

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 73^{STE} JAARGANG / NR. 1 / 19 JANUARI 2018

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

MEER TIJD GRAAG



Met meer mensen minder werken om beter te leven, dat is waar arbeidsduurvermindering om draait. Wij zetten de kortere werkweek weer op de agenda.

**SAMEN
KAN HET
ANDERS**

dossier pag. **8 & 9**

Studiejaren atkopen
Interessant voor jou?

pag. **3**

Meer netto?
Dat betaal je zelf

pag. **5**

Edito
Democratie in gevaar

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.

26 januari
2018

ABVV senioren nodigen je uit

Nieuwjaarsfeest

Een vreugdevolle namiddag boordevol zang, dans en humor

Johan Veugeliers



Luc Van Meeuwen



Showballet Showcase

**Koen
Crucke****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

Ommeganckstraat 35 | 2018 Antwerpen | tel. 03 220 66 13 | adviespunt.antwerpen@abvv.be

Eerst inschrijven via telefoon of mail, dan pas betalen!

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

■ BRUSSEL-KHARTOEM

ABVV
Brussel

Wat met het engagement van de regering voor de mensenrechten?

Ons land wordt momenteel opgeschud door de zogenaamde zaak-Francken, naar de staatssecretaris voor Asiel en Migratie, die recent besliste om negen Soedanezen uit te wijzen, en dat terwijl dit land niet bepaald uitblinkt in het naleven van de mensenrechten (huidig president Omar al-Bashir wordt vervolgd door het Internationaal Strafhof). Erger nog, Theo Francken deed beroep op Soedanese ambtenaren om migranten in Brussel te identificeren... ambtenaren in dienst van het regime van een oorlogsmisdadiger.

In het federaal regeerakkoord van 10 oktober 2014 lezen we: "De situatie van de mensenrechten wereldwijd is bepaald niet hoopgevend. Mensenrechtenschendingen lijken toe te nemen, zeker in bepaalde regio's. (...) Daarom zal de regering op multilateraal vlak al haar diplomatieke expertise inzetten ter bevordering van de universaliteit van de mensenrechten; een principe waarbij de regering consequent en compromisloos wenst te zijn."

Dertig jaar eerder beschreef Jean-Pierre Cot, Frans minister van Ontwikkelingssamenwerking onder de eerste twee regeringen Mauroy, in zijn boek A l'épreuve du pouvoir

de invulling die links moest (of moet) geven aan de mensenrechtendiplomatie. Door naar het voorbeeld van Max Weber een onderscheid te maken tussen moralisme (vertrekkend vanuit absolute waarden) en politiek (waarbij vanuit het resultaat gehandeld en beoordeeld wordt), verklaart Jean-Pierre Cot in alle eerlijkheid waarom hij niet 'eenvoudigweg' zijn doelstellingen als militant kon realiseren (zijnde: streven naar wereldwijde democratie door de relaties met autoritaire regimes te verbreken).

Diezelfde Jean-Pierre Cot aarzelde op 8 oktober 1982 niet om Mobutu, "verbijsterd door zoveel durf", de les te lezen over mensenrechten. Bovendien verklaarde hij dat de rijke landen "hun welvaart bouwen op de rug van de derde wereld"; nodigde hij in aanwezigheid van het staatshoofd van de Centraal-Afrikaanse Republiek de oppositieleider, een gewaardeerd rector, uit aan de tafel van de Franse ambassade in Bangui; plaatste hij het budget voor ontwikkelings-samenwerking onder hoge bescherming; en ten slotte verklaarde hij, pas benoemd in de regering, dat hij systematisch de rapporten van Amnesty International zou raadplegen voor zijn diplomatieke rondes. Dergelijke vrijmoedigheid is allesbehalve onbeduidend.

Maar Jean-Pierre Cot durfde nog verder te gaan. Al ons ingrijpen is niet legitiem als Frankrijk niet het goede voorbeeld geeft. De maatregelen om aan arbeidsmigranten een waardig statuut te geven, en toe te staan dat ze herenigd worden met hun families, het stopzetten van arbitraire uitzettingen, geven het recht aan ons land om toe te zien op de mensenrechten elders. Het herstel van het asielrecht en de mogelijkheid voor wie zijn land ontvlucht om zich bij ons in veiligheid te stellen, bouwen het geloof in het discours van 1789 opnieuw op. Gedaan met de kloppacht op opposanten op het Franse grondgebied, gedaan met de angst om op het eerste het beste vliegtuig gezet te worden richting dictatuur, gedaan met de samenwerking met repressieve regimes, met het uitwisselen van politieke gegevens: (...) de strijd voor de mensenrechten valt niet op te delen.

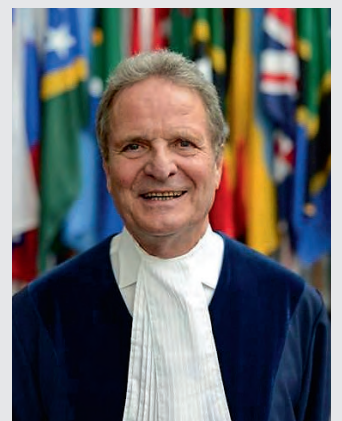
Terug naar de situatie van vandaag. Theo Francken verzaakt aan een belangrijk engagement van de federale regering: niet minder dan "al haar diplomatieke expertise inzetten ter bevordering van de universaliteit van de mensenrechten."

Met het discours van Jean-Pierre Cot, nu

rechter bij het Internationaal Zeerechttribunaal, stellen we ons de volgende vraag (die niet moreel is maar politiek): met welk recht verhindert een lid van de regering in de feiten de uitvoering van het meerderheidsakkoord?

Het is moeilijk om de verantwoordiging van Jean-Pierre en Luc Dardenne niet te delen.

Philippe Van Muylder
Algemeen secretaris



■ Jean-Pierre Cot, rechter bij het Internationaal Zeerechttribunaal



ABVV-partner in vrije tijd

Linx+ Tessenderlo i.s.m. Viva SVV

Zondag 28 januari:
Kindercarnaval Disco

Dit jaar gaan we voor een carnavaldisco. Elk kind mag al dan niet verkleed naar het bal komen. Muziek en ambiance verzekerd door DJ Brent. Voor alle kinderen is een cadeautje voorzien. De kindermatinee is volledig gratis en natuurlijk zijn ook de volwassenen van harte welkom. In zaal Sint-Barbara, Molenhoeve 40, Den Berg-Tessenderlo.

LinCarpe Diem

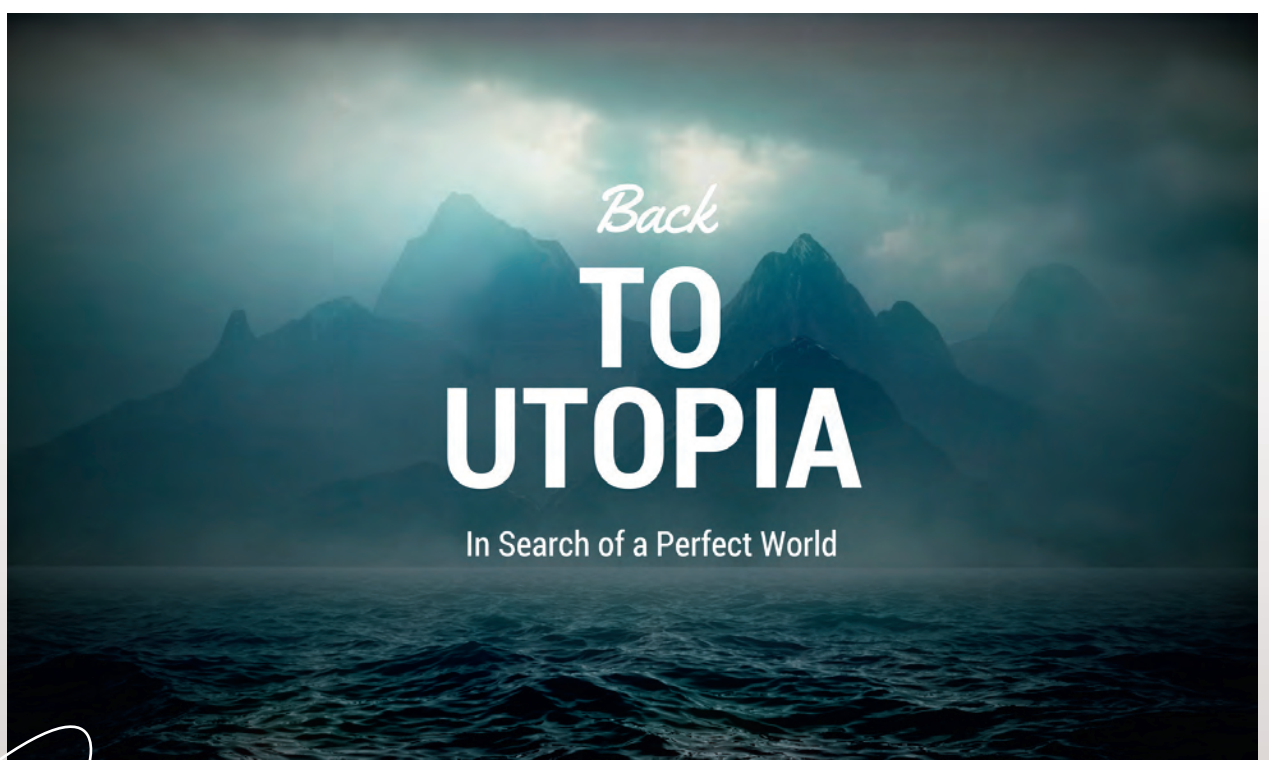
Zondag 4 februari:
Pastadag

De afgelopen jaren hebben we gemerkt dat de leden van Carpe Diem wel voor een feestje en lekker eten te vinden zijn. Ons motto is namelijk ook gezellig samenzijn en genieten van elk moment. Dit jaar hebben we gekozen voor een heerlijke gnocchi sardi en een lekker dessert. Afspraak om 12 uur in zaal Kempengalm, Nieuwe Kempen 52, Genk. Einde om 17 uur. Inschrijven voor 14 januari. Voor meer info over en inschrijvingen voor activiteiten van Carpe Diem: wasil.tokarek@gmail.com of 011 52 35 36 (liefst na 18 uur).

Linx+ Genk

Woensdag 7 februari:
Film docu-avond 'Back to Utopia'

Het verhaal begint met de verdwijning van een 500 jaar oud exemplaar van Utopia in de grootste maffiaboekendiefstal uit de geschiedenis. De regisseur Fabio Wuytack zal zelf op de avond aanwezig zijn om de film in te leiden en om achteraf een korte nabespreking met het publiek te houden. Inkom €5 (drank inbegrepen). Aanvang om 19.30 uur in het Casino te Waterschei. Deze activiteit doen we samen met de Italiaanse vereniging ACLI.



Voor meer info kan je terecht bij Rina Simons (0497 82 88 19) of bij Bernard Glowacki (0498 50 64 81).

Carpe Diem

Vrijdag 9 februari:
Gezond ouder worden

Deze voordracht biedt heel wat informatie, tips en technieken over wat je kan doen om gezond ouder te worden. We maken kennis met thema's als gezonde voeding en beweging, geestelijke gezondheid, kankeropsporing en veel meer. Afspraak

om 14 uur in zaal Kempengalm, Nieuwe Kempen 52, Genk. Einde om 17 uur. Inschrijven voor 19 januari. Voor meer info over en inschrijvingen voor activiteiten van Carpe Diem: wasil.tokarek@gmail.com of 011 52 35 36 (liefst na 18 uur).

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

ABVV
Limburg

Ons pensioen is een recht en géén tombola. Met 25.000 betoogden we op 19 december tegen het asociaal pensioenplan van de regering. Met resultaat.

Het onrechtvaardige punten-systeem waarbij je pas op het einde van je loopbaan weet hoeveel je pensioen bedraagt en wanneer je met pensioen kunt, belandde terug in de schuif van de regering. De kans dat het puntensysteem er alsnog doorkomt, is kleiner geworden. Maar we moeten waakzaam blijven en verder mobiliseren voor ons alternatief: een pensioen van minimaal 1.500 euro. Het is haalbaar met de steun van de bevolking.

ACTIE LOONT!

WIJ WINNEN!



1.500 euro: het plan van het ABVV

ABVV wil de invoering van een wettelijk minimumpensioen van 1.500 euro bruto. Er wordt bewust onzekerheid gecreëerd over de pensioenen terwijl steeds meer ouderen de rusthuisfactuur niet langer kunnen betalen.

Volgens de regering is een verhoging van het minimumpensioen niet betaalbaar. Dit is een grove leugen: zij kiezen ervoor het als onbetaalbaar voor te stellen.

De belastingfraude en -ontwijking loopt in ons land jaarlijks op tot 9 procent van het bbp. Dit is bijna evenveel als de totale jaarlijkse pensioenkost en bijna tien maal het bedrag dat uitgespaard wordt door onze pensioenleeftijd op te trekken naar 67 jaar.

Hoe durven ze nog te zeggen dat onze pensioenen onbetaalbaar worden terwijl ze al

bij de laagste van Europa zijn?

Ons voorstel:

- Leg het wettelijk pensioen op 75% van het gemiddelde loon, in plaats van 60% vandaag.
- Laat de niet-gewerkte perioden, zoals bij ziekte en werkloosheid meetellen voor het pensioen, want niemand kiest ervoor om ziek te worden
- Iedereen moet op 65 jaar met pensioen kunnen en eventueel vroeger als je 40 jaar hebt gewerkt of een zwaar beroep hebt. Gedurende je volledige loopbaan moet je

perspectief hebben op een volwaardig pensioen en het gevoel hebben dat werken loont. Deze regering verspreidt leugens en stort mensen in onzekerheid. Het ABVV komt met een volwaardig realistisch alternatief. We willen de maatregelen van deze wereldvreemde regering een halt toe roepen. Wie heel zijn leven lang gewerkt heeft moet een fatsoenlijk pensioen krijgen. Punt.

Meer info vind je op www.samenkanhetanders.be.

WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

Mijn uitkering ... enkel als ik in regel ben met mijn bijdrage

Voor een uitkering moet je een dossier indienen bij onze werkloosheidsdienst. Dat is zo als je je job kwijtraakt of als je als schoolverlater voor de eerste keer een uitkering aanvraagt. Dat is ook zo als je baas enkele dagen geen werk voor je heeft wegens weinig werk of slecht weer, en je tijdelijk werkloos bent. Of als je niet genoeg verlofdagen hebt als je baas de firma sluit voor jaarlijks verlof. Maar ook als je opnieuw begint te werken en je recht hebt op één of andere premie of opleg. En als er iets verandert in je gezins-toestand of je persoonlijke situatie.

In nogal wat gevallen moet je bij onze werkloosheidsdienst zijn om recht op doggeld te krijgen of te behouden. Daarnaast zorgt onze werkloosheidsdienst voor de betaling van je uitkering. We controleren of de RVA je dossier juist afgewerkt heeft en of ze je voldoende uitkering toekennen. We staan je bij als je opgeroepen wordt naar de RVA of de VDAB als er iets niet in orde lijkt.

Onze werkloosheidsdienst levert deze uitgebreide dienstverlening aan alle ABVV-leden die in regel zijn met hun bijdrage. Het ABVV is immers een ledenorganisatie die enkel kan bestaan door solidariteit onder de leden. Ieder lid – werkloos of niet – hoort dus in regel te zijn met zijn bijdrage.

Natuurlijk zijn er nog andere diensten van het ABVV die je helpen als je op zoek bent naar werk (loopbaanadvies en loopbaanbegeleiding) of als je bij de RVA moet gaan aantonen dat je voldoende naar werk gezocht hebt (dienst arbeidsrecht). Enzovoort.

Het is dus belangrijk dat ook jij ervoor zorgt dat je in regel bent en blijft met je bijdrage om iedere mogelijke vertraging te voorkomen. Dat doe je best door je bijdrage te betalen via domiciliëring. Dat gaat dan automatisch via je bankrekening. Betaal je je bijdrage nog niet met

domiciliëring, dan kun je een domiciliëringsformulier ondertekenen in ieder plaatselijk ABVV-kantoor. Onze diensten doen dan verder het nodige.

Wil je dat niet, dan moet je er wel zelf voor zorgen dat je niet achterop raakt met de betaling van je bijdrage. Liep je door omstandigheden toch een achterstand op, dan kun je met onze diensten eventueel een afbetalingsplan afspreken.

Ben je achterop geraakt met de betaling van je bijdragen, dan nemen we hierover contact op. Reageer dan zo snel mogelijk en stel je in regel. Doe je dat niet, dan loop je het risico op vertraging bij de verwerking van je dossier. Dat is logisch: alle tijd die nodig is voor de controle van niet betaalde bijdragen, gaat ten koste van iets anders. Zeker te vermijden dus.

VACATURE

ABVV
West-Vlaanderen

ICT-medewerker (m/v)

Je hebt een bachelordiploma informatica of HSO mits bijkomende opleidingen informatica of ervaring in een gelijkaardige functie.

Kennis

- Grondige kennis ABVV-structuur en de werking van de verschillende diensten en hun activiteiten
- Goede kennis Windows Server en desktop omgeving
- Goede kennis diverse software en hun toepassingen (o.m. Office)
- Goede kennis TCP/IP
- Goede kennis SQL
- Parate kennis ICT-hardware
- Goede kennis netwerktechnieken en toepassingen (Active Directory, firewall, antivirus, anti-spam, back-up)
- Goede kennis Nederlands

Vaardigheden

- Analytisch denkvermogen
- Je denkt oplossingsgericht en handelt proactief
- Technische vaardigheden m.b.t. informatica hardware
- Communicatieve vaardigheden
- Administratieve vaardigheden

Attitudes

- Klantgericht
- Flexibel
- Stressbestendig en kan werken met deadlines
- Je werkt graag in team maar kan ook zelfstandig werken
- Leergierig en bereid je vakkennis up to date te houden
- Bereid je te verplaatsen voor de uitvoering van je werk
- Organisatiebetrokkenheid en syndicaal engagement

Je hebt een rijbewijs B en een wagen ter beschikking en bent bereid deze te gebruiken voor het werk. Je herkent jezelf in de doelstellingen en ideologie van het ABVV en bent bereid je te engageren in onze organisatie.

Als ICT-medewerker bied je dagelijkse ondersteuning aan de medewerkers van het ABVV West-Vlaanderen op vlak van informatica.

