

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 72^{STE} JAARGANG / NR. 19 / 17 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



Wij bevroegen bijna 15.000 mensen over hun werkomstandigheden. Zij geven aan dat de grenzen van de flexibiliteit bereikt zijn. De werktijd en de werkorganisatie moeten herzien worden. Het is hoog tijd om gas terug te nemen.

Dossier en verhalen van op de werkvloer op pag. **7** t.e.m. **10**

Diversiteit
Scan je werkvloer

pag. **3**

Edito
Fiscaliteit met
twee snelheden

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.

1ste Antwerp Tax Pride - maandag 4 december

Paradise Papers, Luxleaks, Panama Papers, Swiss leaks ... Het is welletjes geweest! Echte helden verschuilen zich niet op de Bahama's, de Kaaiman- of de Maagdeneilanden. EenEchteHeldBetaaltBelastingen.

Programma Antwerp Tax Pride

09.30u: Verzamelen aan het Sint-Jansplein 2060 Antwerpen
 10.00u: Vertrek Tax Pride
 10.30u: Actie aan federale overheidsdienst Financiën
 11.15u: Vertrek richting Waagnatie
 12.00u: Waagnatie: toespraken - muziek - humor - foodtrucks

belasting. Bedrijven, vermogenden, verhuurders, beleggers, ondernemers betalen een pak minder. Zij 'surfen' vrijwel gratis mee op de rug van de gewone belastingbetaler. Omdat de regering weigert aan andere inkomensgroepen een faire bijdrage te vragen, wordt de zorg, de sociale bescherming en de dienstverlening van onze overheid afgebouwd. Allemaal ten koste van ons, wij die wel belastingen betalen. Daarom ... genoeg is genoeg. **Rechtvaardige fiscaliteit nu!**

Wij zijn trots op de belastingen die we betalen. **Want met die belastingen zorgt de overheid voor:**

- onderwijs en cultuur;
- zorg, sociale bescherming en maatschappelijke solidariteit;
- sport en ontspanning;
- natuur, dierenbescherming, milieuzorg;
- treinen, trams, bussen, metro's, postbedeling, administratie;
- wegen, bruggen, ziekenhuizen, rusthuizen, scholen, sociale woningen, bibliotheken;
- bescherming en veiligheid door de brandweer, de politie, het leger;

- rechtspraak en justitie;
- en nog veel meer...

Daar zijn wij fier op. **Fier, maar niet onnozel!**

Daarom eisen we van de regering dat ze:

- de belastingen correct int en fraude en ontwijking bestrijdt;
- optreedt tegen de ontwijking via managementvennootschappen in belastingparadijzen;
- alle inkomens gelijkwaardig en progressief belast;
- snel een meerwaardebelasting invoert;
- alle ondernemingen bedrijfsbelasting laat betalen in verhouding tot de reële winsten en zonder gunstregimes;
- een taks op financiële transacties realiseert;
- harder optreedt tegen belastingontwijking via digitale platformen.

→ **Doe mee en mobiliseer voor onze ANTWERP TAX PRIDE op maandag 4 december. Hou de Facebook van ABVV-regio Antwerpen in de gaten voor snelle en actuele informatie.**

De werknemers betalen het meest



26 januari 2018

ABVV senioren nodigen je uit

Nieuwjaarsfeest

Een vreugdevolle namiddag boordevol zang, dans en humor



Koen Crucke

Johan Veugelaers
Luc Van Maeuwen
Showballer Showcase

Presentatie: Eddy Herman

Vrij 26 januari 2018
Deuren: 13.30u
Aanvang: 14.00u

Feestzaal BTB
Paardenmarkt 66
2000 Antwerpen

10 euro voor leden & VVK (+versnapering)
13 euro voor niet-leden & kassa (+versnapering)

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






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 1/01/2004 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 Studios
- **locatie:** Ciné KINÉPOLIS-Antwerpen (Noorderlaan/Luchtbal)

- **aanvangsuren:** 9.30u en 11.45u

Afhalen gratis toegangskarten

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

Openingsuren: 8.30u -12u en van 13u -17u / vrijdag 8.30u -12u



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



Vakbond in Beweging Lees je syndicaal magazine online



Vakbond in beweging

DRIEN MAANDELIJKS TIJDSCHRIFT | NR. 94
SEPT-OCT NOV 2017

AFGIFTEKANTOOR ANTWERPEN X
Toelingsnummer: P06973

Agenda

Wat beweegt er in de regio Antwerpen? Je vindt het in onze linXe agenda.

p 24

Actueel

Interview met Kathleen Van Brempst en Frank Moreels over sociale dumping

p 5

Wereld

Verhuizen om te werken

p 12

Het magazine Vakbond in Beweging brengt alle drie maanden syndicaal nieuws uit de regio Antwerpen. Vakbond in Beweging kun je online lezen op de website www.abvv-regio-antwerpen.be. In nummer 94 vind je:

- **Edito**
Met de fiets naar het werk.
- **Actueel**
De syndicale en politieke strijd tegen sociale dumping. Een interview met Frank Moreels (BTB) en Kathleen Van Brempst (sp.a).
- **Internationaal**
Verhuizen om te werken.
- **Boekbespreking**
Samenleven met gezond verstand.
- **Museum**
Museum De Reede.
- **Column**
Het water aan de lippen
- **De linXe agenda**



Voorrang van rechts op het kruispunt van de sociale ongelijkheid

In het nieuwe Gewestelijk Plan voor Duurzame Ontwikkeling van het Brussels Gewest gaat het hoofdzakelijk over mobiliteit. Enkele honderden pagina's beschrijven hoe we in Brussel de negatieve milieu-, geluids- en veiligheidsaspecten van de mobiliteit kunnen verbeteren. Allemaal goed en wel, maar er ontbreekt één zeer belangrijk aspect: de sociale ongelijkheid in de mobiliteit.

Vaak wordt mobiliteit afgespiegeld als een individuele keuze: we gaan met de auto, trein of fiets naar het werk en kiezen ons vervoermiddel zelf naargelang het ons uitkomt. Maar mobiliteit is veel meer dan dat. Mobiliteit plaatst zich midden op het kruispunt van de spanning tussen verschillende sociale groepen. En net als op alle kruispunten zonder rode lichten geldt ook hier de regel van voorrang van rechts.

Bedrijfswagens, er zijn er een half miljoen van in België. Iedereen is ervan overtuigd dat er te veel zijn op onze drukke wegen, maar alle bedrijfsvervoerplannen met 'Cash for Car' ten spijt, niemand wil zijn bedrijfswagen afstaan. Een echt luxeprobleem, in de letterlijke zin van het woord, want slechts 13% van de actieve bevolking heeft toegang tot een bedrijfswagen, en van die groep is 66% leidinggevend in z'n bedrijf. Kortom, hoe hoger de lonen, hoe meer bedrijfswagens. Hoe hoger de functie, hoe zwaarder de wagen en hoger het verbruik. Geografisch zien we de grootste concentratie bedrijfswagens in de grote steden (Brussel), niet in het centrum van de stad, maar in de periferie.

Pochen met de bolide krijgt zo een symbolisch kantje. Een stevige bedrijfswagen symboliseert het belang van een persoon: hij of zij staat aan het roer van de organisatie. Bedrijfswagens als statussymbool legitimeren de hiërarchie in het bedrijf en in de samenleving. Het 'beste' transportmiddel voor de beste 'werknemers'.

Bedrijfswagens in België kosten elk jaar 3,56 miljard euro aan gemiste fiscale en sociale bijdragen. Een enorm bedrag in tijden van bezuinigingsbeleid.

De onrechtvaardigheid gaat verder, want naast die bedrijfswagens fietsen, wandelen of rijden ook mensen naar hun werk die helemaal niet vergoed worden voor hun woon-werk verkeer. Een kwart van de actieve bevolking staat volledig zelf in voor die kosten.

Openbaar vervoer moet het antwoord zijn op het mobiliteitsprobleem in België. Maar het openbaar vervoer vervult die rol eigenlijk al, en dat mag best in de verf gezet worden. In een periode van vijftien jaar zagen de vier vervoersmaatschappijen van België hun jaarlijkse passagiersaantallen verdubbelen, naar 1,4 miljard in 2016. Onze algemene mobiliteit stijgt, en daarvoor gebruiken we proportioneel meer het openbaar vervoer. Voor de trein ging sinds 1995 het aantal gereisde kilometers per passagier met 60 procent omhoog. Met de auto daarentegen reden we slechts 20 procent meer kilometers.

Zowel op het aantal ritten, de afgelegde kilometers, als de dagelijkse passagiers boeken alle vormen van openbaar vervoer vooruitgang in België. Maar 'besparingen in het openbaar vervoer' is het mantra van de opeenvolgende

regeringen geweest. Voor de NMBS is een vermindering van 30 procent dotatie per afgelegde kilometer sinds 1999 het politieke antwoord op de verdubbeling van het aantal passagiers. Daar komen de betalende parkings aan sommige stations en verminderde dienstverlening bij.

Leg de besparingen in het openbaar vervoer naast de subsidiëring van bedrijfswagens voor de beter verdienende werknemers, en 'voorrang van rechts' blijkt meer dan een verkeersregel.

Deze bijdrage werd geschreven op basis van het Seminarie van Brise op 25 september 2017.



■ Hoe kunnen we tot een redelijke en eerlijke mobiliteit komen in Brussel? (Copyright foto: Luc Schuiten)



ABVV-partner in vrije tijd

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).

Zorg voor Lillo

Zondag 26 november:
bezoek van de sint in Lillo

De sint komt naar het voormalig voetbalterrein Lillonia, Hortelstraat in Lillo. Programma: om 14 uur goochelshow, tussen 15.15 uur en 15.30 uur Sinterklaasbezoek, om 17 uur afsluiter

door clown met figuurbalonnen. Het evenement is gratis. Voor de ouders, opa's, oma's en familie is er de mogelijkheid om soep en drank te kopen. Inschrijven is wel verplicht bij Bert Lalau (bert_lalau@telenet.be of 0499 72 27 66) en dit ten laatste op 17 november.

Carpe Diem

Zondag 3 december:

Sint-Barbaraviering in Wok Plaza

De feestdag van de patroonheilige van de mijnwerkers, Sint-Barbara, was voor de mijnwerkers één van de belangrijkste dagen van het jaar. Waar kunnen we dit beter herdenken dan in het mijngebouw zelf? Samen smullen we ons buikje rond in Wok Plaza. Stel je maaltijd zelf samen van soep, voorgerechten, hoofdgerechten tot dessert. Minimum 20 personen. Afspraak om 12 uur ter plaatse: C-Mine 1, Genk. Einde voorzien om 14.30 uur. 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).

't Cabaljon

Vrijdag 8 december:
viering 90-jarigen

We nodigen graag alle senioren vanaf 70 jaar uit, om onze 90-jarigen (°1927) uit Houthalen-Oost te vieren. Het feest vindt plaats in zaal Lentedreef in de Lentedreef te Houthalen-Oost. Programma: om 15 uur ontvangst met een tasje koffie en een lekker stukje taart, om 16 uur viering 90-jarigen met muzikale ondersteuning voor gezelligheid en een dansje. Toegang is gratis. Inschrijven vóór 1 december bij Myriam Bellio (0499 51 17 09), bij Guido Bulen (0479 21 60 43) of bij Bibi Satory (0497 12 84 72).

→ 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.



■ INTERVIEW MET RUDY DE LEEUW, VOORZITTER ABVV EN EVV

Terugblik op EVV-actie voor een sociaal Europa

Rudy, kan je als voorzitter van het EVV eens toelichten wat het EVV al verwezenlijkt heeft in de strijd tegen sociale dumping?

“Afgelopen tien jaar heeft het EVV zich permanent ingezet om de Europese detachingsrichtlijn die de arbeidsvoorwaarden van de (in het buitenland) gedetacheerde werknemers bepaalt, te verbeteren. Met het oog op deze doelstelling heeft het EVV intensief samen gewerkt met (politici in) het Europees parlement. Er werden een aantal stappen in de goede richting gezet. Ik denk hierbij o.a. aan de onkostenvergoeding bovenop het salaris voor verblijf in en verplaatsing van en naar het buitenland, de verbeterde notie van vergoeding of betaling, de toepassing van de sectorale barema's en de dubbele wettelijke basis. Maar het resultaat is nog lang niet wat het zou moeten zijn.”

“Dankzij onze goede vakbondssamenwerking op Europees vlak, hebben we onze boodschap extra kracht kunnen bijzetten. De uitwisseling tussen de vakbonden over de dagelijkse ervaringen en de problemen op het terrein, heeft ons geholpen bij het definiëren van onze Europese beleidsvisie. Het is echter niet altijd evident om de verschillende visies te verzoenen, zeker niet op vlak van detachering en sociale dumping. Wat werkgelegenheid oplevert voor het ene land, vormt vaak een bedreiging voor het andere land, in dit geval tussen West- en Oost-Europa. Het EVV speelt dan ook een cruciale rol om de interne solidariteit tussen vakbonden te vergroten. Een solidariteit die noodzakelijk is om de huidige misbruiken aan te pakken en het sociale Europa te realiseren.”

Wat onderneemt het ABVV op dit vlak?

“Het ABVV brengt deze pijnlijke kwestie voortdurend onder de aandacht onder andere via interpellaties van politici op Belgisch en op Europees niveau, via onderhandelingen in die sectoren waar het fenomeen manifest aanwezig is zoals de bouw en de transportsector en via campagnes en actiedagen.

Zo hebben we naar aanleiding van de 60-jarige viering van het 'Verdrag van Rome' op 24 maart 2017, een heuse actiedag tegen sociale dumping georganiseerd. Een actiedag die opnieuw zal plaatsvinden op 23 maart 2018.”

“Naast het politiek-syndicale werk, trachten we ook op vlak van de dienstverlening stappen vooruit te zetten. De werknemers die vanuit gans Europa in België komen werken, hebben uiteraard vragen over hun rechten en plichten. Door samenwerkingsverbanden op te zetten met partnervakbonden in Europa kunnen we deze werknemers helpen. We hebben nog een hele weg af te leggen om onze werking beter af te stemmen op de groeiende mobiliteit binnen Europa en België, maar we zetten overtuigd door.”

Lidstaten die maatregelen nemen tegen sociale dumping en op die manier hun loonnormen en sociale bijdragen willen bewaken, worden stevast vervolgd met een Europese procedure. Moet het credo van de EU: 'een open markt vraagt vrij verkeer van goederen en diensten' niet doorbroken worden?

“In dit opzicht steunt het ABVV het initiatief van het EVV ten volle om in de Europese Verdragen een sociaal protocol te voorzien, zodat lidstaten op gelijke voet komen te staan wat sociale rechten en economische vrijheden betreft. Dit om te vermijden dat Europa evolueert naar één grote vrije markt, los van een sociaal project.”

Ziet de EU niet in dat het laten begaan van sociale dumping mede de oorzaak is van sterk nationalistische reflexen? Sommigen schrijven de 'Brexit' hier zelfs aan toe.

“Sociale dumping zorgt ervoor dat werknemers, op basis van hun arbeidsvoorwaarden, met elkaar in concurrentie worden gebracht. Dit zorgt voor heel wat frustratie bij hen. Het ondergraaft ook terecht de geloofwaardigheid van het Europees project! De verantwoordelijken zijn hier de malafide werkgevers



die zonder scrupules gebruik en misbruik maken van de afwezige controles. Maar ook de lidstaten die bijvoorbeeld omwille van zogenaamde besparingen sociale inspectiediensten uithollen of de samenwerking met andere lidstaten verwaarlozen.”

“Wat de 'Brexit' betreft, die werd in eerste instantie ingegeven door de migratieproblematiek en vervolgens handig uitgespeeld door populistische partijen. Sociale dumping maakt hier onderdeel van uit. Zo verklaarde de Tsjechische minister recent tijdens de onderhandelingen tussen de Europese ministers van Werk over de herziening van de detachingsrichtlijn, dat bij het doorduwen van een akkoord tegen Centraal-Europa een 'Tsjexit' reëel was. Als er binnenkort geen stevige politieke maatregelen worden genomen om het Europees sociaal project écht vorm te geven, dan zullen werknemers in gans Europa het slachtoffer worden en zullen nationalistische tendensen nog meer de bovenhand halen.”

Wat is jouw prognose? Zal sociale dumping opgelost worden binnen afzienbare tijd? Wat is er voor nodig?

“Er zijn – gelukkig maar – ook positieve signalen. Ik verwijs hier nogmaals naar de resultaten in de Raad van Europa en in het Europees Parlement m.b.t. de herziening van de detachingsrichtlijn. Er is naar mijn aanvoelen ook een groeiend besef dat er meer coördinatie, samenwerking, controle en uitwisseling van gegevens nodig is op Europees vlak. Zo was er de verklaring van de EU-commissie voorzitter Juncker tijdens zijn toespraak over “de zomer van de Europese Unie”. Tijdens die toespraak opperde hij de idee van de oprichting van een “arbeidsautoriteit verantwoordelijk voor de bestrijding van sociaal misbruik en dumping.” Een goed idee, maar een idee dat enkel kan werken in sociaal Europa m.a.w. een Europa met een sterke algemene pijler voor sociale rechten. Wij vragen dan ook uitdrukkelijk dat deze sociale pijler geen lege doos blijft. Dat Europa laat zien dat het geeft om zijn burgers. Wij eisen grondige bijstellingen. Als EVV hebben we de sociale dialoog met de Commissie en de werkgevers opgestart. Dit sociaal Europa moet een feit worden.”

Reacties op Europees akkoord 'sociale dumping'

Frank, Marianne Thyssen spreekt triomfantelijk over het Europees akkoord 'sociale dumping'. Terecht?

Frank Moreels (BTB-voorzitter): “De Europese Ministers van Werk bereikten inderdaad een akkoord over de detachingskwestie. Europees Commissaris Marianne Thyssen stelt dit voor als een doorbraak in de strijd tegen sociale dumping. Het is een stap in de goede richting, maar we hebben nog een lange weg te gaan. Om effectief te komen tot 'gelijk loon voor gelijk werk' is veel meer nodig, zeker wat de transportsector betreft.”

Wat zijn volgens jou op Europees vlak de prioriteiten?

“De duurtijd voor detachering is 18 maanden. Dat is en blijft te veel. Bovendien krijgen de

lidstaten drie jaar de tijd krijgen om de regels om te zetten naar nationaal recht. Voor 2021 moeten we dus niet veel vooruitgang verwachten. Dit uitstel is onbegrijpelijk!”

“Het verschil in sociale zekerheid zal ook blijven: wie naar België gedetacheerd wordt, krijgt dan wel een Belgisch loon maar de bijdragen voor de sociale zekerheid dienen nog steeds in het land van herkomst betaald te worden. Zo blijft het winstgevend voor werkgevers om via Oost-Europa te werken. De bijdragen innen in het land waar de werknemer werkt, en doorstorten naar het land van herkomst is de juiste oplossing om sociale dumping écht te stoppen.”

“En dan kwam voor ons althans de klap op de vuurpijl: de nieuwe regels inzake detachering zullen niet onmiddellijk gelden voor de transportsector! Dit onder druk van enkele Oost-Europese en Zuid-Europese landen. Zij eisen dat eerst het “Road Package” besproken wordt. Onverantwoord uitstel, dat mogelijk in afstel zal uitmonden. BTB wil ook dat er werk gemaakt wordt van duidelijke regels inzake postbusfirma's. En 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.”



■ Kris Claessens, lasser, en Gunther Callebaut, magazijnier bij firma De Nul.

Kris en Gunther, op welke manier worden jullie geconfronteerd met sociale dumping?

“Steeds vaker zien we op de werven 'eigen mensen' verdwijnen en stellen we vast dat met buitenlandse onderaannemers wordt gewerkt. Onze eigen mensen zijn blijkbaar 'te duur' geworden.”

Wat vinden jullie van de nieuwe Europese wet om sociale dumping tegen te gaan?

“Het nieuw Europees akkoord zal de problemen niet oplossen, want voorziet enkel dat mensen die naar hier komen om te werken evenveel moeten betaald worden als werknemers van Belgische bedrijven. We vrezen bovendien dat dit verder een aanzuigeffect zal hebben, want ze zullen nog steeds goedkoper zijn dan onze mensen hier. De goedkopere sociale zekerheidsbijdragen van de buitenlandse werknemers zullen immers nog steeds in hun eigen land betaald moeten worden. Er kan pas een einde komen aan de oneerlijke concurrentie als zij niet enkel een Belgisch loon ontvangen, maar ook hun sociale zekerheidsbijdragen in België betalen. Er moet bovendien ook dringend actie ondernomen worden tegen de bedrijven die frauduleuze praktijken toepassen en tegen het wijdverbreid fenomeen van de schijnzelfstandigheid. We vrezen hoe dan ook dat er met de nieuwe wet nog meer jobs zullen sneuvelen.”



