

# De Nieuwe Werker

**ABVV**

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 72<sup>STE</sup> JAARGANG / NR. 11 / 16 JUNI 2017

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



## Onze alternatieven voor de falende regering-Michel

- ✓ Minimumuurloon richting 14 euro
- ✓ Werkweek van 32 uur
- ✓ Minimumpensioen van 1.500 euro
- ✓ Rechtvaardige fiscaliteit: 1 euro = 1 euro
- ✓ Sterke openbare diensten

Het ABVV-congres van 9 juni stond niet alleen in het teken van het afscheid van algemeen secretaris Marc Goblet en het aantreden van zijn vervanger Robert Vertenueil. Het was ook de gelegenheid bij uitstek om vijf waardige ABVV-alternatieven naar voor te schuiven voor een eerlijke en rechtvaardige samenleving.

dossier pag. **8 & 9**

### Minder werken, meer liefhebben

Noodzakelijk en voordelig voor iedereen

pag. **5**

### Interview

Met kersvers algemeen secretaris Robert Vertenueil

pag. **9**

### Edito

Winnen doe je niet alleen, maar als ploeg

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.

## Zomerregeling ABVV-kantoren provincie Antwerpen

# ABVV Antwerpen

### KANTOREN IN DE REGIO ANTWERPEN

Vanaf maandag 26 juni tot en met vrijdag 1 september 2017 geldt voor een aantal ABVV-kantoren in de regio Antwerpen een zomerregeling. De dienstencentra volgen tijdens de zomerperiode de gewone uurregeling.

Gewone openingsuren dienstencentra: Antwerpen - Hoboken - Boom - Kapellen - Merksem - Deurne		
maandag	8.30u - 12.30u	16u - 18.30u
dinsdag	8.30u - 12.30u	
woensdag	8.30u - 12.30u	
donderdag	8.30u - 12.30u	
vrijdag	8.30u - 12.00u	

Ook voor het kantoor Haven wijzigen de openingsuren niet in de zomerperiode.

Het ABVV-kantoor in Schoten is van 26 juni tot en met 1 september open op:

maandag	8.30u - 12.30u
woensdag	8.30u - 12.30u
donderdag	8.30u - 12.30u

Het ABVV-kantoor in Kontich is van 26 juni tot en met 1 september open op:

maandag	8.30u - 12.30u
woensdag	8.30u - 12.30u
donderdag	8.30u - 12.30u

Tijdens de periode van 26 juni tot en met 1 september zijn de volgende ABVV-kantoren in de regio Antwerpen gesloten:

- **Linkeroever:** leden kunnen terecht in het ABVV-dienstencentrum, Dr. Coenstraat 51, 2660 Hoboken.
- **Kruibeke:** leden kunnen terecht in het ABVV-dienstencentrum, Dr. Coenstraat 51, 2660 Hoboken.
- **Brasschaat:** leden kunnen terecht in het ABVV-dienstencentrum, Bredabaan 521, 2170 Merksem.
- **Ekeren:** leden kunnen terecht in het ABVV-dienstencentrum, Dorpsplein 9, 2950 Kapellen.

Bezoek steeds [www.abvvregioantwerpen.be](http://www.abvvregioantwerpen.be) voor de meest recente informatie.

### KANTOREN IN DE KEMPEN EN IN DE REGIO MECHELEN

In juli en augustus zijn de openingsuren van de ABVV kantoren in de Kempen en de regio Mechelen als volgt.

- **Berlaar:** dinsdag 13.30u tot 18u
- **Bornem:** dinsdag 13u tot 17.30u
- **Geel, Herentals, Mol, Turnhout:** maandag t.e.m. vrijdag: 9u tot 12.30u
- **Heist o/d Berg:** maandag t.e.m. donderdag: 9u tot 12.30u
- **Lier:** maandag, woensdag, donderdag en vrijdag: 9u tot 12.30u
- **Mechelen:** maandag t.e.m. vrijdag: 9u tot 12.30u
- **Westerlo:** woensdag: 9u tot 12.30u
- **Willebroek:** maandag t.e.m. vrijdag 9u tot 12u

#### Extra openingsuren:

- **Berlaar:** vrijdag 14 juli en vrijdag 18 augustus: 9u tot 12.30u
- **Bornem:** donderdag 13 juli en donderdag 17 augustus: 9u tot 12u
- **Geel, Herentals, Mol, Turnhout:** maandag 3 juli en maandag 7 augustus: 13.30u tot 18.30u
- **Heist o/d Berg:** dinsdag 4 juli en dinsdag 8 augustus: 13.30u tot 18u
- **Lier:** maandag 3 juli en maandag 7 augustus: 14u tot 18u
- **Mechelen:** maandag 3 juli en maandag 7 augustus: tot 16.30u
- **Willebroek:** donderdag 6 juli en donderdag 3 augustus: 13u tot 17.30u

Consulteer steeds [www.abvvmechelenkempen.be](http://www.abvvmechelenkempen.be) voor de meest recente informatie.

#### Provincie Antwerpen: gesloten wegens feest- en bruggedagen.

Op maandag 10 juli, dinsdag 11 juli, vrijdag 21 juli, maandag 14 augustus en dinsdag 15 augustus zijn alle ABVV-kantoren in gesloten wegens brug-, of feestdagen.

# Succesvolle trefdag Linx+ in Antwerpen

Op zondag 4 juni zakten een vijfhonderdtal leden af naar Antwerpen voor de jaarlijkse trefdag van Linx+, partner in vrije tijd van het ABVV. Al wandelend, fietsend, varend bezochten ze de stad, musea, de haven, het havenhuis ... 's Namiddags hield ABVV-regio Antwerpen voor de Linxplussers en de eigen militanten in CadX aan het Kattendijkdok een Zomerbar. De **Drie Koningen** brachten een middag lang muzikale ambiance in de keet. De dag werd - later dan voorzien - afgesloten met een massabarbecue.



Dirk Schoeters, algemeen secretaris van ABVV-regio Antwerpen, verwelkomde de aanwezigen met een doortrapte cirkelredenering: "Welkom in de mooiste stad van Vlaanderen ... na Gent (gedeeltelijk applaus), na Brugge (idem), na Oostende (idem), na Hasselt (idem), na Mechelen (idem), na Sint-Niklaas (idem), na Turnhout (idem) .... na ANTWERPEN (gelach en daverend applaus)."



Volgens sommige de beste plaats: het terras van de zomerbar.



Het was meer storytelling dan speech. Antwerps sp.a-voorzitter Tom Meeuws had het over de knip in de leien, de stilstand in Antwerpen, sociale dumping in de transport, het belang van familiefeestjes en de voortdurende nood om ons systeem van sociale zekerheid telkens opnieuw aan de mensen uit te leggen.

Meer foto's op onze Facebook-pagina: [abvv.regio.antwerpen](http://abvv.regio.antwerpen)



Ongeveer 500 deelnemers uit heel Vlaanderen kwamen naar de trefdag van Linx+.



FOS - socialistische solidariteit stelde zijn nieuwe campagne voor: 'Fruit valt niet uit de lucht'. Samen met ABVV-Horval ijvert de ngo de komende tijd voor betere arbeidsomstandigheden van de werknemers in het zuiden die dagelijks voor onze portie vitamines zorgen.



Initiatie drummen. Bij de volgende nationale betoging stapt Katrien Neyt, algemeen secretaris van ABVV Oost Vlaanderen, al roffelend op kop.



Omdat het BBQ-team vast zat in de file - en de knip moest die avond nog gebeuren - moesten De Drie Koningen - eigenlijk twee koningen en een koningin - tot ieders tevredenheid overuren draaien.

## ABVV Regio Antwerpen

## Kantoren regio Antwerpen gesloten op 20 juni

Op dinsdag 20 juni zijn alle kantoren van het ABVV in de regio Antwerpen gesloten. Die dag volgen de medewerkers van onze werkloosheidsdienst een opleiding.

De lijst met ABVV-kantoren in de regio Antwerpen vind je op [www.abvwantwerpenkantoren.be](http://www.abvwantwerpenkantoren.be).

**ABVV**  
 Brussel

## Solidaire burgermars voor een echt onthaalbeleid

Zondag 18 juni om 14 uur in de buurt van Fedasil, Diksmuidelaan, Brussel.

In 1977 is de mensheid erin geslaagd om twee ruimtevaartuigen te lanceren alsof het flessen in de ruimte te waren. Deze ruimtetuigen bevatten een grammofoonplaat genaamd Voyager Golden Record met beelden en klanken uit de verschillende culturen die het mensdom rijk is. Op die opnamen staan ook gesproken begroetingen in tientallen verschillende talen. Deze uitgestoken hand naar nieuwe beschavingen getuigde van onze open houding naar 'de andere'.

Vandaag, 40 jaar later, geen antwoord. Daar staan wij dan, nog steeds alleen middenin het heelal, opgesloten in ons protectionisme. Als wij intelligent genoeg zijn om onze groeten tot de uiterste grenzen van het heelal te sturen, staan we er dan ook voor open om wie aan onze voordeur klopt op te vangen? Kunnen wij samen streven naar een progressieve maatschappij die de mensenrechten respecteert?

Als we nu eens dat volk van mannen en vrouwen zouden zijn dat spreekt met één stem,

één hart? Als we ons afzetten van onzinnige denkwijzen die leiden tot demonisering van de andere in alles wat hem anders maakt en zijn motivatie om tot bij ons te komen. We weigeren alles wat mensen tot cijfers, administratieve documenten of symptomen herleidt. We weigeren dat er muren worden opgetrokken om van Europa een ongestuurd fort te maken.

We kijken liever naar de kans die ons wordt geboden om de hand te reiken naar wie na de meest vreselijke reis probeert om zijn leven op de rails te houden.

Artikel 14 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens leest als volgt. "Eenieder heeft het recht om in andere landen asiel te zoeken en te genieten tegen vervolging."

Laten we er een kleurrijke bijeenkomst van maken, zondag 18 juni 2017 in Brussel! Concerten, animatie en voorstellingen sluiten deze feestelijke bijeenkomst af.

## De staat van het klimaat



### De schade na de storm

Zoals het in onze geglobaliseerde wereld hoort, weten we wat de president van de VS heeft uitgespookt slechts enkele minuten na zijn strapatsen. Zo wisten we direct nadat de VS aankondigde uit het klimaatakkoord te stappen, dat de argumentatie van deze beslissing onzin was.

Eén van de grootste vervuilers ter wereld die symbolisch uit het klimaatakkoord stapte, het klinkt erger dan het is. Hoe graag 'the Donald' ook in steenkool gelooft, de industrie in de VS weet al lang dat er geen toekomst in zit. Hernieuwbare energie is goedkoper, veiliger en biedt veel meer stabiele jobkansen dan achterhaalde fossiele brandstoffen. Dat de klimaatopwarming actief verminderen economisch voordeliger is dan niets doen, weten we al sinds de jaren '70. Maar van iemand die niet in klimaatopwarming gelooft omdat er drie centimeter sneeuw viel in oktober, kunnen we moeilijk doordachte beslissingen verwachten.

De internationale reacties op de exit uit het akkoord waren niet mals. Een hernieuwde eenheid in de EU kwam naar boven, en een nieuw strategisch bondgenootschap tussen de EU en China zou wel eens aan de horizon kunnen verschijnen... China dat op de vacature van leider in de klimaatstrijd springt? Het lijkt wel alsof er een nieuwe wereldorde in de maak is.

Kortom, nuance is hier op zijn plaats. De klimaatrein is vertrokken en de beslissing van de VS om uit het klimaatakkoord te stappen heeft hen enkel naar de laatste wagon verbannen. De trein rijdt door, met of zonder de VS aan het stuur.

Zoals vaker zijn gespierde verklaringen minder belangrijk dan wat er op het terrein gebeurt. En het terrein is de ommezwaai volop aan het maken. Na giganten als Apple en Tesla, erkennen zelfs grote petroleumbedrijven zoals Shell de nood om iets aan de klimaatopwarming te doen. Veel van deze bedrijven zijn al volop bezig met klimaatvriendelijke innovatie en de switch naar hernieuwbare energie. De uitstap uit het akkoord zal hoogstens de vooruitgang wat afremmen.

### Wat nu?

Na de aankondiging dat de VS uit het Parijsakkoord stapte, vielen staatshoofden van andere landen haast over elkaar om die beslissing te veroordelen. Welnu, dit is misschien het uitgelezen moment om dit pro-klimaat-klimaat te verzilveren. Want nog veel van de beloften in het klimaatakkoord van Parijs zijn tot vandaag dode letter gebleven.

In Europa moeten we elk jaar twee procent van onze uitstoot verminderen om tot aan de noodzakelijke 40 procent daling in 2030 te geraken. De inspanning zal op alle vlakken renderen, want naast de bescherming van ons klimaat, worden daarmee een miljoen duurzame jobs gecreëerd, vermindert de olie-import, wordt luchtvervuiling aangepakt, de volksgezondheid verbeterd en kan de prijs van onze energiefactuur naar omlaag. Voor de overheden van Europa is dit het uitgelezen moment om hun klimaatbeleid een versnelling hoger te schakelen.

Misschien was de uitstap uit het klimaatakkoord van de VS, wel het 'beste slechte nieuws' voor de staat van het klimaat.