Jouw taken

- Je installeert, configureert en onderhoudt informaticamateriaal (PC's) en randapparatuur
- Je installeert en onderhoudt het interne netwerk
- Je staat in voor de installatie en update van de software voor de diverse informaticasystemen
- Je staat in voor het uitvoeren van de dagelijkse taken op het bestaande mainframe (AS400)
- Je zoekt naar oorzaken van defecten/problemen en lost die zo snel mogelijk op
- Je geeft advies en technische ondersteuning aan de medewerkers m.b.t. het gebruik van de diverse informaticasystemen en de courante softwaretoepassingen

Ons aanbod

Contract van onbepaalde duur, voltijds 32u/week, flexibele uren, correct loon en extralegale voordelen, opleidingsmogelijkheden, goede werksfeer in een dynamische organisatie.

Werkgebied

West-Vlaanderen

Interesse?

Stuur je gemotiveerde sollicitatiebrief met cv ten laatste op 4 februari 2018 naar ABVV West-Vlaanderen, t.a.v. Brenda Deleye, Conservatoriumplein 9, 8500 Kortrijk

of per e-mail naar brenda.deleye@abvv-wvl.be

De geselecteerde kandidaten dienen vergelijkende testen af te leggen.

Het ABVV West-Vlaanderen streeft naar een multicultureel en divers personeelsbestand dat kansen biedt aan allochtone kandidaten en kandidaten met een arbeidshandicap.

■ STUDIEDAG IGVM

Zwangerschap, moederschap en discriminatie op het werk

Op 16 november organiseerde het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen een studiedag over 'Zwangerschap, moederschap en discriminatie op het werk'. Aanleiding waren de talrijke meldingen van (vermoedelijke) discriminatie en een recent onderzoek van het instituut om beter zicht te krijgen op de problematiek, die helaas nog brandend actueel is.

Onderzoeksresultaten

Bij 930 vrouwen (710 werknemers, 73 zelfstandigen en 147 inactieven) werd onder meer gepeild naar directe discriminatie (bijv. ontslag, benadeling op financieel of loopbaanvlak, negatieve evaluaties), indirecte discriminatie (bijv. ontbreken van risicoanalyse, schending

recht op zwangerschapsrust of borstvoedingspauzes, onaangepaste arbeidsomstandigheden) en pesterijen of onaangename behandeling.

De resultaten waren onthutsend. Bijna 70 procent van de vrouwen werd geconfronteerd met een vorm van indirecte discriminatie. Bij één op vijf is er zelfs sprake van directe discriminatie. Een kwart van de vrouwen meldt een schending van de moederschapsrust. Ruim de helft meldt het ontbreken van de nochtans wettelijk verplichte risicoanalyse.

Het onderzoek toont aan dat vrouwen onvoldoende op de hoogte zijn van hun rechten.



Beleidsaanbevelingen van het Instituut

We onthouden alvast volgende beleidsaanbevelingen voor beleidsmakers, werkgevers en vakbonden:

1. Geef de beschermende wetgeving meer bekendheid en zorg voor een betere naleving ervan.
2. Maak risicoanalyses, zorg ervoor dat ze transparant en gebruiksvriendelijk zijn.
3. Zorg ervoor dat jobs combineerbaar zijn met het moederschap.
4. Vervang afwezige personeelsleden.
5. Heb extra aandacht voor kortgeschoolde vrouwen.

→ Ben je niet zeker van je rechten of heb je het vermoeden slachtoffer te zijn van een (in)directe discriminatie, neem dan contact op:

- met je delegatie of je ABVV-kantoor
- met het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen: <http://igvm-iefh.belgium.be> - gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be - gratis nummer: 0800 12 800

Doen! Want ... een goed geïnformeerde zwangere vrouw is er drie waard.

Wist jij dat ...

- werkgevers bij sollicitaties niet naar je **kindervens** of gezinssituatie mogen vragen?
- je als sollicitante je zwangerschap mag **verbergen**, erover mag zwijgen én er zelfs over mag liegen (uitgezonderd als er een risico is voor de gezondheid van de zwangere vrouw of het ongeboren kind óf wanneer het gaat over een korte opdracht die enkel kan worden uitgevoerd tijdens de periode van zwangerschapsverlof)?
- zwangere werknemers het recht hebben om **afwezig** te blijven voor prenatale raadplegingen als deze niet buiten de werkuren kunnen plaatsvinden? Om recht op loon te hebben moet de werknemer de werkgever wel op de hoogte brengen van de consultatie.
- je tijdens je zwangerschap in principe **geen nachtarbeid** en **overuren** mag verrichten en je individuele beschermingsmaatregelen geniet tegen de risico's opgenomen in de risicoanalyse van het bedrijf?
- wie na een zwangerschap of bevalling **terugkeert** naar de werkplek, recht heeft op haar 'oude' job of een job van gelijke waarde?
- je vanaf de melding van je zwangerschap enkel ontslagen kan worden om **redenen** die los staan van de zwangerschap?
- bij een **onrechtmatig ontslag** recht hebt op zes maanden brutoloon omwille van het ontslag tijdens de beschermde periode en bijkomend zes maanden brutoloon omwille van discriminatie?
- bedrijven waar **vakbonden** aanwezig zijn opmerkelijk **beter scoren** wat betreft de naleving van de wetgeving inzake zwangerschap, moederschapsbescherming en moederschapsverlof?

Afkoop studiejaren: interessant voor je pensioen?

Je kan bepaalde studiejaren 'afkopen' en laten meetellen voor je pensioenberekening. Is dit voor jou interessant? Je vindt de calculator op de ABVV-website.

De afkoop van studiejaren is aan enkele voorwaarden onderhevig. Zo moet je bijvoorbeeld een 'regularisatiebijdrage' betalen, die toeneemt naarmate je de pensioenleeftijd nadert. Er zit nog een ander addertje onder het gras. Door studiejaren af te kopen kom je mogelijk in een hogere belastingsschijf terecht, waardoor er van je extra pensioen nog maar weinig of niets overblijft.

Op de ABVV-website vind je de calculator, die je vertelt hoeveel de afkoop jou zou kosten, wat het jou oplevert en na hoeveel tijd je de investering zou hebben terugverdiend.

→ Surf naar www.abvv.be/bereken-afkoop-studiejaren en bereken of het afkopen van studiejaren voor jou de moeite waard is.

■ 25 JAAR SAMPOL - UITNODIGING FEESTDEBAT

Hoe het politieke gevecht in de media voeren (en winnen)?

Op dinsdag 30 januari heeft het tijdschrift Samenleving en Politiek wat te vieren. Ze bestaan 25 jaar. Dat vieren ze met een feestdebat en een voorstelling de hernieuwde SAMPOL.

- Panel: Meyrem Almaci - John Crombez - Bart Eeckhout - Karl van den Broeck
- Moderator: Ann Peuterma
- Dinsdag 30 januari 2018 om 20u in de Vooruit Gent
- Info: www.sampol.be
- Gratis inkom
- Graag reserveren met een mail naar stichting.kreveld@telenet.be, met vermelding 'debat 30/1 + naam + aantal personen'
- Info op www.sampol.be

Achteraf klinken we met z'n allen op de 25ste verjaardag!

Samenleving en Politiek is een maandblad dat een kritische blik werpt op maatschappelijke en politieke problemen. Sampol is ook een ideeënblad waar nieuwe ontwikkelingen worden besproken en creatieve voorstellen worden geformuleerd over alle mogelijke maatschappelijke en politieke thema's. Het is een geëngageerd, maar niet-partijgebonden blad voor een sociale democratie.

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



vakbondABVV



@vakbondABVV



vakbond.abvv



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



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



Langer dan 4 maanden arbeidsongeschikt?

Vanaf nu kan de werkgever iedereen die langer dan vier maanden(*) arbeidsongeschikt is, oproepen om de mogelijkheden tot re-integratie te onderzoeken.

De werkgever kan je uitnodigen voor een re-integratieonderzoek bij de arbeidsgeneesheer. Die gaat na of je het werk kan hervatten in je oude (aangepaste) job of een andere job. Is een terugkeer binnen het bedrijf onmogelijk, dan kan een medisch ontslag volgen.

Hoe bereid je je hierop voor?

1. Bespreek met je behandelende arts welke mogelijkheden je hebt. Vraag een medisch verslag en neem dat mee naar de arbeidsgeneesheer.
2. Vraag een bezoek bij de arbeidsgeneesheer voorafgaand aan de werkhervatting². Zo win je inlichtingen in over welke mogelijkheden de arbeidsgeneesheer ziet voor een terugkeer naar je werk. Dit bezoek kan anoniem. Bij het maken van de afspraak zeg je aan de arbeidsgeneesheer dat je wenst dat de werkgever niet verwittigd wordt van je bezoek. Vraag

ook om geen formulier voor de gezondheidsbeoordeling in te vullen.

Als de arbeidsgeneesheer geen re-integratiemogelijkheden ziet, heeft de werkgever door de geheimhouding geen weet van je bezoek. En je zet zelf geen re-integratietraject in gang. Ziet de arbeidsgeneesheer wel mogelijkheden, dan kan je toelating geven om contact op te nemen met de werkgever om je terugkeer te organiseren.

3. Ga na of er afspraken zijn over re-integratie in je bedrijf. Informeer je hierover bij de ABVV-vakbondsdelegatie of de personeelsdienst. Dit kunnen afspraken zijn over: Wie neemt wanneer contact op met zieke werknemers? Welke re-integratiemogelijkheden zoals gedeeltelijke werkhervatting (progressieve tewerkstelling) of aangepaste werkposten zijn er? Hoe verloopt de re-integratieprocedure?

Tip: volg loopbaanbegeleiding

Twijfel je over je eigen terugkeer naar je werk? Wat je nog kan en wil? Wil je vooraf nadenken over je mogelijkheden? Via onze loopbaanbegeleiding kan je zelf een actieplan maken voor je re-integratie. Neem contact op met onze ABVV-loopbaanbegeleiders:

- 02 289 01 32
- loopbaanbegeleiding@vlaamsabvv.be
- www.vlaamsabvv.be/loopbaanbegeleiding

Tip: vraag ons advies

Ga na voor welke re-integratiemaatregelen je in aanmerking komt. Er bestaat heel wat om werken met een beperking mogelijk te maken: gedeeltelijke werkhervatting, opleidingen, financiële ondersteuning voor de werkgever ... Meer info bij onze ABVV-loopbaanconsulenten:

- 02 289 01 32
- loopbaanadvies@vlaamsabvv.be
- www.vlaamsabvv.be/loopbaanadvies

* = niet van toepassing voor arbeidsongevallen en beroepsziekte

Is jouw onthaalbeleid in balans? Scan je werkvloer!

Een nieuw jaar met nieuwe collega's op de werkvloer? Een goed onthaalbeleid is goed voor iedereen. Als ABVV-delegee speel je daar een belangrijke rol in. Want niet overal verloopt dat onthaal zoals het moet.

Maakt men geen tijd voor een deftig onthaal?

Merk jij ook dat men vaak geen tijd neemt voor een deftig onthaal? Krijgen nieuwe werknemers te weinig uitleg over hun nieuwe job? Worden nieuwkomers niet voorgesteld aan hun directe collega's?

Daar kan jij als delegee iets aan doen

Cao 22 verplicht werkgevers om een onthaal te organiseren voor nieuwe werknemers. Cao 22 zegt ook dat dit onthaal op het sociaal overleg moet besproken worden. Maak gebruik van deze vier tips om mee jouw stempel te drukken:

1. Een onthaalbrochure en een onthaalmap zijn nuttige instrumenten om snel en overzichtelijk informatie te geven. Let er op dat ze leesbaar zijn, en dat iedereen ze krijgt.
2. Goede peters en meters kunnen nieuwe werknemers coachen. Zorg er voor dat de peters en meters goed gekozen worden, voldoende tijd en een goede opleiding krijgen.

3. Voor taalzwakkere werknemers is het onthaal nog belangrijker. Vraag aandacht voor taal bij anderstalige nieuwkomers. Nederlands op de werkvloer én job- en taalcoaching kunnen helpen.

4. Een onthaalprocedure legt de afspraken vast over wie wat doet bij het onthaal, wanneer en hoe. Zo zijn de afspraken gelijk voor iedereen.

Samen met je ABVV-diversiteitsconsulent

Alle ABVV'ers kunnen bij onze ABVV-diversiteitsconsulenten terecht met vragen of problemen over onthaal met aandacht voor taal. Zij zoeken een antwoord op jouw maat, afgestemd op jouw werkvloer, in overleg met de betrokken beroepssecretarissen. Ons plan van aanpak kan je dan gebruiken in het overleg met je werkgever.

→ De ABVV-diversiteitsconsulenten ontwikkelden een korte maar krachtige onthaal-scan. Je ontdekt er meteen hoe het onthaal in jouw onderneming beter kan. Meer info en alle contactgegevens op www.scanjewerkvloer.be.

Werk aan de winkel: werkloze leden adviseren VDAB

Hoe ziet de ideale VDAB-dienstverlening eruit? Onze ABVV-werklozenwerking bracht 30 werkzoekenden samen om zich hierover te buigen. Zij kwamen tot vijf aanbevelingen voor een betere VDAB-dienstverlening.

1. Maak de VDAB-begeleiding emanciperend

De VDAB-begeleiding moet werklozen versterken: begeleiding mét ruimte voor dialoog en inspraak, zónder psychologische druk, afgestemd op de persoonlijke situatie en noden van de werkzoekende. De VDAB-consulenten moeten via opleiding de juiste vaardigheden ontwikkelen en voldoende tijd krijgen om hun gesprekken voor te bereiden.

2. Zorg voor objectieve en duidelijke begeleiding

De VDAB-begeleiding is vaak subjectief en onduidelijk: plichten en opdrachten voor de werkloze verschillen al eens naargelang de VDAB-consulent. De VDAB moet objectieve richtlijnen ontwikkelen zodat hun consulenten objectief kunnen begeleiden en opvolgen. De werkzoekende wordt best steeds door dezelfde consulent geholpen.

3. Ga in tegen bepaalde praktijken van werkgevers

Discriminatie op basis van leeftijd, origine of taal belemmert de zoektocht naar werk. Bovendien bevat de VDAB-vacaturebank veel valse, dubbele of al ingevulde vacatures. Interimkantoren laten al eens werklozen langskomen om hun bestand uit te breiden, zonder hen aan werk te helpen. De VDAB moet werkgevers meer wijzen op hun verantwoordelijkheden: praktijktesten organiseren en hen sanctioneren indien nodig.

4. Garandeer offline dienstverlening voor digibeten en financieel kwetsbaren

De overgang naar digitale dienstverlening verloopt moeilijk: een grote groep werklozen kan bijvoorbeeld geen internet, pc of tablet betalen en niet iedereen is voldoende vaardig om de digitale tools te gebruiken. De VDAB moet werkzoekenden hierop screenen en de 'onvoldoende digi-vaardigen' naar een cursus op maat leiden. Aanvullend moet persoonlijke dienstverlening en informatie op papier beschikbaar blijven.

5. Verbeter de digitale VDAB-tools

Maak 'Mijn loopbaan' gebruiksvriendelijker: gebruik meer beelden in plaats van woorden en betrek 'VDAB-klanten' (ook digibeten) bij de verdere ontwikkeling van de tool. De werkzoekenden willen een meer flexibele 'Mijn loopbaan' en vragen de VDAB het digitale aanbod meer bekend te maken.

Meepraten?

Ook in 2018 laat ABVV-werklozenwerking de stem van de werklozen horen. We rekenen op jou. Mail ons op werklozenwerking@vlaamsabvv.be, bel 02 289 01 92 of surf naar www.vlaamsabvv.be/werklozenwerking voor meer info over onze activiteiten.

Minder lang in de file dankzij het Pendelfonds

In 2017 werden opnieuw filerecords gebroken: op de Vlaamse snelwegen stond dagelijks gemiddeld 168 kilometer file. Hoog tijd dus om het woon-werkverkeer duurzamer te maken. Het Pendelfonds ondersteunt bedrijven die werknemers aanzetten tot duurzame mobiliteitskeuzes.

Hoe werkt het Pendelfonds?

Er is een lijst van maatregelen die in aanmerking komen voor subsidies uit het Pendelfonds, het gaat onder andere om investeringen in fietsinfrastructuur en de aankoop van fietsen of veiligheidsuitrusting voor fietsers.

Ben je ABVV-delegee en merk je dat hier vraag naar is bij je collega's, vraag je werkgever dan om beroep te doen op het Pen-

delfonds. Sociaal overleg over het ingediende plan is verplicht, zo kan je mobiliteit op de syndicale agenda plaatsen in jouw bedrijf.

Om een dossier in te dienen voor het Pendelfonds moet ten laatste op 29 januari online een dossiernummer aangevraagd worden. Het finale dossier moet ten laatste op 16 april worden ingediend.

→ Meer informatie op www.pendelfonds.be of in de ABVV-brochure bit.ly/ABVVPendelfonds.

→ Voor ondersteuning: contacteer Greg.Verhoeven@vlaamsabvv.be.

32 euro extra nettoloon? Dat financier je zelf

Deze maand misschien een iets hoger nettobedrag op je rekening? Dat financier je zelf! En in de toekomst zal je er extra voor betalen.



ZONDER INDEXSPRONG LAG
EEN GEMIDDELD LOON NU
MAANDELIJKS 32 EURO HOGER

Met de indexsprong financierde je zelf dat iets hogere nettobedrag op je loonbrief in januari. Je zal er nog extra voor betalen, in de vorm van een lager pensioen, minder gezondheidszorg en minder openbare diensten, en meer btw en accijnzen.

Vanaf januari zou de werkende Belg gemiddeld 32 euro per maand extra op de rekening gestort krijgen. Het resultaat van een geslaagde taxshift, klinkt het bij de regering.

Taxshift?

Een taxshift houdt een verschuiving in van belastingen van de ene grondslag, bijvoorbeeld arbeid, naar de andere, bijvoorbeeld vermogen. Uit cijfers van de Nationale Bank en het IMF blijkt dat de taxshift van deze regering niet voor een verschuiving van belastingen zorgt, maar een taxput van 4,8 miljard euro. Cadeaus uitdelen, maar op de poef, zeg maar.

