brood. De wijnen zijn achteraf ook te koop verkrijgbaar. Deelname kost €15 per persoon. Voor enkel een kaasbord, zonder degustatie, wordt een bijdrage van €10 gevraagd. Inschrijven is verplicht. Kaarten zijn te verkrijgen bij de bestuursleden tot 31 oktober. Meer info bij Eddy Sinnaeve (sinnaeve.eddy@gmail.com of 0486 23 31 97).

REISCAFÉ ANTIPODE

Reiscafé Cuba
10 november

Reiscafé Antipode komt op 10 november weer samen in de Mozaïek (Overleiestraat 15a, Kortrijk). Het doel van het reiscafé is om mensen uit het Kortrijkse, die interessante dingen willen tonen of vertellen rond reizen, een podium aan te bieden. Tijdens deze sessie neemt Andy Wouters ons mee naar het zwoele Cuba. Het reiscafé start om 20 uur. De inkom bedraagt €3.

CC LAUWE

Winterbarbecue
11 november

In het kader van de week van de smaak organiseert de Culturele Centrale Lauwe op 11 november een overheerlijke winterbarbecue. Er staan lekkere dingen op het menu zoals: côte à l'os, aardappelgratin, ratatouille, een heerlijk dessert ... Ook een aperitiefje en twee drankjes zijn inbegrepen. Kom mee genieten van deze smakelijke barbecue om 19 uur in Zaal Astoria (Hospitaalstraat 67, Lauwe). Inschrijven kan tot 6 november via 056 42 10 10 of jacky.behaegels@telenet.be. Deelnemen aan dit eetfestijn kan voor €27 per persoon (€13 voor kinderen). We vragen dit bedrag over te schrijven op rekening BE83 7380 0321 9715.

ABVV SENIOREN DE BRUG HARELBEKE

14de kaas- en wijnavond
17 november

Om 18 uur nodigen de ABVV-Senioren van Harelbeke je uit voor een heerlijke kaas- en wijnavond in de Blauwe Zaal van het Cultureel Centrum (Eilandstraat, Harelbeke). Inschrijven kan tot 13 november voor de prijs van €20. In deze prijs zitten een aperitief, kaas en wijn, en twee consumpties inbegrepen. Inschrijven kan bij Maurice Top (056 71 16 30).

Klaaskoekenwandeling door Stasegem en Harelbeke
26 november

ABVV Senioren en sp.a Harelbeke nemen je op zondag 26 november mee op klaaskoekenwandeling. We starten om 14 uur stipt voor een tocht van ongeveer 8 kilometer. Na de wandeling worden de deelnemers verrast met lekkere klaaskoeken met koffie en chocolademelk. Je krijgt dit alles voor maar €3,50. Inschrijven kan bij Maurice Top (056 71 16 30).

BIZ'ART TORHOUT I.S.M. LINX+ GISTEL

Voorrondes 6 en 7 Biz'art BLUES Rally
Leaky Roof en The Flashbacks
17 november en 1 december

Op 17 november komt Leaky Roof aan bod in de voorronde van de Biz'art BLUES Rally. Op 1 december komen The Flashbacks spelen.

De optredens starten om 21 uur. De deuren open vanaf 19.30 uur. Het publiek komt erin voor €5 in VVK. De avond zelf betaal je €8. Je kan tickets kopen in Den Langen Avond (Gistel), Topdisc (Torhout) en bij het bestuur. Meer info op <http://marcbisp.wixsite.com/bizart-torhout>.

SENIOREN METAAL BRUGGE

Wafels à volonté
17 november

Op vrijdag 17 november gaat in buurthuis De Wissel (Duivenstraat 19, Brugge) een wafelsmulpartij door. De wafels worden ter plaatse gebakken door onze eigen medewerkers. Er wordt ook voor koffie gezorgd. De extra calorieën kunnen nadien verbrand worden op de dansvloer en door te wiegen op muziek uit de jaren '60, '70, '80 ... met DJ Ronny. We starten om 14 uur. Leden betalen €6 en niet-leden €9. Meer info en inschrijven via 0475 31 46 22.