En wat doen wij? De opleidingen van Brise voor vakbondsvetegenwoordigers gaan dit najaar over energiegebruik op het werk. De toekomst zal groen zijn, of zal niet zijn. Alle hens aan dek voor een groene doorstart van de wereld.

**Kobe Martens**  
 Verantwoordelijke Brise

### Sensibiliseringsdag over het gevaar van extreemrechts

Zondag 18 juni 2017 - Sensibiliseringsdag over het gevaar van extreemrechts - Bezoek aan het Fort van Breendonk en de Kazerne Dossin.

Zoals elk jaar nodigt de groep 'Réagis' van de vzw Centrale Culturelle Bruxelloise je uit om deze plekken te ontdekken met een gids (Franstalig en Nederlandstalig), om samen na te denken over de standpunten van extreemrechts.

- Vertrek om 9 uur aan het Rouppeplein in Brussel (terugkeer op dezelfde plek rond 16.30 uur).
- Prijs 8 euro (heen- en terugreis, toegang tot de twee musea en picknick 's middags, drank niet inbegrepen).
- Gratis voor jongeren, (brug)gepensioneerden en werklozen die lid zijn van het ABVV.
- Informatie en inschrijvingen bij Martine Chavatte (02 539 88 08 - martine.chavatte@cepag.be)

## ABVV Loopbaanadvies Limburg

### Infosessie 'Werken met de VDAB-tools'

6.7.2017 om 13u bij ABVV, Gouverneur Roppesingel 55, 3500 Hasselt  
 20.7.2017 om 13.30u bij ABVV, Genutstraat 8, 3740 Bilzen  
 27.7.2017 om 13.30u bij ABVV, Rode Kruislaan 5, 3530 Houthalen  
 3.8.2017 om 13.30u bij ABVV, Genutstraat 8, 3740 Bilzen  
 10.8.2017 om 13u bij ABVV, Gouverneur Roppesingel 55, 3500 Hasselt  
 17.8.2017 om 13.30u bij ABVV, Rode Kruislaan 5, 3530 Houthalen  
 7.9.2017 om 13u bij ABVV, Gouverneur Roppesingel 55, 3500 Hasselt

### Individuele gesprekken voor werkzoekenden en werknemers

- Zoek je werk?
- Vragen over opleiding?
- Hulp nodig bij (online) solliciteren?

Ook voor hulp bij je online VDAB dossier ('Mijn Loopbaan') mag je ons contacteren. Altijd mogelijk na afspraak op één van onze zitdagen in jouw regio: Hasselt, Lommel, Maaseik, Genk, Bilzen, Sint-Truiden, Beringen en Houthalen.

### Interesse?

Stuur onderstaande invulstrook terug naar Loopbaanconsulenten, Gouverneur Roppesingel 55, 3500 Hasselt of geef het strookje af in jou ABVV-kantoor. Mailen mag naar loopbaanconsulent.limburg@abvv.be

Inge Houben en Suzy Vermierdt 011 28 71 51 of 011 28 71 49  
 loopbaanconsulent.limburg@abvv.be

### Invulstrook (invullen in BLOKLETTERS)

Voornaam en naam: .....

Adres: .....

Telefoon en/of gsm: .....

Geboortedatum: .....

E-mail: .....

### Openingsuren verlofperiode 26/6/17 - 8/9/2017

Kantoor	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
Beringen		9 - 12		9 - 12	Afspraak
		13.30 - 16		13.30 - 16	
Lommel	9 - 12		9 - 12		Afspraak
	13.30 - 16				
Peer		13.30 - 16			
Hasselt		9 - 12		9 - 12	Afspraak
		13.30 - 16		13.30 - 16	
Houthalen	9 - 12		9 - 12		Afspraak
	13.30 - 16				
Maasmechelen		9 - 12		9 - 12	Afspraak
		13.30 - 16		13.30 - 16	
Maaseik	9 - 12		9 - 12		Afspraak
	13.30 - 16				
Genk		9 - 12		9 - 12	Afspraak
		13.30 - 16		13.30 - 16	
Tongeren	9 - 12		9 - 12		Afspraak
	13.30 - 16				
Sint-Truiden		9 - 12		9 - 12	Afspraak
		13.30 - 16		13.30 - 16	
Bilzen	9 - 12		9 - 12		Afspraak
	13.30 - 16				

### Ik heb interesse en schrijf me in voor:

- 'Werken met de VDAB-tools' op 6.7.2017 in Hasselt
- 'Werken met de VDAB-tools' op 20.7.2017 in Bilzen
- 'Werken met de VDAB-tools' op 27.7.2017 in Houthalen
- 'Werken met de VDAB-tools' op 3.8.2017 in Bilzen
- 'Werken met de VDAB-tools' op 10.8.2017 in Hasselt
- 'Werken met de VDAB-tools' op 17.8.2017 in Houthalen
- 'Werken met de VDAB-tools' op 7.9.2017 in Hasselt
- Een vrijblijvende afspraak met een loopbaanconsulente



# Hoe gezond is jouw bedrijf? En is er ruimte voor meer?



## Bart, voor hoeveel bedrijven vraag jij een EFI aan?

**Bart:** "Ik vraag voornamelijk EFI's aan voor bedrijven in de scheikunde, een vijftiental tot nog toe. Daarnaast vroeg ik er ook al vier voor bedrijven uit de grafische sector, die ik ook opvolg. In een aantal bedrijven werken we samen met het ACV, via een beurtroolsysteem, om dubbelwerk te vermijden. Waar het ACLVB ook vertegenwoordigd is, zouden zij normaal ook hun deel moeten beginnen opnemen, maar het is af te wachten of dit gaat lukken: ze zijn een stuk kleiner en hebben minder ondersteuning."

## Hoe verloopt de samenwerking met ACV?

"Constructief. Op dit vlak kunnen we goede afspraken maken. We bereiden de vergaderingen vaak samen voor. Dat is positief, want zo komen de werknemers als één blok naar de vergadertafel. Onze mensen van de Dienst Ondernemingen of die van het ACV doen hun best om iedereen goed voorbereid naar de EFI-vergadering op het bedrijf te sturen."

## Wat is het eerste dat je doet wanneer je een EFI-analyse onder ogen krijgt?

"Ik zoek eerst en vooral naar interessante informatie die we bij de cao-onderhandelingen kunnen gebruiken. Draait het bedrijf goed? Is het financieel gezond of leeft het van leningen? Hoeveel 'interest' halen de aandeelhouders uit hun 'belegging'?"

Een sterke onderhandelingspositie opbouwen doe je ook door de boeken na te kijken. Militanten kunnen via ABVV Oost-Vlaanderen al jaar en dag terugvallen op een analyse van de Economische en Financiële Informatie (EFI) die een bedrijf verplicht is vrij te geven. Onze Dienst Ondernemingen staat onze militanten en secretarissen met raad en daad bij. De Nieuwe Werker ging praten met enkele gebruikers van deze analyses. Wat doen zij met de EFI en wat vinden zij belangrijk?

**We spraken met Bart Vanpoucke, secretaris bij de Algemene Centrale Oost-Vlaanderen.**

Hoe evolueert de loonkost en hoe evolueert de productiviteit van de arbeid? Dat zijn gegevens die we gemakkelijk uit de EFI halen en die van groot belang zijn bij de onderhandelingen over loon- en andere arbeidsvoorwaarden. Ons principe is dat als de productiviteit stijgt, de lonen moeten volgen. Als er meer winst wordt gemaakt, dan moeten alle mensen die daar hun steentje toe bijdragen ook aanspraak kunnen maken op hun deel van de koek. Zoniet wordt een onrechtvaardige inkomensverdeling in gang gezet."

## Je kreeg dit jaar al enkele EFI's onder ogen. Zijn er zaken die opvallen?

"Ja, het is niet nieuw, maar het wordt steeds duidelijker. Er wordt steeds minder loon uitbetaald in verhouding tot de omzet. De loonmassa daalt gestaag, terwijl de productiviteit blijft stijgen. De werknemers zijn dus méér aan het produceren, met minder loon en/of minder volk. Dit dank zij talloze cadeaus die de werkgevers kregen van onze regeringen. Uit de EFI's blijkt dat al die maatregelen niet leiden tot bijkomende arbeidsplaatsen. Toch niet onder de vorm van een arbeidsovereenkomst met desbetreffende werkgever/onderneming."

## Wat zou je graag nog weten over een bedrijf wat je niet terugvindt in de EFI?

"Door één specifiek cadeau van de regering aan de werkgevers zijn ploegenarbeiders

goedkoper geworden dan werknemers die in een normaal dagschema werken. De werkgever mag een heel groot stuk, zoniet alles, van de op hun lonen ingehouden bedrijfsvoorheffing voor zichzelf houden (tussen de 22,4 en 25 procent van hun bruto belastbare loon). Hij moet dit niet doorstorten naar de fiscus en kan er zelf vrij over beschikken. Het moet over immense bedragen gaan, maar we kunnen ze momenteel nog niet zwart op wit uit de resultaatrekening halen. Dat is jammer, want het is een ferm cadeau op de rug van betrokken werknemers én van de gemeenschap. Wij zouden dan ook op z'n minst een controlerecht moeten hebben over wat het bedrijf met dat geld kan en mag doen."

## Hoe tevreden ben je met EFI-dienstverlening?

"Heel tevreden! Enerzijds omdat we dankzij de Dienst Ondernemingen goed gewapend naar de bespreking van de jaarrekening op het bedrijf kunnen gaan. Dit is toch altijd een intellectuele clash tussen vakbond en werkgever en dan helpt het om goed voorbereid te zijn. Anderzijds komt de EFI-bespreking meestal op een zeer druk moment in het jaar en zijn wij altijd blij te kunnen rekenen op de dienstverlening van het ABVV."

**Bedankt voor je tijd in deze drukke periode en veel succes in de lopende cao-onderhandelingen.**



■ Ronny Clinckemaielle, Kristof Van Leene, Marlon Vandenberghe, Horval-militanten in Versele Laga, producent van dierenvoeding in Deinze

**Kristof, Ronny en Marlon, ABVV-HORVAL-vertegenwoordigers in voedingsbedrijf Versele Laga, zijn zeer tevreden over de EFI-dienstverlening. We spraken ook met hen tijdens een vorming in Gent.**

## Hoe verloopt het EFI-proces bij jullie?

"Onze werkgever bezorgt ons elke lente de cijfers. Kristof, onze vertegenwoordiger in de ondernemingsraad bezorgt de cijfers aan de centrale die ze dan overmaakt aan de Dienst Ondernemingen van het ABVV. Daarna belegt de Dienst Ondernemingen met ons en de andere vakbonden een vergadering en bespreken we de belangrijkste elementen van de EFI. Daarna bepalen we samen over welke punten we aan de werkgever verduidelijking vragen."

## Waarom vinden jullie de EFI belangrijk?

"In de eerste plaats krijgen we hierdoor objectieve informatie over de toestand van het bedrijf. De werkgever kan veel zeggen,

maar de cijfers tonen meer. Als werknemers vinden we het belangrijk dat het goed gaat met het bedrijf en als vakbondsvertegenwoordigers verwachten de collega's ook van ons de waarheid over de financiële toestand. Gelukkig gaat het goed met ons bedrijf en kunnen we onze collega's geruststellen. Daarnaast leren we uit de EFI natuurlijk ook of er ruimte is voor opslag en een deel van de winst. Dat kunnen we dan weer gebruiken in de cao-onderhandelingen, onderhandelingen over de uitbetaling van cao 90 en in onze vragen voor investeringen in werkgelegenheid en veiligheid."

## Wat leerden jullie uit de EFI van dit jaar?

"Vooral dat het goed gaat. Het bedrijf maakt stevige winst. Dit wapent ons om ons deel van de koek te vragen."

**We wensen jullie veel succes in de komende onderhandelingen.**

→ Vragen over EFI? Contacteer onze Dienst Ondernemingen via je vakbondssecretaris.

## De sterkste schouders moeten meer lasten dragen

Op 8 juni voerde een coalitie waar ABVV deel van uitmaakt, actie voor eerlijke belastingen. Mochten multinationals belastingen betalen zoals werknemers, dan zou er geld zijn voor 3.000 extra belastingcontroleurs, 6.000 verpleegkundigen, 4.000 opvoeders of de bouw van crèches voor 5.000 kinderen. Fiscale rechtvaardigheid zou namelijk 20.000.000.000 (20 miljard!) euro kunnen opbrengen. Als de regering er iets voor wil doen. Er is een alternatief!



## ABVV West-Vlaanderen

### Voor wie?

Voor ABVV-leden in regel met hun bijdragen.