De actualiteit toont hoe de regering haar fiscaal cadeau van 32 euro zal betalen. We weten sinds kort dat vanaf 2019 één op de vijf gepensioneerden pensioen verliest, terwijl ze begonnen te werken voor hun twintigste. En dan moet de grote pensioenhervorming op basis van een puntensysteem nog komen (zie hieronder). Uit de eerste plannen blijkt dat de regering hier 10 miljard euro mee zou willen besparen.

Ook lijken we collectief aan geheugenverlies te lijden. Twee jaar geleden hebben onze lonen een indexering overgeslagen, de indexsprong. Dat betekent twee procent minder loon. Elke maand opnieuw. Zonder indexsprong had een gemiddeld loon vandaag (en we zwansen niet) maandelijks netto 32 euro hoger gelegen.

Electoraal gewin, valse beloftes

Is dat niet een beetje idioot: langs de ene kant 32 euro van een loon afpitsen om ze twee jaar later terug te geven? Niet als je een neoliberale redenering volgt. Allereerst is er de perceptie. De indexsprong, de bevrizing van een loon, merk je amper op. Hadden wij het als vakbond niet aangeklaagd, dan had je het misschien niet eens gemerkt. Iets meer netto op de loonbrief springt dan wel weer lekker in het oog. Een electorale opsteker voor de regering.

Ten tweede is er een ideologische component.

Met de indexsprong werd de loonkost voor bedrijven verlaagd met ongeveer 3 miljard euro. De bedrijven beloofden jobs in ruil. Daar is nog niet veel van in huis gekomen: de Belgische werkgelegenheidsgraad stijgt bij de traagste van Europa. De uitgekeerde dividenden stegen volgens de Nationale bank wél, van 20 naar 28 miljard euro over dezelfde periode. Toevalt?

Dan is er nog die andere rechtse fetisj: minder gemeenschap, minder samen regelen om het individuele risico te minimaliseren. Belastingen wijzigen voor loontrekkenden, minder sociale bijdragen voor de bedrijven en dat compenseren door... Ja, door wat eigenlijk?

Wanbeleid

De staatskas komt door de taxshift 4,8 miljard euro tekort. Dan zwijgen we nog over de daling van de vennootschapsbelasting die een extra gat slaat van zo'n 1,2 miljard euro in de begroting (maar de bedrijven wel 5 miljard oplevert).

Tel daarbij andere beslissingen van het Zomerakkoord, zoals de uitbreiding van de flexi-jobs en het onbelast bijkluissen, waar zelfs de werkgevers van zeggen dat ze gewone jobs zullen vernietigen en de sociale zekerheid hypothekeren, dan zie je de extra tekorten aan de horizon gloren. Allemaal maatregelen die de overheid, dus het gemeenschapsdenken, moeten uithongeren.

Zonder het te beseffen, financierde je met de indexsprong zelf dat iets hogere nettobedrag op je loonbrief in januari. Je zal er in de toekomst extra voor betalen, in de vorm van een lager pensioen, minder gezondheidszorg en minder kwalitatieve openbare infrastructuur en diensten, en meer btw en accijnzen. Want wie zal volgens jou de rekening betalen? De regering voert een budgettaire, sociaal en economisch wanbeleid.

Vakbondsvoorstellen voor sterkere pensioenen, regering verzaakt

De vakbonden gaan voor een sterker solidair en duidelijk systeem om leefbare pensioenen te voorzien. De regering onttrekt zich aan haar plicht om gepensioneerden een deftig pensioen te waarborgen.

De minister van Pensioenen vroeg het Nationaal Pensioencomité (NPC) waarin zowel de regering als de werkgeversorganisaties als de vakbonden zetelen, om te antwoorden op een reeks vragen over de toekomst van de pensioenen. Zoals afgesproken hebben de vakbonden en de werkgeversorganisaties geantwoord op maandag 15 januari. De regering deed dat niet. Zij is nochtans ook volwaardig lid van het Pensioencomité. Wij betreuren dat de doelstellingen van de gesprekspartners te sterk uiteenlopen om op serene wijze te werken aan een beter pensioenstelsel.

Engagementen

De vakbonden herhalen de zes punten waarvoor ze een engagement vroegen alvorens besprekingen op te starten over de toekomst de pensioenen. Tot op vandaag gaat de minister daar echter niet op in. We vragen dit nochtans al sinds de start van het comité!

We vragen een engagement om...

- het sociale karakter van de pensioenen te waarborgen - er mag geen te groot verschil zijn tussen je laatste inkomen en je pensioenbedrag,
- automatisch de nodige middelen vrij te maken om deze doelstelling te waarborgen,

- de besprekingen over de pensioenen en over de arbeidsmarkt gelijktijdig te voeren,
- niet meer te raken aan de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT-brugpensioenen) en tijdskrediet eindloopbaan - de toegangsvoorwaarden tot tijdskrediet eindloopbaan moeten worden versoepeld,
- de periodes van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of SWT voor het pensioen gelijk te stellen aan het laatste loon,
- het stelsel met betrekking tot zwaar werk (moet nog worden opgesteld) niet te financieren via besparingen op de pensioenen.

Regering onttrekt zich van plicht

De vakbonden leggen nogmaals de nadruk op een aantal elementen die een solidair, coherent en sterker pensioenstelsel waarborgen.

Het wettelijke pensioen dat gebaseerd is op repartitie, m.a.w. op solidariteit (de welvaart wordt herverdeeld, de werkende bevolking draagt bij om de pensioenen van de gepensioneerden te betalen), de manier waarop het wordt voorgesteld en de samenhang moeten worden behouden.

De regering stelt daarentegen de individuele

verantwoordelijkheid centraal en onttrekt zich bijgevolg aan haar plicht om alle gepensioneerden een kwaliteitsvolle sociale bescherming te waarborgen.

Versterking

Om het wettelijke pensioen te versterken moeten de huidige mechanismen worden herzien die het pensioenbedrag bepalen. Deze versterking is nodig want gepensioneerden moeten kunnen leven van hun pensioen. Ze mogen niet in armoede verzeilen.

Zekerheid

Dit alles moet gebeuren in een kader dat voorspelbaar, duidelijk en transparant is voor alle werknemers. Het is geen goed idee om het pensioenstelsel flexibeler te maken. Dit zal de bezorgdheid en ongerustheid doen toenemen.

De argumenten van de vakbonden reiken dus veel verder dan het pensioenstelsel met punten waarvoor de minister nog steeds geen officieel ontwerp indiende. Uit de eerste toelichting en uit gelijkaardige ervaringen in andere landen blijkt trouwens dat het puntenstelsel duur, ondoeltreffend en nefast is voor de werknemers.

→ Check ons alternatief, 'de pensioengarantie', op www.samenkanhetanders.be en vertel er jouw verhaal.

Een nieuw jaar, een nieuwe Radeis

De nieuwste editie van de Radeis - het blad van onze ABVV Senioren - staat volledig in het teken van #ZorgZonderZorgen, onze campagne voor een warme en betaalbare ouderenzorg. We praten met een mantelzorger en formuleren de do's en don'ts van een gezond ouderenzorgbeleid. Ook de sociaaleconomische barometer van het ABVV en het wereldwijde probleem van plastic afval in de oceanen komen aan bod. In de rubriek 'Rood roest niet' neemt Kempenaar Willy Rommers het woord: de voorzitter van ABVV Senioren Kempen is vastberaden een sterke seniorenwerking uit te bouwen.



→ Lees het magazine op www.abvvsenioren.be



STANDPUNT

2017 was een sterk jaar voor BTB!

BTB overschreed niet enkel de kaap van de 50.000 leden. We haalden ook een aantal belangrijke syndicale overwinningen binnen in de transportsector.

Onze syndicale acties hebben vruchten afgeworpen

Het gerecht is eindelijk in gang geschoten en pakte een aantal bekende organisatoren van sociale dumping aan. Invallen van Justitie bij Rosantra, Van Dievel, ... en niet te vergeten bij één van de grootste transportfirma's van België: Jost. Wie had dit enkele jaren geleden kunnen dromen, toen BTB als eerste - en enige - de sociale dumping als een plaag voor onze sector aanklaagde? We werden toen weggelachen als fantasten die het probleem van de sociale dumping schromelijk overdreven.

Ook onze dokwerkers sloegen de zoveelste aanval op de Wet Major af. Na "Port Package I & II" kan Fernand Huts deze nieuwe nederlaag alvast op zijn buik schrijven! Een hechte syndicale groep dokwerkers die duidelijke signalen geeft over wat kan en vooral over wat niet kan, daar moet zelfs Europa rekening mee houden.

En in Europa waait nu blijkbaar een nieuwe wind. Het Europees Hof van Justitie sprak zich net voor de jaarwisseling uit over twee belangrijke dossiers. Deze keer in de positieve zin. De lange rust voor vrachtwagenchauffeurs mag niet in de vrachtwagen genomen worden. Een stelling die BTB al lang verdedigt. Dat zal voor ons opnieuw een wapen zijn in onze strijd tegen de sociale dumping. En Uber is volgens het Hof een transportfirma als een andere, en moet zich dus schikken naar de wet.

We mogen zonder blikken of blozen zeggen dat syndicale actie resultaten oplevert!

2018 wordt een jaar vol syndicale uitdagingen

Politiekers van Open VLD en N-VA slijpen hun messen al voor de volgende aanval op onze dokwerkers. Open VLD doet dat openlijk, door een wetsvoorstel neer te leggen in de Kamer van Volksvertegenwoordigers die het statuut van de havenarbeiders moet onderuit halen. N-VA doet het wat geniepiger en zegt dat de wet Major 'gemoderniseerd' moet worden. Dat de logistieke arbeid in het havengebied bijvoorbeeld geen 'echte' havenarbeid is. Waar Open VLD voor de frontale aanval kiest, gebruikt N-VA slinkse truczen om hetzelfde resultaat te bereiken: het statuut van de dokwerkers onderuit halen. Het is diezelfde N-VA die ook de brugpensioenen (SWT) wil afschaffen.

Net voor de kerstvakantie stierf er opnieuw een Poolse chauffeur in zijn vrachtwagen bij Krismar in Wingene, slachtoffer van sociale dumping. Op de E17 parking in Nazareth ontplofte dan weer een gasfles in een truck en raakte een Roemeense chauffeur zwaar gewond. Waberer en Heisterkamp deden ook geen moeite om hun dumpingparkings tijdens de kerstvakantie te verbergen voor ons en voor de media. Sociale dumping is dus nog lang de wereld niet uit.

We mogen trouwens verwachten dat de federale regering haar rechts en asociaal beleid verder zal zetten. Want ondanks syndicaal verzet, heeft deze regering wel degelijk een rampenpolitiek gevoerd voor de werknemers. De pensioenleeftijd werd verhoogd, er kwam een indexsprong,

de facturen die we elke maand betalen verhogen telkens, er wordt steeds meer flexibiliteit verwacht, ... en de jobs die gecreëerd worden zijn tijdelijke jobs, flexi-jobs, slechte jobs. De werkgevers halen daarentegen wel hun voordeel uit dit regeringsbeleid!

Bij de gemeenteraadsverkiezingen in oktober 2018 kunnen we al een eerste signaal geven door de rechtse regeringspartijen te laten weten dat we een ander beleid willen.

BTB houdt congres in 2018

Op 19 november 2018 houdt BTB zijn statutair congres. Een moment om samen met onze militanten grondig na te denken en van gedachten te wisselen over de toekomst. De twee congres thema's zijn enerzijds digitalisering en automatisering en anderzijds sociale dumping. Het beloven boeiende debatten te worden in onze afdelingen en vakgroepen.

Veel werk aan de winkel dus. En dat werk zullen we samen aanpakken. Want veel handen samen maken het syndicaal werk lichter!



Frank Moreels
Voorzitter BTB

■ SOCIALE DUMPING

Wéér een dode bij Krismar in Wingene

Op vrijdag 22 december 2017 overleed een Poolse chauffeur, Raymond Mintus, in zijn vrachtwagen-cabine op het terrein van Krismar. Op nog geen zes jaar tijd vielen er maar liefst vier doden op dit terrein! Allemaal Polen die slachtoffer werden van een arbeidsongeval, waaronder een brand in de loods waar ze op het bedrijfsterrein overnachtten en een CO-vergiftiging in de vrachtwagen. Ze werkten in België maar werden niet betaald zoals Belgen. Stuk voor stuk slachtoffers van structureel georganiseerde sociale dumping.

Pionier in sociale dumping

Krismar is al vele jaren gekend als een organisator van sociale dumping. Het bedrijf is manifest in overtreding met de Belgische en de Europese regelgeving. In 2012 stierven twee arbeiders in een brand op het bedrijfsterrein. Ze werden verplicht te overnachten in een onveilige loods. De zaakvoerder van Krismar verklaarde zonder enige schroom aan de pers dat hij recht in zijn schoenen stond, want "het inzetten van Belgische chauffeurs is net zoals het verkopen van ijsblokjes op de Noordpool".

Frank Moreels, voorzitter van BTB: "Dit is een stap te ver. Hij bagatelliseert daarmee het probleem van de sociale dumping. Hij toont bovendien geen enkel respect voor vrachtwagenchauffeurs. En de zaakvoerder 'vergeet' te vermelden dat hij door de arbeidsauditeur naar de strafrechter werd verwezen wegens onopzettelijke doding, huisjesmelkerij en mensenhandel."

De rechtszaak komt voor in 2018. Ondanks de pijnlijke feiten zette Krismar zijn 'Poolse constructie' onverminderd verder. Met vandaag opnieuw een dode tot gevolg.

Trek de transportvergunning van Krismar in!

De zaakvoerder haalde ook aan dat hij in Polen bedrijven heeft en dat alles legaal verloopt. "Dat is geenszins het geval", aldus Frank Moreels: "Een 'dispatching'

organiseren in Polen is niet voldoende om legaal te werken. Er moet ook transportactiviteit zijn in Polen. Sinds 2011 zijn postbusfirma's manifest verboden door Europa. Bovendien is er een Belgische cao die bepaalt dat chauffeurs die in België werken, ook volgens de Belgische voorwaarden betaald moeten worden". De inspectiediensten en het gerecht treden de laatste maanden strenger op tegen bedrijven die sociale dumping organiseren. Dat is positief en we hopen dat men op die weg doorgaat. Maar voor ons mogen ze best nog een stap verder gaan en de transportvergunning intrekken van transportondernemingen die een loopje nemen met de wetgeving, met Krismar voorop!".



■ BTB organiseerde op 31 maart 2017 een herdenking voor de twee Polen die vijf jaar eerder bij Krismar overleden in een brand in de loods.

Loonsverhoging voor Belgische binnenscheepvaart



Met dit artikel willen jullie informeren over de nieuwe cao die gesloten werd op 15/12/2017 in het Paritair Comité van de Binnenvaart. We zetten de belangrijkste wijzigingen op een rij.

- De groepsverzekering van toepassing op gans de binnenvaartsector, wordt opgetrokken van 1,25 % naar 2% op het totaal brutoloon. Deze wijziging gaat in met terugwerkende kracht vanaf 1/1/2017. Bedrijven met een meer voordelige regeling dan deze, behouden deze regeling vanzelfsprekend.
- De nieuwe cao voorziet dat de basislonen vanaf 1/1/2018 met 1,1% verhoogd worden. Dit geldt ook voor alle vergoedingen en premies.
- Tot slot zal ook de syndicale premie vanaf 1/1/2019 verhoogd worden met 17 euro. De syndicale premie zal dan 145 euro bedragen.

Je kan de nieuwe lonen terugvinden op de website van de BTB: www.btb-abvv.be/maritieme-sectoren/47-binnenvaart.

Voor meer informatie kan je ook terecht bij BTB Vakgroep Binnenvaart Paardenmarkt 66 te 2000 Antwerpen - 03 224 34 18

Openingsuren:

- maandag tot en met donderdag van 8.30 tot 12 uur en van 13 tot 17 uur
- vrijdag van 8.30 tot 12 uur

STANDPUNT

Gelukkig 2018 (en minder werken?)

Het gevecht om tijd loopt als een rode draad doorheen de geschiedenis van de arbeidersbeweging. Bekeken op lange termijn is het dan ook overduidelijk dat we zowel op dag-, als op week-, als op jaarbasis minder werken dan vroeger. Met dien verstande dat deze dalende trend de laatste decennia gestabiliseerd is (dan wel in sommige landen weer gestegen is).

De eis voor minder werken was enerzijds een eis voor een menswaardig bestaan (de achturedag) en anderzijds een tewerkstellingseis (het werk herverdelen). De eis voor arbeidsduurvermindering was de laatste tijd in de verdrukking geraakt als een economisch onverantwoorde eis.

Tot begin dit jaar de grootste vakbond – IG-Metall – in één van de sterkste economieën – Duitsland – stakingsacties aankondigde voor 6 procent loonsverhoging en een 28-urenweek.

IG-Metall eist dat elke werknemer in de Duitse metaalsector het recht moet hebben om haar/zijn arbeidstijd voor twee jaar te laten dalen van 35 uur naar 28 uur per week. Voor de kosten draaien werkgever en werknemer op. Een werknemer in ploegen krijgt een compensatie van 750 euro per jaar. Een werknemer die een zorgtaak opneemt 200 euro per maand. Het gaat dus om een vrijwillige, individuele en tijdelijke arbeidsduurvermindering. Na twee jaar moet de werkgever een terugkeer naar een voltijdse baan garanderen. Kort door de bocht zou men kunnen zeggen dat het gaat om een vorm van sectoraal tijdskrediet (grotendeels op kosten van de werknemer).

Het belangrijkste echter is dat de (collectieve) arbeidsverdeling-/vermindering opnieuw op de sociale agenda staat:

- Als onderdeel van een werkgelegenheidsbeleid: in de nasleep van de crisis van 2008 onderzocht de Internationale Arbeidsorganisatie systemen van tijdelijke werkloosheid. Die concludeerde dat op deze wijze honderdduizenden jobs gered werden (en het Belgische systeem zou het grootste effect hebben). Wat is tijdelijke werkloosheid anders dan een tijdelijke arbeidsduurvermindering?
- Als onderdeel van een kwaliteitsvol personeelsbeleid: het mislukte Zweeds experiment met de zesuredag in een rusthuis in Svartedalen werd makkelijk als mislukt omschreven. Alleen was het niet mislukt. Ten eerste werden reeds nieuwe experimenten aangekondigd en ten tweede was er een positieve impact op de gezondheid van het personeel en de kwaliteit van de zorg.
- Als onderdeel van een beter evenwicht tussen werk en privé: één van de belangrijkste afwegingen voor de nieuwe generaties werknemers op de arbeidsmarkt: meer (vrije) tijd (28 procent van de Belgen wil meer vrije tijd).