ABVV West-Vlaanderen

Duurzaamheid als hoeksteen bij ontwikkeling bedrijventerreinen en kantoren

'Welvaart en welzijn' zijn als vanouds twee van de pijlers waar de syndicale werking van ABVV West-Vlaanderen op steunt. West-Vlaanderen telt zo'n 30.000 werkzoekenden, waarvan we hopen dat die allemaal een waardige job vinden. Maar om jobs bij te maken, is er natuurlijk plaats nodig.

Sinds voorjaar 2017 heeft West-Vlaanderen een provinciale werkgroep om de ruimte voor economische ontwikkeling in West-Vlaanderen te onderzoeken. Alle sociale partners, dus ook ABVV West-Vlaanderen, zijn hierbij betrokken. WVI en Leiedal, twee studie bureaus, gingen aan de slag om met wetenschappelijke modellen de toekomstnaden voor de economische groei te berekenen.

Dit doen ze voor de komende tien jaar. De West-Vlaamse industrie zit in de lift. De resultaten van het onderzoek winden er geen doekjes om: als we aan de economische noden willen blijven voldoen, zal 753 hectare grond ontwikkeld moeten worden voor bedrijven, handel en kantoren. Dat lijkt veel, maar een deel ervan kan gehaald worden uit projecten die al gestart zijn, een ander deel uit het hergebruiken van terreinen die sinds sluiting of faling

leeg zijn komen te staan. Maar zelfs wanneer al die grond in rekening gebracht wordt, is er nog steeds een tekort van 430 hectare grond die nieuw ontwikkeld moet worden.

Met ABVV West-Vlaanderen denken we mee na over hoe die te ontwikkelen gronden het meest efficiënt ingevuld worden. Hoogstapelmagazijnen, meerlaagse productieruimten en ondergrondse parkeerplaatsen kunnen ervoor zorgen dat de beschikbare ruimte optimaal benut wordt. Daarnaast hebben gemeenschappelijke nutsvoorzieningen zoals brandwegen, bluswataansluitingen, zuiveringsinstallaties en zelfs magazijnen hetzelfde effect.

We blijven meewerken aan een goed evenwicht tussen industrie en milieu. Energiewinning door zonnepalen en windmolens (zowel kleine als grote installaties) moet zijn plaats hebben in ieder nieuw aan te leggen industrieterrein. Wanneer men nadenkt over mobiliteit zijn gescheiden verkeersknooppunten voor fietsers, automobilisten en vrachtverkeer cruciaal om een veilige rit naar het werk te garanderen. Fietsnelwegen van en naar die bedrijventerreinen en kantoorparken zijn een voorwaarde voor ontwikkeling.

Om de tewerkstelling op korte en lange termijn veilig te stellen en te laten groeien dringen we aan op snelle realisatie van enkele dringende dossiers in de regio Kortrijk: Blauwpoort Waregem – Menen West en regio Ieper Reigersburg). Voor die terreinen is geen kwalitatief alternatief.

We dringen er ook op aan dat lokale besturen, vooraleer ze van start gaan met het ontwikkelen van de gronden, een grondig participatietraject opzetten met de lokale buurtbewoners en lokale organisaties. Enkel door deze projecten samen uit te werken met alle betrokken partijen is een gedragen, goed uitgewerkt resultaat mogelijk. Het collectieve belang is ook hier bepalend.

Binnenkort start een overlegtraject voor wonen. We gaan voor betaalbaar en kwalitatief wonen, met bijzondere aandacht voor het sociaal wonen op huur of koopbasis voor de centrumsteden (kleinere provinciesteden), gemeenten en woonbuurten in West-Vlaanderen.

Als ABVV West-Vlaanderen blijven we op dezelfde positieve, constructieve manier bijdragen aan de West-Vlaamse tewerkstelling en economie.

WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

Uitkering: deeltijds werk en toch VDAB-controle?

Als je baan verliest, ga je op zoek naar een nieuwe. Of naar je eerste, als je net van school komt. Met wat geluk vind je een voltijdse job, maar dikwijls vind je (eerst) maar een deeltijdse job.

Voldoe je aan alle voorwaarden, dan heb je naast je deeltijds loon recht op een opleg van de RVA: de inkomensgarantie-uitkering (IGU). Of je daar recht op hebt, en hoe hoog die is, hangt onder meer af van het aantal uren dat je werkt, het loon dat je daarvoor krijgt en het stempelgeld dat je daarvoor kreeg.

Eén van de belangrijkste voorwaarden om die IGU te ontvangen, is dat je bij de VDAB ingeschreven bent én blijft als werkzoekende voor een voltijdse job. De uitkering die je krijgt, en ook de IGU (als je daar recht op hebt), is immers een tijdelijke uitkering tot je opnieuw een voltijdse baan vindt.

Vanaf nu gaat de VDAB ook controleren of je zelf voldoende zoekt naar een voltijdse job en meer dan vroeger proberen om je aan die voltijdse of bijkomende job te helpen. Ze passen daarbij twee regels toe.

1. Als je minder dan halftijds werkt, dan moet je tijdens het eerste jaar van je deeltijds werk zelf actief op zoek naar een voltijdse job of een bijkomende deeltijdse job. Je moet dat kunnen bewijzen. Er wordt ook van je verwacht dat je positief meewerkt aan alles wat de VDAB je voorstelt.

2. Als je halftijds of meer werkt, en ook na het eerste jaar dat je minder dan halftijds gewerkt hebt, moet je nog altijd positief meewerken aan alles wat de VDAB je voorstelt, maar moet je zelf niet meer actief naar een voltijdse of een bijkomende job zoeken.

Wat kan de VDAB je dan zoals voorstellen? Zij kunnen je uitnodigen voor het opmaken van een actieplan en je opdrachten geven. Ze kunnen je bijvoorbeeld een (bijkomende) job aanbieden of een opleiding voorstellen, je uitnodigen voor jobbeurzen en dergelijke.

Als je zonder geldige reden of zonder verwittigen niet ingaat op een oproep of een aanbod van de VDAB, dan kan de VDAB hiervoor je opleg (IGU) intrekken. Dit kan voor enkele weken zijn, maar ook voor meerdere maanden.

In eerste instantie zal de VDAB die deeltijdse werknemers met IGU aanspreken/aanschrijven die vanaf begin november 2017 met een deeltijdse job gestart zijn. Daarna volgen vanaf begin 2018 die deeltijdsen die al langer in het systeem zitten. De eerste keer zal de VDAB meestal via mail of telefonisch contact opnemen.

Heb je problemen? Vragen? Weet je niet wat je moet doen? Neem dan contact op met onze werkloosheidsdienst. Indien nodig brengen ze jou in contact met onze gespecialiseerde dienst loopbaanadvies. Loopt er toch iets mis en moet je naar het verhoor bij de controledienst van de VDAB? Neem dan zeker vooraf contact op met onze dienst arbeidsrecht. Al onze contactgegevens zijn terug te vinden op www.abvv-wvl.be en natuurlijk ook in jouw vertrouwd ABVV-kantoor.

**Onze kantoren zijn uitzonderlijk gesloten op
vrijdag 24 november.
Bedankt voor uw begrip.**

Weinig aandacht voor onthaal nieuwe collega's? Scan je werkvloer samen met je diversiteitsconsulent!

Meer tijd voor onthaal

Jongeren en uitzendkrachten maken twee keer meer kans om slachtoffer te worden van een arbeidsongeval. De oorzaken daarvan zijn vooral een gebrek aan ervaring en te weinig informatie over de risico's van de job. Dat betekent dus dat de informatie, opleiding en begeleiding van nieuwe werknemers vaak te wensen over laat. Dat heeft ernstige gevolgen. Daarom starten we binnenkort onze campagne op om meer aandacht te vragen voor het onthaal van nieuwe werknemers, en in het bijzonder voor kwetsbare werknemers. Er zijn namelijk heel wat mogelijkheden om het onthaal te verbeteren.

Onthaalbrochure en peter- en meterschap een must

Cao 22 verplicht werkgevers om een onthaal te organiseren voor alle nieuwe werknemers. Nieuwe werknemers hebben daardoor recht op informatie over hun arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, en over de job die ze gaan uitoefenen. Een onthaalbrochure is een uitstekend middel om die informatie permanent beschikbaar te stellen voor de nieuwe collega.

De werkgever moet een ervaren werknemer aanduiden voor de begeleiding van elke nieuwe werknemer. We noemen dit peter- en meterschap. Belangrijk is dat die peters en meters goed gekozen worden, voldoende tijd krijgen en goed begeleid worden.



Aandacht voor taal bij nieuwkomers

Een goede communicatie helpt om de nieuwe werknemer vlotter te laten samenwerken met zijn collega's. Soms gaat dat gewoon over eenvoudiger taalgebruik of letten op technische termen. Soms is er meer nodig. Nederlands op de werkvloer is een opleiding Nederlands voor mensen die al aan het werk zijn, op de werkvloer en op maat. Job- en taalcoaching is een extra mogelijkheid om ondersteuning inzake onthaal en taal te geven aan nieuwkomers.

Ondersteuning van een diversiteitsconsulent

Alle ABVV'ers kunnen bij onze diversiteitsconsulenten terecht met vragen of problemen over onthaal met aandacht voor taal. De diversiteitsconsulenten luisteren naar de situatie van de deleges en zijn werkvloer. We maken een grondige analyse van de situatie en zoeken naar de oorzaken. Samen bekijken we mogelijke oplossingen, altijd in overleg met de betrokken beroepssecretarissen. Zo komen we tot een plan van aanpak dat je kan gebruiken in het overleg met je werkgever.

Is jouw werkvloer in balans?

ONZE DIVERSITEITS-CONSULENT HELPT JOU HIERBIJ

→ De contactgegevens van onze diversiteitsconsulenten en meer uitleg over onze manier van werken vind je op www.scanjeworkvloer.be.

Magik? presenteert vernieuwde Magik?-nieuwsbrief

Waarom je die vooral moet lezen?

Omdat deze nieuwsbrief volstaat met interessante info voor jongeren, over school en werk.

Wat lees je deze week in de nieuwsbrief?

- Slaap je wel genoeg?
- Samenwonen als alleenstaande, hoe zit dat?
- Onbetaalde stages buiten school, mag dat zomaar?
- Deliveroo-fietskoeriers werken voortaan zelfstandig

De nieuwsbrief komt elke maand in je mailbox. Stuur een berichtje naar info@magik.be om je in te schrijven. Dan ben je altijd op de hoogte.



Wil je deeltijds werken met een RVA-uitkering? Opgelet!

VDAB controleert de beschikbaarheid van werkzoekenden.

De federale regering besliste eind 2015 dat deeltijds werkenden die bovenop hun loon een inkomensgarantie-uitkering (IGU) ontvangen, aangepast of actief beschikbaar moeten zijn.

De VDAB volgt dit sinds november 2017 op voor de nieuwe deeltijdse contracten met een IGU die na 31 oktober 2017 starten. Wat betekent dit voor jou?

Beschikbaarheid

Als deeltijds werknemer met behoud van rechten en een IGU moet je beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Je moet:

- bij VDAB ingeschreven zijn als werkzoekende voor een voltijdse job;
- ingaan op alle uitnodigingen van VDAB;
- actief meewerken met de voorgestelde begeleidingsacties;
- een passende job of opleiding aanvaarden.

Actief zoeken

Als je minder dan halftijds werkt, moet je de eerste 12 maanden van je deeltijdse job actief naar werk zoeken. De VDAB controleert dit als je in Vlaanderen woont en jonger bent dan 55. Kan je niet aantonen dat je zoekt naar voltijds werk, dan riskeer je een sanctie.

Aangepaste beschikbaarheid

Werk je minstens halftijds? Dan ben je vanaf de start van je deeltijdse job aangepast beschikbaar: je moet niet actief werk zoeken maar wel het individueel actieplan uitvoeren dat VDAB je voorstelt. Het bevat acties die aangepast zijn aan je vaardigheden, kennis en ervaring en het houdt rekening met je uurrooster.

Werkloos en ga je deeltijds werken?

Kom eerst langs bij de ABVV-werkloosheidsdienst. Breng de gegevens mee over het loon dat je zal verdienen en het aantal werkuren. Wij bekijken samen met jou de aangewezen procedure.

Tijdens de collectieve infosessies van ABVV-werklozenwerking krijg je alle informatie over je rechten en plichten als deeltijds werknemer of deeltijds werkloze. Op www.vlaamsabvv.be/werklozenwerking vind je wanneer en waar je de infosessie 'deeltijds werken, hoe zit dat?' of 'Werkloos, wat nu?' of een andere infosessie, cursus of vorming kan volgen.

Loopbaanbegeleiding nodig? Doe de test!



Omcirkel de rode knop bij elke stelling die op jou van toepassing is.

Heb je meerdere rode knoppen omcirkeld? Neem dan contact op met een loopbaanbegeleider om na te gaan of je in aanmerking komt voor loopbaanbegeleiding. We werken met loopbaancheques die je onder bepaalde voorwaarden kan aankopen bij VDAB. Elke cheque kost €40 en geeft recht op vier uur begeleiding. ABVV-leden krijgen de cheques volledig terugbetaald.

Ik vind het vervelend als anderen aan mij vragen wat ik doe als job.

Ik leer nog maar weinig nieuwe dingen bij in mijn functie.

Er zijn vaak conflicten op de werkvloer.

Mijn werk is emotioneel zwaar.

Mijn werk is fysiek zwaar.

Ik heb regelmatig last van stress.

Contact

- Ja! Ik wil dat een ABVV-loopbaanbegeleider mij vrijblijvend contacteert.
- Ja! Ik wil zelf al aan de slag en ontvang het loopbaanwerkboek gratis in mijn brievenbus.

Voornaam en naam:

Straat en nr.:

Postcode en gemeente:

Telefoon:

E-mail:

Stuur deze contactbon per post naar ABVV Loopbaanbegeleiding, Watteestraat 10, 1000 Brussel of per e-mail naar loopbaanbegeleiding@vlaamsabvv.be. Meer informatie nodig? Surf naar www.abvloopbaanbegeleiding.be.

■ KAPPERS

Geef je mening en maak kans op een Bongobon

In de sector bestaat een afspraak dat werknemers recht hebben op twee opeenvolgende rustdagen. In de praktijk vallen die meestal op zondag en maandag. De werkgevers willen die afspraak veranderen. Het aantal rustdagen zou op twee blijven, maar niet noodzakelijk meer opeenvolgend, bijvoorbeeld zondag en donderdag.

De werkgevers zeggen ons dat de werknemers in de sector daar geen problemen mee hebben. Maar we willen dat liever van jullie zelf horen. Daarom deze korte enquête.

Surf naar www.accg.be en klik door naar je sector. Daar vind je een link naar de enquête. Het neemt maximum vijf minuutjes in beslag. Onder de deelnemers verloten we een Bongobon ter waarde van 35 euro.



■ BEWAKING

Gentse parkeerwachters voeren actie

Op 6 november voerden de Gentse parkeerwachters actie. Mobiliteitsbedrijf Gent doet beroep op private bewakingsfirma's voor de parkeercontrole. Maar het houdt zich daarbij niet aan de spelregels van onderaanneming, onder andere door zich te moeien met het personeelsbeleid van de onderaannemers. Toen het Mobiliteitsbedrijf bleef weigeren om daarover in gesprek te gaan, beslisten de werknemers om te staken.

Het Mobiliteitsbedrijf Gent besteedde de parkeercontrole uit aan private bewakingsfirma's. Naar aanleiding van een nieuwe aanbesteding ging op 6 november het contract van G4S over naar Trigion. Van de dertig werknemers nam Trigion er 22 over van G4S (sectorale afspraak), maar het Mobiliteitsbedrijf stelde dat hiervan zes werknemers niet langer welkom waren, omdat ze naar hun oordeel niet meer voldeden.

Patrick Serlet, secretaris van de Algemene Centrale – ABVV, zegt dat "het Mobiliteitsbedrijf hier zijn boekje te buiten gaat. De regels van onderaanneming zijn duidelijk: de opdrachtgever (klant) mag zich niet rechtsreeks inlaten met het gezag en toezicht op de individuele werknemers van de leverancier van diensten. Dit heet het wettelijk verbod op terbeschikkingstelling. Maar in de dienstensectoren bewaking, schoonmaak, maar ook

■ BOUWSECTOR

Sporen van asbest in straalmiddel

Het Nederlandse bedrijf Sibelco maakt straalmiddelen die in de bouwsector gebruikt worden en levert aan heel wat Belgische bouwbedrijven. Eind oktober werden sporen van asbest gevonden in een van de producten, Eurogrit. Het gaat om een product dat is samengesteld uit zand en slakken uit hoogovens. Gezien het grote gevaar van asbest werden verschillende bedrijven en bouwerven stilgelegd. Uiteindelijk bleek dat België gespaard bleef. Maar we moeten waakzaam blijven.

De oorzaak van het probleem lag in slakken die het Nederlandse bedrijf had aangekocht in Oekraïne. In theorie kunnen er in slakken geen asbest zitten, dus werden ook geen specifieke tests uitgevoerd. Er werden wel andere tests op schadelijke stoffen uitgevoerd en (bij toeval) werden ook sporen van asbest gevonden.

■ 'Klein' probleem?

Luc Van Hamme, afdelingshoofd van het regionaal toezicht op het welzijn op het werk (TWW), heeft in Terzake op de VRT in een vrij ongelukkig interview gezegd dat we dit probleem moeten minimaliseren.

Maar voor Constructiv, een organisatie beheerd door vakbonden en werkgevers, was de ongerustheid terecht en mag de situatie zeker niet geminimaliseerd worden. Ze gingen in gesprek met Luc Van Hamme. Die bevestigde dat alle bedrijven waar het product in België geleverd werd, een bezoek hebben gekregen van de inspectie. Hij kan ook bevestigen dat er, na uitvoerige testen, geen sporen van asbest werden gevonden in België.

■ Waakzaamheid geboden

Goed nieuws uiteraard, maar we sporen alle werknemers toch aan om waakzaam te blijven. Bij twijfel raden we hen aan contact te nemen met hun preventieadviseur of indien nodig met de regionale inspectie TWW.

Een zoveelste feit met asbest toont aan dat we werk moeten blijven maken van de problematiek. De sociale partners van de bouw zijn erg gemotiveerd en proberen al jaren vooruitgang te boeken. Zo maakten ze een asbestmemorandum op met concrete aanbevelingen om België asbestvrij te krijgen. Alleen moeten we vaststellen dat de overheid hopeloos achterblijft.

■ DIAMANT

Uitbetaling wintervakantiegeld

In de diamantnijverheid wordt het vakantiegeld in twee schijven uitbetaald. De eerste schijf wordt uitbetaald in de zomer, de tweede schijf in de winter. Wie in 2016 gewerkt heeft in de sector heeft recht op vakantiegeld in 2017. Het wintervakantiegeld zal uitbetaald worden in de week van 8 december. Je ontvangt een

rekeninguittreksel met een detail van de berekening. Wie op 17 december nog niets ontvangen heeft kan contact opnemen met de Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid op het nummer 03 213 50 30. Ook adreswijzigingen of wijziging van rekeningnummer moet je daar doorgeven.



Is je loon verhoogd op 1 november 2017?
Check onderstaande lijst.

■ Indexering:

Hardsteen Luik-Namen
Porfier-kwartsietgroeven Waals-Brabant
Porseleinaarde-zandgroeven
Grint-zandgroeven
Cementfabrieken
Keramië
Petroleum

■ Conventionele loonsverhoging:

Hardsteen Luik-Namen
(retroactief vanaf 1.9.2017)
Porfier-kwartsietgroeven Waals Brabant
(retroactief vanaf 1.9.2017)
Zandsteen-kwartsietgroeven
(retroactief vanaf 1.9.2017)
Kalksteengroeven
(retroactief vanaf 1.10.2017)
Jute
(retroactief vanaf 1.9.2017)

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



■ COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING

Vierdagenweek: geen droom

Volgens onze regering en Europa zijn besparingen de enige weg uit de crisis. Maar volgens het ABVV en onze centrale bestaan er wel degelijk alternatieven. Sommigen noemen ons dromers of utopisten. Maar ze zien niet dat er achter die alternatieven wel degelijk heel wat denkwerk en analyse zit. We vertrekken vanuit de realiteit op de werkvloer en toetsen onze ideeën af aan die realiteit. Zo bouwen we aan geloofwaardige alternatieven, onder andere over collectieve arbeidsduurvermindering (CADV).