### Voorwaarden?

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

### Wat meebrengen?

- aangifteformulier belastingen (aanslagjaar 2017 - inkomsten 2016) of voorstel van vereenvoudigde aangifte (aanslagjaar 2017 - inkomsten 2016)
- fiscale fiches inkomsten 2016 van lonen, vakantiegeld, eindejaarspremie
- fiscale fiches inkomsten 2016 werkloosheid, ziekte- en invaliditeit
- fiscale fiches inkomsten 2016 brugpensioen + opleg brugpensioen
- fiscale fiches inkomsten 2016 tijdskrediet, loopbaanonderbreking
- fiscale fiches inkomsten 2016 pensioen en rentes
- fiscale fiches inkomsten 2016 arbeidsongevallen en beroepsziektes



## Invullen Belastingen 2017

- betalingen van buitenlandse pensioenen
- attesten van hypothecaire leningen en levensverzekeringen
- attesten van betaalde of ontvangen onderhoudsgelden
- fiscale attesten van kinderopvang
- aanslagbiljet onroerende voorheffing (grondlasten)
- attesten van giften
- attesten van pensioensparen
- aanslagbiljet (berekeningsnota belastingen) vorig jaar (aanslag 2016 - inkomsten 2015)

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

### REGIO BRUGGE

<b>KANTOOR BRUGGE</b> Zilverstraat 43	Woensdag	07/06/2017	09.00 – 12.00
	Woensdag	14/06/2017	09.00 – 12.00
	Dinsdag	20/06/2017	14.00 – 17.00
	Woensdag	21/06/2017	09.00 – 12.00
	Woensdag	28/06/2017	09.00 – 12.00
<b>KANTOOR BLANKENBERGE</b> Jules De Troozlaan 12	Maandag	12/06/2017	14.00 – 17.30
	Maandag	19/06/2017	14.00 – 17.30
<b>KANTOOR TORHOUT</b> Nieuwstraat 1	Vrijdag	16/06/2017	09.00 – 12.00

### REGIO OOSTENDE

<b>KANTOOR OOSTENDE</b> Jules Peurquaetstraat 27	Dinsdag	06/06/2017	14.00 – 17.00
	Maandag	12/06/2017	18.00 – 20.00
	Woensdag	14/06/2017	09.00 – 12.00
	Maandag	19/06/2017	09.00 – 12.00
	Woensdag	28/06/2017	09.00 – 12.00
<b>KANTOOR DIKSMUIDE</b> Stovestraat 12	Dinsdag	13/06/2017	14.00 – 17.00
	Dinsdag	20/06/2017	14.00 – 17.00
<b>KANTOOR VEURNE</b> Statieplaats 21	Donderdag	08/06/2017	09.00 – 12.00
	Donderdag	15/06/2017	09.00 – 12.00

### REGIO KORTRIJK

<b>KANTOOR KORTRIJK</b> Textielhuis, Rijselsestraat 19	Woensdag	07/06/2017	14.00 – 17.00
	Woensdag	21/06/2017	14.00 – 17.00
	Woensdag	28/06/2017	14.00 – 17.00
<b>KANTOOR AVELGEM</b> Doorniksesteenweg 66	Maandag	12/06/2017	09.00 – 12.00
<b>KANTOOR HARELBEKE</b> Ballingenweg 66/68	Donderdag	15/06/2017	09.00 – 12.00
<b>KANTOOR MENEN</b> A. Debunnestraat 49	Dinsdag	20/06/2017	14.00 – 17.00
<b>KANTOOR WAREGEM</b> Stormestraat 137	Donderdag	08/06/2017	14.00 – 17.00

### REGIO IEPER

<b>KANTOOR IEPER</b> Korte Torhoutstraat 27	Dinsdag	13/06/2017	14.00 – 17.00
	Dinsdag	20/06/2017	14.00 – 17.00
	Dinsdag	27/06/2017	14.00 – 17.00
<b>KANTOOR WERVIK</b> Nieuwstraat 7	Maandag	12/06/2017	14.00 – 16.30
	Maandag	19/06/2017	14.00 – 16.30
	Maandag	26/06/2017	14.00 – 16.30

### REGIO ROESELARE

<b>KANTOOR ROESELARE</b> Zuidstraat 22/22	Maandag	12/06/2017	14.00 – 17.00
	Maandag	19/06/2017	14.00 – 17.00
	Maandag	26/06/2017	14.00 – 17.00
<b>KANTOOR IZEGEM</b> Hondstraat 27	Dinsdag	13/06/2017	14.00 – 17.00
	Dinsdag	20/06/2017	14.00 – 17.00
<b>KANTOOR LEDEGEM</b> Stationstraat 96	Woensdag	21/06/2017	09.00 – 11.00
<b>KANTOOR INGELMUNSTER</b> Stationstraat 24	Donderdag	22/06/2017	14.00 – 16.00
<b>KANTOOR TIELT</b> Steenstraat 2	Donderdag	08/06/2017	14.00 – 17.00
	Donderdag	15/06/2017	14.00 – 17.00

Voor een snellere verwerking werken wij ook via



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

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

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

## WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

### Wat als ik als schoolverlater van 2016 ... een uitkering aanvraag in 2017?

Vroeger heette dat 'wachtuitkering', nu spreken we van inschakelingsuitkering. Als je van school komt, ga je op zoek naar een eerste job. Met wat geluk vind je meteen een voltijdse baan, soms een deeltijdse. Sommigen blijven lang werkzoekend, of vinden een baan en raken die weer kwijt.

Kom je van school en ben je bij de VDAB (werkwinkel) ingeschreven als werkzoekende, dan heb je na een bepaalde wachttijd (de beroepsinschakelingstijd) en onder bepaalde voorwaarden (o.a. leeftijd, studie) recht op een inschakelingsuitkeringen.

#### Die beroepsinschakelingstijd duurt voor iedereen 12 maanden.

Als schoolverlater van 2016 kan je een inschakelingsuitkeringen aanvragen vanaf ten vroegste 31 juli 2017, op voorwaarde dat je op dat moment geen (voltijdse of deeltijdse) job hebt. Alleen wie in juli 2016 al werkte (met gewoon contract, niet als jobstudent), kan eventueel vroeger (= ten vroegste vanaf 1 juli 2017) een uitkering krijgen.

**Opgelet:** kwam je vorig jaar van school, en heb je op het ogenblik dat je recht zou krijgen op een uitkering (meestal 31 juli 2017) een deeltijdse baan, dan moet je een aanvraag doen om je rechten voor later te behouden,

ook al heb je op dat moment geen recht op een (inschakelings)uitkering.

Om die te krijgen (of om je rechten te behouden als schoolverlater met parttime job), moet je je inschrijving als werkzoekende bij de VDAB bevestigen én een aanvraag doen bij onze werkloosheidsdienst. Doe dit tijdig, anders kan je een deel van je uitkering verliezen.

Onze werkloosheidsdienst helpt je met alle documenten en legt je alle regels uit waaraan je moet voldoen. De regels zijn soms behoorlijk ingewikkeld. Laat je dus zeker bijstaan.

#### Voorwaarden

Om recht te hebben op een inschakelingsuitkering, zijn 'rechtgevende studies' nodig. Dit kan je aantonen met:

- het formulier C109/36-ATTEST indien je enkel secundair onderwijs gevolgd hebt
- ofwel kopie van je diploma hoger onderwijs
- ofwel bewijs van eventueel buitenlandse studies

Het blanco formulier C109/36-ATTEST krijg je bij ons of kreeg je al op school (ingevuld exemplaar) aan het einde van je studies.

De uitkeringsaanvraag gebeurt met het formulier C109/36-AANVRAAG. Dit vul je deels zelf in en een ander

deel laat je door de VDAB invullen. Ook dit formulier krijg je van ons.

Je hebt ook twee positieve evaluaties nodig over je zoektocht naar werk. Sinds dit jaar doet de bemiddelingsdienst van de VDAB dat op basis van de inspanningen tijdens je beroepsinschakelingstijd (wachttijd tussen eerste inschrijving bij de VDAB vorige zomer en de datum van je uitkeringsaanvraag). Heb je die niet, kom dan zeker langs. Onze werkloosheidsdienst kijkt na welke stappen mogelijk zijn om dit misschien toch in orde te brengen.

Om een inschakelingsuitkering aan te vragen mag je hoogstens 25 jaar zijn. Ben je jonger dan 21, dan zijn bijkomende voorwaarden mogelijk. Kom zeker langs. Wij onderzoeken voor jou of je in aanmerking komt voor een afwijking op die leeftijdsvoorwaarden.

Daarnaast zijn er nog tal van andere voorwaarden en regels. Je krijgt de volledige uitleg wanneer je voor je dossier langskomt bij onze werkloosheidsdienst.

Heb je twijfels of je voldoet aan de voorwaarden voor een inschakelingsuitkering of heb je andere vragen, kom dan zeker langs bij onze werkloosheidsdienst. Het is altijd beter om grondig geïnformeerd te zijn.

## ■ HET GROOT RAPPORT

# 5 domeinen waarop Michel de bocht moet inzetten

De werknemers roepen op om het roer om te gooien op vijf cruciale punten.

De regering-Michel is dik gebuisd. Daarover berichtten wij de afgelopen weken al onder de noemer van het 'Groot Rapport'. Een tweede zit is geen optie voor Michel. Daarvoor is de score onvoldoende. Het ABVV lanceert de oproep om het roer om te gooien.

## KOOPKRACHT

De regering-Michel, met minister van Financiën en rekenwonder Johan Van Overtveldt op kop, denkt dat we door ferm te besparen, economische voorspoed gaan creëren. Deze fabel is ondertussen al door zowat elke zichzelf respecterende econoom ontkracht. De broeksriempolitiek heeft in heel Europa gefaald en leidde tot meer kansarmoede, meer ongelijkheid en meer onzekerheid. Onlangs bleek nog dat de koopkracht in België is afgenomen.

Het is tijd om de lonen te verhogen via collectieve onderhandeling door de vakbonden en door de automatische indexering te verzekeren. Koopkracht van werknemers, gepensioneerden en mensen met een uitkering doen de economie immers draaien.

## EERLIJKE BELASTINGEN

Van eerlijke fiscaliteit is in ons land geen sprake. De grote vermogens worden systematisch uit de wind gezet door onze beleidsmakers, omdat "ze anders ons land massaal gaan ontvluchten." De grote bedrijven krijgen cadeaus omdat ze "concurrentieel moeten blijven op de internationale markt." En de gezinnen krijgen de factuur.

Het is onaanvaardbaar dat miljonairs en de grote bedrijven relatief minder belastingen betalen dan werknemers. Een echte taxshift naar eerlijke belastingen is de eerste stap naar een eerlijke samenleving.

## INVESTERINGEN

De overheidsinvesteringen staan op een te laag pitje. Dit legt een hypotheek op de toekomst. De overheid moet dringend werk maken van duurzame langetermijninvesteringen. In economisch moeilijke tijden, waarin gezinnen en bedrijven hun geld liever aan de kant leggen, is het belangrijk dat de overheid haar verantwoordelijkheid opneemt. Groene investeringen in hernieuwbare energie – hoofdzakelijk zon en wind – zijn nodig om de energiebehoeften van de toekomst veilig te stellen. De kerncentrales, die constant gebreken vertonen, moeten immers ooit de deuren sluiten.

Ook de openbare diensten – zorg, onderwijs, vervoer... – moeten de middelen krijgen die ze verdienen. Investerings zorgen voor toekomstige jobs, voor meer koopkracht en zijn een voorwaarde voor kwalitatieve openbare diensten die voor iedereen toegankelijk zijn.

Openbaar vervoer kan de planeet redden, maar ondertussen bespaart de regering op spoor en bus, staan we met z'n allen in de file op weg van en naar het werk en ademen we vervuilde lucht in.

Duurzame investeringen zijn vandaag nodig om de toekomst veilig te stellen.

## WERKBAAR WERK

Wij willen niet weten van nog meer flexibiliteit. Want dat is waar de regering-Michel naartoe wil met de plannen voor nog meer wendbaar-werkbaar werk. Door de afschaffing van de 38-urenweek, werknemers nog flexibeler in te zetten op vraag van de werkgevers en het aantal betaalde uren te verminderen, zetten we serieuze stappen terug. Wij zijn niet tegen vooruitgang, maar dat moet wel allemaal met de juiste proporties en met het nodige respect voor de balans privé-werk.

Stress en burn-out dreigen dé beroepsziekten te worden van de 21ste eeuw. In plaats van mensen te behandelen als wegwerpwerknemers, moet werk écht werkbaar gemaakt worden. Dit kan door volwaardige contracten voor volwaardig werk, betere begeleiding, uitstaperegelingen voor oudere werknemers (landingsbanen) en collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon en compenserende aanwervingen.

## SOCIALE BESCHERMING

De regering moet zorgen voor een menswaardig inkomen als je ziek of werkloos wordt of op pensioen gaat. Dit is de sleutel van sociale bescherming: zorg dragen voor mensen die het door pech op een bepaald moment moeilijk hebben (werkloosheid of ziekte) of na hun carrière van een pensioen genieten. Dit ligt vast in de Belgische grondwet en in verschillende internationale verdragen voor de rechten van de mens.

In plaats van te investeren in oorlogstuig en te strooien met fiscale cadeaus voor de bedrijfs-wereld, is het volgens ons hoog tijd weer te investeren in mensen, opdat iedereen een waardig leven kan leiden.



→ Vind jij ook dat het dringend tijd is voor een andere weg? Onderteken het groot rapport van de regering op [www.hetgrootrapport.be](http://www.hetgrootrapport.be) en spoor hen aan tot een koerswending. Wij overhandigen het eindrapport net voor de grote vakantie.

→ Voer mee campagne! Zet je vrienden aan door onze filmpjes en afbeeldingen over het groot rapport te delen via Facebook, Twitter en Instagram.