Laat ons de rode draad – het gevecht om tijd – terug opnemen. Zonder op voorhand te zeggen: “Het moet zo en niet anders.” Laat ons met open vizier de mogelijkheden en impact van verschillende vormen bekijken. Dat dit geld kost (het economisch argument): ja, dat kost geld, maar werkloosheid ook, en de aankoop van gevechtsvliegtuigen ook en een oneerlijke taxishift ook en ...

Een gelukkig en gezond 2018.



Herwig Jorissen
Voorzitter

■ DURACELL GAAT VOLUIT VOOR INDUSTRIE 4.0

“Als vakbond willen wij ervoor zorgen dat niemand uit de boot valt!”

Binnen enkele weken is het zover. Op 8 en 9 februari vindt in leper ons statutair congres plaats. Eén van de belangrijkste thema's van dit congres is – naast het afscheid van onze voorzitter Herwig Jorissen – Industrie 4.0 en alle kansen en uitdagingen die daarmee gepaard gaan.

De term verwijst – we hebben het hier al vaak gezegd – naar de voortschrijdende digitalisering en informatisering van de productieprocessen in onze bedrijven. Artificiële intelligentie, big data en het internet der dingen spelen hierin een steeds grotere rol. Op ons congres willen we daarover nadenken en bekijken hoe we de mogelijkheden optimaal kunnen benutten en de bedreigingen maximaal inperken. Steeds met een welomschreven doel voor ogen: een sociale, duurzame en competitieve metaalindustrie in Vlaanderen.

Computers en tablets

Industrie 4.0 is vandaag al realiteit en de snelheid waarmee nieuwe ontwikkelingen elkaar opvolgen, zal de komende jaren alleen nog maar toenemen. Duracell is een goed voorbeeld. De batterijfabrikant trekt resoluut de kaart van technologische innovatie. Tegen 2020 moet de productiesite in Aarschot volledig omgebouwd zijn tot een echte Industrie 4.0-fabriek.

Momenteel werkt men aan de ontwikkeling van een digitaal platform waar alle gegevens uit de productieafdeling in real time samenkomen met informatie uit de productieplanning, het onderhoud, de opslag van batterijen en de veiligheids- en kwaliteitscontrole. Uiteindelijk is het de bedoeling om de productieteams volledig te digitaliseren. Computers en tablets

worden het vertrek- en eindpunt in de dagelijkse werking van arbeiders. Zij krijgen via schermen de taken toegewezen die ze moeten uitvoeren.

Deze investering – met een kostenplaatje van zo'n vijftig miljoen euro – moet de efficiëntie een boost geven en de winstgevendheid/competitiviteit veilig stellen. Wij juichen dat uiteraard toe, op voorwaarde dat het sociale en menselijke aspect niet uit het oog worden verloren. Gelukkig zijn er vakbonden om daarop toe te zien.

Uitdagingen en kansen

Rudy Van Dyck, onze hoofdafgevaardigde op Duracell, is alvast positief: “Het is een goed teken dat er zoveel geïnvesteerd wordt in digitalisering. Wij zijn ervan overtuigd dat onze concurrentiepositie hierdoor zal versterken. Je hebt trouwens ook geen andere keus. Als je ziet hoe snel de dingen vandaag veranderen, dan moet je zorgen dat je mee bent.”

Vakbonden kijken best met een open vizier en een kritische blik naar Industrie 4.0 en alles wat daar mee te maken heeft, aldus Rudy: “Je moet ervoor zorgen dat iedereen mee is, dat niemand uit de boot valt. Dat is niet altijd vanzelfsprekend. Vooral oudere werknemers hebben het moeilijk om mee te kunnen met de nieuwste technologieën. Dat is een probleem. Die oudere werknemers zijn vaak laaggeschoold. Er is dus een grote nood aan investeringen in opleiding. Het aan boord houden van deze mensen is een van onze grootste uitdagingen.”

Een ander belangrijk punt is uiteraard de tewerkstelling. Ook hier houdt de ABVV-Metaal-delegatie op Duracell de vinger

ABVV-METAAL HOUDT JE
WARM IN

18

EEN WARM EN SOLIDAIR JAAR
VOOR IEDEREEN



WWW.ABVVMETAAL.BE



Ledenbijdrage verhoogd met 0,40 euro

Vanaf 1 januari 2018 verhoogt de bijdrage voor de actieve leden met 0,40 euro per maand. Deze verhoging is ingegeven door een aanpassing aan de inflatie. Natuurlijk kun je als lid nog steeds rekenen op onze uitstekende dienstverlening. Neem ook een kijkje op onze webstek www.abvvmetaal.be. Je blijft er op de hoogte van de laatste syndicale nieuwtjes, je vindt er de sectorboekjes Op Zak met de meest recente en gebundelde informatie over de sectorakkoorden en je leest er met regelmaat interessante blogs en e-books over diverse syndicale thema's.

stevig aan de pols: “Toen ik hier pas begon, werkten ze met vijftien man aan een machine. Vandaag nog maar met twee. De huidige digitaliseringsgolf heeft nog niet tot het verlies van jobs geleid, en dat hoeft ook niet het geval te zijn. Bepaalde taken zullen misschien verdwijnen, maar er komen andere taken in de plaats. Hoe dan ook, we volgen dat van nabij op. Het behoud van de werkgelegenheid is onze topprioriteit.”

Naast bovenstaande uitdagingen, ziet Rudy ook enkele duidelijke voordelen voor de werknemers: “Het werk wordt steeds minder belastend en ergonomisch veel gezonder. Dat is natuurlijk goed nieuws. Het maakt het werk werkbaarder.”

Sterk sociaal overleg

Tot slot raakt Rudy nog een belangrijk punt aan: “Goed sociaal overleg tussen werkgever en werknemer is fundamenteel. Bij ons wordt alles wat met industrie 4.0 te maken heeft, uitgebreid besproken op de ondernemingsraad. Wij eisen dat ook. Alles komt aan bod: investeringen, nieuwe technologie, tewerkstelling, opleiding ... Enkel op die manier kunnen wij als vakbond onze rol spelen en greep krijgen op de veranderingen die op ons afkomen.”

De komende jaren zal ABVV-Metaal mee de schouders zetten onder technologische innovatie, digitalisering, werkbaar werk, opleiding en circulaire economie. Op alle niveaus: nationaal, Vlaams, sectoraal en bedrijf. Dit zijn de pijlers waarop we een duurzaam en versterkt industrieel weefsel kunnen uitbouwen. Dergelijke troeven moeten én kunnen we uitspelen.

Arbeidsduurvermindering staat in de sterren geschreven

Arbeidsduurvermindering is een historische eis van de vakbeweging, die altijd met minachting werd verworpen door de werkgevers. Het ABVV zet de arbeidsduurvermindering tot 32 uur per week weer op de agenda. Alleen al de formulering van deze eis kan rekenen op een vijandige houding van de werkgevers en wordt soms eenvoudigweg van tafel geveegd omdat het 'ondenkbaar' is. De arbeidsduur is in de loop der tijd nochtans blijven verkorten. Er is geen enkele reden om deze tendens te stoppen.

Arbeidsduurvermindering staat bij wijze van spreken in de sterren geschreven. ETUI, de studiedienst van het Europees Vakverbond, publiceerde onlangs een studie met de titel *'The why and how of working time reduction'* (Het hoe en waarom van arbeidsduurvermindering) om het debat opnieuw aan te wakkeren. Hoewel arbeidsduurvermindering onvermijdelijk is, is de invoering ervan niet per se gemakkelijk.

Onrealistisch! Onbetaalbaar! Het argument van werkgevers om arbeidsduurvermindering te weigeren, is niet nieuw. Ze gebruikten het meer dan honderd jaar geleden al om de kinderarbeid te verdedigen. Afschaffing van kinderarbeid was toen ook "ondenkbaar" en "dodelijk voor de economie."

Niets is onmogelijk

In 1921 werd de arbeidsduur teruggebracht tot 8 uur per dag of 48 uur per week. In 1936 kwam arbeidsduurvermindering opnieuw ter sprake. Daarop volgden dezelfde apocalyptische argumenten vanuit het Centraal Nijverheidscomité (het VBO van toen). "Als [de 40-urenweek] werkelijkheid zou worden, zou dat een regelrechte ramp zijn voor onze industrie. Inderdaad, alleen al de 40-urenweek, zonder verlaging van het weekloon, zou leiden tot een extra belasting van 20 procent op de kostprijs. Als we hieraan de onlangs overeengekomen loonaanpassingen toevoegen [...], het betaald verlof, de hogere barema's voor de kinderbijslag, enzovoort, zou het uurloon dus enorm stijgen in vergelijking met het oude. Dat zou iedere mogelijkheid tot concurrentie uitsluiten in bijna alle bedrijfstakken."

WERKGEVERS GEBRUIKEN DROGREDENIEN OM ARBEIDSDUURVERMINDERING AF TE SCHRIJVEN

Intussen zijn we in 1964 officieel overgestapt naar de 45-urenweek die in sommige sectoren al werd gehanteerd. In 1978 werd overgegaan naar de 40-urenweek en vervolgens naar de 38-urenweek. Dit gebeurde telkens zonder loonverlies en zonder economische rampen. In heel wat sectoren zit men vandaag zelfs onder dit niveau.

Collectieve versus individuele vermindering

Vandaag zit er geen beweging meer in de zaak, ofwel evolueert het in de verkeerde richting: de 45-urenweek is in België de facto weer in gebruik genomen door de arbeidsduur op jaarbasis vast te stellen. Het zijn echter vooral andere vormen van arbeidsduurvermindering die de kop opsteken: deeltijdse banen (vrijwillig via tijdskrediet of gedwongen). Daarbovenop is er structurele werkloosheid, waardoor de arbeidsduur voor duizenden werknemers wordt teruggebracht tot nul. Deze gaat uiteraard wel gepaard met loonverlies.

Deze vorm van arbeidsduurvermindering door middel van deeltijds werk wordt namelijk volledig gefinancierd door de werknemers via lagere lonen. Dat betekent dat de bestaande ongelijkheid niet wordt aangepakt, integendeel. Het verergert alleen maar. De meeste banen die door deeltijds werk worden gecreëerd, zijn namelijk ongewild. Ze bieden minder loopbaanmogelijkheden en zijn geconcentreerd in minder goed betaalde sectoren. Aangezien de meeste deeltijdse banen bovendien nog steeds door vrouwen worden ingevuld, worden bestaande stereotypen bevestigd.

Arbeidsduurvermindering door middel van deeltijdse arbeid is daarom in de eerste plaats een goede zaak voor de ondernemingen, en niet zozeer een kans voor werknemers op een beter evenwicht tussen werk en privé. Bovendien wegen de gecreëerde banen niet op tegen het banenverlies, verre daarvan. Volgens ETUI komt de omvang van deze individuele arbeidsduurvermindering in de afgelopen tien jaar overeen met het verlies van meer dan vier miljoen banen in Europa.

MET MEER MENSEN MINDER WERKEN OM MEER TE LEVEN

Juist omdat de arbeidsduur één van de belangrijkste hefboomen is om de arbeidsmarkt te reguleren, kan men niet weigeren om erover te discussiëren, aldus ETUI. We moeten het debat heropenen.

Niets dan voordelen

Dit is des te meer omdat arbeidsduurvermindering veel meer voordelen oplevert dan enkel de vermindering van structurele

werkloosheid. Verscheidene studies tonen aan dat een (zij het gedeeltelijke) arbeidsduurvermindering oplossingen biedt op vlak van gezondheid en veiligheid op het werk, gelijkheid van vrouwen en mannen, evenwicht werk-privé, werkgelegenheid en productiviteit.

De doeltreffendheid is echter onlosmakelijk verbonden met de manier waarop het in de praktijk zal worden omgezet:

- In hoeverre moet de arbeidsduur worden verminderd?
- Moet het per dag, per week, per maand of per jaar worden berekend?
- Hoe wordt de vermindering gefinancierd?
- Wordt de maatregel vrijwillig of verplicht en moet het op bedrijfs-, industrie-, nationaal of transnationaal niveau worden ingevoerd?

ETUI geeft geen antwoord op deze vragen, maar rapporteert wel over een aantal succesvolle proefprojecten die aantonen dat het niet alleen mogelijk, maar ook voordelig is om de arbeidsduur te verkorten, hoewel dat om een genuanceerde en veldspecifieke aanpak vraagt.

Werkbaar werk

In tegenstelling tot de regeringsplannen – met de wet-Peeters als dieptepunt – kan collectieve arbeidsduurvermindering ervoor zorgen dat werk weer werkbaar wordt.

Als vakbond strijden we voor de arbeidsorganisatie van de toekomst, met een inzet op anders werken, maar ook op betere arbeidsherverdeling. De huidige verdeling zit scheef: enerzijds een groep die vaak te veel moet werken met veel burn-outs en veel langdurig zieken als gevolg én anderzijds een groep die te weinig of zelfs geen werk heeft. De kortere werkweek maakt het mogelijk om met meer mensen minder te werken en meer te leven.



■ De grote Duitse metaalvakbond IG Metall vraagt collectieve arbeidsduurvermindering voor zijn bijna 4 miljoen leden. De Duitse metalo's willen de werkweek verlagen van 35 naar 28 uur voor wie dat wil en dat gedurende twee jaar. Ze verwachten dat de werkgever na de periode van arbeidsduurvermindering de werknemer opnieuw voltijds in dienst neemt. We zijn benieuwd wat dit de komende maanden in ons grootste buurland zal brengen. (©IG Metall - Thomas Range)

Kortere werkweek: Zweden wijst de weg

De Scandinavische landen zijn gidslanden op tal van vlakken: onderwijs, gelijkheid... en nu lijkt het ook vruchtbare bodem voor collectieve arbeidsduurvermindering. Minder werken om beter te leven. We nemen enkele voorbeelden onder de loep.

Svartedalen 30-urige werkweek in zorginstelling

Eén van de meest besproken experimenten op vlak van arbeidsduurvermindering van de laatste jaren is de 6-urendag in het rust- en verzorgingstehuis Svartedalen in Zweden. Ook in ons land kreeg het experiment aandacht in de nationale media.

Zes uur per dag, zelfde maandloon, extra personeel

Drieëntwintig maanden lang werkte het verplegend personeel zes in plaats van acht uur per dag. Hun maandloon bleef hetzelfde. Bovendien werd extra personeel in dienst genomen. De eerste serieuze evaluaties laten positieve resultaten zien.

In Zweden liepen al eerder experimenten met een kortere werkweek, zelf aan het einde van de jaren tachtig. Helaas werd er steeds onvoldoende onderzoek gedaan naar de effecten. Eén constante die wel duidelijk waarneembaar was in alle experimenten: een dalend ziekteverzuim.

Expliciet doel van het experiment in Göteborg, dat in februari 2015 van start ging: onderzoeken van de lange termijn-effecten van de kortere werkweek voor personeel én voor bewoners. Politiek lag het project gevoelig van bij de start. De progressieve bewindvoerders waren voorstanders, de conservatieve oppositie was er sterk tegen gekant, en deed het af als een verspilling van publieke middelen.

Goed voor gezondheid

Eerste vaststelling na afloop van het experiment was een aanzienlijke verbetering van de gezondheidstoestand van het personeel, vooral bij vijftigplussers. Verplegers en verpleegsters werden gevraagd zichzelf een score te geven op vier vlakken: zonder uitzondering gingen die gezondheids-indicatoren er aanzienlijk op vooruit. Zo gaf 72 procent aan zich in goede algemene gezondheid te bevinden (ten opzichte van 60% in de controlegroep CG); de oplettendheid ging er bij 65 procent (50% CG) op vooruit; 64 procent gaf aan geen werkstress te ervaren (45% CG); en 58 procent van het personeel stelde een actieve levensstijl te hebben (43% CG).

Minder ziek

Het personeel was actiever in zijn vrije tijd: er werd meer aan sport gedaan. In het rusthuis waar de 30-urenweek van kracht

was, gaven de medewerkers aan gemiddeld een uur meer te slapen dan het personeel in de controle-instelling. Opvallend was de daling van het ziekteverzuim bij voltijdse medewerkers. Ziekte nam door de band genomen in Svartedalen af, terwijl het in andere zorginstellingen over dezelfde periode lichtjes steeg. In de groep in arbeidsduurvermindering was ook een daling van de bloeddruk op te tekenen.

“IK VERLIES VEEL MINDER TIJD”

Martin

Arturo Perez zegt dat hij voor het experiment steeds vermoeid thuiskwam. Nog geen week na de overstap naar zes uur, merkte hij dat hij boordevol energie zat. “Hier had ik nooit van kunnen dromen. Ik kom met grote vreugde naar het werk. Een gelukkige werknemer is een betere werknemer”, zo voegt hij eraan toe.

De 26-jarige Emilie Telander geeft aan meer last te hebben van vermoeidheid, sinds het personeel na 23 maanden weer overstapte naar een werkweek van 40 uur. “Tijdens de loop van het experiment hadden de medewerkers meer energie. Ik zag dat iedereen gelukkig was.”

Betere dienstverlening

Naast de positieve gezondheidseffecten voor het personeel, ging ook de dienstverlening voor de bewoners erop vooruit. Het personeel deed meer activiteiten met de bewoners, zoals wandelingen buitenshuis, zingen en dansen. Het is vanuit wetenschappelijk oogpunt moeilijk om de verbeterde zorg te beschouwen als direct gevolg van de kortere werkdag, maar het is niet ver gezocht om te stellen dat betere werk-omstandigheden hier misschien voor iets tussen zitten.

Succesvol

Daniel Bernmar, de bevoegde schepen in de stad, ziet het experiment als “succesvol op verschillende vlakken”: er werden 17 banen gecreëerd, de kosten voor ziekteverzuim daalden en het wereldwijde debat over werkcultuur werd weer nieuw leven in geblazen. “Het zet de kortere werkweek weer op de agenda, in Zweden én in de rest van Europa.”