Vierdagenweek: heel wat voordelen

Volgens onze centrale zou het inkorten van de werkweek tot vier dagen, zonder loonverlies, heel wat voordelen opleveren: meer persoonlijke ontwikkeling, betere verhouding tussen werk en privéleven, meer vrouwen met een voltijdse baan, jobcreatie, gezondere en dus productievere werknemers, minder uitgaven voor de gezondheidszorgen ...

Meer en meer werknemers worden ziek van het werk. De cijfers spreken boekdelen: 400.000 werknemers zijn langdurig ziek. Dat is een stijging van 70 procent ten opzichte van tien jaar geleden. Volgens een onderzoek van de SERV, de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, beschouwen 45 procent van de werknemers hun werk als niet werkbaar.

CADV, een solidaire maatregel

Maar er bestaat veel voorbehoud, zowel bij werkgevers als

werknemers. De realiteit is niet dezelfde in de verschillende sectoren. De loon- en arbeidsvoorwaarden zijn bijvoorbeeld erg verschillend tussen de chemie en de dienstensectoren. Maar op basis van het solidariteitsprincipe moeten we de 'zwakkere' sectoren kunnen meetrokken naar boven.

Om van CADV een echt succes te maken moet het gepaard gaan met bijkomende aanwervingen. Anders stijgt de werkdruk. Maar in sectoren zoals de dienstensectoren en de schoonmaak, waar deeltijds werken de norm is, ligt de situatie anders. Met een CADV komen er heel wat uren vrij. Dit zou toelaten aan de deeltijdse werknemers om extra uren te doen. Of op zijn minst hun tewerkstellingsbreuk te verbeteren.

Robotisering: kans voor werknemers

Robotisering kan een machtige bondgenoot zijn in de strijd voor CADV. Meestal maken de werkgevers gebruik van de technologische vooruitgang om jobs te schrappen en hun winsten te verhogen. Maar waarom zouden de werknemers niet mogen meegenieten van deze vooruitgang? In plaats van jobs te schrappen kunnen we het werk herverdelen via CADV. Maar er bestaan ook andere mogelijkheden om CADV te financieren, zoals het heroriënteren van de middelen voor de notionele intrestaf trek en andere cadeaus aan werkgevers. Die cadeaus kosten de staat en de sociale zekerheid jaarlijks meer dan 14 miljard euro. En wat brengen ze op? Weinig of niets. Het is dus ons goed recht om dat geld op te eisen voor

de werknemers. Een samenleving waar 'waardig werk voor iedereen' centraal staat is wel degelijk mogelijk. Het is kwestie van politieke keuzes.

In Frankrijk werd de 35-urenweek in 2000 ingevoerd op nationaal niveau. Er werden meer dan 350.000 jobs door gecreëerd en er gingen meer vrouwen voltijds aan het werk. Maar het systeem werd later onderuit gehaald omdat meer overuren werden toegestaan en bijkomende aanwervingen niet verplicht waren.

In België hebben de werknemers van Oleon CADV geëist tijdens hun cao-onderhandelingen. Na een staking van drie dagen verkregen ze CADV van zes dagen per jaar, met bijkomende aanwervingen. (zie ook *De Nieuwe Werker* 16)

In Zweden heeft een rusthuis de 30-urenweek ingevoerd. Er werden jobs gecreëerd, de kwaliteit van de dienstverlening ging erop vooruit en het absentisme daalde.



■ Het Europees Vakverbond (EVV) organiseerde op 8 november een actie voor een sociaal Europa. Doelstelling: de Europese parlementsleden overtuigen dat er dringend een koerswijziging moet komen. De Algemene Centrale – ABVV was uiteraard aanwezig. We willen een sociaal Europa, een Europa dat respect heeft voor werknemers en dat een einde maakt aan sociale dumping. We hebben onze eis, waar Europa doof voor blijft, nog eens herhaald: 'Gelijk loon (en gelijke sociale bijdragen) voor gelijk werk'.



VOEL JE THUIS BIJ FLOREAL HOLIDAYS

...van een uitgebreide vakantie of een kort verblijf tijdens een van de talrijke themaweekends in onze vakantiegebieden tot een ontspannende vakantie in het groen op een van onze campings!

Vraag snel de nieuwe brochure 2018 aan via onderstaand strookje, via info@florealgroep.be of 0800 11 505!

Vergeet zeker uw LEDENKORTING niet te vragen bij reservatie:

- ABVV-leden: 10% korting op het logement (uitgezonderd de bestemmingen in Frankrijk)
- AC/TKD-leden: 25% korting op het logement (uitgezonderd de bestemmingen in Frankrijk)

Ik wens de Florealbrochure te ontvangen.

Naam + voornaam: _____

Straat + nr. _____

Postcode + Gemeente: _____

Brochure Campings 2018 Brochure Vakantiedomeinen 2018

Profiteer van onze uitzonderlijk goedkope herfst- en lentepromoties 2017-2018

BLANKENBERGE:
Midweek 19/03-23/03/2018 en 26/03-30/03/2018
Promo vanaf 03/01 tot 07/02/2018 voor 3 nachten en langer
Informatie, tarieven en reservatie via 050 43 21 11 of via 0800 11 505

NIEUWPOORT:
Midweek vanaf 20/11 tot 15/12/2017
Midweek vanaf 05/01 tot 23/02/2018
Nieuw :
Seniorenmidweeks 05/02-09/02/2018 en 26/02-02/03/2018
Informatie, tarieven en reservatie via 058 22 46 00 of via 0800 11 505

LA ROCHE-EN-ARDENNE:
Actie promo appartement vanaf november tot maart in midweek
Midweek in kamers, in halfpension vanaf november tot april 2018
Verstandig verblijf, beheerst budget vanaf januari tot april 2018
Informatie, tarieven en reservatie via 084 21 94 46 of via 0800 11 505

Voor meer details, gelieve naar onze website www.floreaholidays.be te surfen.



Jaarlijks eerbetoon Louis Major en havenarbeiders die slachtoffer werden van arbeidsongeval

Op 1 november kwamen de havenarbeiders van BTB samen bij het standbeeld van Louis Major, oud BTB voorzitter. Het eerbetoon, gevolgd door een hulde aan de havenarbeiders die slachtoffer werden van een arbeidsongeval, is een jaarlijkse traditie. Het eerbetoon gebeurt in gemeenschappelijk front bij de gekende 'buildrager'. Marc Loridan, federaal secretaris voor de havens, nam de gelegenheidstoespraken voor zijn rekening. Hieronder lees je de belangrijkste passages uit zijn toespraken.



Voor de bescherming van het beroep van havenarbeider had Louis Major slechts 1 artikel nodig, namelijk: "niemand mag in de havengebieden, havenarbeid laten verrichten door andere werknemers dan erkende havenarbeiders." Het is dankzij deze wet, de Wet Major, dat we gedurende 45 jaar een behoorlijke sociale vrede hebben gekend in onze Belgische zeehavens, met uitzondering van de 'aanvallen' van de Europese Commissie, al dan niet opgezet door de ons allen gekende kunst- en cultuur minnende havenbaron Huts.

Niettegenstaande dat het overleg binnen de Europese Sociale Dialoog volop aan de gang was, werden we als Belgische havenvakbonden op 28 maart 2014 officieel in kennis gesteld van de eerste fase van een inbreukprocedure tegen ons 'Belgisch systeem van havenarbeidsorganisatie'. En dit omdat de Europese Commissie van oordeel was dat de Belgische wet in strijd was met de vrijheid van vestiging. Een zoveelste aanval tegen het statuut van de Belgische havenarbeiders, met op kop Fernand Huts van Katoennatie, bijgestaan door de zichzelf benoemde "expert" Professor Van Hooydonk. Dit was de start van een lange weg van niet minder dan 30 moeizame overleg rondes ten einde een doorverwijzing naar het Hof van Justitie in Luxemburg te vermijden.

Na deze aanslepende onderhandelingen met de werkgeversorganisaties en het Kabinet van Minister van Werk Peeters, werd een compromisvoorstel bereikt. Doelstelling was om zoveel mogelijk bestaande systemen voor de toekomst te kunnen behouden zodat onze havenarbeiders kunnen blijven werken binnen de jarenlange gekende arbeidssystemen van toepassing in de Belgische zeehavens. Maar zelfs na het bereikte compromisvoorstel van 26 april 2016, werden we nog geconfronteerd met hardnekkig verzet vanwege één van de belangrijkste klagers over onze havenarbeidsorganisatie bij de Europese Commissie, met name Fernand Huts.

De tekst van het compromisvoorstel werd voorgelegd aan de Belgische havenarbeiders in een referendum op 31 mei 2016. Binnen het

kader van dit referendum konden zij al dan niet hun goedkeuring geven aan:

1. het parallel circuit;
2. het multitasking;
3. de nationale erkenning.

Op 15 juni 2016 werd met een grote meerderheid van bijna 90 % van de stemmen, het compromisvoorstel aanvaard door onze Belgische havenarbeiders. Toch was het pas dit jaar op 17 mei 2017 dat de Europese Commissie besloot om deze drie jaar aanslepende procedure tegen de Wet Major en zijn havenarbeidsorganisatie stop te zetten. Dit betekent echter niet omdat de procedure afgesloten werd, dat de Europese Commissie dit dossier niet verder opvolgt.

Wij zijn er als BTB van overtuigd dat we toekomstgericht steeds aanvallen van malafide werkgevers en hun raadgevers kunnen verwachten, al dan niet via hun bevriende politieke partijen zoals N-VA en Open VLD.

Wij zullen steeds trachten om via de sociale dialoog tot oplossingen te komen. Indien men echter daadwerkelijk aanvallen blijft lanceren



tegen onze arbeidsorganisatie en tegen onze Wet Major, dan mag men harde acties van BTB en zijn havenarbeiders verwachten!

De Antwerpse haven boert goed! Dat blijkt niet alleen uit de jaarlijks groeiende overslagcijfers, maar ook uit de vele vacatures die er voor havenarbeiders zijn. Een record aan nieuwe havenarbeiders werd in 2017 opgeleid en nog veel meer zullen een opleiding krijgen in 2018. Zo hebben we kunnen vaststellen dat de haven van Antwerpen, na negen maanden dit jaar, nog steeds stevig op groeikoers zit.

- De containertrafiek steeg de eerste negen maanden tot 7,8 miljoen TEU, wat een verhoging betekent van 3,2 %.
- Onze Antwerpse haven behaalde vorig jaar de 14de plaats in het wereldklassement van containerhavens.
- De breakbulk kwam uit op 7,82 miljoen ton, wat een plus van 7,7 % betekent.
- Daarnaast was er ook de groei in de Ro/Ro naar 3,75 miljoen ton, wat een stijging van 10,7 % betekent.

Om die reden hebben we als gemeenschappelijk vakbondsfront steeds geprotesteerd tegen de afbraak van een goed functionerend systeem als onze pool van havenarbeiders, al dan niet in vast dienstverband. Hierin zijn we altijd zeer duidelijk geweest, namelijk, dat deze jaarlijkse groei van de Antwerpse haven onlosmakelijk verbonden is met de inzet van onze havenarbeiders, wiens aandeel in dit succes niet weg te cijferen is! Zonder onze havenarbeiders - die bekend staan om hun productiviteit, vakmanschap en hun unieke wet - zou deze groei nooit tot stand zijn gekomen.

Door deze stijgende trafieken is er dan ook een toenemende vraag naar havenarbeid in alle mogelijke beroeps categorieën. Zo werd onlangs binnen de Raad van Bestuur van het Opleidings-

centrum de beslissing genomen om in 2018: 600 nieuwe 'havenarbeiders algemeen werk', 100 nieuwe kuipers, 40 nieuwe markeerders, 100 DA's en 350 nieuwe Straddle-carrierchauffeurs op te leiden. Om aan al deze opleidingen te kunnen voldoen werd het monitorenbestand opnieuw opgetrokken tot 31.

Door deze trafiekstijgingen moeten we ook vaststellen dat er het voorbije jaar in alle categorieën enorme tekorten zijn, voornamelijk wat betreft opgeleide Straddle-carrierchauffeurs. We moeten er bijgevolg dan ook strikt voor waken dat de enorme groep nieuwe nog onervaren havenarbeiders, alsook de naar andere beroeps categorieën doorgestroomde havenarbeiders, niets inboeten aan opleiding en daarbij behorende stages onder begeleiding van ervaren peetvaders.

Onze haven is de op één na grootste haven in Europa. Met onze snelle en vakbekwame havenarbeiders als grootste troef, moeten we vaststellen dat de druk op ons havenpersoneel vergroot! In de race naar hoge productiviteit verliezen de bedrijven evenals onze eigen havenarbeiders soms de veiligheid uit het oog. Daar waar vele gevaren dreigen, zeker met het invoegen van vele nieuwe en onervaren havenarbeiders en chauffeurs. Daarom zullen we nog meer aandacht moeten besteden aan opleiding en individuele begeleiding van startende havenarbeiders en chauffeurs.

Havenarbeid is en blijft een gevaarlijke job. En dit ondanks al de inspanningen van de laatste jaren op vlak van veiligheid. Belangrijke inspanningen blijven absoluut nodig om van onze Antwerpse haven een veiligere werkomgeving te maken.

BTB in actie voor een sociaal Europa en tegen sociale dumping



■ Op 8 november tekende BTB massaal aanwezig voor de manifestatie voor een sociaal Europa en tegen sociale dumping.

Grote enquête bewijst: flexibiliteit bereikt grenzen

De ABVV-enquête Modern Times toont dat de grenzen van de flexibiliteit bereikt zijn. De werktijd en de werkorganisatie moeten herzien worden. Het is hoog tijd om gas terug te nemen.

In de maanden maart en april 2017 antwoordden zo'n 14.500 werknemers op onze online vragenlijst 'Modern Times'. De resultaten tonen aan dat het niet volstaat om de symptomen zoals stress aan te pakken maar dat de oorzaken aangepakt moeten worden, dit betekent dus een grondige hervorming van de arbeidsorganisatie en de arbeidstijd die ziek maken.

Frappante cijfers

Veel werknemers presteren overuren, vaak zonder compensatie, en meestal op vraag van de directie of omdat ze het anders niet kunnen bolwerken. De werklust is te hoog, er is te weinig personeel.

Acht op tien werknemers vindt dat het werk een negatieve impact heeft op hun mentale of fysieke gezondheid. Johan is delegee in de logistiek: "Als je acht uur lang doosjes inpakt en stapelt, dan ben je echt wel blij dat de dag om is. Door steeds meer en sneller te moeten handelen, worden werknemers fysiek en mentaal belast en gebeuren er fouten."

Arbeid is niet aangepast aan de mens: twee derden kan de arbeidsorganisatie niet aanpassen bij lichamelijke of mentale vermoeidheid, wat indruist tegen het principe van 'werkbaar werk' en 'vol te houden werk'.

De instrumenten die bedrijven in handen hebben zoals preventie van risico's, re-integratie van langdurig zieken in aangepast werk, werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers, worden onvoldoende benut of zijn slecht gekend, ze komen bovendien vaak neer op een pleister op een houten been.

Het beleid inzake preventie of re-integratie dat bedrijven moeten voeren, blijkt tekort te schieten met name in verband met de oudere werknemers. Het resultaat hiervan is een breed gedeeld gevoel dat de arbeid in deze omstandigheden niet 'vol te houden' is tot de pensioenleeftijd zonder grote gevolgen voor de gezondheid. Pascal, delegee in de financiële sector, wijst op het belang de oorzaken aan te pakken: "Er is een externe firma ingehuurd met psychologen en andere experts die ondersteuning bieden. En er is een hulplijn geopend waar werknemers die het moeilijk hebben terecht kunnen, maar zolang de oorzaken niet worden aangepakt blijft het dweilen met de kraan open."

Arbeidstijd

In principe telt een werkweek in ons land 38 uur. In de praktijk lijken veel werknemers daar vlot overheen te gaan. Voor maar liefst één derde van de werknemers ligt de wekelijkse arbeidstijd op meer dan 38 uur per week.

Daarnaast stellen we vast dat veel deeltijdse werknemers dat niet uit vrije wil zijn. Vier op tien zou graag voltijds werken, mochten er geen obstakels zijn.

Welke zijn dan de voornaamste redenen om deeltijds te werken? Omdat het werk nu eenmaal zo georganiseerd is bij de werkgever (24,5%); omwille van gezondheidsredenen (24,2%); omdat de werknemer geen voltijds job vindt (17,3%); persoonlijke keuze (11%); omwille van de kinderen (9,9%).

Atypische uurroosters en overuren

Acht werknemers op tien werken overdag, van maandag tot vrijdag, maar veel mensen werken met atypische uurroosters: nacht-arbeid (11,9%), ploegenarbeid (22%), zaterdag- (31,2%) of zondagswerk (20,2%).

Veel werknemers presteren overuren, vaak zonder compensatie, en meestal op vraag van de directie of omdat ze het anders niet kunnen bolwerken. De werklust is te hoog, er is te weinig personeel. Drie kwart van de werknemers presteert meer uren dan voorzien in hun contract. Bij 23,0% worden de overuren niet uitbetaald, noch gecompenseerd.

"HET LANGER WERKEN VAN DE REGERING-MICHEL IS EEN RAMP, ONGEACHT OF JE EEN ZWARE JOB HEBT OF NIET."

PHILIPPE, AUTOMOBIELSECTOR

Van de werknemers die de overuren recupereren, heeft 78,8% ten minste één uur te recupereren. Maar 20,0% van de werknemers in het vervoer, 18,8% van de werknemers van de industrie en 14,1% van de werknemers van de handel hebben meer dan 50 uur te recupereren op het moment dat ze de vragenlijst hebben ingevuld.

Welke zijn de belangrijkste redenen voor het presteren van overuren? Vraag van de directie in functie van toegenomen werklust of aantal bestellingen (42,2%); er is te veel werk dat anders niet binnen de normale werkuren af raakt (39,9%); omdat de directie dat eist (16,3%); persoonlijke keuze (15,40%).

Zekerheid en werkbaarheid

Iets meer dan de helft, 53,4% van de werknemers, zegt ongerust te zijn over hun toekomst in hun onderneming. Deze werkonzekerheid of het onveiligheidsgevoel is een stressfactor die niet per se verband houdt met de precariteit van de statuten.

Moderne technologie kan ook tot kopzorgen leiden. Een smartphone van het werk?

De kans is groot dat de werknemer ook in zijn vrije tijd zich verplicht zal voelen zijn professionele mails te checken. Iets meer dan de helft (53,3%) van de werknemers voelt de behoefte om buiten de werkuren werkgerelateerde berichten te checken. Een impact hiervan is er op stress (54,6%), humeur (44,8%) en het familiaal leven (43,7%).

Pascal is delegee in de financiële sector: "Leidinggevend verwachten soms bijvoorbeeld dat je op de vergadering om 9 uur 's ochtends alle berichten van de avond voordien al hebt nagelezen. Via video-vergaderingen gebeurt het dat mensen die met verlof zijn, toch mee vergaderen. Als één van je collega's dit doet, dan voel je je haast verplicht om dit ook te doen."

Twee derde zegt zijn arbeidsorganisatie niet te kunnen aanpassen (uurroosters, werklust, taken of aanpassen van een machine) bij lichamelijke of mentale vermoeidheid, en ruim acht op tien menen dat de manier waarop het werk momenteel door de werkgever is georganiseerd, gevolgen kan hebben op hun lichamelijke of mentale gezondheid.

De voornaamste klachten zijn stress, slaapproblemen, burn-out en prikkelbaarheid. Meer dan 40% van de ondervraagden zegt duidelijk zich lichamenlijk en/of mentaal niet in staat te voelen zijn huidige functie tot de pensioenleeftijd uit te oefenen. Een kwart vraagt aanpassingen om het lichamenlijk en/of mentaal vol te houden in hun functie tot aan het pensioen. 41% wil het aantal medewerkers verhogen, 38% wil de arbeidsorganisatie grondig herzien om rekening te houden met de menselijke factor, 33% vermeldt de nood aan duidelijke en haalbare doelstellingen, 33,6% wil de hoeveelheid werk verminderen, en 31% wil het werkritme verminderen.

Preventie

Er staan verschillende instrumenten ter beschikking van werkgevers, maar die worden onvoldoende benut of zijn slecht gekend!

Nog geen derde van de respondenten zegt het beleid van hun werkgever inzake psychosociale risico's te kennen. Amper 23%

van de respondenten kent het beleid van terugkeer naar werk van langdurig zieke of arbeidsongeschikte werknemers.