## ■ IN MEMORIAM ANDRÉ MORDANT (1946-2017)

## Syndicalist, humanist en voorvechter openbare diensten

Met grote droefheid vernam het ABVV het overlijden van kameraad André Mordant. Onze vriend en voormalig ABVV voorzitter werd 70 jaar. Onze gedachten gaan uit naar zijn familie en naasten. Wij delen in hun verdriet.

André was een vurig voorvechter van de openbare diensten, een groot vakbondsman en een overtuigd humanist. Een indrukwekkend man ook, groot van gestalte met warme ogen en een stem als een klok.

Hij werkte als kok voor de sociale dienstverlening van de stad Luik, toen hij in 1975 vakbondsafgevaardigde werd. In 1991 werd hij verkozen tot algemeen secretaris van de Waalse CGSP (vakcentrale voor de openbare diensten). Zijn federale loopbaan nam aanvang in 2002,

eerst als algemeen secretaris en vervolgens als voorzitter van het ABVV.

André heeft zijn loopbaan gewijd aan het verdedigen van alle werknemers. Hij kwam werkelijk op voor iedereen: de landloze boeren in Brazilië maar evenzeer de Aziatische arbeiders. Hij verzette zich met evenveel overtuiging tegen het beleid van de Wereldhandelsorganisatie als tegen diegenen die het op onze Belgische sociale zekerheid gemunt hadden. De motor van zijn syndicale actie was overduidelijk: solidariteit creëren, het collectieve belang verdedigen en de strijd tegen sociale ongelijkheid aangaan.

Hij vocht tal van veldslagen, maar we herinneren ons in het bijzonder zijn opmerkelijk initiatief -

één tegen allen, tegen de Bolkestein-richtlijn. Hij zag als één van de eersten de gevaren van deze richtlijn in en bracht vakbonden en burgers ertegen in het verweer. Deze mobilisatie, schuchter bij aanvang, breidde zich zo snel uit dat de richtlijn er uiteindelijk nooit kwam. Op die manier vrijgafde hij voor alle burgers de toegang tot zorgverlening, water en alle openbare diensten.

Hij was ten slotte ook een feminist. Iemand die oprecht geloofde in de meerwaarde van het mannelijk én het vrouwelijk potentieel. De grondlegger van het 'Charter Gender Mainstreaming' dat de drie vakbonden ondertekenden om het gelijkheidsbeleid tussen vrouwen en mannen kracht bij te zetten. De hervormer van onze statuten waardoor de



vrouwelijke vertegenwoordiging in het ABVV verzekerd en versterkt werd en onze vakbond een 'vrouwelijker gelaat' kreeg.

André Mordant werd begraven op 7 juni op de begraafplaats van Sainte-Walburge in Luik.

We zullen André nooit vergeten en zullen zijn strijd voor openbare diensten en een rechtvaardige wereld meer dan ooit verder zetten.

Je vakbond ABVV online  
[www.abvv.be](http://www.abvv.be) • [www.vlaamsabvv.be](http://www.vlaamsabvv.be)

Socialistische Mutualiteiten



■ INTERPROFESSIONELE VORMING

# Vertrekken vanuit ervaring, gericht op praktijk

ABVV-militanten willen bovenal iets veranderen op hun werkvloer. Vorming & Actie speelt daar op in met een ervarings- en praktijkgerichte aanpak. Joeri Puissant, vormingswerker, en Frederik Vanhuysse, coördinator vorming, vertellen wat dit voor deelnemers betekent.

**Laten we beginnen met 'ervaringsgerichte vorming'. Wat is dat?**

**Frederik:** "Onze deelnemers hebben vaak heel wat achter de rug: sociale verkiezingen, misschien een eerste vergadering van het comité of eerste reacties van collega's toen ze hoorden dat de deelnemer actief zou worden voor het ABVV. Die ervaringen vormen het startpunt van onze vormingen. Vaak zijn er al nuttige lessen te trekken uit wat men meemaakte. Of helpt het om de eigen situatie te vergelijken met wat andere deelnemers in hun bedrijf beleven."

"In onze vorming leggen we de focus op situaties die voor alle deelnemers herkenbaar én motiverend zijn. Voor beginnende militanten is dat bijvoorbeeld antwoord geven op een individuele vraag van een collega. Voor ervaren militanten kan het gaan over het re-integratiebeleid van langdurig zieken binnen het bedrijf. Daarnaast zorgen we in de vorming ook voor nieuwe ervaringen. Onze vorming is trouwens een labo waarin je vanalles kan uitproberen."

**Heb je een voorbeeld?**

**Joeri:** "Ja, natuurlijk. Elk actief vakbondslid weet dat collega's verschillend reageren op je engagement, hoe goed je bedoelingen ook zijn. Sommigen waarderen de stap die je hebt

gezet, andere collega's zijn wantrouwig of onverschillig. Soms weet je niet wat ze ervan denken. Dat kan een beginner afschrikken."

"Zo'n situatie is heel herkenbaar voor wie met vakbondswerk start. Iedereen heeft zijn of haar manier om met zo'n uitdaging om te gaan. Daar kan je onderling veel van leren. En natuurlijk helpen de begeleiders van de vorming ook. Wij reiken algemene tips aan waarmee je direct aan de slag kunt of laten je de zaken op een nieuwe manier bekijken. We proberen ons dan bijvoorbeeld in te leven in die 'negatieve' collega's. Dat blijkt meestal makkelijker dan gedacht. Na de vorming vraag je je af hoe je je ooit hebt kunnen laten afschrikken. (lacht)"

**En praktijkgericht dan?**

**Frederik:** "Vorming & Actie helpt militanten in hun syndicale praktijk in actie te komen. Het concept van de typesituatie komt hier weer om de hoek kijken. We bereiden militanten voor om in welbepaalde omstandigheden in actie te treden. Zoals al gezegd, het gaat om situaties die de deelnemers herkennen en waar ze zelf wat aan kunnen doen. Die situaties bootsen we na in de vorming. Kortom, dat wat we in de vorming aanleren moet voor de deelnemer realistisch zijn en moet hij of zij achteraf ook kunnen toepassen op de werkvloer."



■ Frederik en Joeri

"Bij de voorbereiding praten de vormingswerkers met ervaren delegees en secretarissen over wat geschikte manieren zijn om in die situatie syndicaal te handelen. Zo garanderen we dat wat er in de vorming wordt aangereikt *to the point* en uitvoerbaar is."

**Kan je dat illustreren?**

**Joeri:** "Ja, door te doen leer je veel. In onze vorming wordt daarom veel gedaan. Hoe kan je beter leren om een vraag van een collega goed te begrijpen en op zoek te gaan naar het juiste antwoord? Door het gewoon te doen, natuurlijk. In vorming doen we dat wel in kleine stapjes,

zoomen we in op de belangrijkste aandachtspunten, leer je door de anderen bezig te zien."

"Ik zie die staalarbeider nog altijd voor mij die op zoek was naar het antwoord op de vraag van een bankbediende in de groep. Hij had zich laten helpen door een medewerker van de bediendenbond, schreef alles zorgvuldig op en legde het stap voor stap aan haar uit. Iedereen in de groep kon zien hoe dankbaar zij was voor zijn inspanningen. Het was prachtig om zien: niet alleen was dat een gevoel van "Yes, we can!" We zagen zelf met onze eigen ogen wat je daarvoor terugkrijgt. Dát geeft echt energie."

→ **Vormingsprogramma 2017-2018 van elke V&A-afdeling: zie gewestelijke ABVV-sites. Vanaf midden juli ook op: [www.vlaamsabvv.be](http://www.vlaamsabvv.be) > 'voor militanten' > 'vorming'.**

## Deeltijds werken met uitkering van de RVA? Opgelet!



Vorming en actie maakt werklozen sterker

Deeltijds werkenden die bovenop hun loon een inkomensgarantie-uitkering ontvangen, moeten aangepast of actief beschikbaar zijn. De VDAB volgt dit systematisch op voor alle nieuwe deeltijdse contracten met een inkomensgarantie-uitkering die na 1 oktober 2017 starten. Wat betekent dit voor jou?

**Beschikbaarheid**

Als deeltijds werknemer met behoud van rechten en een inkomensgarantie-uitkering, moet je beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Dit wil zeggen dat je:

- bent ingeschreven bij de VDAB als werkzoekende voor een voltijdse job;
- ingaat op alle uitnodigingen van de VDAB;
- actief en op een positieve manier meewerkt met de begeleidingsacties die de VDAB voorstelt en die je kansen op werk verhogen;
- een passende job of opleiding aanvaardt.

**Actief werk zoeken**

Als je minder dan halftijds werkt, moet je

→ **Op [www.vlaamsabvv.be/werklozenwerking](http://www.vlaamsabvv.be/werklozenwerking) vind je wanneer en waar in jouw regio je de infosessie 'Deeltijds werken, hoe zit dat?' of 'Werkloos wat nu?' of een andere infosessie, cursus of vorming kan volgen.**

bovendien de eerste twaalf maanden van je deeltijdse job actief naar werk zoeken. De VDAB controleert je zoekinspanningen.

Kan je niet aantonen dat je zoekt naar voltijds werk, dan riskeer je een sanctie (schrapping van uitkering).

**Aangepaste beschikbaarheid**

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

**Infosessies**

ABVV-werklozenwerking organiseert hierover infosessies vanaf september 2017. Je krijgt er alle informatie over je rechten en plichten als deeltijdse werknemer/deeltijds werkloze: wat je als werkzoekende moet doen wanneer je deeltijds begint te werken, wat de voor- en nadelen zijn van de verschillende statuten 'deeltijds werken', wat de gevolgen zijn voor je pensioen.

■ LOOPBAANDIENSTVERLENING

## ABVV Loopbaanbegeleiding voor mantelzorgers

**23 juni 2017 is uitgeroepen tot 'Dag van de mantelzorg'. Op die dag zetten we mantelzorgers in de bloemetjes. Dag in dag uit staan ze in voor de zorg van hulpbehoevende kinderen, ouders of familieleden. Soms vragen deze zorgtaken zo veel tijd en energie dat werken moeilijk of onmogelijk wordt. Loopbaanbegeleiding helpt na te gaan welk soort werk in dit geval haalbaar is.**

De loopbaanbegeleiders van het ABVV gaan samen met jou op zoek naar je kwaliteiten en competenties via gesprekken en oefeningen. We nemen de tijd om te achterhalen welke jobs je het meest voldoening geven en wat praktisch haalbaar is. We zoeken mee naar mensen in je netwerk en organisaties die de zorgtaken deels kunnen overnemen. Heb je vragen over specifieke verlostelsels of arbeidswetgeving? Ook dan ben je bij het ABVV aan het juiste adres voor de meest actuele, sectorgebonden informatie. Op het einde van de begeleiding ga je naar huis met een concreet stappenplan om zelf je loopbaan in handen te nemen.

ABVV Loopbaanbegeleiding maakt gebruik van specifieke oefeningen voor mantelzorgers, ontwikkeld door Loopbaan met Zorg, een project van KU Leuven, VDAB, ISW Limits en Thomas More K-Point.

Ben je zelf mantelzorger en heb je vragen over

je loopbaan? Neem contact op met één van onze loopbaanbegeleiders om na te gaan of je in aanmerking komt voor loopbaanbegeleiding. We werken met loopbaancheques die je onder bepaalde voorwaarden kan aankopen bij VDAB. Elke cheque kost 40 euro en geeft recht op vier uur begeleiding.

ABVV-leden krijgen de cheques volledig terugbetaald.

- [www.vlaamsabvv.be/loopbaanbegeleiding](http://www.vlaamsabvv.be/loopbaanbegeleiding) of [loopbaanbegeleiding@vlaamsabvv.be](mailto:loopbaanbegeleiding@vlaamsabvv.be)
- ABVV-regio Antwerpen: 03 220 66 33
- ABVV Oost-Vlaanderen: 09 265 52 58
- ABVV West-Vlaanderen: 0478 80 57 30
- ABVV Limburg: 0499 17 34 84



## Anders Bekeken: fietsen tijdens de zomermaanden

Na het succes van vorig jaar, biedt Linx+ ook komende zomer kant-en-klare fietstochten aan waarin je de geschiedenis van de kleine man ontdekt. Deelname aan één van de fietstochten kost 5 euro per persoon. Inschrijven en meer info via [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be), [info@linxplus.be](mailto:info@linxplus.be) of 02 289 01 80. Wil je een fietstocht boeken voor je afdeling of groep? Neem dan zeker met ons contact op.

**Overzicht fietstochten:**

- **Antwerpen:** zaterdag 15 juli en zondag 20 augustus
- **Brugge:** zaterdag 8 juli en dinsdag 8 augustus
- **Gent:** zaterdag 22 juli en zaterdag 12 augustus
- **Zottegem/Ronse (Mijnwerkerspad):** zaterdag 26 augustus



# Minder werken Meer liefhebben

Een inspirerend event georganiseerd door de Nederlandstalige Vrouwenraad.



## Hoog tijd voor kortere werkweek

Hoe slagen Bart De Wever en Marc Coucke erin om zoveel te werken, vraagt jonge vader Olivier Pintelon zich af op de blog 'Beslist Feminist'. Hij komt tot de conclusie dat ze dit alleen kunnen omdat hun echtgenoten de zorgtaken en het huishouden op zich nemen.