De positieve resultaten voor werknemers én voor bewoners

“EEN GELUKKIGE WERKNEMER IS EEN BETERE WERKNEMER”

Arturo

kennen natuurlijk een prijs. Welzijn is niet gratis. De personeelskosten gingen omhoog bij de zorginstelling van Svartedalen. Logisch, de medewerkers werkten minder uren, maar kregen hetzelfde betaald, en er werden mensen aangeworven.

De hogere kostprijs werd dan weer gecompenseerd door een aanzienlijk lager ziekteverzuim, een kost die hoog kan oplopen voor werkgever en overheid. Op werkloosheidsuitkeringen werd bespaard, want een deel van die werkzoekenden kreeg een job. Dit wijst erop dat de totale kostprijs van het experiment (ongeveer 1,2 miljoen euro) voor de helft wordt goedge maakt op andere vlakken.

Toyota iedereen werkt 6 uur per dag

In het Toyota-onderhoudscentrum, ook in Göteborg, werd de werkweek meer dan tien jaar geleden al flink ingekort. Al veertien jaar werkt iedereen er een zes-urendag. Voordat dit werd doorgevoerd, toonden klanten zich vaak ontevreden over lange wachttijden, kenden de medewerkers veel meer stress en maakten ze vaker fouten. Directeur Martin Banck besliste de werkdag van zijn technisch personeel, 36 personen in totaal, in te korten met behoud van loon. Elke werkdag heeft nu twee ploegen: van 6 uur 's morgens tot 's middags en van 's middags tot 6 uur 's avonds.

Minder verloop, meer efficiëntie, meer winst

“Het personeel voelt zich beter. Er is minder verloop van mensen die komen en gaan, waardoor we minder vaak nieuwe mensen moeten rekruteren”, zegt Banck. “Iedereen is tevreden.” Ook de efficiëntie gaat erop vooruit. De medewerkers lijken op zes uur tijd even veel werk te verzetten dan op acht uur tijd. Hij merkt op dat de winst ook met een kwart is gestegen. Het onderhoudscentrum blijft nu immers langer open en kan dus bijkomende klanten aantrekken.

Beter evenwicht werk-privé

De 28-jarige Martin Geborg startte acht jaar geleden als techniker bij Toyota en is er gebleven omwille van de 6-urendag. “Mijn vrienden zijn jaloers”, zegt hij. Bovendien verliest hij veel minder tijd onderweg door het uurrooster. Sandra Andersson (26) werkt er ook al sinds 2008. “Het is fantastisch om 12 uur te stoppen. Vroeger ging ik naar het strand na het werk. Nu heb ik een gezin en kan ik de hele namiddag met mijn kindje doorbrengen.”



Flexi-jobs, langere werkdagen, hogere werkdruk ... Hoe lang houden we dat nog vol? Werkbaar werk betekent voor ons: korter werken. Zo combineer jij vlotter werk en privé, maken we een einde aan de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen en komen meer mensen aan de bak. Hoe we dat organiseren, overleggen we graag met de werkgevers. We schuiven alvast de werkweek van 4 dagen naar voren. Omdat het voordeel voor werknemers dan het grootst is. Om de collectieve arbeidsduurvermindering te financieren, vragen we de regering om de kortingen in de werkgeversbijdragen afhankelijk te maken van arbeidsduurvermindering met loonbehoud en met compenserende aanwervingen.

Heb jij nood aan
meer tijd? Met arbeids-
duurvermindering maken
we werk werkbaar, het leven
leefbaar, en creëren we jobs! Surf
naar www.samenkanhetanders.be,
vertel je verhaal en deel onze alternatieven.

■ WERELDCONGRES BWI

“De macht, aan ons”

In december 2017 organiseerde de internationale vakbondsfederatie BWI, bevoegd voor de bouw- en houtsectoren, haar wereldcongres in Durban, Zuid-Afrika. Een delegatie van de Algemene Centrale – ABVV nam actief deel en ontmoette er Zuid-Afrikaanse bouwvakkers tijdens een werkbezoek.



BWI (Building en Woodworkers International) is een mondiale vakbondsfederatie die 340 vakbonden uit 132 landen groepeerd, samen goed voor 12 miljoen leden. De Algemene Centrale – ABVV heeft twee vertegenwoordigers in de Wereldraad van BWI. 700 vertegenwoordigers uit alle continenten namen deel aan het congres om de prioriteiten voor de komende vier jaar vast te leggen.

“Amandla” was de slogan van het congres. Een Zuid-Afrikaanse strijdkreet die dateert uit de verzetsstrijd tegen de Apartheid en die vaak gebruikt wordt door de Zuid-Afrikaanse vakbonden. Het betekent kracht/macht en er wordt op geantwoord: aan ons, het volk!

In een seminarie over innovatief syndicalisme kwam een enorme rijkdom aan syndicale ervaringen en strategieën aan bod. BWI wil de komende jaren een belangrijke plaats

geven aan jongeren en vrouwen in de federatie. We juichen dit toe. BWI is sterk in campagne voeren – zoals de campagnes voor veiligheid bij de bouw van sportstadia en tegen moderne slavernij in Qatar – en zal dit de komende jaren verderzetten.

Een ander belangrijk aandachtspunt was de versterking van het EFBH, de Europese vakbondsfederatie. Deze versterking is broodnodig. Het EFBH moet nog meer eigen klemtonen leggen, zodat we ook op Europees vlak onze syndicale slagkracht verhogen. Onze bouwvakkers worden immers elke dag geconfronteerd met postbusbedrijven en sociale dumping.

De Algemene Centrale – ABVV vroeg tijdens het congres tenslotte ook aandacht voor de situatie van Palestijnse bouwvakkers. Zij hebben geen toegang tot waardig werk door de militaire bezetting van hun land.

Zorg dat lage rugpijn niet chronisch wordt

Heb je last van lage rugpijn en ben je daarvoor tussen de vier weken en drie maanden arbeidsongeschikt? Dan kan je een beroep doen op het preventieprogramma van Fedris, het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's. Het programma bestaat al tien jaar en wordt volgend jaar uitgebreid.

Dankzij dit preventieprogramma kunnen werknemers met lage rugpijn als gevolg van hun werk, gratis tot 36 sessies volgen in een revalidatiecentrum.

Daarnaast kan de werkgever een ergonomische tussenkomst aanvragen. De ergonoom onderzoekt dan welke rugbelastende taken de werknemer moet uitvoeren en formuleert op basis hiervan een aantal adviezen. De werkgever krijgt een forfaitair bedrag om deze interventies ook in de praktijk te brengen.

Succes

Het preventieprogramma moet vermijden dat lage rugpijn evolueert naar een chronische ziekte en ervoor zorgen dat de werknemer op termijn terug aan het werk kan. Dat lukt blijkbaar. Meer dan 8.000 werknemers volgden de afgelopen tien jaar het programma. Volgens Fedris heeft bijna 90 procent van de deelnemers nadien het werk kunnen hervatten.

Vanaf 2018

Vanaf dit jaar worden de voorwaarden nog versoepeld: zo wordt de periode dat je arbeidsongeschikt mag zijn uitgebreid tot zes maanden (in plaats van drie

maanden) en gaat het bedrag voor de ergonomische tussenkomst omhoog.

Daarnaast wordt ook de ‘ergonomische belasting’ voor de rug in aanmerking genomen om tot het programma toegelaten te worden. Tot nu toe werd enkel rugpijn veroorzaakt door het tillen van zware lasten en mechanische trillingen opgenomen door Fedris, wat het aantal betrokken sectoren duidelijk beperkte.

Dat ook ergonomische belasting in aanmerking komt, is goed nieuws voor veel van onze sectoren. Ziektes die door deze belasting in de hand worden gewerkt, komen vaak voor in sectoren als de dienstencheques, schoonmaak en de kappers. Voor de Algemene Centrale – ABVV is de uitbreiding van de criteria een duidelijke verbetering.

Interesse?

Om het programma te volgen moet je eerst het akkoord van je behandelende arts vragen. Daarna moet je arbeidsgeneesheer (of vanaf volgend jaar ook de arts van een revalidatiecentrum) een aanvraagformulier invullen. Bekijk de volledige procedure en voorwaarden op www.fedris.be.

In Memoriam Jozef De Mulder

Met grote verslagenheid vernamen we het overlijden van onze kamerad Jozef De Mulder. Jozef was secretaris voor de afdeling Brussel en werd nadien nationaal secretaris van de Algemene Centrale – ABVV. We leven diep mee met zijn familie.

■ SOCIALE HUISVESTING (PC 339)

Eindelijk een sociaal akkoord

Het paritair comité 339 is bevoegd voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting. Het werd jaren geleden opgericht, maar nu pas is er een eerste sociaal akkoord. Het is een stap vooruit voor de werknemers.

Het PC 339 is bevoegd voor sociale huisvestingsmaatschappijen en de meerderheid van hun activiteiten. Enkel werknemers die gewoonlijk renovatie- of bouwwerken uitvoeren behoren niet tot de bevoegdheid. Zij blijven tot de bouwsector (PC 124) behoren.

Het duurde jaren voor er een eerste sociaal akkoord kon worden afgesloten in de sector, onder andere door de gesloten houding van sommige leden van de werkgeversvertegenwoordigers. Het is een eerste, kleine stap maar niettemin een vooruitgang voor de werknemers.

Een sectoraal minimumloon van 1.807,27 euro per maand of 10,97 euro per uur en een indexmechanisme werden vastgelegd. Dit betekent dat de lonen automatisch aangepast worden aan de stijgende prijzen. Er werd overeengekomen dat vanaf 30 werknemers een syndicale delegatie kan opgericht worden: een stap richting meer sociale democratie.

Momenteel denken de sociale partners na over de oprichting van drie paritaire subcomités. Tijdens de laatste staats hervorming werd de bevoegdheid over de sociale huisvestingsmaatschappijen immers overgeheveld naar de gewesten.

Is je loon verhoogd op 1 januari 2018?



Check onderstaande lijst.

Indexeringen

- Marmergroeven
- Cementbedrijven
- Textielverzorging
- Pannbakkerijen
- Steenbakkerijen
- Petroleum
- Schoonmaak
- Bouw
- Bosontginningen
- Zagerijen
- Houthandel
- Leder
- Papierproductie
- Tabak
- Papier- en kartonbewerking
- Recuperatie diverse producten
- Beheer van gebouwen
- Orthopedische technologieën

Conventionele verhogingen

- Aanvullend paritair comité arbeiders*
- Scheikunde*
- Vlasbereiding
- Papierproductie*
- Papier- en kartonbewerking*
- Kappers en schoonheidszorgen (enkel fitness)
- Groothandelaars – verdelers geneesmiddelen*
- Diamantnijverheid

* = onder voorwaarden

Linda wil het anders

Linda Roch werkt in de sector schoonmaak. Ze steunt de ABVV-campagne 'Samen kan het anders' voor 100 procent. Ze wil heel wat zaken veranderd zien, maar vooral minder flexibiliteit voor de werknemers. In haar bedrijf krijgen mensen verschillende contracten van bepaalde duur en moeten ze minstens zes maanden wachten alvorens ze een contract van onbepaalde duur krijgen. Ze begrijpt het niet. "Waarom moet je meer dan drie maanden wachten op een contract van onbepaalde duur? Na drie maanden weet de werkgever toch of de werknemer voldoet of niet? Het is duidelijk: de werkgevers en de regering doen er alles aan om de werknemers onder druk te zetten. Dan durven ze niet te klagen. De regering gaat zelfs nog verder vandaag. Ze zorgt er voor dat een contract van onbepaalde duur de uitzondering wordt in plaats van de regel."



→ Maak jij je net als Linda zorgen over de toekomst? Laat je stem horen en surf naar www.samenkanhetanders.be.

■ BOUW

Langdurig zieken zonder scrupules ontslagen

Eind 2017 kreeg een aantal langdurig zieke werknemers in de bouw een ontslagbrief in de bus. Het lijkt er op dat een aantal werkgevers op die manier de extra kosten van de nieuwe, hogere opzegtermijnen van 2018 wil vermijden en geen zin heeft om een re-integratieprocedure op te starten. Een ongelooflijk laffe beslissing.



Net voor de eindejaarsfeesten kreeg een aantal werknemers uit de bouw een onaangename verrassing. Ze vonden een brief in hun bus ... Een ontslagbrief, zonder motief, zonder uitleg. Volgens onze informatie hebben werkgeversorganisaties van de bouw hun leden aangeraden deze werknemers te ontslaan uit budgettaire overwegingen. Want vanaf 2018 worden de opzegtermijnen voordeliger voor de werknemers. En dus hebben enkele werkgevers, zonder enig medelijden, hun meest kwetsbare werknemers ontslagen om die extra kosten te vermijden.

Deze aanpassing is een gevolg van de toenadering tussen het arbeiders- en bediendestatuut. In december 2013 werden bij wet de opzegtermijnen van bijna alle sectoren opgetrokken, behalve voor de arbeiders van de bouw. De vakbonden tekenden beroep aan tegen deze discriminatie en kregen gelijk. Dus vanaf 1 januari 2018 zijn de nieuwe opzegtermijnen van toepassing, tot ergernis van de werkgevers.

We hebben ook vastgesteld dat de er grote regionale verschillen waren tussen het aantal ontslagen. Marc Vreuls, regionaal secretaris van de Algemene Centrale – ABVV Luik-Hoei-Waremme, is ontzet: "Stel je voor ... Aan de vooravond van de feestperiode kom je als zieke werknemer te weten dat je ontslagen wordt. Je strijd al tien jaar tegen kanker en dan krijg je zo een nieuws ... Ik heb werknemers in tranen gezien aan ons loket. Die werkgevers hebben geen greintje menselijkheid."

Het groot aantal ontslagen kan ook verklaard worden door de nieuwe wetgeving van Maggie De Block om langdurig zieke werknemers sneller terug te integreren in het werk. Een aantal werkgevers heeft weinig zin om inspanningen te doen om de terugkeer naar het werk te faciliteren en kiest er dus voor om die werknemers te ontslaan.

Onze centrale roept de werkgevers op om terug te komen op hun beslissing. En om te zoeken naar een sociale oplossing voor deze kwetsbare werknemers.

STANDPUNT

Het pensioen: contractbreuk

Met cijfers en mooie woorden wil de regering-Michel ons laten geloven dat haar asociale politiek werkt. Maar op sociaal vlak is het een catastrofe. Aan ons om de waarheid te verspreiden. En als deze regering één zwak punt heeft dan zijn het wel de pensioenen. Daar worden de werknemers het hardst geraakt door de contractbreuk van deze regering. Dat is de boodschap die Werner Van Heetvelde en Eric Neuprez, voorzitter en algemeen secretaris van de Algemene Centrale – ABVV, willen geven bij de start van het nieuwe jaar.

Eric: "We hebben 2017 afgesloten met veel verontwaardiging en een toenemende kwaadheid. Vandaag moeten we de burgers er dringend van overtuigen dat deze politiek noch onvermijdelijk is, noch een oplossing biedt. De regering-Michel verdedigt niet jouw belangen, maar die van de werkgevers."

Werner: "De verkiezingen komen eraan. De regering zal, uit strategische overwegingen, geen onpopulaire maatregelen meer nemen. Ze zal vooral in de verf willen zetten hoe goed ze gewerkt heeft. Het is dus aan ons om onze collega's, vrienden en familie te overtuigen dat deze regering liegt. Dat de belastingverlaging op de lonen eigenlijk werd betaald door de indexsprong, de verhoging op de btw op elektriciteit, de stijgende prijzen voor diensten. En dat de werkgevers miljarden cadeau kregen, zonder enige voorwaarde."

Eric: "En de jobs die ze gecreëerd hebben? Dat zijn bijna allemaal preciaire jobs: interim, flexi-jobs, tijdelijke of deeltijdse contracten. We moeten ervoor zorgen dat de ogen open gaan. Dat zal niet makkelijk zijn, maar het is wel mogelijk."

Werner: "Samen kan het anders. Daar geloof ik echt in. Maar dan moeten we de mensen laten begrijpen dat het anders en beter kan. Dat de regering liegt als ze zegt dat haar maatregelen pijnloos, zonder gevolgen en vooral onvermijdelijk zijn."

Eric: "Het pensioendossier is een goed voorbeeld. En het is ook de Achilleshiel van deze regering. Michel en co slagen er niet in hun ware agenda te verdoezelen. Langer werken (tot 67!), zonder rekening te houden met de zwaarte van het werk. En bovendien willen ze je pensioen op een andere manier berekenen. Ze geven er een mooie naam aan: het puntensysteem. Maar het komt er op neer dat onze pensioenen een ware loterij worden."

Werner: "Deze regering pleegt contractbreuk. De mensen hebben dus alle recht en reden om kwaad te zijn. Want onze pensioenen horen al bij de laagste van Europa. En de maatregelen van de regering houden geen rekening met het feit dat een arbeider gemiddeld zeven jaar minder leeft dan een kaderlid. Onaanvaardbaar."

"Dit voorjaar zullen we opnieuw actie voeren, zeker voor de pensioenen. En meer dan ooit hebben we elk van jullie nodig. Niet alleen voor een mooi en gelukkig 2018, maar voor een waardige toekomst voor iedereen."



■ Werner Van Heetvelde en Eric Neuprez


 STANDPUNT

2018: samen kan het anders

Het jaar 2018 is begonnen. Laat ons er samen het beste van maken. Een jaar waarin duurzame jobs worden gecreëerd in plaats van deeltijdse, tijdelijke, flexi- en bijklusjobs. Een jaar waarin de sociale zekerheid overeind blijft. Een jaar waarin (toekomstige) gepensioneerden zekerheid krijgen van een kwaliteitsvolle oude dag.

Het geruzie binnen de regering over het migratiebeleid beheerste het nieuws tussen kerst en nieuwjaar. Politieke spelletjes, met het leven van mensen weliswaar. Cynischer kan politiek niet zijn.

Goednieuwsshow doorprik

Maar de rechtse regering ging weer snel over naar een ander voorspelbaar terrein: een sociaaleconomische goednieuwsshow.

De jobcreatie zou nooit zo groot geweest zijn, waarbij wel vergeten wordt dat dit niet overal in het land zo is en dat daarbovenop de gecreëerde jobs dikwijls tijdelijk of deeltijds zijn. Om nog te zwijgen van de flexi- en bijklusjobs die er dit jaar aankomen.