Slechts 11,5% van de respondenten stelt dat er een plan is voor oudere werknemers in hun onderneming (cao 1014). Dit cijfer is verontrustend in een context van pensioenhervorming en van werkbaar werk. Zowat 50% van de 56-65-jarigen zegt dat er geen plan is voor de oudere werknemers. Als er een plan is, zegt slechts 7,7% van de 56-65-jarigen dat ze er de inhoud van kennen.

Limieten bereikt

De grenzen van de flexibilisering en ontmenselijking van werk zijn ondertussen bereikt. De rek is eruit. Uit de cijfers en getuigenissen blijkt:

- arbeid is al zeer flexibel - rekbaar dagen, overuren, atypische uurroosters, deeltijdse arbeid;
- de werklust is voor sommigen zo hoog is of het personeelstekort is zo groot dat er geen andere keuze is dan de werktijd te rekken, maar dat deze inspanningen niet altijd of niet voldoende worden gecompenseerd (overuren niet uitbetaald, noch gecompenseerd);

Maar mensen zijn geen machines. Arbeid moet terug aangepast worden aan de mens in plaats van omgekeerd.

Er moet controle zijn op de arbeidstijd. Bijkomend vervagen de moderne communicatietechnologieën nog de grens tussen werk en privéleven. Ze dragen bij aan de 'technostress', en niet enkel bij de kaderleden.

Onze enquête toont dat de oorzaken moeten worden aangepakt en dat problematische werkorganisatie en werktijd moeten herbekeken worden.

Een ander besluit is dat de race om altijd maar productiever en flexibeler te werken zijn grenzen heeft bereikt. In plaats van op die weg verder te gaan, moeten we hier dringend op terugkomen om een einde te maken aan de ontmenselijking van werk, en werk eindelijk werkbaar te maken.

- Deeltijds is geen vrije keuze: 40% van de deeltijdsen zou liever voltijds werken
- Overwerk is vaste kost: 76% presteert meer uren dan voorzien in de arbeidsovereenkomst
- 40% doet overuren omdat hij anders zijn werk niet rond krijgt
- Technostress: 53% voelt de behoefte buiten de werkuren werkgerelateerde berichten te checken
- 41% acht zich mentaal of fysiek niet in staat zijn huidige functie tot aan het pensioen uit te oefenen



■ HANDEL

“Vroeger waren we fier op onze job”

Diana werkt in de handel. Haar werkgever voerde recent een zware herstructurering door. Het heeft geleid tot onzekerheid en veel bijkomende stress.



“GAAN WE ECHT NAAR AMERIKAANSE TOESTANDEN WAAR MENSEN DE ENE MINI-JOB MET HET ANDERE FLUTWERK MOETEN COMBINEREN OM ROND TE KOMEN?”

“We hebben een zware herstructurering doorgemaakt naar aanleiding van een fusie met een buitenlandse winkelketen en de mensen zijn hun zekerheid kwijt. Het werk wordt anders georganiseerd en we moeten het stellen met veel minder personeel. Binnen de hele groep zijn er zo'n 2.000 personeelsleden minder.”

“Ondanks forse winsten van de keten, zijn het de mensen die moeten inleveren. Zo zijn we onze vijftien minuten betaalde pauze per werkdag volledig kwijtgespeeld. We werken nu ook in grotere teams met als gevolg dat het winkelpersoneel van veel meer verschillende afdelingen op de hoogte moet zijn. Omdat dit niet gepaard gaat met vorming wordt dit problematisch en frustrerend voor personeel en klanten. Bovendien moet iedereen

‘structureel polyvalent’ zijn: je moet dus niet alleen het reilen en zeilen kennen van je hoofdafdeling, maar ook van twee andere afdelingen waar je ingezet kan worden. Maar dat gaat zomaar niet. Als je zowel op de droge voeding als bij de zuivel, bij de non-food als de wijn moet staan ... dan ken je een beetje van alles, maar niks ten gronde. Dat zorgt voor frustratie bij de mensen.”

“Vroeger haalden we voldoening uit ons werk. Nu hebben we het gevoel dat we achter de feiten aan lopen en dat we onze job sowieso niet goed doen. Dat is zo jammer. Het absentieisme is enorm gestegen. Dat is geen goed teken. Want dat is in feite slechts het topje van de ijsberg.”

Mensen ‘verslijten’

“Peesontstekingen, problemen met schouders, nek, armen ... Daar gaat het om. Tegen dat je 40 bent, ben je ‘versleten’. Mensen met een medisch dossier, en dat worden er steeds meer, worden dan ‘overgeplaatst’ naar de kassa’s, maar ook dat is niet zo evident. Kassawerk wordt hoe langer hoe zwaarder. Je hebt de klassieke kassa, de zelfscan, de duo-zones en de zones waar beide systemen naast mekaar bestaan. Je mag er maar twee uur staan, en dat is terecht want je bent achteraf mentaal uitgeput. Waar bij het onthaal een postpunt hoort, is de situatie helemaal absurd. Dit werk komt er gewoon bovenop. Wist je dat daar wasmachines en zelfs kasten geleverd worden? En ineens moet je daar dan nummerplaten schrappen. Want ook dat kan in een postpunt.”

“Nu spreekt Maggie De Block van sancties in de re-integratieprocedure

die je moet volgen om terug aan de slag te gaan na langdurige ziekte, maar dat is allemaal niet zo eenvoudig of zwartwit. We moeten toch een beetje menselijk blijven. En we zouden allemaal tot ons 67 jaar moeten werken? Komaan zeg. Dan gaat er wel meer moeten gebeuren dan enkele tevredenheidsenquêtes, een risico-analyse, en een commissie om een werkgelegenheidsplan voor 45-plussers op te stellen.”

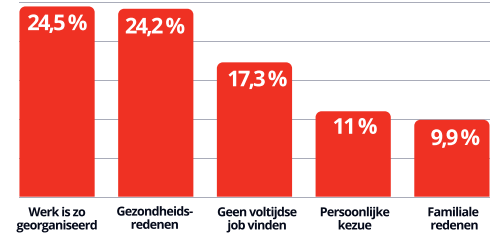
Perfekte timing?

“Er wordt zo hard geschraapt dat er echt een personeelstekort is. Niet in de wiskundige modellen van het management, maar wel op de werkvloer waar alles niet altijd volgens de perfecte timing loopt. Er wordt vergeten dat klanten als eens een woordje uitleg vragen, dat een leverancier soms vertraging heeft, dat iemand iets laat vallen wat opgekuist moet worden ... Laat staan dat er iemand ziek wordt.”

“De normen die het management oplegt zijn zo nipt dat ze onrealistisch zijn. Er wordt gekeken naar de omzet, de periode van het jaar en de oppervlakte van de winkel om dan de personeelsbezetting te bepalen. De winkeldirecteurs staan hierbij onder enorme druk, en dat straalt af op het winkelpersoneel. Alles wordt gechronometreerd. Maar het management vergeet dat we met klanten omgaan. Als een klant komt vragen om een hooggeplaatst artikel uit een rek te halen, of vraagt om even de weg te wijzen naar een artikel, loop je al snel achter op je timing. Als je voortdurend achter de feiten aanhooft, kan je niet fier zijn op je job. Dat frustrert.”

OVER ARBEIDSTIJD

5 BELANGRIJKSTE redenen waarom mensen deeltijds werken.



Meer flexibiliteit

“Sinds de herstructurering worden mensen ook aan andere voorwaarden aangenomen. Je ziet een breuk in arbeidsvoorwaarden ontstaan tussen wie al voor de herstructurering in dienst was en wie er nadien is bijgekomen. De nieuwe mensen hebben meer wisselende uurroosters, minder uurloon, maaltijdcheques van een kleiner bedrag ... Ze hebben soms dagen waarop ze drie uur moeten komen werken. Dat is eigenlijk niet serieus.”

“Omdat we als vakbond nog sterk staan hebben we nog geen onderbroken uurroosters, geen interims in de winkels. Voor de winkels die in franchise zitten, is het hek nu al helemaal van de dam, zij moeten zon- en feestdagen werken, moeten enorm flexibel zijn, en hebben echt zeer povere loon- en arbeidsvoorwaarden.”

Hoe goedkoper, hoe beter?

“Er werken veel vrouwen in de handel en onder invloed van hardnekkige rolpatronen, werken zij vooral deeltijds. Maar het is ook wel een kwestie van vraag en aanbod aan beide zijden. Want veel vrouwen willen wel meer uren werken, maar krijgen niet meer uren. Het gebeurt vaak dat mannelijk

winkelpersoneel een contract van 36 uur aangeboden krijgt, en vrouwen slechts 24 of 28 uur.”

“Sowieso is er wel een heel speciale regeling bij ons dat een deeltijdse met een contract van 20 uur, eigenlijk per maand 12 uur meer mag presteren zonder extra vergoeding. Wil je als deeltijdse meer vaste uren, dan wordt het natuurlijk moeilijk.”

“Bovendien heeft het bedrijf nog andere opties. Ze vullen die uren liever aan met goedkope studenten die geen sociale rechten opbouwen. Sinds de regeling voor studentenarbeid versoepeld is door de regering-Michel, werken er ook in de week studenten in onze winkels, terwijl dit vroeger beperkt was tot de weekends en vakanties. En in de toekomst kunnen ze misschien beroep doen op flexijobbers.”

“Voorlopig horen we dat het bedrijf geen vragende partij is, maar in de handel kan het snel gaan. Als de concurrenten ermee beginnen, gaat onze keten niet heiliger zijn dan de paus. Gaan we echt naar Amerikaanse toestanden waar mensen de ene mini-job met het andere flutwerk moeten combineren om rond te komen?”

■ LOGISTIEK

“Het werktempo wordt alsmaar opgedreven”

“Als je acht uur lang doosjes inpakt en stapelt, dan ben je echt wel blij dat de dag om is. Door steeds meer en sneller te moeten handelen, worden werknemers fysiek en mentaal belast en gebeuren er fouten.” ABVV-delegee Johan getuigt over hoe het er aan toe gaat in de logistiek.



“HET INZETBAAR HOUDEN VAN ‘OUDERE’ WERKNEMERS IS IN ONS BEDRIJF HELAAS TOTAAL NIET AAN DE ORDE.”

“Door de band genomen is het ‘normale’ arbeidsritme menselijk. Maar aangezien we met een bonusstelsel werken, wordt dit ritme op drukke dagen automatisch opgedreven. In de distributiesector telt immers maar één ding, namelijk, of

alle leveringen van die dag de fabriek verlaten hebben.”

Misbruik van interim

“In drukke periodes doet de werkgever stevast beroep op interimkrachten. We beschikken in ons bedrijf zelfs over een ‘inhouse’-kantoor. De interimkrachten worden bijna allemaal tewerkgesteld met dagcontracten. Het verloop is groot. Het resultaat is dat we telkens nieuwe mensen opnieuw moeten opleiden. De werkgever aanziet deze als direct inzetbare werknemers maar ontkent de nood aan opleiding en begeleiding door de vaste werknemers. Op die manier wordt het moeilijk om de vooropgestelde targets te behalen.”

“We hebben – na inschakeling van de sociale inspectie en na ondertekening van een charter – wel bekomen dat interimkrachten na 120 dagen tewerkstelling dezelfde rechten als vaste werknemers krijgen. Zij hebben

bijvoorbeeld nu ook recht op het bonussysteem. We eisen ook dat deze mensen een vast contract krijgen na 3 maanden tewerkstelling, maar voorlopig wil de werkgever hier niet van weten. Bij ons kan je momenteel twee jaar als interim en daarna nog eens twee jaar met tijdelijke contracten werken, alvorens je een contract van onbepaalde duur krijgt!”

Ouderen

“Het inzetbaar houden van ‘oudere’ werknemers is in ons bedrijf helaas totaal niet aan de orde. Er wordt geen rekening gehouden met je leeftijd. Je moet zelf maar uitmaken of je nog kan meedraaien in het systeem, anders zal de werkgever dit wel doen. Het is al meermaals gebeurd dat een oudere werknemer werd ontslagen. Toen de vakbondsdelegatie cao 104 (nvdr. werkgelegenheidsplan oudere werknemers) op tafel legde tijdens de ondernemingsraad, kreeg deze de wind van voren.”

“De digitalisering heeft een zeer grote impact op ons werk. Daar waar we vroeger producten gingen ‘orderpicken’, de producten selecteren en dit dan noteren, gebeurt dit nu met een scanner. De werkgever weet exact hoe lang je over een lijst gedaan hebt.

Hij kan ook perfect zien wie wat gedaan heeft aangezien elke werknemer zijn persoonlijke login heeft om zich aan te melden.”

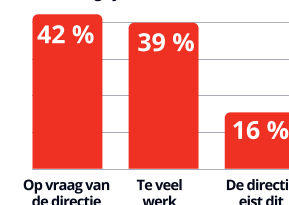
OVER OVERUREN

Veel werknemers presteren overuren, vaak zonder enige compensatie.

Vaak omdat de directie het eist in functie van toegenomen werklast.

De werklast is te hoog, er is te weinig personeel.

De belangrijkste redenen?



76% van de werknemers presteert meer uren dan voorzien in hun contract.

23% krijgt hun overuren niet uitbetaald en/of krijgt geen recup.

■ BANKSECTOR

“Met verlof, maar toch mee vergaderen”

In de financiële sector is zes op tien werknemers ongerust over hun toekomst in de onderneming. Pascal ondervindt dit dagelijks. Hij is delegatie bij een bank die in woelige wateren verkeert.



“Onder het mom van concurrentie en digitalisering wordt de flexibiliteit ten top gedreven. De openingsuren van de grootste kantoren werden bijvoorbeeld verruimd tot 18 uur. Voor commerciële medewerkers in de kantoren zijn de openingsuren nog ruimer (tot 20 uur). De medewerkers die instaan voor de online en telefonische klantenservice zullen shiften moeten draaien tot 22 uur. Je wordt aangespoord om een minimum aan ‘late shiften’ op te nemen, los van hoe je uurrooster vroeger was of wat je gezinssituatie is. Met de zogenaamde ‘schuifuren’ en met dank aan de wet op wendbaar werk (nvdv. wet-Peeters, flexwet) moet het management niet meer denken aan het compenseren van overuren. En in de hoofdzetels wordt een ‘flexstelsel’ ingevoerd en thuiswerk wordt uitgebreid. Iedereen moet 37 uren per week presteren maar kan dit invullen in samenspraak met het team.”

“Dit zijn systemen die de individuele werknemers meer vrijheid geven maar onze vakbondscontrole op

naleving van arbeidswetgeving en overuren bemoeilijken. Die controle is nochtans op zijn plaats, werknemers klagen terecht over de zware impact op hun gezinsleven, de werkdruk en de onderbezetting.”

Onuitgesproken verplichting

“Nieuwe communicatietechnologieën hebben een niet te ontkennen impact op het privéleven en de vrije tijd van onze werknemers. Bij ons worden de nieuwe technologieën niet zozeer ingezet om meer controle over de werknemers uit te oefenen maar juist om hen meer ‘vrijheid’ te geven. Althans, zo luidt de officiële boodschap.”

“De meeste werknemers beschikken bijvoorbeeld over een smartphone en een aantal managers verwachten reeds dat je ook buiten de werkuren bereikbaar bent en het werk opvolgt. Ze verwachten bijvoorbeeld dat je op de vergadering om 9 uur ’s ochtends alle berichten al hebt nagelezen van de avond voordien. Dankzij videovergaderingen via internet gebeurt het regelmatig dat mensen die met verlof zijn, toch mee vergaderen. Als één van je collega’s dit doet, dan voel je je haast verplicht om dit ook te doen. Het is uiteraard geen uitgesproken verplichting maar toch een onuitgesproken regel die werknemers parten speelt.”

“We hebben al geprobeerd om een

punt te maken van ‘het recht voor werknemers om buiten de werkuren niet bereikbaar te zijn’, maar tot op heden is dat ons nog niet gelukt.”

Preventiebeleid? Ja, maar

“Onze bank ondergaat momenteel een zware herstructurering. Er moeten tegen 2021, in naam van de digitalisering, zomaar eventjes 3.000 jobs sneuvelen, van 8.000 naar 5.000 jobs. Die digitalisering wordt dan wel aangekondigd maar is er nog lang niet. Hetzelfde werk dient binnenkort te gebeuren door steeds minder werknemers. Het gevolg? De werkdruk voor diegenen die het geluk hebben om te mogen blijven, zal drastisch toenemen. Officieel wordt wel gesteld dat er niet meer gewerkt moet worden, maar in de praktijk kan het gewoon niet anders. Onze werknemers zijn bovendien bijzonder professioneel ingesteld, willen een goede service bieden, en zorgen door veel op zich te nemen dat het werk gedaan wordt. Meer ziekte, burn-outs ... zijn het resultaat.”

Solliciteren voor eigen job

“Omdat we een in procedure van collectief ontslag zitten (wet-Renault), heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront getracht iedereen een kans te geven zijn job te behouden. Dit heeft als gevolg dat veel collega’s opnieuw moeten solliciteren voor een job binnen de

bank. Een aantal werknemers verkiest dan ook om nu al het ‘schip’ te verlaten. Vaak getalenteerde werknemers met goede andere kansen op de arbeidsmarkt. Zo gaat heel wat waardevolle kennis verloren.”

“De beslissing om bepaalde diensten, taken, opdrachten uit te besteden in het binnen- of buitenland (lageloonlanden) versnelt dit proces van verlies aan waardevolle kennis binnen de bank. En dan rest de vraag of dit op termijn echt wel een besparing zal zijn, gezien elke handeling of dienst gefactureerd zal worden in de toekomst. Zulke beslissingen zijn in het verleden nooit een succesverhaal geweest en werden meermaals teruggedraaid.”

Oplossingen?

“Als vakbond hebben we het best moeilijk om het hoofd te bieden in deze situatie. Absurde uitgaven staan tegenover onmenselijke besparingen en afvloeiingen. Mon-

dialisering en concurrentie van lage loonlanden. Astronomische winsten. Leg het maar uit en probeer maar oplossingen te vinden.”

“De wet-Renault (collectief ontslag) biedt ons weinig bewegingsruimte. Om het aantal naakte ontslagen drastisch te verminderen hebben we bijvoorbeeld in het sociaal overleg een plan voor 55-plussers uitgewerkt, een soort van vrijwillige vervroegde vertrekregeling die hen de kans geeft een andere job uit te oefenen en actief te blijven op de arbeidsmarkt en dus ook te blijven bijdragen aan de sociale zekerheid. De regering had met veel media-aandacht beloofd om ons te helpen, maar heeft uiteindelijk niets gedaan. Integendeel. Toen het sociaal plan op tafel lag, is minister Peeters gaan dwarsliggen, zonder een alternatief te bieden. Je zou haast denken dat ze willen dat deze mensen ontslagen worden en op straat komen te staan.”

OVER TECHNOSTRESS



53 % voelt de behoefte om buiten de werkuren berichten te checken.

De impact hiervan heeft gevolgen voor het stressniveau, humeur en het familiaal leven.

■ METAAL

“Alles moet altijd maar sneller en sneller”

Philippe werkt al meer dan dertig jaar in de auto-industrie, waar alles getimed wordt. “De snelheid van de band bepaalt voor een zeer groot deel ons werk. Om de 60 seconden staat er een nieuwe wagen klaar die je moet afwerken.”



gemaakt om ’s nachts te werken en overdag te slapen, maar wel omgekeerd.”

Concurrentie

“Bandwerk is bijzonder stresserend. Alles moet altijd maar sneller en sneller. We proberen hiervoor oplossingen te zoeken, om het werk werkbaar te houden, maar eenvoudig is dat niet. Balansverliezen worden niet getolereerd. Door de internationale concurrentie in de sector moeten de kosten maximaal gedrukt worden. De personeelskosten vallen daar spijtig genoeg ook onder. Elke seconde is berekend. En daar sta je dan met je werkbaar werk hè.”

“Om de twee uur wisselen we normaal gezien van station. Bij sommige niet-ergonomisch stations kan dat ook elk uur. Er wordt

verwacht dat toiletbezoek tijdens de collectieve pauzes gebeurt. Bij hoge nood kan de teamleider aflossen. Dat moet natuurlijk niet elke dag gebeuren. Is er iemand afwezig, dan kunnen we beroep doen op enkele reserves in elk team. Die zijn iets beter betaald en werken flexibel. Is er niet onmiddellijk vervanging beschikbaar? Dan moet de teambegeleider inspringen en wordt iemand anders gezocht. Dat lukt niet altijd – bijvoorbeeld bij een grieppepidemie – en dan blijven de teambegeleiders soms de ganse dag staan, wat uiteraard niet de bedoeling is.”