Maar is dit haalbaar en betaalbaar voor iedereen? Het moet toch anders kunnen? Hoe kunnen we werk en privé beter combineren? Hoe kunnen we (on)betaalde arbeid beter verdelen over vrouwen én mannen? En het toenemend fenomeen van burn-out een halt toeroepen? Kan een kortere werkweek de oplossing bieden? En wie gaat dat betalen? Deze vragen vormden de leidraad van het event van de Nederlandstalige Vrouwenraad (de NVR is de overkoepelende organisatie voor verenigingen die werken aan gelijke kansen voor vrouwen en mannen binnen een multiculturele samenleving) in het Vlaams parlement op 2 juni.

## Actieplatform en engagementsverklaring als kick-off



De organisaties die de engagementsverklaring ondertekenen, waaronder het ABVV

Het event was een bewuste aftrap voor de uitbouw van een actieplatform rond de kortere werkweek. Een platform dat mensen op de hoogte wil brengen van alternatieve werkvormen.

Om dit initiatief kracht bij te zetten werd een

engagementsverklaring ter ondertekening voorgelegd. Het ABVV, vertegenwoordigd door federaal secretaris Miranda Ulens, was er als eerste bij om deze verklaring mee te ondertekenen.



Patrik Helgeson, ondervoorzitter van het Västra Hisingen stadsbestuur in Göteborg

## 6-urenwerkdag in Göteborg (Zweden) als 'opwarmer'

Patrik Helgeson kwam de evaluatie van het tweejarig experiment van de kortere werkweek in het Zweedse Göteborg toelichten. Het personeel werkte er zes in plaats van acht uur per dag, met behoud van loon en aanwerving van bijkomend personeel.

Het experiment werd in de pers eenzijdig negatief belicht. Helgeson kwam vertellen waarom het experiment wél gelukt is. De evaluatie toonde bij de werknemers betere prestaties; minder ziekte en absentisme; betere conditie; betere fysieke inspanningen; lager stressniveau; meer aandacht voor de zorgbehoevenden; de werkgever was aantrekkelijker op de arbeidsmarkt. Helgeson wees wel op het belang van een goede arbeidsorganisatie en aanwerving van bijkomend personeel. Omwille van de positieve effecten werd ook de oorspronkelijk ingeschatte bijkomende financiële kost gehalveerd.

## Twee workshops in een notendop Een duurzaam nieuw economisch model -

met Dirk Holemans (Oikos, onafhankelijke denktank die werkt aan sociaal-ecologische verandering door het maatschappelijk debat te voeren vanuit ecologisch perspectief.) en Miranda Ulens (ABVV)

Daar waar onze federaal secretaris in eerste instantie de sociale dimensie naar voor schoof, zoemde Holemans vooral in op de ecologische dimensie. Miranda nam het rechtse, asociaal en anti-vrouw regeringsbeleid op de korrel. Ze illustreerde dit aan de hand van zeer concrete voorbeelden, zoals afbraak pensioenrechten, duurdere kinderopvang, hogere energierekening, wet-Peeters, enzovoort. Ze schetste ook een alternatief duurzaam en solidair model: solidair via een sterke sociale zekerheid, met een rechtvaardige verdeling van toegevoegde waarde en een rechtvaardige fiscaliteit. Holemans hield aanvullend een pleidooi voor anders produceren en consumeren. Hij verdedigde de idee van een basisinkomen van 600 euro per maand, ingebed in onze sociale zekerheid en mits gratis openbare diensten.

Hierover waren de sprekers het volmondig eens:

- Investeren in openbare dienst is essentieel voor gendergelijk(waardig)heid.
- Diverse experimenten arbeidsduurvermindering moeten een kans krijgen.
- Een ander en bovenal rechtvaardig fiscaal beleid is een must om het duurzaam model te realiseren.

**Welk effect heeft een betere combinatie werk-privé op onze gezondheid? - met Hans De Witte (Gewoon Hoogleraar Arbeidspsychologie) en Elly Van Reusel (huisarts bij Geneeskunde voor het Volk).**

Beide sprekers benadrukten de onrustwekkende toename van burn-out. Ze stelden dat het fenomeen overduidelijk werkgerelateerd is (overbelaste functies, onduidelijke takenpakketten, enzovoort). Persoonlijkheidskenmerken of probleemsituaties kunnen het fenomeen versterken of

verzwakken, maar blijven van secundair belang.

Hierover waren de sprekers het volmondig eens:

- Niet alleen minder uren maar ook anders werken is belangrijk om een burn-out te voorkomen. Als het takenpakket niet vermindert, kan minder uren werken zelfs een negatief effect hebben.
- Goede risicoanalyses in bedrijven zijn cruciaal om overbelaste functies aan te pakken.

## Slotsom

De regering biedt geen structureel antwoord op de actuele problemen (onder andere burn-out en genderongelijkheid) omtrent de moeizame werk-privé combinatie, integendeel.

- Heel wat wetenschappers, middenveldorganisaties alsook een aantal bedrijfsleiders merken op dat een kortere werkweek een belangrijke schakel kan zijn om deze hedendaagse problemen op te lossen. Het IPA-akkoord om diverse experimenten en verschillende vormen van arbeidsduurvermindering op te starten, wordt dan ook toegejuicht.
- We moeten niet alleen minder werken maar evenzeer anders gaan werken. Een goede arbeidsorganisatie en het ontlasten van te sterk belaste functies is belangrijk. 'Minder en anders werken' geldt overigens voor vrouwen én mannen.
- We moeten ook minder en evenzeer anders gaan produceren en consumeren om deze wereld en de mensheid een duurzaam bestaan te kunnen geven. Minder vervuilend, minder gebruikmakend van de fossiele brandstoffen, meer recupereren en ruilen.

Om dit allemaal haalbaar en betaalbaar te maken is een rechtvaardig fiscaal beleid een must. Een liefdevolle en burn-out-loze maatschappij vraagt klaar en duidelijk om een ander regeringsbeleid!

## LOOPBAANDIENSTVERLENING

# Neem je toekomst in handen met ABVV Loopbaanbegeleiding

Nu de pensioenleeftijd verhoogd werd, is het voor 50-plussers nog belangrijker om een werkbare job te hebben. Twijfel je zelf of je het kan volhouden tot aan je pensioen? Loopbaanbegeleiding kan helpen om de juiste beslissing te nemen. We vroegen drie 50-plussers wat ABVV Loopbaanbegeleiding voor hen heeft betekend.



"IK DACHT DAT IK KANSLOOS WAS OP DE ARBEIDSMARKT. INTUSSEN HEB IK GELEERD DAT ER NOG VEEL MOGELIJKHEDEN ZIJN."  
Geert, 52 jaar



"DE LOOPBAANBEGELEIDSTER HEEFT ME DOEN INZIEN DAT DE OPLOSSING VAAK AAN JE VOETEN LIGT. JE MOET JE WEL ZELF BUKKEN OM HET OP TE RAPEN."  
Etelka, 50 jaar



"DOOR DE LOOPBAANBEGELEIDING HEB IK ALLES NETJES OP EEN RIJTJE GEZET EN DE JUISTE BESLISSING KUNNEN NEMEN."  
Carine, 55+

### KLAAR VOOR DE EERSTE STAP?

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

### Dit zijn mijn gegevens:

Mijn voornaam en naam: .....  
Straat en nr.: .....  
Postcode en gemeente: .....  
Telefoon: .....  
E-mail: .....

Stuur deze contactbon naar ABVV Loopbaanbegeleiding, Watteestraat 10, 1000 Brussel. Of fax naar 02 289 01 89. Online contact opnemen kan via [www.abvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvloopbaanbegeleiding.be) of per e-mail naar [loopbaanbegeleiding@vlaamsabvv.be](mailto:loopbaanbegeleiding@vlaamsabvv.be).

WELVAARDE LOOPBAANCHEQUES

ABVV-dienstverlening de rode draad in je loopbaan



## STANDPUNT

## Wat is er mis met Uber, Ryanair en consoorten?

Veel jongeren zijn absolute Uber-fans. Het is immers leuk, hip, nieuw ... En praktisch. Gewoon de smartphone nemen en de rit bestellen. Bovendien is het goedkoper dan de 'gewone' taxi. Zo lijkt het toch. Vaak vragen diezelfde jongeren me waarom we daar als vakbond eigenlijk tegen zijn? Maar ook het brede en 'ouder' publiek smult van zulke lage tarieven. Neem Ryanair. Ook vakbondsmilitanten durven die goedkope vliegzeuren van Ryanair te boeken. De service is basic, maar de tickets zijn zo goedkoop dat je het nauwelijks kan geloven. We zouden nog veel voorbeelden kunnen geven: AirBnb, Bringr, Value Chain, Uber Eats, enzovoort.

### Uber innoveert en ontduikt massaal belastingen

Uber gebruikt wereldwijd particulieren die geen sociale zekerheidsbijdragen betalen. Het bedrijf gebruikt schijnzelfstandigen om dezelfde reden of zet constructies op via belastingparadijzen om hun bijdrage aan de gemeenschap te ontlopen.

In het Verenigd Koninkrijk betaalde de Amerikaanse taxidienst Uber vorig jaar maar 455 euro belasting. Winst werd er wel volop gemaakt. Door het gunstig belastingstelsel in Nederland, waar hun Europese zetel is gevestigd, ontwijken zij de belasting in andere landen waar ze actief zijn.

Uber ontwikkelde zelfs een internettool om (belasting)controleurs te misleiden: Greyball. Het gebruikt onder andere de data van de Uber-applicatie om overheidsdiensten te identificeren. Zo verkleint het bedrijf de kans dat een chauffeur wordt betrap.

Die lage prijzen zijn slechts schone schijn. Ze hanteren variabele prijzen, waardoor je meer betaalt als het aanbod klein is en de vraag groot. *Surge pricing* heet dat. Zo kreeg Uber bakken kritiek omdat het bij de laatste terreuraanval in Londen opens hogere tarieven hanteerde.

### Ryanair perst personeel uit

Vliegmaatschappij Ryanair is gevestigd in Ierland. De lage fiscale en sociale tarieven daar maken goedkope vliegtickets mogelijk. Maar het bedrijf wordt ook verdacht van fraude en organisatie van schijnzelfstandigheid.

Ze doen eigenlijk hetzelfde als wat in de trucking-business gebeurt. Personeel schrijven ze in Ierland in, maar laten hen (permanent) werken in andere EU-landen. Normaal gezien zouden ze de loon- en

arbeidsvoorwaarden moeten toepassen van het land waarin die mensen werken, maar dat doet Ryanair niet. Sociale dumping heet dat. Ryanair werd in Frankrijk al veroordeeld hiervoor. In België lopen ook procedures. Vorig jaar waren er huiszoekingen in Duitsland op verdenking van het organiseren van schijnzelfstandigheid.

Vakbonden zijn niet welkom bij Ryanair. Grote baas Michael O'Leary gaat er prat op dat hij zijn bedrijf 'union free' zal houden, tegen eender welke prijs. Vakbondsmensen worden zonder pardon aan de deur gezet.

### The business model sucks

Er zijn nogal wat verschillen tussen die 'ondernemingen', maar toch ook veel gelijkenissen in hun businessmodel. Lage tarieven zijn een gevolg van besparingen op bepaalde kostenposten. Belastingen en sociale zekerheidsbijdragen zien ze als een overbodige kost die uitgeschakeld moet worden.

Als dit het dominante businessmodel wordt, wie draagt dan nog bij aan de financiering van de sociale zekerheid? Wie zal jouw pensioen financieren? Wie zal bijdragen voor de aanleg van wegen? Diezelfde wegen waar de Uber-chauffeurs op rijden. Ook onze collega's van de openbare diensten zouden initiatieven zoals Bringr – dat door Bpost wordt georganiseerd – beter bekampen dan omarmen.

Het ABVV wil de openbare dienstverlening vrijwaren en de sociale zekerheid veilig stellen. Daarom alleen al moeten we de Ubers en de Ryanairs van deze wereld bekampen. Eén ding is zeker: mij zal je niet tegenkomen in een vliegtuig van Ryanair of in een Uber-taxi. Ik roep alle vakbondsmensen op om hetzelfde te doen.



**Frank Moreels**  
Voorzitter  
8 juni 2017

## Versterking voor het BTB-team

Op 15 mei begon Johnny Coin als nieuwe propagandist Bus & Car voor Wallonië.

Johnny, 39 en fiere vader van twee dochters, werkte bij Yusen Logistics, een onderaannemer van Caterpillar. Hij was er BTB-delegee, tot het bedrijf geconfronteerd werd met een collectief ontslag als gevolg van de sluiting van Caterpillar.

Johnny: "De moeizame en lange onderhandelingen rond het collectief ontslag bij Yusen Logistics waren een enorme syndicale ervaring op alle vlakken: informeren, communiceren, onderhandelen."

"Ik hoop in mijn nieuwe job mijn inzet en motivatie voor de waarden die ik als delegee nastreefde, te kunnen blijven uitdragen. De waarden die van ons een sterke vakbond maken. #WeAreBTB."

Johnny is te bereiken op het nummer 0470 89 05 79 of via johnny.coin@btb-abvv.be



■ Vorige week verzamelden de dokwerkers en de zeevarenden van ITF (International Transport Workers' Federation) in Kaapstad, Zuid-Afrika, voor aparte meetings van de dokwerkers en de zeevarenden, maar ook voor gemeenschappelijk overleg. Door samenwerking tussen beide groepen vergroten we de syndicale slagkracht in de maritieme sectoren.