De koopkracht zou erop vooruitgaan met de nieuwe stap in de taxshift vanaf januari. Verre van ons om te ontkennen dat met de aanpassing van de belastingschalen het nettoloon hoger wordt. Maar er moet ook meteen bij verteld worden dat met de indexsprong van de voorbije jaren de werknemers

meer hebben ingeleverd dan ze er nu bij krijgen. En dat deze taxshift ruim onvoldoende is om de prijsstijgingen (onder andere van energie) op te vangen.

De economische groei zou erop vooruitgaan maar overal kan gelezen worden dat wij achterop blijven ten opzichte van onze buurlanden. Daarbij wordt ook vergeten dat het de werknemers zijn die dankzij hun productiviteit deze groei waarmaken.

Wat houdt de regering nog in petto?

De premier kondigt nieuwe maatregelen aan op vlak van tewerkstelling. Het is geen toeval dat werkgeverskringen weer gauw op de kar springen met de vraag naar nog meer flexibiliteit en dat bepaalde politieke partijen een pleidooi houden voor de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd en afschaffen van het brugpensioen.

In het pensioendossier bereidt de regering zich voor om zelf te beslissen welke de criteria zijn voor de definitie van zware beroepen, natuurlijk op de meest restrictieve manier. Weinig werknemers zullen op basis hiervan in aanmerking komen voor vervroegd pensioen. Of het puntensysteem door deze regering nog wordt ingevuld is onduidelijk. De pensioenbetoging van 19 december heeft duidelijk gemaakt dat de werknemers dit niet pikken. De betogers hadden ten andere ruime steun in de media. Iedereen is dezelfde mening toegedaan: de pensioenhervorming van deze regering is

rommelwerk en heeft geen ruim draagvlak.

In maart is er de traditionele begrotingscontrole. Het verleden heeft aangetoond dat dit dikwijls synoniem is met bijkomende besparingen. Zeker omdat de regering tezelfdertijd op zoek gaat naar middelen voor een zogenaamd investeringspact en die middelen ergens moet halen.

Verzet blijft nodig

De BBTK staat klaar om het verzet verder te zetten. De druk op deze regering moet aangehouden worden, ook al om duidelijk te maken dat een ander beleid moet en mogelijk is.



Myriam Delmée
Ondervoorzitter BBTK

Erwin De Deyn
Voorzitter BBTK



Op 21 december 2017 vierde de BBTK zijn 125-jarig bestaan. Precies vijf kwarteeuwen geleden werd in Brussel de kiem gelegd van een vakbondsafdeling voor bedienden. We mogen fier zijn op heel wat sociale vooruitgang. De situatie van werkgevers en werknemers in 2017 valt in niets nog te vergelijken met 1892. Ook onze vakorganisatie is mee geëvolueerd. Ze kende moeilijkheden, nederlagen, uitdagingen, kleine en grote overwinningen. Wat diep in de genen van onze vakbond zit, was toen en is nu nog altijd in ieder van ons aanwezig. Het valt in één woord samen te vatten: solidariteit.

Een bijzondere verjaardag

125 jaar BBTK, 125 jaar strijd en solidariteit

We kunnen terugblikken op een bewogen geschiedenis van 125 jaar sociale strijd. Onze vakcentrale is groot geworden in het zog van grote politieke en maatschappelijke verschuivingen van een tijdperk. Verontwaardiging over onrecht en ongelijkheid spoorden de pioniers van onze beweging aan tot daden. Die verontwaardiging blijft ook vandaag de brandstof voor sociale vooruitgang.

Maar de BBTK kijkt ook naar de toekomst. De digitalisering van onze leef- en werkweld zet ons aan om goed na te denken over de arbeidsmarkt van morgen. Artificiële intelligentie, automatisering, platformkapitalisme, de zogenaamde 'gig economy' ... het zijn allemaal uitdagingen waar we steeds meer mee geconfronteerd worden. De BBTK pleit dan ook voor een nieuwe visie op arbeidsduur en -organisatie. Meer nog dan vroeger zal opleiding een cruciale rol spelen in de werkweld van morgen.

De BBTK van morgen

Ook de BBTK evolueert. De wereld verandert en onze structuren moeten mee veranderen. In die zin staan wij open

voor gesprekken over de aanpassing van onze structuren. Harmonisering A/B, hervorming PC's, veranderingen in het sociaaleconomisch weefsel maken dat het moment gekomen is om met de andere centrales overleg te plegen. Er moeten afspraken worden gemaakt over de uitwisseling van sectoren zodat één centrale bevoegd wordt voor alle werknemers – arbeiders en bedienden/kaderleden – per sector en per bedrijf. Wij geloven dat deze gesprekken een meerwaarde zullen opleveren voor onze vertegenwoordiging binnen de werkweld. Eén ding is zeker: onze rode draad is het gemeenschappelijk belang. Wij hebben allemaal hetzelfde belang en hetzelfde objectief: het ABVV sterker maken, sterke centrales bouwen binnen een sterk ABVV.

Want ook vandaag blijft de vakbond broodnodig. Onze beweging is al 125 jaar lang een innoverende kracht dankzij haar werk met, voor en door mensen. Al 125 jaar is ze een motor van gelijkheid en sociale vooruitgang, wat de uitdagingen ook waren. We blijven die rol met trots vervullen. Uit respect voor onze pioniers, voor de mensen vandaag, en voor de generaties die na ons komen.

Samen de toekomst tekenen!

snelnieuws

Pimkie - Handel: De directie van de modeketen maakte op maandag 8 januari bekend de intentie te hebben een groot aantal winkels in Europa te sluiten. Ook in België zullen tien winkels de deuren moeten dicht doen. De directie heeft de intentie om over te gaan tot collectief ontslag. Over hoeveel ontslagen het zou gaan is nog niet duidelijk.

Primark - Handel: Primark zoekt meer dan 550 medewerkers voor de nieuwe vestiging te Antwerpen. Zelfs de stad zal helpen bij de rekrutering. Van de 550 openstaande vacatures zullen er echter slechts 60 fulltime zijn. Voor de rest gaat het om halftijdse contracten. Bovendien zal het overgrote deel van de contracten tijdelijk met optie vast zijn. Er is dus geen enkele garantie op duurzame tewerkstelling. Heb je vragen rond deeltijdse en/of tijdelijke tewerkstelling? Contacteer dan je BBTK-delegee of -afdeling.

Indexering: In januari worden een aantal sectoren geïndexeerd. Wil je weten of dit voor jou het geval is? Je vindt alle informatie op www.bbtk.org.

SOCIAL PROFIT

Nieuw gezicht in federaal secretariaat BBTK: Nathalie Lionnet

Nathalie woont in een dorpje nabij Profondeville (provincie Namen), op een boogscheut van het ziekenhuis van Mont Godinne. Daar werkte ze meer dan 20 jaar lang als verpleegster tijdens haar 'eerste loopbaan'. Bij de sociale verkiezingen van 2000 wordt de passionata in haar wakker en wordt ze werknemersvertegenwoordigster in de OR, het CPBW en de SA. Zo houdt ze mee de rode vlam brandend in deze katholieke instelling. Dankzij haar mandaten leert ze ook andere facetten kennen en vanaf 2003 staat ze in voor het onthaal van nieuwe werknemers, de begeleiding van studenten en professionele remediëring. Daarnaast wordt ze ook docente verpleegkunde in de bacheloropleiding geneeskunde aan de UNamur (Universiteit van Namen).

In 2007 beslist ze om de stap te zetten naar haar tweede loopbaan en wordt ze vakbondssecretaris bij de BBTK Namen, veranwoordelijk voor de Social Profit – *because you never change a winning team* – maar ook voor de financiële sectoren en de

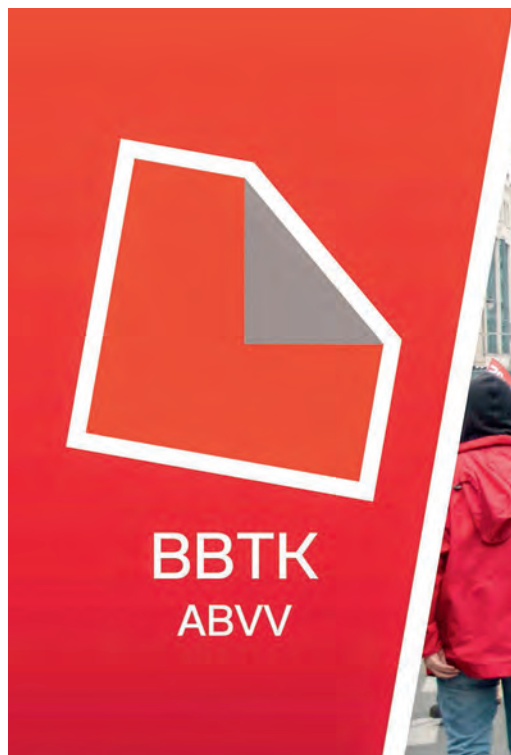
apotheken. Haar luisterbereidheid valt bij de afgevaardigden in de smaak. Met haar eeuwige enthousiasme en boordevol ideeën deinst deze moeder van vier volwassen kinderen er nog altijd niet voor terug om op de barricaden te gaan staan tegen onrecht in de arbeidswereld ... en daarbuiten.

Over enkele maanden begint de derde loopbaan van Nathalie. Vanaf 1 mei 2018 volgt ze Christian Masai op als federaal secretaris voor de Social Profit. Christian gaat dan met brugpensioen. De uitdagingen voor de Social Profit zijn legio: de gevolgen van de zesde staatshervorming, gebrekkige financiering, commercialisering ... Maar we zijn ervan overtuigd dat Nathalie die met haar gekende dadendrang zal weten aan te pakken.





BBTK
ABVV



125 jaar
solidariteit

Terugblik op de voorbije 125 jaar

In de loop van 2017 hebben we de hoogtepunten in de geschiedenis van de BBTK belicht ter gelegenheid van onze verjaardag. Als opener van 2018 kiezen we nu eens niet voor de traditionele terugblik op het afgelopen jaar maar kijken we terug op enkele markante momenten van de voorbije 125 jaar.

“ER IS MAAR ÉÉN DING DAT DE BEDIENDEN
KAN REDDEN, EN DAT IS DE VAKBOND”

Jean Volders, hoofdredacteur van de krant Le Peuple en één van de oprichters van de BWP, 1893

Januari 1892: waar alles begon

In dit voormalige Volkshuis op het Beierenplein (het huidige Dinantplein) in Brussel kwam op een avond in januari 1892 de pasgeboren Vakbond der Socialistische Bedienden voor het eerst samen.

Februari 1998: veel liefde ... voor de Social Profit

In de winter van 1997-1998 voerden de werknemers van de Social Profit - zowel de federale, Vlaamse, Waalse als Brusselse sectoren - een reserme acties en betogingen met als voornaamste eis een verlichting van de individuele werklust. En die eis is twintig jaar later nog even brandend actueel.

Maart 1978: de vrouw beslist

8 maart is Internationale Vrouwendag, de dag waarop we de rechten van de vrouw vieren: recht op arbeid, recht op gelijk loon ... De BBTK heeft vrouwen altijd al gesteund in hun eisen, zo ook tijdens de grote betoging in Gent, in maart 1978, waarin opgeroepen werd om abortus uit het strafrecht te halen.

April 1987: geen vissen, wel muizen en een olifant

Jarenlang gebruikte de BBTK het symbool van drie muizen die dapper een olifant op hun rug dragen. Dit grappige beeld kreeg ooit zelfs concreet vorm tijdens een actie op het Brusselse Muntplein.

Mei 1960: toen vakbonden en partij nog één waren

Kort na de oprichting in 1892 sloot de Vakbond der Socialistische Bedienden zich aan bij de Belgische Werkliedenpartij. Zo hadden ook de 'witteboorden' hun plaats in de strijd van de socialistische beweging voor de ontvoogding van het werkvolk. Die gemeenschappelijke actie wordt gehuldigd bij de 75ste verjaardag van de BSP.

Juni 2013: het werd zomer

In 2013 trok het ABVV massaal de straat op tijdens een grote nationale betoging voor meer koopkracht en een betere bescherming van de werknemers. Midden in de storm van het eenheidsstatuut eisten het ABVV en de BBTK het beste voor zowel arbeiders als bedienden. Dit dossier is vandaag trouwens nog niet helemaal afgerond.

September 1937: bedienden, technici en handelsreizigers terug aan het werk

Die tekening van P. Dequène uit 1937 stond bovenaan op de voorpagina van het tweewekelijkse

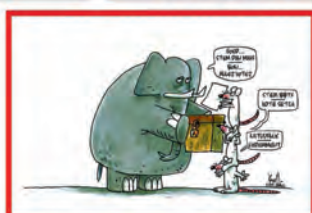
krantje 'De Bediende' van de BBTK, de Algemene Bond der Bedienden, Technici en Handelsreizigers, de voorloper van de BBTK.

Oktober 1962: heel wat vooruitgang in de handelssector

Tot in de jaren '60 was er geen wettelijk sluitingsuur voor de winkels. Na heel wat onderhandelingen en protestacties werd de stem van de bedienden van de handel toch gehoord: akkoord om tot 21 uur te werken, maar dan wel eenmaal per week en met loontoeslag. Nu de werkgevers dromen van winkels die de klok rond open blijven, herinneren deze dappere militanten ons eraan dat syndicale strijd altijd loont.

November 1949: de dag waarop de BBTK het levenslicht zag

"Heden dient vooral nadruk gelegd op de steeds toenemende aansluiting van kaderagenten [...]. Zo komen we tot de titel: Bond der Bedienden, Technici en Kaders van België", zo schreven Charles Everling en Oscar Leclercq in het krantje 'Onze strijd'. Met die woorden werd de BBTK tijdens het eerste statutair congres in 1949 opgericht.



December 1908: Hoera voor de Directie!!

Ergens in december 1908 mocht het personeel van de hoedenfabriek van Verviers - eerder tegen dan met hun goesting - samen op de nieuwjaarsfoto.

De BBTK dankt alle lezers van DNW die van ver of van nabij hebben meegewerkt aan dit historisch overzicht naar aanleiding van onze 125ste verjaardag. Met archieven, souvenirs, herinneringen en foto's hebben jullie de strijd van vroeger helpen belichten om de strijd van het heden en de toekomst vorm te geven.

Institut Emile Vandervelde (IEV) - Betoging van de Social Profit, 1998. Coll. IHOES (Seraing), Fonds BBTK - Abortusbetoging in Gent, 4 maart 1978 ©RoI, Coll. AMSAB - Olifant-actie, 1987. Coll. IHOES (Seraing), Fonds BBTK - Optocht voor de 75ste verjaardag van de BSP, 29 mei 1960. Coll. IHOES (Seraing), Fonds BBTK - Archieven BBTK - Congres BBTK-SETCa. © Persfotoagentschap J. De Well (Brussel). Coll. IHOES (Seraing), Fonds BBTK - Hoedenfabriek in Verviers, © H. Leruse 1908. Coll. IHOES (Seraing).

STANDPUNT

Een aanval op onze deleges is een aanslag op het hart van de vakbond

Al drie jaar vecht het ABVV tegen de regering-Michel-De Wever. Tot op heden vragen sommigen zich af waarom we dit doen. Vandemoortele is hiervan een schrijnend voorbeeld. Dit agressieve patronaat verdraagt geen spelbrekers meer. En ja, vaak maakt een ABVV Horval-delegee deel uit van deze groep.

Sommige werkgevers denken dat een delegee een wegwerpvoorwerp is, waar ze zomaar van afkomen wanneer ze met wat geld zwaaien. Daar slaan ze de bal mis. Als een delegee zich niet meer kan verdedigen, zal de voltallige vakbondsafvaardiging haar stem laten horen voor hem. Niets houdt de collectieve solidariteit van heel het ABVV tegen.



■ Tangui Cornu en Alain Detemmerman
Covoorzitters van ABVV Horval

Delegees NH ondertekenen verklaring 'Racism Game Over'

Op 15 december 2017 kwamen de delegees van NH Hotels samen om de verklaring 'Bedrijf zonder racisme - samen leven en werken' te ondertekenen. Hiermee verzetten de vakbonden zich, samen met de syndicale afgevaardigden en alle werknemers, tegen iedere vorm van racisme en andere discriminatie.

De delegees lieten weten dat de verklaring 'Bedrijf zonder racisme' geen medaille of proces is, maar een syndicaal engagement om het racisme tegen te gaan. Ze willen aantonen dat de werknemers en werknemers in hun bedrijf deze kwestie serieus nemen en willen vechten tegen alle discriminatie. Verder engageren ze zich, met het ondertekenen van deze verklaring, om het racisme-vraagstuk niet te bagatelliseren, maar om racisme te voorkomen en er tegen te strijden.

Intersyndicaal forum op 21 maart 2018

De drie vakbonden organiseren op 21 maart 2018 een ontmoetings- en



reflexiedag met de 'Comités Bedrijf Zonder Racisme'. De nadruk wordt dan gelegd op het werk van de delegees rond deze problematiek en op de belangrijke rol die de vakbondsvertegenwoordigers zijn beginnen spelen in deze kwestie. Het doel van deze campagne is om ervoor te zorgen dat elke Brusselse onderneming een dergelijke verklaring ondertekent.

Een racismevrije maatschappij kan worden opgebouwd met de steun van alle werknemers en werknemers. Met gebundelde krachten wordt een samenleving, waar iedereen gerespecteerd wordt en waar we samen kunnen werken én leven, mogelijk.

Vandemoortele ontslaat Horval-delegee wegens vakbondswerk

Deze rechtse regering geeft alsmaar meer voordelen en macht aan het patronaat. Michel-De Wever denken maar aan één ding: cadeaus voor werkgevers. Ze staan echter geen seconde stil bij de gevolgen voor werknemers en de kwaliteit van de werkgelegenheid. Dit beleid geeft de werkgevers de indruk dat overleg overbodig is geworden. Helemaal mis! Vergeten ze misschien dat er zonder werknemers geen bedrijven kunnen bestaan?

Op 22 december 2017 kreeg Laurent, hoofddelegee ABVV Horval en bijna tien jaar lang technicus bij Vandemoortele Seneffe, zijn ontslagbrief. In deze brief staat geen enkele fout vermeld, en met reden. Dat is gewoonweg niets voor Laurent. De directie had hem niets te verwijten. Ze geeft zelfs toe dat ze geprobeerd heeft om een zware fout te vinden, maar dat ze daarin nooit geslaagd is. Het enige wat Laurent verweten wordt, heeft te maken met zijn statuut en zijn opdracht als werknemersvertegenwoordiger. Laurent is niet zomaar een delegee. Hij is een goede delegee die voor de vakbond leeft. Hij stond altijd klaar voor zijn collega's en gooide zichzelf altijd in de strijd om hun rechten te doen gelden.