Danshart
30 november

Op donderdag 30 november gaat in zaal Jonkhove (Aartrijkestraat 9, Aartrijke) 'Danshart' door. Deze dansmarathon voor het goede doel (Expertisecentrum Dementie Vlaanderen) staat open voor iedereen. We openen de dans om 10 uur en houden vol tot 20 uur op de muzikale tonen van DJ Ivan en DJ Johan Persyn. Om 14.30 uur is er een optreden voorzien van The Older Brothers en om 17.30 uur komen Frank & Christel Galan langs voor een live optreden. Koop een steunkaart voor €2,50 en maak kans op een driedaags 'Bron-arrangement' voor twee personen bij Fontana of een waardebon van €500 van de reisorganisatie 'Axion Ski'. Wat zijn jouw favoriete nummers uit de jaren '50, '60 en '70? Stuur deze door via www.s-sportrecreas.be en maak kans op een cd met de beste nummers. Info en kaarten: 0478 95 95 51 of 050 44 79 56. Voor de 100 eerste aanwezigen (tussen 10 en 11 uur) is er een gratis ontbijt met koffiekoek en koffie voorzien.

ABVV SENIORENWERKING

Seniorenbeurs in CC De Steiger te Menen
18 november

Op zaterdag 18 november vindt er van 10 tot 18 uur een seniorenbeurs plaats in Menen. Diverse verenigingen laten de bezoekers kennismaken met hun werking aan de hand van infostands. Ook Linx+ en de ABVV Seniorenwerking zijn aanwezig. We stellen er onze activiteiten voor en laten de voorbijgangers kennismaken met de standpunten van de ABVV-senioren. CC De Steiger bevindt zich in de Waalvest 1, Menen. Meer info bij Marc Bonte (056 24 05 59 of marc.bonte@linxplus-wvl.be).

SENIOREN 'T MEULENTJE/SINT-PIETERS

Filmnamiddag
"Qu'est-ce qu'on a fait au Bon Dieu?"
21 november

Op dinsdag 21 november organiseren wij een filmnamiddag. Om 14 uur stipt start de film "Qu'est-ce qu'on a fait au Bon Dieu?" in het buurtcentrum De Dijk (Blankenbergsesteenweg 221, Brugge). Deelname kost €4 voor de leden, €6 voor niet-leden. Er wordt koffie en cake aangeboden. Info bij Patrick Desloovere op 0497 29 28 84.

SENIOREN ACOD BRUGGE

Gespreksnamiddag
'Het verhaal van het socialisme'
21 november

Joost Van Dommel komt op 21 november langs met een voordracht over de sociale strijd en het socialisme. Hij schreef een boek met als titel 'Gent, een bakermat van democratie en socialisme'. Tijdens de voordracht gidst hij ons door de geschiedenis van het socialisme en heeft het ook uitgebreid over het socialisme in onze stad, Brugge. De gespreksnamiddag gaat door in de Van Ackerzaal (ABVV-gebouw, 1ste verdiep) en start om 15 uur stipt. Tijdens deze voorstelling bieden wij de aanwezigen gratis

koffie en een stuk taart aan. Daarom is het uiteraard nodig om je in te schrijven. Dit kan tot 19 november met een mail of telefoon naar marc.caenen@telenet.be of 0479 86 23 88. Als kers op de taart kan je het schitterende boek ter plaatse kopen aan de interessante prijs van €25. Wens je dit boek nu al te bestellen, dan kan je dit melden bij inschrijving. Misschien een leuk ideeetje voor onder de kerstboom.

CC GELUWE-WERVIK

Filmavond Ben-Hur
24 november

Op vrijdag 24 november om 19 uur organiseert CC Geluwe-Wervik een filmavond met de spannende film Ben-Hur. Deze avond gaat door in lokaal LDC De Spie (Beselarestraat 3, Geluwe) en wordt georganiseerd in samenwerking met dienstencentrum 'De Spie'. Iedereen is welkom en de inkom is gratis. Meer info bij Dany Kerkhof op 056 51 65 52.