De vierkoppige BTB-delegatie speelde een actieve rol in de vergaderingen. Frank Moreels, Marc Loridan, Jacques Kerkhof en Monique Verbeeck namen deel aan sectievergaderingen en het gemeenschappelijk overleg. Frank Moreels gaf ook verslag van het samenwerkingsproject van BTB in Kenia op de 'African Revue Group'. Monique Verbeeck nam namens de vrouwen het woord in de dokwerkerssectie. Ze sneed verschillende thema's aan: vrouwen als dokwerker, geweld op de werkvloer, automatisering ...



■ Meer dan honderd jongeren present in Brussel op de Jongerendag BTB, ABVV Metaal en Horval. Jongeren zijn het heden en de toekomst van de vakbond.

STANDPUNT

# Het laatste woord steeds voor sociaal overleg, ook bij flexibiliteit

In zo goed als alle paritaire comités van de metaal zijn er inmiddels sectorakkoorden afgesloten (sommige moeten nog goedgekeurd worden – enkel bij de elektriciens is er nog geen ontwerpakkoord).

Laten we nog even terugkomen op het akkoord binnen het grootste paritair comité – metaal- en machinebouw (PC 111.1&2) – en het punt dat tijdens de besprekingen moeilijk lag bij onze militanten: het plus-minusconto. Dat systeem bestond al in de autoassemblage. Audi gebruikt het om productiepieken op te vangen. Extra werkuren die op momenten van lagere productie worden gecupereerd.

Als we de mogelijkheid tot invoering van het plus-minusconto in onze cao hebben ingeschreven, dan deden we dat niet lichtzinnig. We weten maar al te goed dat flexibiliteit een extra belasting betekent voor het privéleven van de werknemers.

Voor vele protagonisten lijkt er een koppelteken te staan tussen flexibiliteit en vrije markt.

Alsof het ene niet kan zonder het andere. Het Centraal Planbureau van Nederland stelde nochtans dat het onmogelijk is om te bepalen welk aandeel in flexibele arbeidsrelaties in de beroepsbevolking 'economisch ideaal' is. Een flexibele arbeidsmarkt heeft vanzelfsprekend voordelen, zoals een sterker aanpassingsvermogen van de economie. De nadelen van flexibele arbeidsrelaties komen evenwel voor een groot stuk voor rekening van zwakkere groepen op de arbeidsmarkt.

Uit recent Brits onderzoek kwamen nogmaals de negatieve gezondheidseffecten van flexibel werken (hartproblemen, spijsvertering, ademhaling, angst/depressie en migraine) duidelijk naar voren. Stress (slapeloosheid, spanning, kwetsbaarheid ...) wordt bovendien erger naarmate men langer in een flexibele arbeidsrelatie zit. Dat leidt tot extra gezondheidsproblemen. Te veel flexibiliteit is niet goed voor de mensen.

Bovendien zijn economische cycli moeilijk voorspelbaar. Het kan niet dat het plus-

minusconto de deur open zet voor onbegrensde flexibiliteit. We hebben daarom het plus-minusconto enerzijds beperkt tot de subsector van de machinebouw en anderzijds – en zeer belangrijk – aan een strikte procedure.

Eerst moet het paritair comité en de syndicale delegatie op de hoogte gebracht worden. Vervolgens is er een informatie- en consultatieperiode van zes weken waarin de delegatie geïnformeerd, geconsulteerd en overtuigd moet worden. Pas dan kunnen onderhandelingen starten. Ten slotte kan de invoering enkel gebeuren met een cao die is goedgekeurd door de delegaties. Anders gezegd: de syndicale delegatie behoudt op ondernemingsvlak het vetorecht.

Als we de mogelijkheid voor een plus minus conto voorzien hebben, dan deden we dat niet lichtzinnig. Maar bij aankondiging van sluitingen of bij herstructureringen zouden we eender wat doen om tewerkstelling te redden. Als het te laat is, zouden we bijna met de

glimlach door de knieën gaan. Als het te laat is. We zijn in de metaalsectoren al te veel bedrijven kwijtgespeeld. Het is onze opdracht en plicht om proactief te handelen. We moeten alle mogelijke instrumenten gebruiken om onze bedrijven en onze industrie, niet alleen te redden, maar ook concurrentieel te houden voor de toekomst.

Maar zoals in onze cao staat en zoals de traditie het voorschrijft in de metaalsectoren: ook de toekomst moet het resultaat zijn van sociaal overleg. Het moet gaan om win-winsituaties voor werkgever én werknemers. Alleen dan bouwen we een duurzame toekomst uit.



Herwig Jorissen  
Voorzitter

## OPLEIDING IN DE METAALSECTOR

# “Werknemers moeten hun loopbaan in eigen handen nemen”

De metaalindustrie is in volle verandering. De zogenaamde vierde industriële revolutie, gekenmerkt door een ver doorgedreven digitalisering en robotisering, is zich vandaag al aan het voltrekken. Dit zal bestaande productieprocessen sterk veranderen. Bestaande jobs verdwijnen (of zijn al aan het verdwijnen), terwijl tegelijk veel nieuwe jobs ontstaan. Het komt erop aan kansen te grijpen, uitdagingen aan te gaan en bedreigingen te beperken.

Vorming en opleiding zijn van groot belang in dit verhaal. Willen werknemers – vandaag én in de toekomst – over de juiste competenties beschikken om hoogtechnologische en snel evoluerende jobs aan te kunnen, dan is voortdurende bijscholing cruciaal.

In de metaalsector staan de (paritair beheerde) opleidingsfondsen in voor de opleiding van metaalarbeiders. Ze voeren het sectorale vormingsbeleid uit, organiseren technische en niet-technische opleidingen voor werknemers en bieden ondersteuning rond alles wat met opleiding en onderwijs te maken heeft. ABVV-Metaal bracht de coördinatoren van de drie grote opleidingsfondsen samen voor een interview. **Kris Van Eeckhout** is coördinator voor Vlaanderen bij INOM-Arbeiders, het opleidingsfonds voor de arbeiders uit paritair comité 111. **Charlotte Gilson** is coördinator bij EDUCAM, dat de auto- en aanverwante sectoren omvat (de sectoren garages, koetswerk, metaalhandel en metaalrecuperatie). **An De Ridder** is coördinator voor Vlaanderen en Brussel bij Volta, het opleidingsfonds voor de elektrotechnische sector.

**Kris:** “Klopt. Er is veel meer mobiliteit op de arbeidsmarkt, mensen veranderen vaker van job dan vroeger. Soms gebeurt dat vrijwillig maar heel vaak is het ook verplicht, omwille van herstructureringen en bedrijfssluitingen. En dus gaan werknemers steeds vaker zelf hun competenties moeten verwerven en zelf op zoek moeten naar hun talenten. Welnu, het is de taak van een opleidingsfonds om de nodige tools te voorzien en opleidingen aan te bieden om de loopbaan van werknemers te ondersteunen. Op die manier nemen ze hun loopbaan in eigen handen. Wij willen zorgen voor loopbaanzekerheid.”

**Charlotte:** “Willen werknemers vandaag de dag mee in hun bedrijf, dan moeten ze regelmatig bijscholen. Opleidingsfondsen kunnen dan de dialoog creëren tussen werknemer en werkgever om te komen tot een goed opleidingsbeleid waar iedereen zich in kan vinden. Als de werkgever geen opleiding organiseert en als de werknemer geen opleiding meer wil volgen, dan heeft het bedrijf simpelweg geen toekomst meer.”

### Naast de organisatie van opleiding zijn opleidingsfondsen

### ook bezig met bruggen bouwen. Leg eens uit?

**An:** “We willen een brug vormen tussen arbeidsmarkt en onderwijs. Wij komen regelmatig samen met scholen, bedrijfsleiders, beleidsmakers en vakbonden om na te denken over een betere samenwerking en afstemming. Daar zijn al heel wat concrete acties uit voortgekomen. We hebben ook individuele samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met bijna alle secundaire scholen die elektriciteit aanbieden. We bekijken dan hoe we deze scholen kunnen ondersteunen om nog betere elektriciens af te leveren. Dat is heel belangrijk, want zonder goeie instroom komt de sector in de problemen.”

**Kris:** “Ik kan mij daarbij aansluiten. Bruggen bouwen is zeer belangrijk. Onze provinciale aanwezigheid is daarvoor een troef. De provinciale afdelingen kennen alle scholen en alle bedrijven in de regio. Als een school bijvoorbeeld op zoek is naar stageplaatsen, dan doen wij enkele telefoontjes en wordt er vaak een oplossing gevonden. Ook met de VDAB is er een goede samenwerking. Een mooi voorbeeld is de Talentenfabriek in Antwerpen, waar werkzoekenden

een opleiding kunnen volgen voor diverse knelpuntberoepen in onze industrie.”

**Charlotte:** “Ook wij zijn heel tevreden over onze opleidingsprojecten met de VDAB. De werkzoekenden die daar uitstromen vinden vrijwel onmiddellijk werk. De werkgever is ook overtuigd van de competenties van die mensen, een gevolg van de uitgebreide praktijkervaring die ze hebben opgedaan. Dat is trouwens een groot verschil met de jongeren die rechtstreeks uit het onderwijs komen. Een werkgever weet dan snel wie hij moet kiezen en wie niet. Dat is trouwens ook een van de redenen waarom wij samenwerken met het onderwijs. We willen ervoor zorgen dat de competenties van jongeren zoveel mogelijk beantwoorden aan de noden van de sector.”

→ Verder lezen? Lees de uitgebreide versie van dit interview in het juni-nummer van onze digitaal magazine M@gMetal. Surf naar [www.abvvmetaal.be](http://www.abvvmetaal.be)

## DE NIEUWE M@GMETAL IS UIT!

In het juni-nummer van ons digitaal magazine M@gMetal pleit journaliste Hind Fraihi voor de kracht van de verbeelding. Visionair Thomas Rau beschrijft in een uitgebreid interview hoe op een duurzame manier met grondstoffen om te gaan en het roer radicaal om te gooien. We gingen op stap met Natalie Eggermont, een van de initiatiefneemsters van de betoging tegen Trump op 24 mei. En de werknemers moeten hun loopbaan in eigen handen nemen, dixit de leiding van onze paritaire opleidingsfondsen. Dit alles, twee superprijzen te winnen en nog veel meer in een duurzame M@gMetal. Surf naar [WWW.ABVVMETAAL.BE](http://WWW.ABVVMETAAL.BE)

### De opleiding van arbeiders en de versterking van hun competenties is de hoofdzaak van de opleidingsfondsen. Waarom is dat zo belangrijk?

**An:** “Onze sectoren krijgen heel vaak met nieuwe technologieën te maken. Het is dus belangrijk dat mensen blijven bijleren en dat wij hen daarin ondersteunen. Bovendien stellen we vast – juist omdat er zoveel nieuwe en verschillende technologieën zijn – dat het onderwijs slechts een zekere basisopleiding voorziet. De échte kennis wordt pas verworven op de werkvloer. Doorheen de hele loopbaan moeten we mensen begeleiden om die snel evoluerende kennis te vergaren.”

■ MARC GOBLET MAAKT BALANS OP

## “Nog meer inzetten op collectieve belangen”

Marc Goblet, uittredend algemeen secretaris van het ABVV, wordt aan het einde van de maand vervangen door Robert Vertenueil. Hij werd op 9 juni door het congres verkozen. Een zwaar en bewogen mandaat, dat werd ingekort om gezondheidsredenen. Marc maakt de balans op.



**Je kwam aan de leiding van het ABVV in een erg bewogen periode, bijna gelijktijdig met de vorming van de regering-Michel met een heel rechts programma. Een moeilijk begin?**

“Het begin van mijn mandaat viel inderdaad samen met de vorming van een ongewone regering met drie Vlaamse partijen, waaronder een nationalistische partij, en één Franstalige rechtse partij die niet eens een vierde van de Franstalige kiezers vertegenwoordigt. Een regering die eerder de belangen van het kapitaal en de werkgevers verdedigt dan die van de werknemers.”

“Zodra we het programma vernamen, konden we niet anders dan acties op gang brengen. Die bleven niet zonder gevolg, aangezien de regering na de staking van december 2014 de vakbonden en vervolgens de Groep van 10 uitnodigde om een aantal van hun projecten ter overleg voor te leggen.”

“De regering besloot een indexsprong door te voeren. Dit was voor ons onaanvaardbaar. In de onderhandelingen over de loonmarge stonden we alleen. ACV en ACLVB aanvaardden een minimummarge van 0,5 procent en betwistten bijgevolg de facto de indexsprong niet. Er was toen sprake van de ‘Groep van 8’, waarbij het ABVV aan de kant werd geschoven, ook al hadden we deelgenomen aan de onderhandelingen over al de rest.”

**De vakbondsacties hebben het beleid van de regering niet aanzienlijk bijgestuurd. Wat heeft er niet gewerkt? Zijn andere actievormen nodig?**

“We stelden vast dat de regering de akkoorden, zelfs de unanieme akkoorden van de sociale gesprekspartners, naast zich neerlegde. We moesten de dynamiek opnieuw op gang brengen en nieuwe acties lanceren, rekening houdend met het feit dat het moeilijker geworden was opnieuw een gemeenschappelijk front te vormen.”