De directie heeft de normale ontslagprocedure voor een vakbondsafgevaardigde niet nageleefd. De directie van Vandemoortele heeft ook de ontslagdatum van Laurent strategisch gekozen, enkele dagen voor de jaarlijkse sluiting van de onderneming, op de vooravond van kerst. Misschien had ze gehoopt dat deze onrechtmatige en onrechtvaardige beslissing stilzwijgend zou voorbijgaan, met de hulp van de eindejaarsperiode. Dat is dan buiten de steun gerekend van de ABVV-vakbondsafgevaardigden van Vandemoortele (Wallonië en Vlaanderen).

Door de hoofddelegee van ABVV Horval buiten te gooien, gaat Vandemoortele frontaal in de aanval tegen een democratisch verkozen werknemersvertegenwoordiger. Dit sterke gebaar toont aan dat Vandemoortele de vakbondseisen binnen haar bedrijf het zwijgen wil opleggen. Nog een manier om het sociaal overleg te ontkennen en de rechten van de werknemers met de voeten te treden. Dit is trouwens niet de eerste keer dat Vandemoortele een werknemersvertegenwoordiger in Seneffe aanvalt, en meer bepaald ABVV. Al in 2013 ontsloeg de directie een BBTK-afgevaardigde onder valse voorwendselen.

Op dinsdag 10 januari 2018 vond er een verzoening plaats, onder de bescherming van de voorzitter van het paritair comité, in aanwezigheid van een vertegenwoordiging van alle bedrijven uit de groep in België enerzijds en van het patronaat van Seneffe anderzijds, dat vergezeld werd door een van de nationale verantwoordelijken van de onderneming. De bedoeling was om de re-integratie van Laurent te verkrijgen. Ondanks de lange besprekingen hield de directie voet bij stuk.

ABVV Horval blijft echter niet bij de pakken zitten. Elke Vandemoortele-site heeft een stakings- en actieaanzegging ingediend met maar één doel voor ogen: de re-integratie van Laurent.

Het dossier-Vandemoortele is een voorbeeld en het patronaat moet dit zien als een waarschuwing. We zullen het niet toelaten dat aan onze delegees geraakt wordt. Raak je aan een Horval-delegee, dan raak je aan heel het ABVV.

Voor Vandemoortele is een delegee een schietschijf



Onaanvaardbaar! Laat je horen!

ABVV treurt om verlies van twee Afrikaanse kameraden

In 2011 ontwikkelde ABVV Horval een project in Ivoorkust en Burkina Faso in de strijd tegen kinderarbeid op cacao-plantages. In Ivoorkust werd het project gedragen door SYNA-CNRA, waarvan Koffi Niangoran de algemene secretaris was. In Burkina Faso werd het project gedragen door voorzitter Brahim Rabo en adjunct-algemeen secretaris Aminata Konate van UCRB. Deze drie kameraden boekten veel resultaat in de strijd tegen kinderarbeid. In een maand tijd verloren we twee kameraden, die een project droegen dat ons na aan het hart lag. Koffi Niangoran, algemeen secretaris van FEDENASAC-Ivoorkust, een syndicalist, een vriend; en Aminata Konate, adjunct-algemeen secretaris van UCRB in Burkina Faso, een vrouw met een visie en een groot hart.

Bezoek onze website voor een uitgebreidere voorstelling van deze twee emblematische kameraden van de internationale vakbond.



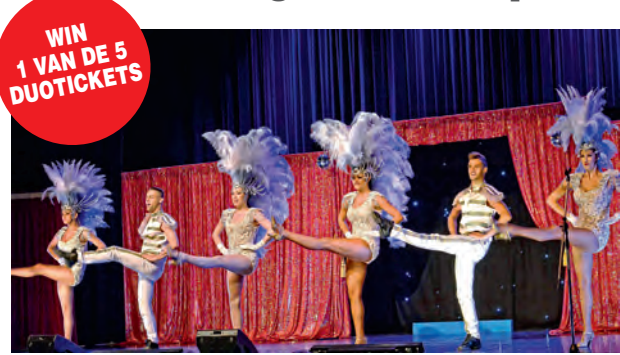
■ Aminata Konate



■ Koffi Niangoran



Nieuwjaarsfeest ABVV Senioren regio Antwerpen



Om het jaar feestelijk in te zetten, geeft ABVV Senioren vijf duo tickets weg voor het nieuwjaarsfeest op vrijdag **26 januari 2018**. Het feest vindt plaats om 14u in de feestzaal van de BTB, paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen.

Jij kan één van de gelukkige winnaars worden als je het antwoord weet op de volgende vraag:

"Hoe heet de huidige campagne van de Vlaamse ABVV Senioren voor een betaalbare, warme en toegankelijke ouderenzorg?"

Weet je het juiste antwoord?

Mail het dan gauw naar seniorenwerking.antwerpen@abvv.be. Uit de juiste antwoorden zal een onschuldige hand vijf winnaars trekken. Zij zullen per e-mail worden verwittigd.

DIGITAAL SYNDICAAL

De dienstverlening van jouw vakbond in een muisklik

SNEL OP DE HOOGTE VAN NIEUWS, ACTIES EN DIENSTVERLENING?

Volg het ABVV-regio Antwerpen op Facebook en Twitter.

@abvv.regio.antwerpen

@abvvantwerpen

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

Ledenbijdrage: Wijziging gezins- of werksituatie

- Volledig werklozen
- Zieken
- Sommige deeltijdse werknemers
- Bruggepensioneerden
- Gepensioneerden
- Studenten

betalen een verminderde bijdrage voor hun ABVV-lidmaatschap.

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

Je kan wijzigingen ook doorgeven aan onze diensten lidmaatschap:

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

Teveel betaalde bijdragen, wegens niet tijdig inlichten van ABVV-regio Antwerpen, worden slechts terugbetaald met 6 maanden terugwerkende kracht van het lopende dienstjaar. In de regio Mechelen+Kempen hangt de terugbetalingsregeling voor teveel betaalde lidgeden af van de beroepscentrale waarbij je aangesloten bent.

Opgelet!

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

Heb je vragen over de VDAB en zijn online tools?

Heb je vragen over je begeleiding bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)? Wil je graag leren werken met je online VDAB-dossier 'Mijn loopbaan'? Wil je meer weten over hoe de VDAB jouw zoekgedrag opvolgt? Schrijf je dan in voor één van onze **infosessies Mijn Loopbaan** of maak een afspraak voor een **individueel gesprek** met de loopbaanconsulenten van het ABVV.

Info-sessie Mijn Loopbaan

In de infosessie 'Mijn Loopbaan' leer je de online tools van de VDAB kennen. Na deze info-sessie...

- weet je wat de VDAB van je verwacht rond de opvolging en het beheer van je online dossier;
- weet je hoe je online dossier gelinkt is aan je VDAB-begeleiding;
- weet je hoe je online dossier je zoektocht naar werk kan vergemakkelijken;
- weet je hoe de VDAB je zoekgedrag naar werk controleert via je online dossier.

Doe-sessie Mijn Loopbaan

Na de infosessie kan je inschrijven voor een doe-sessie 'Mijn Loopbaan'. In de doe-sessie ga je zelf met jouw dossier aan de slag op de computer.

- je leert hoe je van thuis uit je dossier bij de VDAB beter

beheert;

- je leert hoe je vacatures kan opvolgen en kan solliciteren via je online dossier;
- je leert hoe je afspraken met de VDAB beter kan opvolgen.

Wil je een individueel gesprek met de loopbaanconsulenten van het ABVV?

Wil je liever geholpen worden in een persoonlijk gesprek? De loopbaanconsulenten luisteren naar je vragen. Ze maken je wegwijs in de online tools van de VDAB. Je krijgt informatie over het gebruik van je persoonlijke online VDAB-dossier en de controle van je zoekgedrag door de VDAB.

Maak een persoonlijke afspraak bij onze loopbaanconsulenten of schrijf je in voor de info-sessie 'Mijn Loopbaan':

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

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

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

Info voor werkzoekenden

Donderdag 25 januari of 8 februari 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 1 februari of 15 februari 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.

Woensdag 7 februari 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.

Dinsdag 20 februari van 13.30u tot 16.30u
Infosessie DEELTIJDS WERKEN

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

Van maandag 5 maart tot en met donderdag 15 maart
8 sessies van 9u tot 12u
Cursus SOLLICITATIETRAINING VOOR ANDERSTALIGEN

Ben je op zoek naar werk, maar vind je solliciteren in het Nederlands moeilijk? In deze training leer je vacatures zoeken, een goede CV en brief maken en je goed voorbereiden op een sollicitatiegesprek. We geven extra aandacht aan de Nederlandse taal. Een basiskennis Nederlands is nodig (minimum richtgraad 2.1). Inschrijven kan tot 9 februari 2018, maar betekent niet automatisch dat je kan deelnemen. We bellen jou op.

Dinsdag 20 maart van 13.30u tot 16.30u
Infosessie ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Heb je het door lichamelijke of psychologische problemen moeilijk om een gepaste job te vinden? Tijdens de infosessie vertellen we over de verschillende statuten van arbeidsongeschiktheid en de organisaties die jou kunnen begeleiden naar werk. We geven informatie over de maatregelen en tips om terug werk te vinden.

26, 27 en 29 maart - 3 voormiddagen van 9u tot 12u
Workshop MIJN LOOPBAAN

Werk je al met 'Mijn Loopbaan' van VDAB maar krijg je niet de gepaste vacatures? Met een goed ingevuld profiel kan je gemakkelijker vacatures vinden die bij jou passen. In deze workshop krijg je tips om 'Mijn Loopbaan' beter te gebruiken. Je leert hoe je sollicitaties kan bijhouden en hoe je je dossier op punt stelt. Een basiskennis computer is nodig. Inschrijven kan tot 2 maart, maar dat betekent niet dat je automatisch kan deelnemen. We bellen jou op.

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

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

INSCHRIJVINGSTROOK DNW 19-01-2018

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"/> 25-1-2018 <input type="checkbox"/> 08-2-2018 <input type="checkbox"/> Ik schrijf me in voor de doe-sessie Mijn Loopbaan op <input type="checkbox"/> 1-2-2018 <input type="checkbox"/> 15-2-2018 <input type="checkbox"/> Ik schrijf me in voor de infosessie Werkloos, wat nu? op 7-2-2018 <input type="checkbox"/> Ik schrijf me in voor de infosessie Deeltijds werken op 20-2-2018 <input type="checkbox"/> Ik schrijf me in voor de cursus Sollicitatietraining voor anderstaligen die start op 5-3-2018 <input type="checkbox"/> Ik schrijf me in voor de infosessie Arbeidsongeschiktheid op 20-3-2018 <input type="checkbox"/> Ik schrijf me in voor de workshop Mijn Loopbaan die start op 26-3-2018		

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

Wij wensen jou een voorspoedig, warm en solidair nieuwjaar!



VACATURE

ABVV METAAL VLAAMS-BRABANT ZOEKT

een propagandist-secretaris (m/v)

De kandidaat (man of vrouw) moet aangesloten zijn bij het ABVV.

Hij of zij moet de nodige ervaring hebben opgebouwd als syndicaal militant, ofwel als effectief of plaatsvervangend afgevaardigde van een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming of een syndicale delegatie, ofwel door werkzaamheden binnen de ABVV-structuren.

Hij of zij moet een actief militant zijn en bewust zijn dat de taak van propagandist/secretaris een veeleisende inspanning kan vergen, zowel wat de duur van de prestaties betreft als het opdoen van de nodige kennis in verband met de functie.

De kandidaat moet zich herkennen in de doelstellingen van ABVV Metaal en ABVV Metaal Vlaams-Brabant. Gezien plaats van tewerkstelling in Vilvoorde is en de werkzaamheden zich situeren in Vlaams-Brabant, is tweetaligheid noodzakelijk.

Van alle kandidaten hebben we de volgende gegevens nodig:

- Adres en rijksregisternummer
- Datum aansluiting ABVV
- Beroepsloopbaan
- Behaalde diploma's
- Genoten vorming (bij ABVV of andere)
- Motivatie

Kandidaten nemen contact op met Denis De Meulemeester, Provinciaal Secretaris, ABVV Metaal Vlaams-Brabant. De kandidatuur moet schriftelijk ingediend worden vóór 12 februari 2018. Het uitvoerend bestuur van de federatie beoordeelt de kandidaturen en organiseert eventueel een schriftelijke en mondelinge proef.

De weerhouden kandidaat wordt ter bekrachtiging aan de syndicale raden van de federatie voorgelegd.

Denis De Meulemeester, Provinciaal Secretaris.

ddemeulemeester@abvvmetaal.be

02 251 60 20

ABVV Metaal, Federatie Vlaams-Brabant, Mechelsestraat 6, 1800 Vilvoorde

Openingsuren ABVV Horval

ABVV Horval staat ten dienste van de arbeiders en arbeidsters in volgende sectoren:

- Horeca: restaurants, café's, tavernes, hotels, catering
- Voedingsbedrijven: bakkerijen, brouwerijen, suikerfabrieken, vlees-, vis- en zuivelfabrieken
- Handel in Voeding: fruit- en groentehandel, beenhouwerijen, bierhandel, groothandel
- Land- en tuinbouwbedrijven

Wij verzorgen ook de dienstverlening voor de uitzendkrachten die werkzaam zijn in de sectoren van de voeding, horeca en groene sectoren.

Voor optimale dienstverlening werken wij met duidelijk afgebakende openingsuren:

- **maandag:** van 8.30 tot 12u en van 13 tot 17u
- **dinsdag:** van 8.30 tot 12u en van 13 tot 17u
- **woensdag:** van 8.30 tot 12u - namiddag gesloten
- **donderdag:** van 8.30 tot 12u en van 13 tot 17u
- **vrijdag:** uitsluitend op afspraak (016 22 32 96) namiddag gesloten

ABVV Metaal Vlaams Brabant: wijziging ledenbijdrage

De nieuwe maandelijkse bijdragen komen vanaf januari op de volgende bedragen:

- Werkenden: €16,30
- Werklozen: €10,60
- Bruggenpensioneerden: €12,40
- Bruggenpensioneerden burgerluchtvaart: €16,30
- Gepensioneerden: €3,10

SENIORENVERBLIJF VOORJAAR 2018

Floreal Club Blankenberge

De gewestelijke bruggepensioneerden- en gepensioneerdenwerking van de Algemene Centrale afdeling Brussel-Vlaams Brabant organiseert een ontspanningsweek voor haar leden-senioren van maandag 23 april 2018 (16.30u) tot vrijdag 27 april 2018 (10u) in ons vakantiecentrum Floreal Club in Blankenberge.



€ 225 per persoon voor leden van de Algemene Centrale
 € 260 per persoon voor niet-leden
 Supplement eenpersoonskamer: € 12,50 per persoon/nacht

Inbegrepen zijn ...

Verblijf: lakens, badhanddoeken en poetsmateriaal

Maaltijden

- Ontbijt: uitgebreid ontbijtbuffet
- Middagmaal: driegangenmenu (+ water en tafelbier)
- Avondmaal: afwisselend een verzorgde broodmaaltijd met assortiment van beleg en een dessert + koffie/thee
- Of een warme maaltijd (hoofdschotel en dessert + water en tafelbier)
- Standaard wordt als eerste maaltijd een warm avondmaal voorzien op de dag van aankomst en als laatste maaltijd een warm middagmaal op de dag van vertrek

Faciliteiten

Verzorgde animatie. Gebruik van de sportaccommodatie (petanque, mini-golf ...). Voor de fietsverhuur wordt een supplement aangerekend. De accommodatie van onze Floreal is bijzonder verzorgd. Alle appartementen en studio's beschikken over een tv, telefoon, afzonderlijke badkamer met douche en indien gewenst ook een safe. Nergens zijn trappen.

Het vakantiecentrum ligt vlak bij de zee en de duinen, in een rustige omgeving. Maar ook het centrum van Blankenberge, met veel winkeltjes en de zonnige zeedijk, zijn makkelijk te bereiken op amper een kwartiertje stappen.

Niet inbegrepen zijn bedopmaak en onderhoud van de kamers. Keukenhanddoeken en afwasmiddel dien je zelf te voorzien.

Opgelet:

Het aantal plaatsen is beperkt! Wacht dus niet te lang met inschrijven.

INSCHRIJVING SENIORENWEEK A.C. BRUSSEL-VLAAMS BRABANT

Naam:

Adres:

Lidnummer bij de Algemene Centrale Brussel-Vlaams Brabant:

Schrijft zich in voor de seniorenweek van 23/04/2018 tot 27/04/2018 met personen en stort

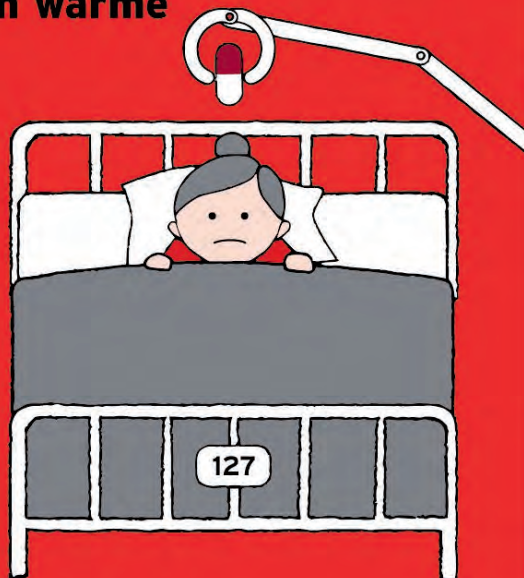
de som van € op rekeningnummer 877-4606601-84 van de Algemene Centrale Brussel - Vlaams-Brabant en dit vóór 15/03/2018.

Wenst gebruik te maken van het gemeenschappelijk vervoer van en naar Blankenberge:
 JA - NEE (schrappen wat niet past)

Gelieve deze inschrijvingsstrook terug te sturen naar:
 Maria-Theresiastraat 113, 3000 Leuven of Watteeustraat 2-8, 1000 Brussel.