Onzekerheid

“De media spelen een grote rol in de ongerustheid over de toekenning van nieuwe modellen. Ze hebben onze fabriek bij wijze van spreken al tien keer dicht gedaan, of tien keer

gedreigd dat ons productie naar China zal verhuizen. De geruchtenmolen draait altijd op volle toeren. Achter de schermen zitten we in druk overleg want één van onze eerste

prioriteiten is zo veel mogelijk werk naar ons fabriek te halen, om tewerkstelling te garanderen voor al onze mensen.”

OVER WERKBAARHEID



80 % beseft dat de arbeidsorganisatie lichamelijke en mentale gevolgen zal hebben.

66 % heeft geen vat op het werkrad.

41 % zegt dat het werk niet vol te houden is tot het pensioen.

“Bij ons hebben we gekozen voor een vaste nachtploeg. Wij denken dat dat beter is dan wekelijks van shift te wisselen. Zolang voeding en slaap in orde zijn, is dat wel vol te houden, al raakt het dag-nachtritme van nachtwerkers sowieso ontregeld. Sommigen klagen over slaaptkort, concentratieproblemen, enzovoort. Op lange termijn zou het zelfs kunnen leiden tot hart- en vaatziekten. Mensen zijn nu eenmaal niet

■ SCHOONMAAK

“Wij zijn geen robots”



Sonja is delegee bij een schoonmaakfirma. Maandelijks doet ze zes à zeven werkbezoeken bij de klanten (bedrijven) waar haar collega's werken. Ze werkt sinds haar 15de en is nu 58 jaar.

“Op vraag van de klanten gebeurt het schoonmaken nog altijd bij voorkeur buiten de werkuren. De schoonmakers blijven best van de werkvloer dus zijn wij aan de slag wanneer de productie stil ligt of op een laag pitje draait of wanneer de burelen niet meer bemand zijn. Daarom werken wij doorgaans in onderbroken shiften: van 6 tot 10 's morgens en van 17 tot 22 's avonds. We krijgen geen extra vergoeding of premie voor deze onderbroken shiften. Dit weegt na verloop van tijd wel door. Je hebt immers het gevoel dat het werk je niet loslaat.”

“Dat is ook de reden waarom er zo veel mensen in onze sector deeltijds werken. Wij proberen om mensen zoveel mogelijk overdag aan de slag te krijgen. Wie voltijds werkt, moet zijn leven echt afstemmen op die onderbroken shiften, en het is en blijft lastig om in dit systeem je werk en privéleven te combineren. Heel wat collega's die nu parttime werken, zouden wel voltijds aan de slag willen, maar ze vrezen dit niet georganiseerd te krijgen.”

Fysiek én mentaal belastend

“Schoonmaken is en blijft natuurlijk een fysiek zware job waarbij gezondheidsproblemen ontstaan door steeds weer opnieuw dezelfde bewegingen uit te voeren. Nek, schouders en rug worden door de eentonige bewegingen zwaar belast. Zelfs met moderne hulpmiddelen weegt die belasting door op het lichaam.”

“Maar het is vooral de werkdruk die vandaag problematisch is. Stress en burn-out zijn de voornaamste klachten. Veel collega's gaan door de werkdruk onderuit. We krijgen dan ook steeds minder tijd om een bepaalde oppervlakte te poetsen. De concurrentie in de schoonmaaksector focust op deze oppervlaktes, het is een race om zoveel mogelijk vierkante meters te poetsen tegen een zo laag mogelijke kostprijs. Er wordt nauwelijks of niet nagegaan of die oppervlakte wel de juiste maatstaf is, laat staan wat de impact op de mensen is.”

Blindstaren op vierkante meters

“We krijgen zeer concrete doelstellingen opgelegd. Gaat het om sanitair, dan moeten we 100 vierkante meter per uur schoonmaken. Bij burelen ligt dit op 600 vierkante meter per uur. Die doelstellingen worden steeds aangescherpt. Bovendien wordt er geen rekening gehouden met een aantal onderliggende zaken, zoals hoeveel bureaus er zich bevinden op de oppervlakte, hoeveel vuilbakken er staan, of het afval al gerecycleerd wordt, of er zich op de bureeloppervlakte een keukentje of

ontspanningsruimte bevindt. Maar al die zaken spelen een rol in de hoeveelheid werk en hoe snel je kan werken.”

“De top staart zich blind op de vierkante meters. Er wordt bijv. ook geen rekening gehouden met het feit dat je je soms moet verplaatsen bij een klant of binnen een groot bedrijf om op dezelfde site verschillende afdelingen te poetsen. Of met extra werk dat onzichtbaar is in de gemeten oppervlakte: er is een bedrijfsfeestje geweest, iemand heeft gemorst met zijn koffie, je schoonmaakspullen stonden niet op hun vaste plek, de waterleiding lekt ... allemaal onvoorziene zaken waardoor je meer op te ruimen hebt en meer tijd nodig hebt. Het hangt dan af van de klant-opdrachtgever, de lokale verantwoordelijke hoe je dit kan opvangen. Want je opdracht blijft om het opgelegde aantal vierkante meters te poetsen in de opgelegde tijdsperiode. Vaak sta je er alleen voor, is er geen collega, laat staan delegee in de buurt. Er is geen oog voor die flexibiliteit die wij dan noodgedwongen aan de dag leggen.”

Elke stap geregistreerd?

“We horen hier en daar dat er binnen afzienbare tijd een badge zou komen die een directie toelaat om ons te volgen. Nu hebben wij niks tegen een badge die toont wanneer je in- en uitcheckt, maar we vrezen dat het in de toekomst kan misbruikt worden om effectief het traject van de mensen te monitoren. Dit gaat echt te ver. Elke meter die je stapt, zou geregistreerd worden. De

verantwoordelijken zouden dit dan als bewijs kunnen aanhalen: ‘Wat deed je daar? Waarom ben je naar daar gewandeld? Ben je dan zelf naar het toilet gewandeld?’ Terwijl die registratie niks zegt over je werk, laat staan de kwaliteit van je werk. Die evolutie zint ons niet. We zijn geen robots. Gelukkig kunnen we hier als vakbond over waken.”

Mentaliteitswijziging

“Het is erg moeilijk om deze job vol te houden tot aan het pensioen. We werken nu anderhalf jaar met een plan voor oudere werknemers, we volgen dit maandelijks op in het comité voor preventie en bescherming op het werk, en we zien wel resultaat. Het gaat traag maar wel gestaag. En er is al een mentaliteitswijziging merkbaar: daar waar vroeger langdurig zieke collega's (al dan niet subtiel) de deur werden gewezen, wordt er nu met de veiligheids- en preventieadviseur, de externe dienst voor preventie, de arbeidsgeneesheer, de delegees en de directie meer samengewerkt.”

“Zo stellen we nu re-integratieplannen op waarbij we bijvoorbeeld iemand die een tijdje uit was wegens ziekte gedurende een bepaalde periode minder uren laten werken, om dit dan te evalueren en aan te passen indien wenselijk en mogelijk. Er wordt ook meer dan vroeger ingezet op aangepast werk als het kan en beide partijen dit overeenkomen. Via vorming en het versterken van competenties bekijken we of sommige oudere collega's eerder een aangepast takenpakket kunnen laten uitvoeren. Dit is niet altijd eenvoudig maar de werkgever staat er voor open.”

“SCHOONMAKEN IS EEN FYSIEK ZWARE JOB. MAAR HET IS VOORAL DE WERKDruk DIE VANDAAG PROBLEMATISCH IS. STRESS EN BURN-OUT ZIJN DE VOORNAAMSTE KLACHTEN.”

OVER PREVENTIEBELEID



32% weet wat de werkgever doet om burn-outs en andere psychosociale risico's te voorkomen.

23% kent het beleid van terugkeer naar het werk na langdurige ziekte.

11% zegt dat er een plan voor oudere werknemers is in de organisatie.

■ PROBLEMEN NIET MEER TE ONTKENNEN

Regering-Michel moet koerswending inzetten

Uit onze enquête of de antwoorden van 14.505 werknemers, blijkt dat duidelijk dat de problematiek van werkbaar werk sterk leeft. De diverse problemen zijn niet meer te ontkennen en wetenschappelijke studies onderbouwen de bevindingen. De limieten van flexibiliteit en ontmenselijking op de werkvloer zijn bereikt.

De regering-Michel lijkt voornamelijk weinig bereid hier oplossingen voor te zoeken. In plaats daarvan komt er een nieuwe brok 'deregulering': de grenzen op arbeidstijd en overuren worden systematisch afgebroken. Alsof werknemers nog niet wendbaar genoeg zijn! Alsof de gevolgen van de hoge werkdruk op gezondheidsvlak nog niet frappant genoeg zijn.

Studentenarbeid en flexi-jobs worden gepromoot onder de noemer van 'toegenomen vrijheid', maar lijken steeds meer de norm te worden en zorgen voor nog meer onzekerheid. En we zien ook dat het aantal dagcontracten explodeert en dat steeds meer mensen deeltijds (moeten) werken. Dat is geen vrije keuze. Veel mensen zien zich verplicht om een onzeker contract of statuut te aanvaarden.

En terwijl 4 op tien werknemers aangeven dat ze zich niet in staat voelen hun job te blijven uitoefenen tot aan hun pensioen, verhoogt de regering de pensioenleeftijd. En met de afbouw van de eindeloopbaanstelsels doet ze er nog een schepje bovenop.

Werkgevers en regering moeten dringend met een andere bril naar deze problematiek kijken. De resultaten van onze vragenlijst zijn een zoveelste signaal om, via overleg op alle niveaus, samen naar oplossingen te zoeken.

Die worden gedeeltelijk aangedragen door de werknemers die onze enquête invulden:

- 41% wil het aantal medewerkers verhogen
- 38% wil de arbeidsorganisatie grondig herzien om rekening te houden met de menselijke factor,
- 33,6% vermeldt de nood aan duidelijke en haalbare doelstellingen,
- 33,6% wil de hoeveelheid werk verminderen
- 31,6% wil het werkritme verminderen.

Bestaande instrumenten – zoals de preventie psychosociale risico's, re-integratie voor langdurig zieken en werkgelegenheidsplannen – moeten versterkt en afgestemd worden op de realiteit van de werknemers. Onze delegees kennen de situatie op de vloer en zijn de eersten om na te denken over werkbaar werk. Zij proberen dit nu al maximaal uit te bouwen, maar voorlopig krijgen zij bitter weinig medewerking van werkgevers en overheid. Dat moet veranderen.

STANDPUNT

Ook (vooral) in nieuwe economie nood aan collectieve afspraken

Bij de voorstelling van de halfjaarlijkse conjunctuuranalyse kondigde Agoria, de patroonfederatie van de technologische industrie fier aan dat de technologiebedrijven in ons land in de periode 2016-2018 10.000 extra jobs gecreëerd hebben. Dit jaar gaat het om 2.300 jobs. Voor de rest van het jaar verwacht Agoria een verdere jobcreatie van 3.000 bijkomende banen, maar zullen er ook 3.200 verdwijnen bij Caterpillar en toeleveranciers. In 2018 verwacht Agoria een stijging van alweer 3.600 jobs. De totale omzet stijgt met drie procent (de digitalisering zorgt zelfs voor een omzetsijging van 6,5 procent in de ICT-activiteiten) en voor het eerst in 25 jaar stijgt het marktaandeel in de export.

Cynici zouden kunnen wijzen dat het máár 10.000 jobs zijn, op een totaal van 300.000 in de Belgische technologiesector. Maar het zijn wel 10.000 industriële jobs. Alleen al voor de sociale zekerheid is dat uitzonderlijk

belangrijk. Immers als er een job in de industrie verdwijnt, moeten er bijna twee nieuwe bijkomen in de rest van de economie om dezelfde hoeveelheid premies voor de sociale zekerheid te innen.

Deze jobs staan in schril contrast met de flexi-, mini- en startersjobs waar de regering-Michel zo graag mee uitpakt, of de jobs die voortkomen uit de platformeconomie (Deliveroo, Uber ...): de verdere precarisering van de arbeidsmarkt. Het zijn ondertussen wel het soort jobs die voor een generatie jongeren de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt dreigt te worden. Al die 'nieuwe' jobs hebben gemeen dat ze bestaande werknemersstatuten ondergraven, collectieve regelingen negeren en middels de toenemende digitalisering arbeidsrechten en -relaties meer en meer individualiseren. Dit komt vanuit een zeer helder motief: "het laat hen (de fietskoeriers) toe heel flexibel te werken", zo zegt Deliveroo. Niet

toevallig komt dat flexwerk nét Deliveroo heel goed uit.

Die individualisering is ook een reëel gevaar voor onze industrie. Door de digitalisering zal arbeid sterker gecontroleerd en gemonitord kunnen worden: digitale arbeid met internet en sensoren zorgt ervoor dat de arbeider permanent gelokaliseerd kan worden en dat elk van zijn handelingen controleerbaar wordt. Het systeem kan automatisch de prestaties, verloning, afwezigheden, pauzes, fouten ... van elke individuele arbeider aanleveren.

De vraag is niet of we daar als vakbond nu ouderwets op reageren of niet. Als men – onder het mom van disruptie – terug wil naar de 19de eeuw, is het misschien niet verwonderlijk dat de vakbonden nogal ouderwets reageren. De vraag en uitdaging voor vakbonden en andere sociale partners is wel hoe we deze nieuwe

vormen van digitalisering van de werkvloer en individualisering van de arbeid collectief omkaderen.

We mogen ons er als vakbond niet op miskijken. Het komt er niet op aan om nu een veldslag te winnen om achteraf te constateren dat we de oorlog verloren hebben. Enkel de oude recepten zullen niet helpen. Maar we moeten ook ten alle prijze vermijden dat de weknemers van morgen fietskoeriers bij Deliveroo worden die werken tegen een stukloon. Tussen die twee uitersten ligt er heel wat werk voor de winkel voor een nieuwe generatie metallos.



Herwig Jorissen
Voorzitter

■ ABVV-METAAL JONGEREN OP BEZOEK IN PARLEMENT

“We moeten wel degelijk wakker liggen van het regeringsbeleid”



De jongeren van ABVV-Metaal zijn er na de herfstvakantie meteen stevig ingevlogen. Op maandag 6 november bezochten ze eerst het federaal parlement, nadien vergaderden ze in de gebouwen van het Vlaams parlement over de thema's van ons aanstaande statutair congres (industrie 4.0).

Als vakbond is het zeer belangrijk om structureel te luisteren naar onze jongeren: hoe denken zij over de politiek en over het huidige regeringsbeleid? Wat zijn volgens hen de voornaamste uitdagingen voor de toekomst? Waar moet de vakbond vooral mee bezig zijn en sterker op inzetten? ABVV-Metaal houdt hier de vinger stevig aan de pols. De jongeren zijn immers onze toekomst.

Er zijn weinig betere plaatsen denkbaar om hierover te brainstormen dan in de mooie en statige gebouwen van het parlement, de fundamenten van onze democratische rechtstaat. Zoals Ortwin Magnus, algemeen secretaris ABVV Metaal en verantwoordelijke voor onze jongerenwerking, het verwoordt: "democratie is één van de

pilaren van onze samenleving. De democratische instellingen zijn dus zeer belangrijk. Het leek ons een goed idee om daar eens naartoe te gaan, om te kijken hoe dat allemaal in zijn werk gaat. Veel mensen denken trouwens dat jongeren niet wakker liggen van politiek. Maar onze ABVV-Metaal jongeren zijn daar wel degelijk mee bezig."

Dat blijkt ook wanneer we onze jongeren zelf aan het woord laten. Voor Laurens Dams, vakbondsafgevaardigde op DAF Trucks, was het een heel interessante dag: "het bezoek aan het parlement was indrukwekkend. We kregen een rondleiding met een gids en ook uitleg over hoe wetten precies tot stand komen. Zeer leerrijk." Dat vond ook Vincent Deganck, delegatie bij Van De Wiele: "je krijgt niet elke dag de kans om het federaal parlement te bezoeken, toch het huis van onze democratie. Ik vind dat er vandaag een grote kloof bestaat tussen de samenleving en de politiek. Met initiatieven zoals vandaag, kan je die afstand al een beetje verkleinen."

Nick De Jonghe, secretaris van de ondernemingsraad op Atlas Copco, was dan weer onder de indruk van de ontmoeting met Meryame Kitir: "ze vertelde haar levensverhaal, van toen ze begon te werken op Ford, daar delegee werd en het uiteindelijk geschopt heeft tot sp.a-fractie leider in het parlement. Heel inspirerend." Ook Jens Haverbeke, werkzaam op Volvo Cars en houder van een jongerenmandaat in de ondernemingsraad, blijkt tevreden terug: "je ziet dat parlement regelmatig op tv maar in het echt is het toch nog iets anders. Het is een zeer historisch en mooi gebouw." Elke De Bondt, militante op Caterpillar, deelt die mening. Al vond ze wel dat het gebouw hier en daar wel wat opfrissing kan gebruiken. "Het oogde soms een beetje ouderwets. Voor mij mag het wel wat moderner", lacht ze.

Na de lunch verhuisde het gezelschap naar het Vlaams parlement, om er in een zaaltje te vergaderen en te brainstormen over de onderwerpen van ons statutair congres. Het ging over industrie 4.0, over digitalisering en automatisering. Maar ook over allerlei andere thema's. John Crombez, voorzitter van sp.a en onze gastheer die dag, volgde met veel interesse de discussies.

Als er één ding duidelijk is geworden, dan is het dat onze jongeren wel degelijk wakker liggen van de uitdagingen die op ons afkomen. In de woorden van Nick: "wat sterk leeft bij ons is de balans tussen werk en privé. Die scheidingslijn wordt steeds dunner.

Smartphones zorgen bijvoorbeeld dat iedereen dag en nacht bereikbaar is. Ook de evolutie naar een Big Brothersamenleving baart ons zorgen. Alles wordt voortdurend geregistreerd en er worden online heel veel gegevens van ons bijgehouden. Daar moeten we echt eens goed over nadenken." Jens knikt: de steeds voortschrijdende automatisering en digitalisering is inderdaad iets om goed in de gaten te houden. Op Volvo Cars ondervinden we regelmatig dat dit niet evident is. Er moet steeds meer geproduceerd worden met steeds minder mensen, wat de werkdruk en de stress niet ten goede komt."

"En dat is nog niet alles," gaat Laurens verder, "ook thema's zoals de steeds toenemende flexibiliteit, de vluchtelingenproblematiek en de pensioenen houden ons bezig. Jongeren moeten beseffen dat het pensioenbeleid van deze regering ook over onze toekomst gaat. De regering zit aan de eerste pijler, aan de tweede pijler ... We moeten daar wel degelijk wakker liggen!" Elke is zich bewust van het feit dat robots steeds vaker taken overnemen die voorheen door mensen werden uitgevoerd. "Op Caterpillar valt het voorlopig nog mee," zegt ze, "maar de komende jaren verwachten we toch ook veranderingen. We gaan dat goed opvolgen."

Vincent ziet dan weer heel specifieke uitdagingen. "Industrie 4.0 is zeer belangrijk. Bij Van De Wiele worden we daar dagelijks mee geconfronteerd, zowel met de voordelen als met de nadelen (zie het artikel over industrie

4.0 bij Van De Wiele in de laatste M@G Metal). Een belangrijk aandachtspunt is dat we moeten zorgen voor voldoende instroom van jongeren in onze bedrijven en sectoren. We stellen vast dat steeds minder jongeren kiezen voor een technische opleiding. De metaalsectoren hebben nochtans nood aan technisch geschoolde arbeiders. We moeten dringend inspanningen leveren om het imago van de metaalindustrie te verhogen."

De jongeren hadden ook tips en suggesties om de werking van onze vakbond zelf te verbeteren. Onder meer het belang van digitale communicatie werd onderstreept. ABVV Metaal heeft de voorbije jaren al veel gerealiseerd op dit vlak. Onze app, onze Facebook-pagina en de interactieve M@G Metal zijn goede voorbeelden. Maar ook in de toekomst moet daar blijvend op ingezet worden.

Op het einde van deze drukke maar boeiende dag vat Ortwin de essentie nog eens samen. "De jongere generaties denken steeds vaker individueel, wat logisch is in een veranderende wereld waar maatwerk de norm is geworden. Ook de huidige regering en veel werkgevers denken zo. De uitdaging is: hoe kunnen wij de individuele en zeer diverse bekommernissen van de mensen op een collectieve manier aanpakken? Want als je de problemen collectief aanpakt, dan sta je veel sterker dan alleen. Dat is wat een vakbond doet en moet blijven doen, vandaag en morgen."