**De regering lijkt wel immuun voor manifestaties. Hebben ze dan geen zin meer? Is staken als wapen achterhaald?**

“In het verleden is er nooit grote sociale vooruitgang geboekt na slechts enkele stakingsdagen of grote betogingen met 100.000 of 120.000 man. Maar we hebben de regering en de werkgevers minstens het belang van sociaal overleg doen inzien. Onlangs ondertekenden we een interprofessioneel akkoord met een – helaas verplichte – loonmarge van 1,1 procent. Daarbij hebben we de ‘maatschappelijke uitdagingen’ (burn-out en ziekteverzuim, digitalisering, mobiliteit, herstructureringen, platform-economie, stakingsrecht, nvdr.) op de onderhandelingstafel gelegd, uitdagingen die we met argusogen zullen volgen.”

“Ik denk in ieder geval dat we moeten blijven mobiliseren en sensibiliseren rond onze alternatieven om te wegen op de regering en de werkgevers. En welke ‘andere’ actievormen? Ik krijg hierop zelden een antwoord. Je mag niet vergeten dat, opdat een actie doeltreffend zou zijn, ze pijn moet doen in de portefeuille en dus economische belangen moet treffen. Naast staken zie ik heel weinig andere efficiënte actievormen.”

**De acties kwamen vaak negatief in de pers. Is er een communicatieprobleem tussen vakbonden en bevolking?**

“Het belangrijkste in sensibilisering, is overal bijeenkomsten te

organiseren, in alle afdelingen, met alle militanten, zodat de militanten andere werknemers inlichten in de ondernemingen. Moderne communicatiemiddelen zullen nooit rechtstreeks contact met de militanten vervangen.”

**Bij aanvang van je mandaat heb je opgeroepen tot sociaal overleg en de acties van het ABVV hebben dit overleg zelfs afgedwongen, maar enige tijd later heb je ook moeten vaststellen dat dit overleg haperde, ook al konden we onlangs een IPA afsluiten. Wat is er veranderd?**

“Ik ben inderdaad altijd voorstander geweest van sociaal overleg en uit mijn verleden blijkt dat ook. Ik heb onderhandeld in sectoren en ondernemingen en zelfs in moeilijke situaties ben ik altijd tot akkoorden gekomen die goed waren voor de werknemers, beantwoordden aan de verwachtingen van de werkgevers en sociale conflicten vermeden.”

“Vandaag staan we echter tegenover werkgevers die een politieke logica volgen en die speculeren op het feit dat de regering aan hun voeten ligt. Het sociaal overleg interesseert hen niet echt meer.”

**Is het naoorlogse sociaal pact achterhaald?**

“Nee, maar we bevinden ons niet meer in dezelfde context: we zoeken niet meer naar collectieve oplossingen die uitmonden in een rechtstreekse werkgever-werknemer-relatie en die de onderhandelingskracht van de werknemers ondermijnen. Men moet de werkgevers opnieuw het belang van overleg doen inzien om sociale vrede te garanderen.”

**In de loop van je mandaat werden er grove karikaturen van je gemaakt en werd je persoonlijk aangevallen. Heeft dat je bitter gemaakt? Wat zou je ‘politiek testament’ zijn?**

“De karikaturen en persoonlijke aanvallen zijn inderdaad moeilijk te verdragen, maar vooral voor mijn omgeving. Wanneer je een dergelijke gemediatiseerde functie uitoefent, weet je dat je een doelwit wordt.”

“De boodschap die ik wil achterlaten, is dat we absoluut in een collectief en solidair kader moeten blijven en ons niet mogen laten meeslepen in een corporatistische logica. De problematiek van de openbare diensten, bijvoorbeeld, belangt ons allen aan, want primordiaal voor de koopkracht van de werknemers. Als daaraan gemorrel wordt, betalen de zwaksten het gelag. We moeten ook een solide sociale zekerheid behouden en een pensioenstelsel op basis van repartitie. We mogen ons niet laten meeslepen in individualistische, private verzekeringsstelsels.”

**Welke raad zou je je opvolger geven?**

“Het zou pretentius zijn mijn opvolger raad te willen geven. Robert komt uit dezelfde centrale als ik en ik weet dat hij aan onze waarden hecht. Onze aanpak zal misschien niet dezelfde zijn, en dat is maar goed ook. Ik wens hem in ieder geval veel succes. Maar hij zal wel een dikke huid moeten kweken om kalm te blijven en de aanvallen die hij zal te verduren krijgen, te weerstaan.”

## De alternatieven

Het congres van het ABVV van 9 juni had niet enkel tot doel de nieuwe algemeen secretaris te verkiezen en hulde te brengen aan Marc Goblet. Het ABVV werkte ook de alternatieven van zijn programma bij voor de komende dagen, maanden en jaren.

### 14 EURO MINIMUMLOON

Goede lonen staan garant voor een waardig leven, maar ook voor de goede werking van de economie dankzij de binnenlandse consumptie. De lonen moeten gelijklopen met de evolutie van de productiviteitswinst en met de kosten voor levensonderhoud.

Afgezien van de vrijheid van onderhandelen over de lonen (wat de nieuwe loonnormwet niet langer garandeert) en het behoud van de automatische loonindexering, eist het ABVV de optrekking van de minimumlonen richting 14 euro per uur. Dit stemt overeen met een billijk bruto minimum maandloon van 2.100 euro.

### PENSIOEN VAN 75% VAN HET GEMIDDELD LOON MET MINIMUM VAN 1.500 EURO

Onze sociale zekerheid is een verworvenheid waar we trots op zijn, maar deze verworvenheid is voor verbetering vatbaar. Wij kiezen voor een versterking van het bestaande stelsel en weigeren de zogenaamde alternatieven zoals het basisinkomen. Wij verzetten ons ook tegen een beleid dat onze sociale bescherming ondermijnt door sociale dumping en door het omzetten van brutoloon in netto voordelen.

Om te beginnen moeten de pensioenen worden opgetrokken. Deze zijn te laag, niettegenstaande de aanvallen van rechts op de pensioenstelsels. Wij eisen een pensioen op 65-jarige leeftijd na een loopbaan van 40 jaar, dat meer in verhouding is tot het verdiende loon (75 procent van het gemiddeld loon) evenals de optrekking van de minima tot een waardig niveau van 1.500 euro per maand.

Een loopbaan die voor een groot deel uit belastend werk bestaat, moet korter zijn.



## van het ABVV

### RECHTVAARDIGE FISCALITEIT: €1 = €1

Een rechtvaardige fiscaliteit veronderstelt dat alle inkomsten bekend zijn en op globale en progressieve wijze belast worden. Er moet een einde worden gesteld aan de vrijstelling van meerwaarden en huuropbrengsten, wat transparantie vereist van de managementvennootschappen. Ook de grote vermogens moeten onder handen worden genomen.

De aangekondigde hervorming van de vennootschapsbelasting moet op zijn minst budgetneutraal zijn, alle ondernemingen moeten belastingen betalen op hun winsten en voorkeurstelsels moeten ver dwijnen. De onterecht toegekende 'excess profit rulings' voor multinationals moeten worden terugbetaald. De Belgische regering moet een financiële transactietaks mogelijk maken.

### STERKERE OPENBARE DIENSTEN

Iedereen heeft recht op collectieve en openbare diensten. Dit veronderstelt een kwaliteitsvol dienstenaanbod dat alle noden dekt en toegankelijk en betaalbaar is voor iedereen. Dit veronderstelt ook een volledig personeelsbestand en investeringen in personeel en vorming.

Afgelopen dus met de bezuinigingen in de openbare diensten en besnoeiingen in het personeel. Afgelopen ook met de steeds hogere facturen. Wij eisen een investeringsplan die naam waardig.

### COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING

De wekelijkse arbeidsduur verlengen, overuren doen presteren, bijbaantjes opstapelen en de pensioenleeftijd optrekken zal de werkloosheid niet terugdringen. Wel integendeel: het terugschroeven van de arbeidsduur blijft noodzakelijk om "minder te werken, zodat iedereen kan werken".

Het ABVV eist een arbeidsduurvermindering in de richting van een 32-urige werkweek.

Een aanzienlijke arbeidsduurvermindering vereist een ondersteunend beleid door de heroriëntering van bijdrageverminderingen. Over de concrete formules, zoals de vierdagenweek, moet er sociaal overleg plaatsvinden.

## ■ ROBERT VERTENUEIL KIJKT NAAR DE TOEKOMST

# “Over alles praten, op alle verdiepingen van het ABVV”

**Algemeen secretaris van het ABVV, dat is allesbehalve een comfortabele positie. Wat heeft je aangezet om je kandidaat te stellen voor deze functie?**

“Wanneer die functie vrijkomt en men aan het hoofd staat van een grote beroepscentrale, is het een vraag die bijna vanzelfsprekend is. Ik werd voorgedragen door mijn centrale en kreeg ruime steun. Wanneer men aan het hoofd staat van een centrale, geeft men het standpunt van de Centrale, maar dat blijft binnenskamers. Als men het spel correct speelt, cijfert men zich weg ten voordele van het interprofessionele niveau. Wat mij interesseert en motiveert is de voorwaarde te zijn van het ABVV naar de buitenwereld.”

**Besef je goed dat je een olifantenvel moet hebben om aanvallen van alle kanten aan te kunnen?**

“Ja, ik besef dat goed en ik heb me op voorhand veel vragen gesteld. Niet om te weten of ik in staat zou zijn alle dossiers te beheersen. Ik heb me wel afgevraagd of ik de aanvallen van buitenaf en de media-aandacht die met de functie gepaard gaat, zou aankunnen. Waarschijnlijk is dat een van de domeinen die ik het minst ken gezien mijn ervaring. Ik ben me ook bewust van de moeilijkheid om intern de verschillende standpunten te stroomlijnen.”

**Op het Congres heb je het ABVV-programma toegelicht. Maar wat is jouw visie als algemeen secretaris van het Federaal ABVV? Welke richting wil jij uit? Wat worden je prioriteiten?**

“Zoals ik overal heb uitgelegd, ben ik niet van plan een volledig uitgewerkt programma voor te leggen. Mijn opvatting van de functie van algemeen secretaris is dat hij niet over alles een vast standpunt heeft en dat hij aan de mensen zegt dat het te nemen of te laten is. Ik denk dat het zijn rol is alle instanties te raadplegen, een debat te voeren en daarna samen met de voorzitter en de leden van het federaal secretariaat te beslissen wat het standpunt van het ABVV zal zijn. Ik heb echter wel twee, drie aandachtspunten.”

“Het eerste is de communicatie. Ik heb het niet over de externe communicatie. Ik wil vooral praten over de interne communicatie. Ik wil me ervan vergewissen dat op alle niveaus van het ABVV alle informatie doorstroomt en dat we waardevolle debatten voeren en beslissingen nemen die door iedereen gedeeld worden. Ik heb soms de indruk dat de kwaliteit van het debat niet goed genoeg is.”

“Wanneer we dat allemaal verbeteren, zullen we gemakkelijker communiceren met de buitenwereld, omdat we onze boodschap dan uitgeklaard hebben. Als de boodschap niet duidelijk, intern niet eenduidig is, gaan we geen gehoor vinden bij de buitenwereld. Het heeft dan geen zin onze communicatiemiddelen te ontwikkelen of te moderniseren.”

“Een tweede werkpunt is de werking van de instanties. Ik stel de bestaande autonomie niet in vraag, ze zijn nuttig en noodzakelijk, maar de debatten moeten steeds en overal goed gevoerd worden. Ik wil dat onze delegaties steeds de kans krijgen zich over alles uit te spreken. Ik heb niet de indruk dat dit nu altijd het geval is.”

“Derde thema is de eenheid van het ABVV. Wij hebben al te vaak de ego's laten spelen en het gekibbel vrij spel gegeven. Ik zou willen dat we dit laten varen. Ik twijfel er niet aan dat de elementen die ons verbinden, veel sterker zijn dan diegene die ons verdelen. Maar wat ons bindt, komt niet altijd tot uiting in onze boodschap en onze werking. We besteden enorm veel tijd aan het oplossen van werkingsproblemen in plaats van te praten over wat we willen verdedigen en hoe we dat willen doen. We verspillen veel energie. Ik wil de teamgeest in onze organisatie sterker ontwikkelen.”

**Je hebt opgeroepen tot een denkoefening over de ABVV-**



**structuren. Wat verwacht je hiervan? Wat zou er moeten veranderen?**

“We moeten in de eerste plaats de kwestie van de ABVV-structuren aanpakken, vertrekkend van enkele hypothesen. Volgens mij heeft iedereen zijn plaats in het ABVV. Het is niet de bedoeling aan te zetten tot de fusie van de ene of de andere centrale of hun aantal te verminderen. Daarover gaat het debat niet. We moeten echter wel een manier vinden om het werk zodanig te organiseren dat de centrales harmonieus naast elkaar kunnen bestaan.”

**Wat bedoel je? Praat je over de problemen van de syndicale grenzen?**

“De vraag die we hier moeten oplossen is: hoe kunnen we, vertrekkend van de behoeften van onze leden op het terrein, onze werking verbeteren met de bedoeling betere dienstverlening te bieden? Wanneer een lid zich in onze kantoren aanmeldt, moeten we uitzoeken op basis van zijn beroep, zijn statuut, zijn werkgever, zijn sector enzovoort, naar wie we hem moeten doorverwijzen. Onze structuren zijn onvoldoende duidelijk. De leden geraken er niet wijs uit. Als we geen goede dienstverlening hebben, verzwakken we onszelf allemaal.”