Iedereen heeft recht op een warme en betaalbare oude dag

#ZORG ZONDER ZORGEN



DEEL ONS FILMPJE OP FACEBOOK EN TEKEN DE PETITIE

Activiteiten met Linx+

26 januari

Gent - soup@thestore:

kom proeven van onze overheerlijke lokale soep aan 1 euro voor een kom. Alle groenten zijn van boeren uit de buurt. De ideale kennismaking met het korte keten-aanbod van SamenSterker. Welkom tussen 10 en 14 uur, SamenSterkerStore, Vrijdagmarkt Gent. Info: pascale.vandeputte@abvv.be of www.korteketenoostvlaanderen.be.

26 januari

Aalst - Nieuwjaarsreceptie ABVV Senioren - 14u:

Iedereen is van harte welkom op onze nieuwjaarsreceptie van de ABVV Senioren regio Aalst. Met een verrassingsoptreden, een drankje en een versnapering feesten we het nieuwe jaar op gang. Inschrijven is verplicht. Dit kan bij glenda.vanimpe@abvv.be of 053 72 78 24.

30 januari

Aalst - Carnavalsnamiddag - 14u:

Zaal Voor Allen-Vokshuis, Feestzaal, 2de verdieping, Houtmarkt 1, Aalst: Carnavalsnamiddag met optredens Aalsterse carnavalisten en prins Carnaval 2018. Met toeters en bellen, slingers en een verkleedpartij vieren we carnaval. De dames strijden tegen de heren. Wie wordt onze winnaar dit jaar? Inschrijven bij Vivane (0486 72 89 29), glenda.vanimpe@abvv.be of 053 72 78 24.

4 + 11 februari

Antwerpen:

Bezoek Joodse wijk - volzet.

4 februari

Ronse - Nieuwjaarslunch CC Senioren:

We blikken terug op een geslaagd jaar 2017 en kijken met plezier naar onze volgende activiteiten in de loop van 2018. Dat doen we met een sprankelende drink en een heerlijke maaltijd. Inschrijven bij Marcel Vandenhecke (055 215 029) of christine.geenens@abvv.be (055 33 90 06).

13 februari

Gent - geleid avondbezoek aan Ons Huis:

Onder begeleiding van een gids maak je kennis met de rijke geschiedenis van Ons Huis op de Vrijdagmarkt. Organisatie: Linx+ De Vrienden Van Ons Huis. 5 euro per persoon. Inschrijven via info@linxplus.be of op 02 289 01 80.





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

Machteld Cornelis
machteld.cornelis@linxplus-wvl.be

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

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

Zilverstraat 43, 8000 Brugge
050 44 10 41
Op afspraak

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

ABVV SENIORENWERKING OOSTENDE

Besparen op je ziektekosten
23 januari

Op dinsdag 23 januari verwachten we jullie terug om 14u in de Noordstar in Oostende voor een informatiemiddag. Dit keer gaat de voordracht over de mogelijkheid om zich verder te kunnen verplaatsen, ook indien het wat minder lukt. Vanessa Claerbout en Vincent Boëhne voorzien mobiliteitshulpmiddelen in de Medishop van Bond Moyson. Zij geven een voordracht over de mogelijkheden en betaalbaarheid van mobiel blijven. Kom dus allen op dinsdag 23 januari om 14 uur naar De Noordstar (J. Peurquaetstraat 27, Oostende). Iedereen is welkom. Leden betalen €3 en niet-leden €4, koffie inbegrepen. Je kan ter plaatse betalen. Meer info via rogerdeschacht@hotmail.com of 0475 95 48 79.

DE BRUG ROESELARE

Algemene vergadering met nieuwjaarswensen
31 januari

Een nieuw jaar betekent ook een nieuw programma. Het bestuur van De Brug Roeselare stelt graag het nieuwe jaarprogramma voor op haar algemene ledenvergadering. Naast een blik op de activiteiten van het voorbije en komende jaar, wordt een gratis koffietafel met taart aangeboden. Deze algemene ledenvergadering vindt plaats op woensdag 31 januari vanaf

14.30 uur in de grote zaal van het ABVV Roeselare (verdiep 2, Zuidpand, Zuidstraat).

REISCAFÉ ANTIPODE

City trips
2 februari

Op deze gezellige vrijdagavond krijgen we vijf verrassende fotoreportages te zien van vijf city trips naar verschillende wereldsteden. Vijf verschillende reizigers nemen jullie mee op stadsbezoek. Het reiscafé start om 20 uur in de Mozaïek (Overleiestraat 15A, Kortrijk). De inkom bedraagt €3.

ARDOOIE

Boekenbeurs
4 februari

Op zondag 4 februari organiseert CC Ardooi voor de vijftiende maal een grote tweedehands boekenbeurs. Van 9 tot 17 uur kan je in CC Hofland (Oude Lichterveldsestraat 13, Ardooi) snuisteren tussen de vele boeken en strips. Iedereen is welkom, je komt er gratis in. Meer info via culcentra@hotmail.com.

CC ZWEVEGEM

Hobby- en knutselavond
5 februari

Op maandag 5 februari organiseert Culturele Centrale Zwevegem om 19 uur een hobby- en knutselavond onder professionele begeleiding. De activiteit gaat door in Zaal Sint-Paulus (Italiëlaan 6, Zwevegem). Deelnemen kost €4 voor leden en €5 voor niet-leden. Hierin zijn alle materialen inbegrepen. Info en inschrijvingen bij Geert Vanneste (056 32 01 72) of via culturele.centrale.zwevegem@proximus.be. Gelieve na inschrijving het bedrag te storten op BE49 9792 5104 2671 met vermelding van je naam + hobbyavond.

GELUWE

Hutsepotavond
17 februari

Op zaterdagavond 17 februari om 18.30 uur organiseert CC Geluwe-Wervik de jaarlijkse hutsepotavond in LDC De Spie (Beselarestraat 3 Geluwe). Voor €15 heb je een aperitief, hutsepot of koude schotel, koffie en taart. Er is doorlopend een video-montage te bekijken van de activiteiten van het voorbije jaar. Inschrijven kan tot 12 februari bij de bestuursleden of via storting op BE61 0635 4713 6417 met vermelding 'hutsepot' of 'koude schotel' en aantal personen. Meer info bij Dany Kerkhof (056 51 65 52).

DE BRUG KORTRIJK I.S.M. S-PLUS

Infosessie lokaal ouderenbeleid – mobiliteit
15 februari

Voor senioren is het belangrijk mobiel te blijven en zich gemakkelijk te verplaatsen. Bart Denys, stadsmedewerker bij het OCMW Kortrijk, geeft ons info over de nieuwste vervoerswijzen in Kortrijk. Ontdek hoe je je goedkoop kan verplaatsen in onze stad en geef mee je mening over het lokaal ouderenbeleid. De gespreksmiddag start om 14.30 uur en vindt plaats in het Textielhuis (Rijselsestraat 19, Kortrijk). De inkom is gratis en er is koffie voorzien voor de aanwezigen. Om voldoende koffie te voorzien is het wel belangrijk vooraf in te schrijven. Dit kan tot 8 februari via sinnaeve.eddy@gmail.com of op 0486 23 31 97.

WEEKEND BARKENTIJN

16, 17 en 18 maart

Ga met de Brug Kortrijk mee op weekend volpension in Barkentijn (Albert I-laan, Nieuwpoort). We komen aan op vrijdag 16 maart vanaf 17.30 uur en genieten samen van een avondmaal. Ook zaterdag en zondag zijn alle maaltijden inbegrepen. Zondag trekken we weer huiswaarts na het middagmaal. Het wordt een gezellig weekend vol vriendschap en plezier. Op zaterdagavond laten we ons zelf gaan op een dansavond. Inschrijven is verplicht en kan bij Eddy Sinnaeve tot uiterlijk 28 februari (0486 23 31 97 of sinnaeve.eddy@gmail.com). Vermeld of je een enkele of dubbele kamer wil. Toiletgerief en handdoeken zijn zelf te voorzien. De inschrijving is definitief na overschrijving van €109 op BE40 8776 245 20163.

BRUGGE B

Jaarlijkse ledenvergadering
3 februari

Op zaterdag 3 februari is het terug de jaarlijkse ledenvergadering van Brugge B. Eerst is er een voorstelling van het programma 2018 en daarna een etentje met fotoreportage over de activiteiten 2017. Op het menu staat cava met een borrelhapje als aperitief, gamaalkroketten, beenham met warme groentjes en gratin aardappeltjes als hoofdmenu en koffie met gebakjes als dessert. Deelnameprijs €35, lidgeld en Linx+-kalender inbegrepen. Inschrijven voor 30 januari bij 0489 33 37 91 vanaf woensdag 3 januari, tijdens wekdagen van 19 tot 21 uur of mail naar inschrijvingen@cbb.be. Storten op BE24 9731 6727 6938 met vermelding 'ledenvergadering 2018'. Indien je er niet bij kan zijn, verleng dan je lidmaatschap door €7 te storten op bovenstaande rekening met de vermelding 'lidgeld 2018'.

LAUWE

Kunst uit eigen streek
17-18 februari

Op zaterdag 17 en zondag 18 februari vindt Kunst uit eigen streek plaats in zaal Astoria (Hospitaalstraat 67, Lauwe). Kom gratis de tentoonstelling bezichtigen van 9.45 tot 13 uur en van 14 tot 18 uur, en waan je in een ware kunstgalerij. De deelnemers stellen hun talenten in verschillende beeldende kunstvormen tentoon. Zo zijn er onder andere aquarellen, olieverfschilderijen en glassculpturen te bezichtigen. Op zaterdag 17 februari tussen 11 en 12 uur vindt de openingsreceptie plaats. Meer info via Christine Depaep (056 41 23 10 of depaep.christine@skynet.be).

DE BRUG ROESELARE

Boum!
11 maart

Om 2018 in stijl in te zetten heeft De Brug Roeselare iets nieuws voor jullie in petto. Op zondag 11 maart 2018 trekken we samen naar de voorstelling Boum! van het Vlaams Radio Koor in De Spil (H.-Spilleboudreef 1, Roeselare). We spreken af om 14.45 uur in de inkomhal van De Spil. We komen terecht in het doldwaze universum van het Franse chanson en cabaret, plezier en ontspanning gegarandeerd. We krijgen een heerlijke hitparade van chansons op ons bord. Wie wenst deel te nemen, moet zich vóór 5 februari inschrijven bij Rene Vandenbossche (vdbrene@skynet.be of 051 22 50 27) of Julien Oosterlync (julien.oosterlync@hotmail.com). De voorstelling kost €13. Personen met een Vrije Tijdsplas betalen €6,50 (vermelden bij inschrijving). We vragen dit bedrag op rekening BE39 9731 3643 8719 (BIC ARSPBE22) over te schrijven, met vermelding van 'Boum, naam en aantal personen'.

LINX+ DIGITALE NIEUWBRIEF

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

SENIOREN, WIST JE DAT...

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



Syndicale premie 2017 uitbetaalbaar in 2018

Hierbij de richtlijnen met betrekking tot de syndicale premie arbeiders grafische nijverheid.

Referteperiode: 1 oktober 2016 tot 30 september 2017

- Bedrag: €132 of €11/maand
Premie werklozen met bedrijfstoeslag (brugpensioen) en werkloze 50-plussers;
- Bedrag: €85,20 of €7,10/maand
Premie volledig werklozen – 50 jaar tot en met het 2de jaar volledige werkloosheid
- Bedrag: €66 of €5,50/maand
Betalingsperiode: vanaf 23 januari 2018

BBTK Oostende-Roeselare-leper

J. Peurquaetstraat 1 bus 12, 8400 Oostende
059 70 27 29
Zuidstraat 22, bus 22, 8800 Roeselare
051 26 00 86

BBTK Brugge

Zilverstraat 43, 8000 Brugge
050 44 10 21

BBTK Kortrijk

Conservatoriumplein 9 bus 2, 8500 Kortrijk
056 26 82 43

Democratie in gevaar

Wanneer politiek en economie voorrang krijgen op fundamentele mensenrechten, dan is de democratie in gevaar.

Als er één onderwerp is waarover we het allemaal eens zijn, ongeacht de politieke strekking, met uitzondering van een paar extremistische formaties, dan is het wel het belang van de bescherming van ons democratisch systeem en onze democratische waarden. Maar we zijn ongerust. Het verval van de democratie verspreidt zich.

Stinkende olievlak

De Europese Unie is zelf geen toonbeeld van democratie ondanks zijn verkozen parlement. De Eurogroep en de Europese Commissie, die in het geheim kunnen onderhandelen over internationale handelsverdragen zoals TTIP en CETA zijn geen voorbeelden van transparantie.

Sommige democratieën die deel uitmaken van de EU, beginnen de grote beginselen wel heel vrij te interpreteren. Zo heeft de vluchtelingen crisis de breuken blootgelegd die ondermijnd zijn voor Europa en de basiswaarden die aan de grondslag lagen van de oprichting van de EU. Het IJzeren Gordijn is terug van weggeweest: er staat opnieuw prikkeldraad aan de buitengrenzen.

In Polen legt de regering de media en justitie aan banden. Daarmee breekt het met de scheiding der machten en met de vrijheid van meningsuiting, twee beginselen die garant staan voor een gezonde democratie. Hongarije - dat zich ontdaan heeft van de communistische dictatuur door over te stappen naar het liberalisme - heeft de democratische waarden die daarmee gepaard zouden

moeten gaan, niet echt overgenomen en neemt ook met de rechtstaat een loopje.

Kijken we verder dan de Europese Unie, dan zien we dat Turkije steeds meer op een dictatuur begint te lijken. We zien in de VS - het vermeende baken van vrijheid en westerse democratie - een president die geen moer om de pers geeft en leugens en beledigingen in het rond strooit. Om nog maar te zwijgen over zijn andere verbale en gedragsmatige uitpattingen.

Hand in eigen boezem steken

Trump is echter ver weg en zolang hij niet op zijn grote kernwapenknoop drukt en de rest van de wereld redt en de klimaatopwarming tegengaat, is het nog voldoende veraf. Laten we dus naar onszelf kijken. In plaats van de wereld de les te spelen, kunnen we de hand in eigen boezem steken. Er zijn genoeg zorgwekkende signalen.

Naast de eerbiediging van de mensenrechten, liggen de volgende principes aan de basis van de democratie: de scheiding der machten, vrijheid van meningsuiting en de deelname van het volk aan de uitoefening van de macht. Wat deze drie criteria betreft, laat onze democratie te wensen over.

- Het gerecht wordt enorm afgezwakt, waardoor de onafhankelijkheid ervan in twijfel wordt getrokken.

- We hebben nog steeds het recht om te zeggen wat we denken, maar woorden die niet in goede aarde vallen, worden beantwoord met minachting en verachting. Ook de premier reageert op die

manier, met als enige argumenten: "Het ABVV vertelt flauwekul", "Het ABVV verdedigt de werkloosheid" en "Het is geïnfilterd door de communisten". Communicatie op zijn Trumps.

- Gelukkig kunnen we nog steeds stemmen, maar daarbuiten hebben we enkel nog het recht om te zwijgen, of preciezer gezegd, om te praten zonder gehoord te worden. Er wordt meer geluisterd naar één VBO-directeur dan naar 100.000 mensen op straat. Het sociaal overleg aan de top is niet meer dan een schijnvertoning. Er wordt met veel pracht en praal een Nationaal Pensioencomité ingericht, om vervolgens niets te onthouden van wat er wordt gezegd.

Misselijkmakende stank

Een deel van het alomvattende karakter van de mensenrechten, het kloppende hart van de democratische waarden, gaat verloren. Het bewijs? De razzia's tegen vluchtelingen en de gedwongen repatriëring van Soedanese vluchtelingen, zonder al te veel stil te staan bij wat er met hen zou gebeuren. Hun identificatie door de geheime diensten van een regime met een president die vroeg of laat voor het Internationaal Strafhof zal moeten verschijnen wegens misdaden tegen de menselijkheid, én hun gedwongen repatriëring zijn misselijkmakende feiten.

We weten nu al dat de resultaten van het onderzoek dat aangevraagd werd, geen politieke gevolgen zullen hebben. Alle regeringspartijen, evenals de werkgevers, vinden de voortzetting van deze regering en de bijhorende neoliberale afbraak namelijk belangrijker dan de eerbiediging van de mensenrechten. De tijden waarin een eerste

minister ontslag nam omwille van een dioxine-besmetting die per slot van rekening alleen kippen het leven heeft gekost, zijn lang vervlogen. Vandaag kunnen we Fipronil-eieren eten zonder een politieke storm te veroorzaken.

Liberalen aan de macht

De liberalen hebben lange tijd de filosofie van de Verlichting en democratie uitgedragen en ze konden - in een ver verleden, weliswaar - zelfs rekenen op progressieve krachten in hun gelederen. Die mensen hebben de arbeidersbeweging geholpen om enkele hervormingen door te duwen. Vandaag zijn de liberalen bereid om afstand te doen van hun hoogste waarden en alle compromissen te aanvaarden om toch maar aan de macht te kunnen blijven teneinde hun programma van brute besparingen en de ontmanteling van de verzorgingsstaat uit te voeren en de eisen van de werkgevers en de zakenwereld in te willigen. Bovendien hebben ze schrik voor verkiezingen.

Wanneer politieke, partijpolitieke en economische belangen voorrang krijgen op de rechten van de mens, kunnen we ons echt zorgen beginnen maken over de toekomst van onze democratie.



Robert Vertenuel
Algemeen secretaris



Rudy De Leeuw
Voorzitter

U ALLROUND BESCHERMEN, DAAR STAAT GEEN PRIJS OP.

**KRIJG EEN HEEL JAAR DOOR ONS «ALL INCLUSIVE»
AUTOVERZEKERINGSPAKKET GRATIS!**

HET OMVAT DE:

- ✓ BESTUURDERSVERZEKERING
- ✓ PECHBIJSTAND
- ✓ REISBIJSTAND
- ✓ RECHTSBIJSTAND

U geniet hiervan bij afsluiting van een contract Burgerlijke Aansprakelijkheid en een MINI of MAXI Omnium contract tussen **01/01/2018 en 31/03/2018**.

TIJDELIJKE ACTIE!

MEER INFO OF EEN GRATIS VRIJBLIJVENDE OFFERTE?

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

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

ABVV
Samen sterk

actel
AFFINITY