Jongeren zijn de toekomst ...

... zei mijn toenmalig hoofd-afgevaardigde tegen mij. Ik ben Abdullah Kaçar, alias 'Abby', 29 jaar en tewerkgesteld in één van de grootste metaalbedrijven van Antwerpen.

Ik ben hier gestart als jonge kerel in 2008. Op aanraden van vrienden heb ik mij aangesloten bij het ACV, wist ik veel ... Enkele maanden later kwam ik tot het besef dat de rode vakbond, het ABVV, veel beter vertegenwoordigd was en ik daar op een professionele manier antwoorden kreeg op al mijn

vragen en opmerkingen. De overgang van groen naar rood was een feit. So far so good. De band die ik schepte met de afgevaardigden, zorgde voor veel vertrouwen. Enige tijd later vroeg men mij of ik geen interesse had om mij te verdiepen in het vakbondsleven. Ik moet eerlijk toegeven dat ik hierover wel even heb moeten nadenken. Het is algemeen geweten dat de vakbond en het patronaat niet altijd hand in hand gaan en als jonge kerel was dit wel beangstigend.

Na enkele gesprekken met verschillende militanten was ik overtuigd om proef te draaien. Ik werd uitgenodigd op een militantenvergadering om te zien hoe het eraan toe ging, the real deal! Daarna wist ik het zeker: ik word de man die opkomt voor de arbeiders! Ik nam de uitdaging aan en kwam op de jongerenlijst van de ondernemingsraad. Na de sociale verkiezingen (2012) had het ABVV een jongerenmandaat binnen. Om de nodige ervaring op te doen kregen we als jongeren de kans om beurtelings de ondernemingsraad bij te wonen. De volgende sociale

verkiezingen (2016) verliet ik de jongeren en mocht ik mee doen bij de 'grote' jongens. Een derde plaats op de lijst van de ondernemingsraad werd mijn plek. Mijn inzet en motivatie werden gewaardeerd door de mensen en dit werd vertaald in een effectief mandaat. Als kers op de taart werd ik ook nog aangeduid als de nieuwe secretaris van de ondernemingsraad.

Mijn zelfvertrouwen groeide en ik begon mij te verdiepen in het sociale vakbondsleven. Dit viel blijkbaar ook op bij m'n collega-delegees. Alles ging

al snel, maar we zijn er nog niet. Wegens een onverwachts vertrek van onze toenmalige hoofd-afgevaardigde stonden we opnieuw voor een grote uitdaging. De nodige vergaderingen vonden plaats. Tot mijn verbazing werd ik benoemd tot vervangend hoofd-afgevaardigde. Zo werd ik van jonge snaak die niets van de vakbond afwist een toegewijde vakbonds-afgevaardigde.

Abdullah Kaçar
Delegee CNH Industrial Antwerpen

■ WERKGROEP

BBTK bestudeert mogelijkheid expertise voor Europese OR

Een goed voorbereid man is er twee waard, luidt een aloude gezegde. Dat geldt ook voor de Europese BBTK-delegees. Daarom investeren wij sinds enkele jaren stevast in vorming en coaching van onze militanten. De Werkgroep Europese Ondernemingsraden (EOR) komt sinds januari 2016 twee keer per jaar samen om de informatiedoorstroming tussen de EOR-leden te verbeteren. Hoe gaan we om met de syndicale verschillen in Europa? Hoe de communicatie tussen de landen verbeteren? En niet in het minst, welke hulpvormen bestaan er?

Eén van die reddingsboeien zijn de EOR-expertisebureaus, het centraal onderwerp van de bijeenkomst op vrijdag 10 november. In onze buurlanden bestaat een ruim aanbod aan consultants en expertisebureaus die de (Europese) ondernemingsraden bijstaan. De

BBTK liet zijn ervaren EOR-delegees kennis maken met enkele van die adviesgroepen: Syndex en Secafi uit Frankrijk en SBI Formaat uit Nederland. Het brede scala aan mogelijke expertises kwam aan bod.

Al te vaak zijn die consultants onbekend en dus onbemand. Het recht op externe experts is vaak voorzien in de oprichtingsakkoorden van de Europese ondernemingsraden. Het komt erop neer van die mogelijkheden gebruik te maken. In een aantal bedrijven beschikt de EOR zelfs over een eigen budget om consultants in te huren. En mogelijk kunnen de Franse collega's ons helpen. De Franse ondernemingsraad beschikt, in het kader van het waarschuwings- en expertiserecht, over eigen middelen om economische expertises uit te voeren, een potentieel cruciaal wapen om de werknemersbelangen beter te dienen.



■ PC 130.01 – GRAFISCHE NIJVERHEID

Spelletje van werkgevers brengt sectorakkoord in gevaar

In de grafische nijverheid, en meer bepaald in PC 130.01, zitten de onderhandelingen voor een sectorakkoord in het slop. Sinds deze zomer richt de werkgeversfederatie van de sector (Febelgra) haar pijlen op de problematiek van de nachttoeslagen, omdat die volgens haar in België te hoog liggen. Concreet willen de werkgevers het bedrag van de nachtpremies herzien (bevrozen of verlagen) en de gesprekken enkel onder die voorwaarde aanvatten. Dit is een weinig elegante manier om het sociaal overleg onder druk te zetten. Wat de koopkracht betreft, is de situatie zowat dezelfde. De werkgevers willen slechts een minieme loonsverhoging toekennen.

Ondanks dit manifeste gebrek aan goede wil van Febelgra en om de sociale dialoog niet af te breken, werd (meermaals) een bemiddelingspoging ondernomen in het paritair comité. Tijdens deze vergaderingen hebben de vakorganisaties ingestemd om toegevingen te doen op een aantal essentiële punten. In het dossier van de nachtpremies werd de deur op een kier gelaten.

De vakbonden zeggen bereid te zijn om hierover te praten, maar dan in een werkgroep die de situatie objectief zou analyseren om zo een bevredigende oplossing te vinden voor elk van de partijen. Er moet niet enkel rekening worden gehouden met het economische aspect, maar ook met de gezondheid van de werknemers. In het laatste voorstel werd gestreefd naar concrete resultaten tegen 30 juni 2018.

Wat de problematiek van de koopkracht betreft, hebben de vakorganisaties laten weten dat ze bereid waren om rekening te houden met de moeilijke economische situatie waarmee de sector te kampen heeft. Ze hebben ermee ingestemd om hun vraag af te bouwen en eisten 0,8 procent loonsverhoging (in plaats van het oorspronkelijk maximum van 1,1 procent) en 0,1 procent bijdrage voor de aanvullende pensioenkas.

De geleverde inspanningen tonen duidelijk aan dat wij gesprekken willen voeren om tot een akkoord te komen. Febelgra verwierp tot tweemaal toe deze voorstellen in het paritair comité. Een onbegrijpelijke houding, zeker wanneer van werknemers ook door de regering zware offers worden gevraagd, in de bedrijven op heel veel inzet van werknemers wordt gerekend en de overheid royaal de bedrijven subsidieert. De werkgeversfederatie geeft niet enkel blijk van minachting tegenover de vakorganisaties maar ook tegenover de werknemers van de volledige sector.

Zoals Alain Rebier, bestendig secretaris van de BBTK in Charleroi bevoegd voor PC 130.01, toelicht: "Tijdens de laatste ontmoeting met de voorzitter van Febelgra hadden wij het gevoel dat er geen echte wil was om schot in de zaak te krijgen. Niet alle werkgevers lijken deze visie op de situatie evenwel te delen, slechts een minderheid van hen blijft bij hun standpunt en blokkeert het sociaal overleg. Deze situatie kan uiterst schadelijk zijn voor de volledige sector. Een sectoraal akkoord is een akkoord dat, uit principe, wordt toegepast op alle werknemers (ongeacht of ze nu in grote bedrijven of in kmo's werken). Mocht er geen akkoord komen, dan worden de werknemers benadeeld en komen een hele reeks basisverworvenheden opnieuw op de helling te staan (brugpensioen vóór 62 jaar, syndicale premies, pensioenspaarkas, enzovoort)."

Op 3 november werd actie gevoerd om deze situatie aan te klagen. De vakorganisaties doen een ultieme oproep aan Febelgra opdat de federatie haar verantwoordelijkheid zou opnemen. Er is een vergadering in het paritair comité voorzien op 20 november. Dit zou de vergadering van de laatste kans kunnen voor een sectorakkoord.



Tereos Syral - Industrie - Aalst: Bij glucoseproducent Tereos Syral staan 25 extra jobs op de helling na de eerder aangekondigde 61. Begin oktober maakte Tereos Syral de intentie bekend om twee nieuwe vestigingen op te richten in Frankrijk. 61 medewerkers moesten kiezen tussen mee verhuizen of hun job verliezen. Nu komen daar nog eens 25 jobs bovenop. Midden november is de informatie- en consultatiefase tussen directie en vakbonden afgelopen. De BBTK blijft onderhandelen om zo veel mogelijk jobs te redden.

FN Herstal - Industrie - Luik: Er hangt een gespannen sfeer bij de Luikse wapenfabrikant. Tijdens een vergadering met de bedienden en kaderleden die door de directie bijeengeroepen was, vernamen de werknemers dat de directie weigert de meerderheid van de bedienden te betalen, terwijl andere werknemers, waaronder de kaderleden, wel betaald zullen worden. Deze manier van werken van de directie kan op geen enkele goedgepraat worden, tenzij ze de verdeeldheid tussen de personeelsleden zou willen aanwakkeren. Volgens de directie zouden alleen de werknemers verantwoordelijk gehouden kunnen worden voor de talrijke problemen waarmee het bedrijf nu al maanden kampt. De BBTK stelt zich vragen bij het vermogen van de directie van FN om aan conflictbeheersing te doen, aangezien ze eerder al blijk gaf van gebrekkige bedrijfsvoering.

Mistral - Social Profit - Luik: De solidariteit heeft geloofd. Na bijna 50 stakingsdagen bereikten de raad van bestuur van de vzw Mistral en de vakbonden uiteindelijk een akkoord. De werknemer – en syndicaal afgevaardigde – die ten onrechte ontslagen werd, werd gere-integreerd. De directrice, wiens optreden heftig bekritiseerd werd door de werknemers, werd aan de kant geschoven. Gedurende het hele conflict bleek het personeel uitermate solidair en volhardend. Naast de re-integratie van hun ten onrechte beschuldigde collega eisen ze betere arbeidsvoorwaarden en hekelen ze het rampzalige managementbeleid van de directie. De werknemers blijven na hun strijd dan ook luidkeels verkondigen: samen sterk!

Congres Eurocadres: Eurocadres is een vakorganisatie aangesloten bij het Europees Vakverbond (EVV) en vertegenwoordigt vijf miljoen kaderleden in Europa in de diverse openbare en privésectoren. Op 30 en 31 oktober 2017 vond haar vierjaarlijkse congres plaats in Brussel. Tijdens het evenement werden enkele belangrijke thema's toegelicht: de bevordering van mobiliteit, de strijd tegen discriminatie tussen mannen en vrouwen – vooral op het vlak van lonen en het bekleden van hoge functies, de toename van stress en burn-outs, de gevolgen van de digitalisering, de opleiding van kaderleden, de klimaatveranderingen en de Europese sociale dialoog. Al deze punten vormen de grote krachtlijnen waarrond Eurocadres de volgende vier jaar wil werken.

■ PC 130.02 – DAGBLADPERS

Ontwerpakkoord 'ter perse'

In de sector van de dagbladders (PC 130.02) ligt een ontwerpakkoord op tafel. Op moment van schrijven is de tekst nog niet door de militanten goedgekeurd. Het ontwerpakkoord wordt hen op 17 november voorgesteld en ter goedkeuring voorgelegd.

De tekst voorziet onder meer in een koopkrachtverhoging voor de werknemers via een verhoging van de sectorale minimumbarema's en van de reële brutolonen met 0,93 procent vanaf 1 oktober 2017. Er wordt een bijkomende bijdrage van 0,1 procent van de brutoloonmassa toegekend voor de financiering van de Aanvullende Pensioenkas. De conventionele maaltijdvergoeding wordt vanaf 1 januari 2017 verhoogd tot €4,57 en de fietsvergoeding zal vanaf 1 oktober 2017 €0,23 per kilometer bedragen.

De bestaande eindeloopbaanregelingen (SWT en tijdskrediet) worden voor de periode 2017-2018 verlengd.

De betaling van de patronale bijdrage van 0,15 procent ten voordele van de vorming en tewerkstelling van de risicogroepen wordt voor diezelfde periode verlengd.

De nadruk wordt gelegd op het voorzien van opleiding en vorming voor het personeel, zeker voor wat betreft de minder gekwalificeerde werknemers. In het ontwerpakkoord is sprake van twee opleidingsdagen per voltijds equivalent (gemiddeld) gespreid over een periode van twee jaar.

Het laatste hoofdstuk van de tekst gaat over de evolutie van de sector (en meer bepaald de gevolgen van het wijdverbreide gebruik van digitale informatie). Om maximale werkgelegenheid te behouden in een context van een voortdurende daling van de oplage, is er nood aan flexibeler werkregelingen door middel van meer polyvalentie (mits de nodige opleidingen hiervoor worden voorzien) en een grotere variabiliteit in de uurroosters (binnen de gestelde grenzen).

125 jaar solidariteit: vóór en na 2000

We zetten onze reis doorheen de syndicale geschiedenis voort vanaf het einde van vorige eeuw.

In onze laatste artikelen over de 125ste verjaardag van de BBTK zoomden wij in op enkele grote gebeurtenissen uit onze sociale, politieke en syndicale geschiedenis. Dit verleden is zo rijk en moeilijk in een paar regels samen te vatten. Uiteraard is dit overzicht niet volledig; het is een klein stukje van ons verleden dat aan bod komt aan de hand van momentopnames. We pikken de draad weer op aan het einde van vorige eeuw.

Grote faillissementen en sluitingen

In deze periode worden de werknemers zwaar getroffen door een aantal grootschalige faillissementen en bedrijfssluitingen die veel media-aandacht krijgen. Vooral de industriële sector krijgt het zwaar te verduren (metaal- en staalnijverheid, vliegtuigbouw, textiel, glas, enzovoort).

De hoogovens van Clabecq gaan in 1996 dicht, waardoor meer dan 2.000 werknemers hun baan verliezen. Dit brengt een enorme mobilisatie op gang, zowel binnen als buiten het bedrijf. Deze sociale tragedie staat symbool voor de deïndustrialisering van Wallonië, maar is ook synoniem van een hardnekkige syndicale strijd, soms met grote spanningen tot gevolg. Op 2 februari 1997 komen 70.000 mensen op straat in Clabecq tijdens een mars voor tewerkstelling.

Enkele weken later kondigt de directie van de groep-Renault de sluiting van de vestiging in Vilvoorde aan via de media, nog vóór de vakbonden en het personeel hierover zijn ingelicht. Dit is een mokerslag voor de Belgische auto-industrie en de meer dan 3.000 werknemers. Gedurende meerdere maanden worden stakingsacties (en zelfs een 'eurostaking') gehouden om het tij te keren. De fabriek sluit definitief de deuren in juli van dat jaar. Deze industriële chaos leidt tot de invoering van de wet-Renault, die regels oplegt aan ondernemingen die op grote schaal willen ontslaan en hen verplicht bij collectief ontslag vooraf te communiceren en in dialoog te gaan met de werknemers.

In november 2001 komt Sabena, de parel van de Belgische luchtvaart, op haar beurt in de storm van een faillissement terecht, waardoor 10.000 werknemers hun baan dreigen te verliezen. De regering werkt een sociaal plan uit en richt samen met de gewesten reconversiecellen op om wat in het collectief geheugen nog steeds één van de grootste faillissementen ooit in ons land was te omkaderen. Uit de as van Sabena herrijst vervolgens een privémaatschappij: SN Brussels Airlines.

Groei keert terug, maar ...

Na enkele jaren van bezuinigingen (met matiging van lonen en sociale uitkeringen voor de bevolking) wordt het begin van de jaren 2000 gekenmerkt door een hernieuwde groei. Op sociaal-economisch vlak lijkt alles weer hersteld en de vakbonden doen een oproep opdat deze economische heropleving voortaan éerst aan de werknemers en niet aan de aandeelhouders ten goede zou komen.

Dit belet de werkgevers echter niet om regelmatig opnieuw ten aanval te trekken om meer loonmatiging, een langere loopbaan en een verlaging van de patronale bijdragen te eisen, maar ook om de automatische indexering van de lonen opnieuw ter discussie te stellen. Ook in de huidige tijd moeten we ditzelfde liedje nog al te vaak aanhoren.

Generatiepact verhit gemoederen

In 2005 publiceert de regering een federale oriëntatienota over de eindloopbaan, de herfinanciering van de sociale zekerheid en de pensioenen. Hierin vinden we de idee van het beruchte generatiepact terug. Dit zou kort samengevat de oudere werknemers moeten aanmoedigen om langer aan het werk te blijven en de jongeren sneller aan werk moeten helpen. In de praktijk voert het generatiepact erg negatieve maatregelen in voor de oudere werknemers door een aanzienlijke verstrenging van de toekenningsvoorwaarden van het brugpensioen. Tegelijk blijken de maatregelen om jongeren aan het werk te helpen een maat voor niets.

Het ABVV beklimt onmiddellijk de barricaden om deze aspecten aan te klagen. Zowat overal in bedrijven worden werkonderbrekingen gehouden. Er worden ook betogingen en een algemene staking georganiseerd. De acties worden soms zwaar bekritiseerd in de media en verguisd door de publieke opinie. We zien ook dat de stakers zwaarder worden aangepakt (vorderingen voor de rechtbank, deurwaarders die vaststellingen doen, enzovoort).

2008: tsunami van de financiële crisis

In 2008 breekt een crisis uit in het hart van de Amerikaanse vastgoedmarkt. De financiële markten storten in en verwoesten alles op hun weg. De hele wereldeconomie is kapot. In België zijn de banken de eerste slachtoffers van deze crash. De overheid grijpt in om Fortis, Dexia en KBC te redden door massaal geld in deze bedrijven te pompen. Tal van banen gaan verloren: voor de werknemers in de financiële sector en hun vakbondsvertegenwoordigers zijn het heel moeilijke tijden.

Het domino-effect zet zich daarna door: ook voor de Belgische bedrijven actief in andere sectoren beginnen de gevolgen van de crisis zwaar door te wegen. Het regent herstructureringen, reorganisaties en ontslagen. De regering neemt een hele rist maatregelen (de zogenaamde crisismaatregelen) om de schade te beperken. Het eerste decennium van de jaren 2000 eindigt somber voor heel wat burgers die een onzekere toekomst tegemoet gaan.

540 dagen regeringscrisis

De verkiezingen van juni 2010 vormen een keerpunt in de Belgische politieke geschiedenis. Uit de resultaten spreken erg tegengestelde tendenzen tussen het noorden en het zuiden van het land. In Wallonië komt de PS als grote winnaar uit de bus

terwijl in Vlaanderen de NV-A helemaal doorbreekt. Dat maakt de regeringsvorming een bijzonder ingewikkelde klus.

België maakt de langste institutionele crisis ooit mee: 540 dagen in totaal. De koning benoemt achtereenvolgens een informateur, een bemiddelaar, een preformateur, nog een bemiddelaar, een verduidelijker, een onderhandelaar, een formateur, enzovoort, om uit patstelling te geraken. Na tal van onvoorziene wendingen wordt eind 2011 toch een regeerakkoord gesloten. Door de daaropvolgende zesde staatsvorming worden enkele belangrijke solidariteitsmechanismen en principes van ons sociaal model op losse schroeven gezet, onder meer door de overheveling van een deel van de sociale zekerheid, de kinderbijslag en de fiscale autonomie naar de gewesten.

Er worden enkele sociaaleconomische maatregelen getroffen die voor werknemers en sociale uitkeringsgerechtigden erg hard aankomen, zoals de hervorming van de werkloosheid (grotere degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen en beperking van de inschakelingsuitkeringen) en de verstrenging van de maatregelen voor tijdskrediet en brugpensioen (omgedoopt tot SWT – stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage). Het ABVV en de BBTK hebben zich hevig tegen die onrechtvaardige voorstellen verzet (met name via een nationale betoging en een algemene staking). Ook al worden aan de oorspronkelijke plannen van de regering uiteindelijk wel wat nuances aangebracht, de doorgevoerde maatregelen blijven bijzonder antisociaal.