ABVV SENIORENWERKING BRUGGE

SHW goes crazy!
25 november

Op zaterdag 25 november gaan we naar het concert van Werkerswelzijn Brugge. Zij kozen dit jaar "SHW goes crazy!" als thema. Het belooft alvast een bijzonder aangename avond te worden, met zoals steeds een gevarieerd programma met sterke, plezante, maar ook verrassende nummers in diverse genres. Twee uur non-stop muzikaal amusement. Laat je aangenaam verwennen tijdens deze concert-avond. Het ceciliaconcert o.l.v. Ronald Vandommele vindt plaats in de Brugse stadsschouwburg (Vlamingstraat 29). Deze muzikale avond start om 20 uur. Tickets zijn in voorverkoop te verkrijgen bij Leo Descheemacker 0473 27 33 50 of suzyleo@euphony.net.

DE BRUG ROESELARE

Eetfestijn

25 november
Op zaterdag 25 november kan je vanaf 18.45 uur terecht in het ACOD in Roeselare (Sint-Amansstraat 112) voor een uitgebreid eetfestijn. We toosten samen op onze vriendschap met lekkere cava. Het diner bestaat uit warme beenhosp met heerlijke frietjes, een assortiment van groenten en lekkere sauzen. Het is dus smullen geblazen, aangezien je zoveel kan eten als je wil. Wie wenst deel te nemen, moet zich vóór 13 november inschrijven via vdbrene@skynet.be of 051 22 50 27. Deelnemen aan dit eetfestijn kan voor €22 per persoon. We vragen dit bedrag over te schrijven op rekening BE39 9731 3643 8719, met vermelding van 'Eetfestijn, naam en aantal personen'.

SENIOREN OOSTENDE

Filmnamiddag "Les femmes du 6ème étage"
28 november

Op het programma dit jaar staat "Les femmes du 6ème étage", een Franse dramakomedie. De film start om 14 uur. Leden betalen €4, niet-leden €5. Iedereen betaalt de dag zelf aan de ingang. We voorzien een koek en koffie. Meer info via rogerdeschacht@hotmail.com of 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, denkplaatjes 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.

Het sociale echt op de Europese agenda?

Het gebeurt niet vaak en verdient dan ook bijzondere aandacht: we kregen goed nieuws uit Europa. Er is een akkoord over de herziening van de detachingsrichtlijn terwijl de tekst van de Commissie 11 'gele kaarten' had gekregen van de (voornamelijk nieuwe) lidstaten. Het lijkt er dus op dat men eindelijk écht iets wil doen tegen sociale dumping, hoewel dit minimumcompromis niet heiligmakend is. Daarnaast geraakten de EU-ministers voor Werkgelegenheid en Sociaal Beleid het eens over de Europese pijler van sociale rechten.

Waarom betogen op 8 november?

Waarom betogen we samen met de andere vakbonden op 8 november in Brussel voor een sociaal Europa, terwijl er nu positieve signalen komen vanuit de EU? Omdat we de voornemens van de EU met een korreltje zout nemen. We zijn tevreden dat het sociale aspect en het arbeidsrecht terug op de EU-agenda staan. Maar tussen lepel en mond valt veel pap op de grond.

Sinds 2014 herhaalt Jean-Claude Juncker, voorzitter van de Europese Commissie, dat hij de EU een 'sociale triple A', een topscore, wil bezorgen. We stellen echter vast dat de balans op dit moment meer dan matig is. Het ultraliberaal economisch beleid heeft Europa steeds minder sociaal gemaakt: botte besparingen, concurrentie op lonen en fiscaliteit, afzwakken van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid, afbouw van openbare diensten.

Pijler = solide

Het ABVV en de volledige Europese vakbondswereld zijn ervan overtuigd dat Europa een toekomst heeft van vrede, sociale rechtvaardigheid en vooruitgang. De Europese pijler van sociale rechten biedt een kans om na te denken over een sociale gelijktrekking. De lidstaten zullen het akkoord over die pijler ondertekenen tijdens de top in Göteborg op 17 november.