Harmonisering statuten

Eén van de dossiers die de laatste decennia het meest getekend heeft, is het debat over de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden. Tot enkele jaren geleden waren er verschillende regels voor arbeiders en bedienden van toepassing op het vlak van ziekte (carensdag) en ontslag (duur van de opzegtermijn). Op last van het Grondwettelijk Hof moeten de sociale gesprekspartners tegen de deadline van 8 juli 2013 een oplossing voor beide – discriminerend geachte – aspecten vinden. Tijdens die periode loopt het overleg vast, blijven de werkgevers koppig bij hun standpunt en moet de regering tussenkomen om te bemiddelen. Uiteindelijk wordt een compromis gevonden (dat heel onevenwichtig blijkt). De opzegtermijnen van arbeiders worden dan wel verlengd, maar de kost hiervan wordt vooral op de gemeenschap afgewenteld. En het zijn de zogenaamd 'hogere' bedienden die hier de prijs voor betalen.

Door de carensdag af te schaffen, wordt wel een einde gemaakt aan een grove discriminatie. Er blijven echter wel nog andere discriminaties bestaan: zo is het vakantiegeld van bedienden minder voordelig dan dat van arbeiders. De BBTK protesteert ook tegen een hele reeks andere onrechtvaardige verschillen die tot op vandaag blijven bestaan (gewaarborgd loon, aanvullend pensioen, paritaire comités, arbeidsvoorwaarden). Het zal nog jaren duren alvorens deze weggewerkt raken. In werkelijkheid is het dossier van de harmonisering van de statuten nog verre van af.



ABVV Horval in de weer voor een sociaal Europa

Ondanks de koude en de motregen, waren de ABVV Horval-werknemers uit alle gewesten van het land massaal aanwezig in Brussel op 8 november 2017 om in gemeenschappelijk vakbondsfront mee te manifesteren voor een sociaal Europa.

- Voor een Europese en sterke pijler van sociale rechten
- Tegen sociale dumping (zie ook het geval van Coca-Cola hiernaast)
- Voor de versterking van de Europese sociale dialoog
- Voor een loonsverhoging voor alle Europese werknemers



Zoveelste herstructurering bij Coca-Cola met ontslag van 66 werknemers

Ondanks de enorme winst beslist Coca-Cola nogmaals om 63 werknemers in België en 3 in Luxemburg te ontslaan. Op de site van Heppignies is dit ongeveer 10% van het personeel. Ontoelaatbaar, vindt ABVV Horval, die onmiddellijk reageerde en het depot blokkeerde.

Delokalisatie naar Bulgarije

Het enige wat Coca-Cola wil? De aandeelhouders nog rijker maken! Het bedrijf wil immers een deel van de activiteit delokaliseren naar Bulgarije, enkel en alleen omdat de arbeidskrachten daar goedkoper zijn. De ontslagen werknemers hebben tien à dertig jaar loopbaan bij Coca-Cola. Door deze ingreep brengt het bedrijf 66 gezinnen in moeilijkheden, enkel om nog meer winst op de strijken.

Cao's niet nageleefd

In Heppignies respecteert het bedrijf bovendien de cao's niet waartoe het zich verbonden heeft:

- het percentage uitzendarbeiders bedraagt meer dan 15% in plaats van de overeengekomen 4%;
- de cao die een minimum aantal chauffeurs waarborgt wordt niet nageleefd: het aantal daalt alleen maar;
- er wordt sinds lange tijd niemand meer aangeworven ondanks het vertrek van meerdere personen.

Ten strijde om deze banen te redden

Coca-Cola voert al jaren de ene herstructurering na de andere door. Het is hoogtijd dat we deze adering een halt toeroepen. ABVV Horval legt haar volledige gewicht in deze strijd door alle werknemers te sensibiliseren en acties te voeren. Wij geven deze strijd niet op!



■ ABVV HORVAL blokkeert het Coca-cola depot

Geen ABVV Horval-vertegenwoordiging bij Walibi: ons geduld is op

Een attractiepark bezorgt je kippenvel. Niet meer dan normaal, toch? Maar voor ABVV Horval kan het niet door de beugel wanneer ze de syndicalisten angst willen aanjagen.

Laat ons even terugspoelen naar de laatste sociale verkiezingen. De vijandelijkheden begonnen al van bij het indienen van de lijsten: de directie van Walibi en het ACV Waals-Brabant hebben toen de geldigheid van de indiening van de ABVV-lijst voor de rechtbank betwist. Nadien hadden we een kandidaat die zich zowel op de ACV- als op de ABVV-lijst (!) kandidaat had gesteld. Hij trok zijn kandidatuur voor de ABVV-lijst in, op het moment dat de kandidaten niet meer mochten vervangen worden. Er bleef dus één enkele kandidaat over op de ABVV-lijst. Een moedige werknemer die wou vechten voor zijn waarden in een attractiepark dat decennialang een ACV-bastion is. Onze enige kandidaat won uiteindelijk een zetel in de ondernemingsraad en in het Comité voor preventie en bescherming op het werk – en hij was de enige die bijna een tweede zetel verkreeg! De overwinning was zo groot dat de directie van Walibi onmiddellijk reageerde: **enkele dagen na zijn verkiezing werd onze delegatie ontslagen!**

Met onze collega's van ABVV Horval uit de andere gewesten hebben we ons verzet. We hebben actie op de site van Walibi gevoerd, wat uitmondde in een ontmoeting met de directie. We dachten dat het overleg heropgestart was, met één doel voor ogen: een nieuwe vertegenwoor-

diging van ABVV Horval bij Walibi. Volgens de directie kregen we dat ... mits goedkeuring van het ACV.

Uiteraard dacht het ACV hier helemaal anders over. Vandaag, in november 2017, anderhalf jaar na het ontslag van onze delegatie, hebben we nog steeds geen vertegenwoordiging voor ABVV Horval in het park! **ACV Waals-Brabant verkiest duidelijk connecties met een directie die vakbondsdelegaties ontslaat boven de solidariteit onder werknemers.**

Dit is zeker niet wat de werknemers willen, die zich tijdens de laatste sociale verkiezingen hebben uitgesproken. Na anderhalf jaar overleg is ons geduld op. We hebben een verzoek tot bemiddeling ingediend bij de Voorzitster van het paritair comité. Als woordvoerder van het ABVV heeft Alain Detemmerman aangegeven dat hij de cao syndicale delegatie indien nodig zou opzeggen en **dat ABVV Horval het bedrijf onder druk zou zetten om een bedrijfs-cao af te sluiten met het ABVV zonder het ACV** (dat zelf heeft aangegeven geen interesse te hebben in een mandaat van syndicale delegatie). Wordt vervolgd!



Cao gesloten bij AB InBev: grote vooruitgang geboekt

Na zeer lange en moeilijke onderhandelingen werd er bij AB InBev op 6 november 2017 een cao afgesloten. ABVV Horval heeft grote vooruitgang geboekt:

- werkzekerheid voor de huidige werknemers tot 31 december 2020;
- bij ontstentenis zal de werkgever aan de ontslagen arbeiders 36 extra maanden opzeg moeten betalen;
- loonsverhoging van 1,1%, ofwel de maximale wettelijke marge.

→ Meer info op www.horval.be



Vakantiegeld en stempelen

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

Voor wie?

Je werkte in 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 jouw 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.

Het ABC van de grensarbeid Zaterdag 25 november

Pas als grensarbeider begonnen? Of plannen daartoe? Op zaterdag organiseert de Interregionale Vakbondsraad 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 einde van de bijeenkomst krijg je het boekje 'Het ABC van de Grensarbeid' mee als naslagwerk.

Wanneer? Zaterdag 25 november 2017

vanaf 9 uur tot 12.30 uur

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

Telefoon: +31 (0) 164 65 23 09

Kostprijs? De informatievoormiddag is gratis maar vooraf inschrijven noodzakelijk.

Inschrijven? Via de website:

www.werkenoverdegrens.eu.

Vergeet niet aan te geven of je blijft voor de gratis broodjeslunch.

Info voor werkzoekenden

Donderdag 30 november of 14 december of 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.

Donderdag 23 november of 7 december 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.

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 PENSOEN

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.

Van maandag 22 januari tot donderdag 22 februari

5 weken van 9u tot 12u

Cursus PC VOOR ANDERSTALIGEN

Wil je met de computer leren werken, maar vind je lessen in het Nederlands nog moeilijk? In deze cursus leer je werken met Word, Excel, internet en e-mail. We geven extra aandacht aan de Nederlandse taal, maar een basiskennis is nodig (minimum richtgraad 2.1). Inschrijven kan tot 29 december, maar betekent niet automatisch dat je kan deelnemen. We bellen jou op.

Van maandag 22 januari tot maandag 26 februari

Iedere maandag gedurende 5 weken van 13.30u tot 16.30u

Cursus ASSERTIVITEITSTRAINING

Assertiviteit heeft te maken met opkomen voor je eigen mening, kritiek geven en aanvaarden, gevoelens uiten, omgaan met moeilijk gedrag en neen durven zeggen. We leren hoe je je in verschillende situaties assertief kan gedragen. Inschrijven kan tot 29 december, maar betekent niet automatisch dat je kan deelnemen. We bellen jou op.

Al onze infosessies gaan door in de
Ommeganckstraat 53 - 2018 Antwerpen

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

INSCHRIJVINGSTROOK DNW 17-11-2017

Naam		
Voornaam		
Straat	Nr.	Bus
Postnummer	Woonplaats	
Tel of GSM		
E-mail		
<input type="checkbox"/> Ik schrijf me in voor de infosessie Mijn Loopbaan op <input type="checkbox"/> 30-11-2017 <input type="checkbox"/> 24-12-2017 <input type="checkbox"/> Ik schrijf me in voor de doe-sessie Mijn Loopbaan op <input type="checkbox"/> 23-11-2017 <input type="checkbox"/> 7-12-2017 <input type="checkbox"/> Ik schrijf me in voor de infosessie Werkloos, wat nu? op 4-12-2017 <input type="checkbox"/> Ik schrijf me in voor de infosessie Met pensioen op 13-12-2017 <input type="checkbox"/> Ik schrijf me in voor de cursus PC voor anderstaligen die start op 22-01-2017 <input type="checkbox"/> Ik schrijf me in voor de cursus Assertiviteitstraining die start op 22-01-2017		

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.

VACATURE



BBTK KEMPEN, DE VAKBOND VOOR BEDIENDEN EN KADERLEDEN VAN HET ABVV, WERFT AAN:

Voltijdse medewerker (v/m)

om onze dienstverlening op ons kantoor te Turnhout te versterken.

Als 1ste lijn consulent zorg je voor

- dagelijkse eerstelijns opvang van leden die vragen hebben over hun rechten m.b.t. tijdskrediet, SWT, pensioen e.a.
- ondersteuning van de ledenadministratie bij de uitbetaling van de syndicale premies
- invullen van belastingbrieven
- doorverwijzing naar tweede lijnshulp

Profiel

- je hebt een diploma hoger onderwijs (sociaal werk, rechtspraak) of gelijkwaardig door ervaring
- je bent positief ingesteld, klantvriendelijk, stresbestendig en je beschikt over een syndicale reflex
- je hebt notie van arbeidsrecht en van syndicaal werk
- Je bent administratief sterk, je beheerst de office-programma's word, excel, powerpoint

Competenties

- je bent contactvaardig, communicatief en discreet
- je bent goed in actief luisteren en klantvriendelijkheid
- je werkt graag in team, maar kan ook zelfstandig werken
- je kan goed plannen en organiseren
- je bezit de nodige dosis stressbestendigheid
- je bent bereid om op verplaatsing te werken

Aanbod

- een voltijdscontract van onbepaalde duur
- verloning volgens BBTK-barema (groepsverzekering, hospitalisatieverzekering e.a.)
- nodige opleidingen
- enthousiast team

Solliciteren

Je stuurt je gemotiveerde kandidatuur met cv vóór 1/12/2017 naar: Shens@bbtk-abvv.be

4 december - voormiddag Kantoren gesloten

ABVV
Regio Antwerpen

Omwillen van de Antwerp Tax Pride zijn de kantoren van ABVV-regio Antwerpen op maandag 4 december uitzonderlijk gesloten in de voormiddag. Vanaf 16u tot 18.30u zijn onze dienstencentra zoals gewoonlijk open voor de leden die werken.

→ Informatie over onze kantoren en dienstencentra vind je op www.openingsurenabvvanantwerpen.be

Kantoren gesloten wegens vorming

ABVV
Regio Antwerpen

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

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

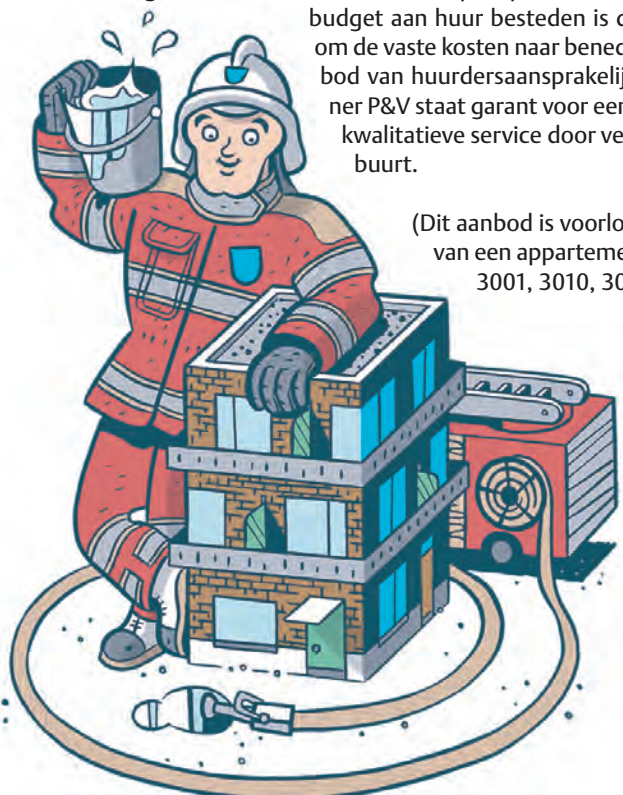
Groepsaangebod brandverzekering

Een brandverzekering aangaan is vanzelfsprekend. Te veel betalen niet.

Daarom biedt SamenSterker een groepsaangebod brandverzekering (huurdersaansprakelijkheid en/of inhoud) aan voor jouw appartement. De premie wordt berekend op basis van je persoonlijke situatie. Maar je gaat uit van een premiekorting van 15 procent ten opzichte van het reguliere aanbod van P&V Verzekeringen.

Schrijf je in via www.samensterker.be en je zal weldra gecontacteerd worden voor een afspraak door een P&V verzekeringsagent bij jou in de buurt.

SamenSterker wil zoveel mogelijk mensen laten besparen, en dit op een structurele manier. Gezien de laagste inkomens in Vlaanderen op de private huurmarkt tot 42 procent van hun budget aan huur besteden is dit een prioriteit. Wij helpen je om de vaste kosten naar beneden te halen met dit unieke aanbod van huurdersaansprakelijkheidsverzekering. Onze partner P&V staat garant voor een professionele, persoonlijke en kwalitatieve service door verzekeringsagenten bij jou in de buurt.



(Dit aanbod is voorlopig enkel geldig voor huurders van een appartement in de postcodes 1800, 3000, 3001, 3010, 3012, 3018.)



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.

Wat moet je doen?

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 proberen die dagen te 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 jou 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.

ABVV-dienstverlening
de rode draad
in je loopbaan

Vul je controlekaart online in! www.abvv.be/stempelkaart

REGIO VILVOORDE

Je kan opnieuw terecht bij onze dienst loopbaanadvies

Zoek je werk en wil je je jobkansen vergroten? Wil je weten wat de VDAB precies van jou verwacht? Wens je extra informatie over de werking van je online VDAB-dossier 'Mijn loopbaan'? Op zoek naar een opleiding? Vragen over tewerkstellingsmaatregelen? Ervaar je soms moeilijkheden bij het solliciteren, enzovoort?

Dan ben je bij ons aan het juiste adres. Onze ABVV-loopbaanconsulenten wijzen je graag de weg. Voor regio Vilvoorde staat Charlotte Janssens klaar en voor de regio Leuven kan je nog steeds terecht bij Sandra Dondeyne. Zij informeren, adviseren en verwijzen je indien nodig door naar experts. Uiteraard verloopt alles in een uiterst vertrouwelijke sfeer. In tegenstelling tot andere adviestrajecten, hechten de ABVV-consulenten extra belang aan jouw rechten. Op die manier sta jij steeds sterk in je schoenen.

Charlotte Janssens
regio Vilvoorde: 02 751 90 81
Mechelsestraat 6

Sandra Dondeyne
regio Leuven: 016 28 41 47
Maria-Theresiastraat 119

→ loopbaanconsulent.vlbr@abvv.be

"Toen mijn bedrijf ging herstructureren, zat ik met veel onzekerheid over mijn toekomst. De ABVV-loopbaanconsulent zette me op weg: ze gaf me inzicht in mijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Ze werkte met mij aan een verbeterde versie van mijn cv. Ze zorgde ervoor dat ik alvast automatisch vacatures in mijn mailbox ontving. Wat een ABVV-service!"

- Conny (43)

"Ik stopte met school en dacht dat ik snel werk zou vinden. Dat viel tegen! Mijn moeder stuurde me naar het ABVV. Het werd me toen pas duidelijk waarom ik het zo moeilijk heb op de arbeidsmarkt. Met een goed online cv krijg ik nu wel interimwerk aangeboden. Ik ga ook voor een diploma bedrijfsbeheer. Misschien kan ik van mijn hobby – aan computers werken – mijn beroep maken. Als ik dat diploma haal, heb ik ook recht op een beroepsinschakelingsuitkering. Zonder diploma heb ik dat niet. Dat weet ik nu ook. Kortom, ik ben super geholpen."

- Moussa (19)

Daguitstap senioren: Distillerie de Biercée & Waterloo

Donderdag 7 december 2017 - Schrijf je nu in!

's Ochtends trekken we naar Waterloo. De Slag bij Waterloo kennen we allemaal als een van de grootste veldslagen uit de Europese geschiedenis. Aan de voet van de Leeuw stappen we binnen in het ondergrondse Memoriaal 1815. We laten ons rondleiden en we ontdekken een parcours dat ons meevoert doorheen een spannend en verhalend decor. Nadien gaan we een kijkje nemen in Het Panorama, een groot rond gebouw dat zich naast het Memoriaal bevindt. Hier wordt het doek bewaard dat door Dumoulin werd geschilderd om het eerste eeuwfeest van de slag te vieren.

Na een lekkere lunch bij La Brace Grill rijden we richting Biercée. Sinds 1946, distilleert de 'Distillerie de Biercée' volgens de meest authentieke traditie verschillende eaux-de-vie en likeuren van hoge kwaliteit, waaronder de bekende Eau de Villée, Noir d'Ivoire en Poire Williams N°1. In deze gin distilleerderij maken we kennis met de permanente zoektocht naar uitmuntendheid geleid door passie, de natuur en heel wat vakkennis. Uiteraard gaan we ook proeven.

Schrijf je nu in en beleef een gezellige dag met de ABVV senioren. Deze uitstap bieden wij aan voor €53, inclusief busvervoer. Iedereen is welkom.

Programma
9.30u: Waterloo: rondleiding Panorama en Memoriaal 1815
13u: Lunch bij La Brace Grill
14.30u: Gin distilleerderij Biercée

Inschrijven
vóór 23 november
mail naar linx.vlbr@abvv.be of bel 016 27 18 89

Busvervoer
opstapplaatsen:
oprit Assent (7.15u),
ABVV Leuven (7.40u),
Parking Bodart Leuven (7.50u),
Franklin Rooseveltplaats Vilvoorde (8.30u)

Komende loopbaanavonden



Eindeloopbaanavonden

We overlopen alle mogelijkheden om je loopbaan af te bouwen.

- Maandag 11 december om 19.30 uur - ABVV, Vrijdagmarkt 9, Gent



Pensioenavonden

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

- Dinsdag 28 november om 19.30 uur
Bond Moyson, Dorpsstraat 71
- Woensdag 29 november om 19.30 uur
Gemeenschapscentrum, Lt. Dobbelaerstraat 14, Zomergem



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 20 november om 19.30 uur
ABVV, Vrijdagmarkt 9, Gent
- Maandag 27 november om 19.30 uur
gROOD verzet, Markt 15, Geraardsbergen
- Maandag 4 december om 19.30 uur
Den Antus, Grote Markt 30, Sint-Niklaas



Activiteiten met Linx+

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. De rondleiding is gratis en vangt aan op 14 uur. Inschrijven is wel verplicht via tel. 053 727 824 of glenda.vanimpe@abvv.be.

20 november – Ronse - ABVV, Stationsstraat 21 –

Info nieuwe wetgeving over schenkingen en erfenissen.

Toelichting door Notaris Flamand om 19 uur.

Inkom is gratis.

Meer informatie via christine.geenens@abvv.be.

21 november – Dendermonde/Wetteren - Bedrijfsbezoek aan de paardenmelkerij t' Kattenheye in Laarne en stokerij Rubens in Wichelen.

Bezoek aan de boerderij voorzien van een warme maaltijd (blinde vinken, groenten, kroketten) en aansluitend rondleiding en degustatie in de stokerij Rubens. Mogelijkheid om de bekende 'heirmanklok' te bezichtigen. Vertrek: om 9.30 uur te Dendermonde, om 10 uur te Wetteren Terug rond respectievelijk 17.30 uur en 18 uur. Prijs per persoon bedraagt €40. Inschrijven via sophie.dreze@abvv.be of william.van.gasse@skynet.be, 055 33 90 06 of 052 25 92 84

16 december – Sint-Niklaas/Rust Roest - Zaal De Wilg, Lamstraat 23 – Kerstfeest zoals bij Nero

Deuren gaan open om 13uur. Middagmaal met hespgebraad voorzien. Rond 15 uur is er de mogelijkheid om te dansen. Om 17 uur wafels 'op zijn Nero's'. Prijs per persoon voor gans de namiddag bedraagt €20. Inschrijven via christof.wauters@abvv.be

KERSTMARKT DUSSELDORF

Zaterdag 9 december 2017

PRIJS: 25 euro - volwassenen
20 euro - kinderen

OPSTAPPLAATSEN:
AALST: Houtmarkt
DENDERMONDE: De Bruynkaai
RONSE: COC De Malanderplein
ST-NIKLAAS: Hotel Serwir

Vertrekkur wordt bepaald na vaststelling inschrijvingen
Terugkeer rond 17u30

Info & reservaties:
Glenda Van Impe | T 053 72 78 24 - glenda.vanimpe@abvv.be
Christine Geenens | T 055 33 90 06 - christine.geenens@abvv.be

Overschrijven op:
Rekeningnummer: BE35 8792 1685 0137
Mededeling: Kerstmarkt + naam
Inschrijven is verplicht!
Inschrijven en betalen voor 30 november 2017!

KERSTMARKT RIJSEL

Zaterdag 16 december 2017

PRIJS: 15 euro

OPSTAPPLAATSEN:
10u DAMPOORT
DENDERMONDE: De Bruynkaai
10u20 GENTBRUGGE P+R
TERUGKEER ROND 17U30

Inschrijven bij:
De.brug.gent@gent.be - 0473 81 45 44

Overschrijven op:
Rekeningnummer: BE35 8792 1685 0137
Mededeling: Kerstmarkt + naam
Inschrijven is verplicht!
Inschrijven en betalen voor 30 november 2017!

ENERGIEBESPARENDE MAATREGELLEN

www.samensterker.be/oost-vlaanderen

Een energiezuinige woning is een goede zaak: daardoor gaat je energiefactuur naar beneden. Samen Sterker biedt huurders en eigenaars de mogelijkheid om dakisolatie, spouwmuurisolatie, hoogrendementsglas en condensatieketels met onze steun uit te voeren. Via een gespecialiseerd bedrijf ontvang je een vrijblijvende offerte op maat. Kijk op onze website voor meer info of om in te schrijven.



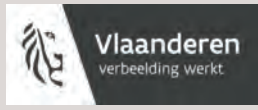
IN GROEP KOPEN WERKT

SAMEN STERKER Oost-Vlaanderen
0477 90 60 78
ovlsamensterker@icloud.com





ABVV-partner in vrije tijd



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

Machteld Cornelis
machteld.cornelis@linxplus-wvl.be

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

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

Zilverstraat 43, 8000 Brugge
050 44 10 41
Op afspraak

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

DE EGELANTIER

Indoor koersbal
20 november en 4 december
Op maandag 20 november en 4 december komen de Egelantierders terug samen voor het indoor koersballen in de Molenhoek. Zij die nog geen kennismaakten met onze 14-daagse indoor speelnamiddagen in de Molenhoek: laat je door koersballen verleiden. Het is een spannende en ontspannende bezigheid. Het is niet moeilijk en al doende leert men het spel. Je bent ook steeds in goed gezelschap. Kom dus gerust vanaf 14.30 uur naar de Molenhoek. Info bij Eric (050 60 69 21), Hélène (050 60 29 87) of Daniel (0474 34 03 31).

BEZOEK KERSTMARKT RIJSEL

9 december
Op zaterdag 9 december trekken we naar de kerstmarkt in Rijsel. We vertrekken om 9.30 uur op de parking van het Tempelhof. Leden betalen €22 en niet-leden €25. Bij het terugkeren stoppen we in La Palma voor een 'boerestuute' met hesp. Wie 's morgens een lekker ontbijt wil nemen, kan dit vanaf 8.30 uur aan €6 in Sportcafé Tempelhof. Inschrijven kan bij Marie-Jeanne op 0474 84 45 14. Betaling op rekening BE79 7512 0804 4933 met vermelding van naam en aantal personen.

CC GELUWE-WERVIK

Bezoek kerstmarkt Valkenburg en Hasselt
2 december
CC Geluwe-Wervik trekt op zaterdag 2 december naar twee kerstmarkten. We vertrekken aan de kerk van Kruseke om 7.45 uur en aan Geluwe Plaats om 8 uur. Daarna rijden we naar Valkenburg en Hasselt om daar de kerstmarkten te bezoeken. Deze busreis kost €25. Hierin is de busreis en de fooi voor twee chauffeurs inbegrepen. Meer info en inschrijven via 056 51 65 52. De inschrijving is definitief bij betaling aan de bestuursleden of na storting op BE61 0635 4713 6417 met vermelding van de opstapplaats en het aantal personen.

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 concertavond.

Het ceciliaconcert onder leiding van 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@euphonynet.be.

CC ZWEVEGEM

Reisbeelden en kaasschotel
16 december
CC Zwevegem nodigt in december Frank Mulleman uit om in deze koude periode samen weg te dromen over zonnige oorden. Er worden reisbeelden getoond van Tenerife, Lanzarote, Marokko en Griekenland. Hoewel deze locaties zich op slechts vier uur vliegen bevinden, is het een heel andere wereld. We starten om 19 uur in zaal Sint-Paulus (Italiëlaan 6, Zwevegem). Aansluitend kunnen we genieten van een kaasschotel met stokbrood en passende drank. Inschrijven kan tot 9 december via het secretariaat van de Culturele Centrale (0476 99 54 92 of 056 64 65 69) of via culturele.centrale.zwevegem@proximus.be. Leden betalen €20 en niet-leden €25. In deze prijs zit de aperitief, reisbeelden, maaltijd en alle dranken inbegrepen. Gelieve na inschrijving dit bedrag te storten op BE49 9792 5104 2671 met vermelding 'reisbeelden, naam + aantal personen'.

DE BRUG ROESELARE

Eetfestijn
25 november
Op zaterdag 25 november kan je vanaf 18.45 uur terecht bij ACOD in Roeselare (Sint Amandsstraat 112) voor een uitgebreid eetfestijn. 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".

ABVV SENIOREN DE BRUG HARELBEKE

Klaaskoekenwandeling door Stasegem en Harelbeke
26 november
ABVV Senioren en sp.a Harelbeke nemen jullie op zondag 26 november mee op klaaskoekenwandeling. We starten om 14 uur stipt. Het wordt een tocht van ongeveer 8 kilometer, met in de helft een tussenstop in een cafetaria. Na de wandeling worden de deelnemers verrast op lekkere klaaskoeken met koffie en chocolademelk. Je krijgt dit alles voor maar €3,50. Inschrijven kan bij Maurice Top (056 71 16 30) of Carlos Bossuyt (056 71 06 00).

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+ MARKE

Wim Lybaert
29 november
Wim Lybaert maakt al ruim twintig jaar tv-programma's, waaronder 'De Moestuin volgens Wim' en 'Het goeie leven'. Moestuinieren is zijn passie. Dromend van een vruchtbare lente en zomer geeft Wim met plezier tips voor de startende én ervaren tuinier. Van keukenkruiden op het balkon tot een jaar rond eten van eigen oogst: met veel enthousiasme maakt Wim iedereen warm voor

de edele kunst van het planten en oogsten. Een boeiend moestuinavontuur vol humor met Vlaanderens gekendste tuinman. Deze leuke avond gaat door in het OC Marke (Hellestraat 6, Marke) om 20 uur. Tickets kosten in VVK €5; ADD €7. Meer info en tickets bestellen kan via 056 24 08 20 of oc.marke@kortrijk.be.

LINX+ GISTEL

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". Linx+ Gistel organiseert deze avond in samenwerking met VIVA-SVV en Wij zijn Socialisten. De toegang is gratis. Meer info en inschrijven via 0468 21 75 54 of geertonraedt@hotmail.be.

SENIOREN METAAL BRUGGE

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 'Bronarrangement' voor twee personen bij Fontana of een waardebon van €500 van de reisorganisatie Axion Ski. Info en kaarten: 0478 95 95 51 of 050 44 79 56. Voor de 100 eerste aanwezigen (tussen 10 en 1 uur) is er een gratis ontbijt met koffiekoek en koffie voorzien.

REISCAFÉ ANTIPODE

Pecha Kucha-avond
1 december
Een Pecha Kucha is een evenement waarbij deelnemers een diavoorstelling van 20 afbeeldingen presenteren, in een totale tijd van 6 minuten en 40 seconden. Elke afbeelding wordt daarbij precies 20 seconden getoond. Deze eisen dwingen de deelnemers creatief en to the point te zijn. Bij Reiscafé Antipode willen we reizigers een kans geven om aan de hand van 20 foto's het publiek te bekoren met het verhaal achter de foto. Het hoofdthema is uiteraard reizen. Het mag een reisverhaal in 20 beelden zijn of 20 beelden over een bepaald onderwerp zoals vervoer, mensen, sport, landschappen ... Zolang het maar reisfoto's zijn. Het reiscafé start om 20 uur in de Mozaïek (Overleiestraat 15A, Kortrijk). De inkom bedraagt €3.

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

Voorrondes 7 & 8 Biz'art BLUES Rally '17 - Leaky Roof en The Flashbacks
1 december
Op 1 december komen The Flashbacks spelen. Op 15 december komt The Hourglass Instinct spelen. De optredens starten om 21 uur. De deuren gaan open vanaf 19.30 uur. Het publiek komt er steeds in voor €5 (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 <https://marcbp.wixsite.com/bizart-torhout>.

LINX+ TXTH

Frank Vandenbroucke privé
1 december
Op vrijdag 1 december geeft het Textielhuis je de kans om Frank Vandenbroucke op een andere manier te leren kennen. Frank Vandenbroucke, geboren in 1955, is een historisch boegbeeld van de sp.a. Hij was partijvoorzitter, minister van Buitenlandse

Zaken, minister van meerdere sociale departementen en minister van Onderwijs. Hij blijft een gezaghebbende stem over het sociaal beleid en het pensioendossier. In het Textielhuis geeft hij echter meer van hemzelf prijs. Hij komt op een ontspannen manier praten over zijn ambitie, motivatie en toekomstvisie. Deze niet te missen avond start om 20.30 uur in de Rijksessestraat 19, Kortrijk. Schrijf je op voorhand in via marcdemuynck@pandora.be of 0476 49 12 46. De inkom is gratis.

Rommelmart 16 december

In het kader van De Warmste Week van Music for Life organiseert Linx+ TXTH een indoor rommelmart op zaterdag 16 december. Deze rommelmart gaat door in het Textielhuis (Rijksessestraat 19, Kortrijk) van 10 tot 18 uur. Iedereen is welkom om rond te snuisteren op deze gezellige indoor markt. De opbrengst van deze warme actie gaat integraal naar vzw Ster(k). Deze vzw uit Kuurne ondersteunt projecten die de leefbaarheid binnen en buiten het opvangcentrum De Rijzende Ster verbeteren. Dit is een opvangcentrum binnen de bijzondere jeugdzorg en huisvest kinderen tussen 2,5 en 18 jaar die gerechtelijk geplaatst werden. Meer info via marcdemuynck@pandora.be of 0476 49 12 46.

DE METALLO'S MET EEN GOUDEN HART

Zoekertje: vrijwilliger met een gouden hart
De Metallo's met een gouden hart is een Linx+-afdeling vanuit het ABVV-Metaal om samen onze schouders onder een aantal goede doelen te zetten. We zijn op zoek naar mensen die samen met ons hun steentje bij willen dragen. Zowel delegees, militanten als leden uit de Metaal van West-Vlaanderen zijn van harte welkom. Info bij Caroline Segers (0477 92 36 75) of Pascal Van Hove (0479 76 91 87).

Kerstloop ten voordele van Spermalie Brugge, vzw Ter Dreve, LEIF West-Vlaanderen en VI-GE Noordzee.

8 december
Het eerste initiatief van de Metallo's met een gouden hart is deelname aan de Kerstloop in Brugge op 8 december. Deze feestelijke looptocht start om 20 uur. We spreken om 19 uur af in de Halletoren. Er wordt 6 kilometer gelopen, dwars door het feestelijk verlicht centrum van Brugge. Sfeer en gezelligheid verzekerd. Start en aankomst op de Grote Markt. Deelname kost €30. Inschrijven kan via een e-mail naar metallosmeteengoudenhart@gmail.com. Meer info bij Caroline Segers (0477 92 36 75) of Pascal Van Hove (0479 76 91 87).

DE BRUG KORTRIJK

Jaarlijks feest
14 december
Het einde van het jaar nadert en dit is voor ons een goede reden om te feesten. We spreken af om 14 uur in het Textielhuis (Rijksessestraat 19, Kortrijk) voor een gezellig feest. Er is koffie, gebak en een drankje en de sfeer zal opperbest zijn. Voor slechts €6 neem je deel aan deze leuke namiddag. Kaarten zijn te verkrijgen bij alle bestuursleden of op het Linx+ secretariaat. Meer info bij Eddy Sinnaeve (sinnaeve.eddy@gmail.com of 0486 23 31 97).

LINX+ DIGITALE NIEUWBRIEF

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

SENIOREN, WIST JE DAT...

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

Fiscaliteit met twee snelheden

Panama Papers, LuxLeaks, SwissLeaks, Offshore Leaks, Bahamas Leaks, Malta Files, Paradise Papers ... De schandalen van groot-schalige belastingontwijking en fiscale fraude volgen elkaar op. De miljardairs en de multinationals waarvan ze aandeelhouder zijn doen er alles aan om (bijna) geen belastingen te betalen, terwijl jij je inkomsten zelfs niet moet aangeven, aangezien de fiscus al over alle gegevens beschikt.

Wat doet justitie? Het ligt moeilijk, zo wordt gezegd. De belastingparadijzen zijn quasi ongenaakbaar. Europa moet in beweging komen.

Dat lijkt nu toch wel te gebeuren. Europa zou van de strijd tegen de belastingontduiking een 'prioriteit' hebben gemaakt. Het zou een zwarte lijst van belastingparadijzen opstellen. Maar zwarte lijsten, die zijn er al. En Europa wil ze nu vervolledigen, maar wordt het niet eens over sancties.

Er is in ieder geval iets grondig fout. De Paradise Papers leren ons dat de Belgische staat, die zou moeten strijden tegen de constructies in belastingparadijzen, zelf al jaren aandelen heeft op de Britse Maagdeneilanden die op de 'blacklist' staan.

Europa verlamd

We kunnen de traagheid van Europa wel vatten, aangezien het er zelfs niet in slaagt op het eigen grondgebied de belastingparadijzen uit te schakelen. Het is echt niet nodig geld te versluizen naar een paradijselijk eiland om aan de fiscus te ontsnappen. Elke lidstaat van Europa speelt de kaart uit van de voordeligste fiscaliteit. De concurrentie is groot, maar er zijn kampioenen: Malta, Luxemburg, Ierland en Nederland, gevolgd door de uitdagers uit Oost-Europa, maar waartoe ook België

behoort met zijn speciale afspraken ('rulings'), de notionele intrestaftrek, de truc met de 'definitief belast inkomsten' en nu ook de verlaagde vennootschapsbelasting.

Dus ja, er zijn maatregelen getroffen over de informatie-uitwisseling en het bankgeheim (maar zonder het bij ons echt op te heffen). Wanneer we echter spreken over fiscale gelijktrekking of gewoon over de gezamenlijke belastbare basis, blokkeert het.

DE REGERING-MICHEL IS EN BLIJFT EEN REGERING VOOR DE RIJKEN

Nederland en België worden ook samen vermeld in de Paradise Papers. Het distributiecentrum van Nike in Laakdal betaalt, dankzij een subtiele juridische constructie en de gunsten van de Nederlandse fiscus, bijna geen belastingen in België en zeer weinig in Nederland, terwijl deze multinational enorme winsten binnenrijft. Het ergst is dat dit allemaal 'legaal' is. 'Ethisch', 'verantwoord' of 'eerlijk' is het uiteraard niet, maar wel legaal.

Wetgeving billijker maken

Moeten wetgeving en ethiek niet op elkaar afgestemd worden? Blijkbaar beweegt er wel iets. Echt? Ja, er is de Kaaimantaks op de malafide constructies. Maar deze is zo lek als een zeef, omdat er veel achterpoortjes zijn. In de feiten brengt de taks in plaats de geraamde 460 miljoen slechts 39 miljoen op.

Daarnaast zijn er de 108 aanbevelingen van de

eerste parlementaire onderzoekscommissie voor de strijd tegen fiscale fraude uit 2009. Het Rekenhof stelde vast dat 44 aanbevelingen effectief werden toegepast; 26 gedeeltelijk. En het gaat niet noodzakelijk om de meest relevante in het kader van fraudebestrijding.

Volgens rechter Claise zou het wettelijke arsenaal echt volstaan, indien er politieke wil bestond om het aan te wenden. Die wil ontbreekt niet alleen, het gaat de omgekeerde richting uit, ondanks de veelbelovende intentieverklaringen die rechter Claise bestempeld als 'intellectuele oplichterij'.

In de realiteit betekent de versterking van de Bijzondere Belastinginspectie dat inspecteurs van andere diensten zijn overgeplaatst. Bovendien werd de centrale dienst voor de bestrijding van de georganiseerde economische en financiële misdaad ontmanteld en werd het personeelsbestand van de fiscale administratie van 2011 tot 2017 met 48 procent verminderd. Bijgevolg daalde het aantal controles drastisch en brachten ze in 2016 een miljard minder op dan in 2011. We spreken dan nog niet van de miserie van justitie, waardoor fraudeurs in staat zijn processen te laten aanslepen – als er al vervolgingen werden ingesteld – en de verjaring in te roepen.

Onverwijd

Nochtans zouden de fiscus en het gerecht niet moeten wachten tot Europa in beweging komt, tot Europa een akkoord bereikt over fiscale gelijktrekking, of tot alle aanbevelingen worden uitgevoerd om op basis van de huidige wetten honderden miljoenen euro te recupereren. De fiscus en het gerecht moeten eenvoudigweg de middelen krijgen om jaarlijks honderden dossiers te vervolgen in plaats van ze te seponeren.

Ernstige en georganiseerde fiscale fraude zou in België 6 à 7 procent van het bruto binnenlands product (de totale rijkdom) vertegenwoordigen. Met een bbp van 466 miljard, betekent dit 25 tot 30 miljard. In plaats van dit aan te pakken, kleedt de regering de sociale zekerheid uit en beperkt ze de draagkracht van de openbare diensten, de fiscale administratie inbegrepen. Een belastingcontroleur brengt nochtans meer op dan hij kost.

Het besluit? De liberale meerderheid geeft de voorkeur aan een fiscaliteit met twee snelheden. Voor de rijken en het kapitaal zo laks mogelijk. Voor de burger (die geen andere keuze heeft) overdreven streng en pietepeuterig.

De regering-Michel is en blijft een regering voor de rijken. Ze staat zo dicht bij de 1 procent, de vermogenden en de bedrijfswereid om zich met hen te identificeren en hun belangen te beschermen. Erger nog: ze organiseren een onrechtvaardige herverdeling van de rijkdom door de overheidskas en de inkomsten uit arbeid te misbruiken om toch maar de vennootschapsbelasting voor bedrijven te verlagen. Ze bestempelen dit als een 'neutrale hervorming van deze belastingen'. Neutraal? Op kruissnelheid zal dit meer dan een miljard per jaar kosten!



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