Het mag echter niet blijven bij voornemens en mooie woorden: er moeten daden worden gesteld. Een beleid tegen sociale dumping en een beleid van een loonsverhoging moeten volgen. De brute besparingsprogramma's moeten stoppen en er moet een echt relancebeleid komen, met een solide investeringsplan voor de creatie van kwalitatieve jobs. Een Europa dat niet meer is dan een eenheidsmarkt zonder gemeenschappelijke fiscaliteit en zonder sociale gelijktrekking, kan onmogelijk sociaal zijn.

Een echte Europese sociale pijler moet solide zijn. De pijler zoals die voorligt, is wankel, en bevat niet de nodige instrumenten om Europa ooit een 'sociale triple A' te bezorgen. Het zijn vooral vage beginselen en niets concreet. De pijler zal vooral symbolisch zijn. Hij zal geen enkel bindend effect hebben voor de lidstaten en de Europese instellingen.

Eerste stap

Toch is deze sociale pijler een eerste stap, een kans die benut moet worden om verder te gaan en vooral om het Europese project zelf te redden. Dit

wijst op een zekere verandering in de toon van de Commissie, die zich bewust wordt van de verwoestende gevolgen en politieke risico's die een ongelijke samenleving voortbrengt.

Een Europa dat niet zorgt voor de mensen, maar mensen negeert en treitert, kan alleen ontgoocheling oproepen. Dat heeft dan weer politieke gevolgen zoals het groeiende succes van extreemrechts of het terugplooiën op zichzelf. Het werd tijd dat de Commissie en de Raad eindelijk eens door het raampje van hun ivoren toren keken om te beseffen wat er zich daar beneden afspeelt.

Een recordaantal onthoudingen bij de Europese verkiezingen, de door eurosceptici ingezette Brexit, de opmars van het populisme en anti-Europese extreemrechtse partijen, het onafhankelijkheidsstreven, de neiging tot afzondering als het gaat over migratie: het zijn allemaal onbetwistbare tekenen die tonen dat het vertrouwen in de capaciteiten van Europa afneemt. Zeker als het aankomt op uitdagingen rond globalisering, werkgelegenheid, de opwarming van de aarde en migratie. Bovendien getuigt het van een ernstige achteruitgang in de solidariteit, die net broodnodig is om de uitdagingen aan te gaan.

Verwittiging

Deze verwittiging is gericht tot de Belgische regering en de Belgische leden van het Europees Parlement. België zal zich waarschijnlijk achter de Europese pijler van sociale rechten scharen. Dit volstaat echter niet. België moet erop toezien dat

het een solide en doeltreffende pijler is die een opwaartse sociale gelijktrekking voortbrengt in de lidstaten. Men moet er eveneens voor zorgen dat een loonsverhoging overal in Europa vorm krijgt.

Ook België moet haar woorden in daden omzetten en gewicht in de schaal leggen bij alle gesprekken zodat er voor eens en voor altijd een einde wordt gemaakt aan sociale dumping. Uiteraard moet België haar sociaal en economisch beleid ook goed afstemmen. Dat houdt een radicale ommezwaai in. Ons land moet ophouden met het neoliberale beleid en de afbouw van sociale rechten en bescherming, van het arbeidsrecht en van de openbare diensten een halt toeroepen.

Net om dit aan de kaak te stellen, betogen we samen met het Europees vakverbond op 8 november in Brussel.

→ Meer info over de betoging op 8 november vind je op www.abvv.be/agenda



Robert Vertenuel
Algemeen secretaris



Rudy De Leeuw
Voorzitter

IN DE WERELD VAN BERNARD

is het niet normaal dat de premie van een omnium niet daalt als de waarde van de wagen daalt.

Daarom lanceert P&V de omniumverzekering die jaar na jaar daalt.



P&V AUTO

De nieuwe omnium waarvan de premie jaar na jaar daalt voor wagens ouder dan 2 jaar.

Meer informatie in uw agentschap of op www.pv.be



Met u, altijd en overal