**Je deed een oproep tot eenheid op links. Rode Valk op zesjarige leeftijd, bediende bij de socialistische mutualiteiten op 22. PS-gemeenteraadslid op 29 jaar... Vertenuel, de man van de Gemeenschappelijke actie, of 'erger', vazal van de PS?**

“Ik verberg niet dat ik dicht bij de Socialistische Gemeenschappelijke Actie sta, maar ik sta zeker niet onder gezag van de PS. Toen ik actief was in de PS, had ik eerder de reputatie van een rebel en was ik niet echt de geliefd bij het apparaat.”

**Wanneer we zien wat er rondom ons gebeurt, de mislukkingen van Tsipras in Griekenland, van Hollande in Frankrijk, en de scores van zogenaamd 'populistische' partijen in Europa, kunnen we ons afvragen of links voldoende één is om die trend om te keren?**

“Is het verenigen van links voldoende om de trend om te keren? Ik denk niet dat dat voldoende is, maar het is wel noodzakelijk. De toestand van links in Europa is inderdaad niet schitterend. Ik denk dat links een beetje verloren is gelopen in de meanderen van de macht. Links aan de macht heeft van macht een doel op zich gemaakt en heeft blijf willen geven van goed beheer, maar is zijn dromen en zijn bedoelingen om de maatschappij om te vormen uit het oog verloren. Links is zijn ziel verloren, door zich te vereenzelvigen met het eenheidsdenken, en heeft liberale maatregelen toegepast. Dit is een historische fout. In de jaren 1980 was er een linkse meerderheid in de Europese Commissie en we hebben daar niets mee gedaan.”

“We zullen niet plotsklaps een andere koers varen. Maar we moeten werken aan de heropbouw van een linkse meerderheidsstroming, losstaand van de partijen en van hun deelname aan de macht of niet. Dit werk gebeurt via de verenigingsbeweging door de vakbonden, de ziekenfondsen en de partijen, maar niet door één apart. We moeten werken aan steun van de bevolking voor een progressief maatschappelijk project.”



# Nieuwe gevaarpictogrammen voor chemische producten

Sinds 1 juni 2017 moeten alle chemische producten aangepaste etiketten krijgen, conform de nieuwe Europese wetgeving. Dit moet de veiligheid en gezondheid van werknemers en consumenten ten goede komen.

Op de nieuwe etiketten staan nieuwe gevarenpictogrammen, maar ook gevaaraanduidingen, veiligheidsaanbevelingen en signaalwoorden. Die geven informatie over hoe je gevaarlijke producten veilig gebruikt zonder schade aan je gezondheid of het milieu toe te brengen, of zonder bijvoorbeeld een brand of een ontploffing te veroorzaken.

De nieuwe etikettering is vastgelegd in de Europese CLP-wetgeving (Classification, Labelling en Packaging) en geldt in alle EU-lidstaten. Dit betekent dat je dezelfde symbolen zowel in bijvoorbeeld Estland als in Italië zal tegenkomen. Sommige landen buiten de EU namen de nieuwe etikettering over.

Talrijke sectoren van de Algemene Centrale – ABVV hebben te maken met deze nieuwe etikettering: schoonmaak, bouw, chemie ... Het is belangrijk dat de werknemers vertrouwd raken met de nieuwe pictogrammen en voorschriften.

## ACTIE DIENSTENCHEQUES IN CHARLEROI

# Relatieperikelen bij de directie, de werkneemsters zijn de dupe

Een twintigtal werkneemsters van twee dienstencheque-ondernemingen uit de regio Charleroi, voerden op 6 juni actie om hun arbeidsomstandigheden aan te klagen. Beide bedrijven zijn eigendom van een koppel dat zwaar met mekaar in de clinch ligt. Hun relatieperikelen tasten ook hun bedrijven aan, die ze volledig aan hun lot overlaten. Tot ontzetting van de werknemers die hun loon van mei nog niet ontvingen.

Al meer dan een maand worden de werkneemsters van de ondernemingen 'Au bon plan' en 'Sans grains de poussières' aan hun lot overgelaten. Hun directie laat zich niet meer zien. Werkplanningen, medische attesten, vervangingen, betaling van lonen: alles ligt stil. De werknemers proberen zich zo goed mogelijk te organiseren om de twee bedrijven aan de gang te houden, maar de situatie wordt onhoudbaar. Ook al omdat ze hun salaris voor de maand mei nog niet kregen.

"Ontoelaatbaar", aldus Catherine Mathy, adjunct secretaris van de Algemene Centrale - ABVV in Charleroi. "Er werd een tijdelijke beheerder aangesteld om het koppel met elkaar te verzoenen. Tot nu toe heeft dat nog niets op-geleverd. Met onze actie willen we druk uitoefenen op de tijdelijke beheerder, zodat zijn mandaat wordt uitgebreid en er een oplossing komt voor de arbeidsters. We willen dat hun loon op de middellange termijn gegarandeerd wordt, dat er een besluit komt over het voortbestaan van de bedrijven, en dat de sociale documenten worden uitgereikt."

De situatie is betreurenswaardig, aangezien de bedrijven financieel gezond zijn. Het beheer van de bedrijven is echter slechts een aanvullende activiteit voor beide werkgevers. Ze hebben daarnaast elk een voltijdse baan. Als hun bedrijven verdwijnen, komen ze niet op straat te staan. In tegenstelling tot de werkneemsters, die een hoge prijs dreigen te betalen als er niet snel een oplossing komt.

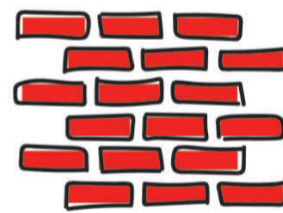
Oud	Gevaar	Nieuw
	<b>Giftig</b>	
	<b>Corrosief</b>	
	<b>Ontvlambaar</b>	
	<b>Oxiderend</b>	
	<b>Ontplofbaar</b>	
	<b>Milieugevaarlijk</b>	
	<b>Irriterend / Schadelijk</b>	
	<b>Lange termijn gezondheidsgevaarlijk</b>	
	<b>Houder onder druk</b>	

→ Voor meer info over de nieuwe regelgeving kan je ook terecht op onze website [www.accg.be](http://www.accg.be)

## Sectorale onderhandelingen

### Hoe gaat jouw sector vooruit ?

We onderhandelen momenteel in de sectoren over betere loon- en arbeidsvoorwaarden. De verbeteringen die je vakbond binnenhaalt zijn geldig voor alle werknemers uit de sector. In de steenbakkerijen, glas, textiel, papierproductie en papierverwerking werden nieuwe akkoorden afgesloten. We sommen de belangrijkste verbeteringen hier op. Voor een volledig overzicht kan je terecht op [www.accg.be](http://www.accg.be). Daar vind je ook informatie over de onderhandelingen in andere sectoren.



Steenbakkerijen

PC 114

#### Koopkracht :

##### ↗ van de brutolonen

Volledige invulling van de 1,1% marge via een bruto loonsverhoging:  
 ▶ + 16 cent/u voor alle baremieke en reële lonen vanaf 01.06.2017.

#### Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid :

##### ↗ naar € 8,50

▶ De aanvullende vergoeding wordt verhoogd: van € 8,40 naar € 8,50.

#### Eindeloopbaan en tijdskrediet :

▶ SWT: verlenging van alle bestaande brugpensioenstelsels.

▶ Landingsbaan: mogelijkheid halftijds tijdskrediet vanaf 55 jaar en 1/5de op 57 jaar.

▶ Tijdskrediet met motief zorg: uitbreiding van 36 naar 51 maanden.



Glasnijverheid

PC 115

#### Lonen + 1,1 %

Vanaf 01.06.2017 worden de lonen met 0,8 % verhoogd. De overige 0,3 % wordt op bedrijfsniveau ingevuld. Als hierover binnen het bedrijf geen akkoord gevonden wordt voor 31.12.2017, worden de lonen met terugwerkende kracht met 0,3 % verhoogd vanaf 01.06.2017.

**Eindejaarspremie verdubbeld**  
 Vanaf 2017 is deze minimaal gelijk aan het loon voor 76u.

#### SWT

Toegang tot alle stelsels SWT (vroegere brugpensioen.)

■ NIEUW DUO AAN HOOFD ALGEMENE CENTRALE – ABVV

# Eric Neuprez, van delegee tot algemeen secretaris

Eric Neuprez vervangt Robert Vertenueil, die het federaal ABVV vervoegt. Eric zal de functie van algemeen secretaris uitvoeren aan de zijde van voorzitter Werner Van Heetvelde. Met de aanduiding van Eric voor deze functie bewijst de Algemene Centrale – ABVV nogmaals dichtbij zijn leden te staan. Eric startte als delegee en wordt nu algemeen secretaris.

Eric, 55 en vader van een dochter, is goed gekend bij de werknemers uit de schoonmaak, dienstencheques en beschutte werkplaatsen. Hij volgde deze sectoren dertien jaar op als federaal secretaris. Maar zijn syndicale parcours begon al veel vroeger, bij zijn eerste werkervaring.

### Vanzelfsprekend

De syndicale wereld was Eric niet vreemd, aangezien zijn vader syndicalist was. Bij zijn eerste stappen op de werkvloer werd hij ook gebeten door het virus. Net van school, met een diploma industrieel elektricien op zak, ging hij aan de slag. Op zijn 21ste werd hij plaatsvervangend delegee en op zijn 27ste hoofddelegee. Dat deed hij met passie en overtuiging. "Ik ben altijd militant geweest, ook als student. Maar toen ik aan het werk

ging, wist ik meteen wat ik wou: mijn kameraden verdedigen." Die kameraden zagen in hem een leidersfiguur. Marc Bourguet, oud-secretaris uit Verviers, vroeg de delegee uit de metaalsector om secretaris te worden voor de Algemene Centrale – ABVV. Na wijs be raad aanvaarde Eric de functie. Vier jaar later kreeg hij het voorstel om federaal secretaris te worden. Dertien jaar lang nam hij het op voor de werknemers uit de schoonmaak, dienstencheques en beschutte werkplaatsen. Nu is hij klaar voor een nieuwe uitdaging.

### Eenheid boven alles

Als algemeen secretaris staat voor Eric het behoud van de eenheid van onze vakbond centraal. "Voor mij is eenheid binnen de Algemene Centrale – ABVV essentieel. Ik wil algemeen secretaris zijn van alle

leden, alle militanten en alle medewerkers. Vlamingen, Brusselaars of Walen, ik zet me in voor iedereen. We mogen nooit vergeten dat de leden de vakbond maken en niet omgekeerd. Tijdens mijn carrière van twintig jaar als delegee heb ik ervaring opgedaan die je op school niet krijgt. Ik weet wat het betekent om delegee te zijn. Maar nog belangrijker, ik weet wat solidariteit, respect en democratie betekenen. En vriendschap! Dat zijn fundamentele waarden voor mij. Ik heb één boodschap voor de kameraden. Als ik, een eenvoudige arbeider, zo een parcours kan afleggen, en samen met onze voorzitter Werner 340.000 leden kan vertegenwoordigen, dan kan iedereen dat. Als iemand zich met hart en ziel voor iets inzet, is alles mogelijk."



## Index

De automatische indexering van de lonen en uitkeringen is een uniek systeem. Het zorgt ervoor dat onze lonen automatisch aangepast worden aan de stijgende prijzen. Zo behouden we onze koopkracht.

In de sectoren bestaan verschillende sys-

temen van indexering. In de volgende sectoren is er een indexering in juni 2017.

- Aanvullend paritair comité voor de arbeiders (100)
- Groeven (opgelet: enkel voor de subcomités (102.01, 102.04 en 102.07)
- Cementfabrieken (106.01)
- Steenbakkerijen (114)

- Petroleum (117)
- Diamant (324)
- Beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven (327)
- Gezondheidsdiensten (330)

Surf naar [www.accg.be](http://www.accg.be) en klik door naar sector. Daar vind je de nieuwe lonen voor jouw sector.

### Afscheid van Robert

Je las het al op de vorige pagina's, het ABVV-congres duidde Robert Vertenueil aan als algemeen secretaris van het ABVV. Hij verlaat dus onze centrale, maar voor de goeie zaak. Om andere uitdagingen aan te pakken, maar met dezelfde passie en inzet. We bedanken Robert voor de jarenlange inzet en wensen hem veel geluk in zijn nieuwe functie.



Textielnijverheid  
CP 120

#### Koopkracht ↗ van de brutolonen

Verhoging met 1,1% van de effectieve en baremieke lonen vanaf 01/09/2017.

↗ **Syndicale premie**  
Verhoging van de syndicale premie van € 135 naar € 145.

#### SWT, tijdkrediet en landingsbanen:

▶ Verlenging van alle stelsel SWT (vroegere brugpensioen).

▶ Tijdkrediet: tk met motief (voltijds en 1/2) gedurende 36 maanden (opleiding) en 51 maanden (zorg).

▶ Landingsbanen: 1/5 en 1/2 vanaf 55 jaar voor zware beroepen en lange loopbanen.



Papierproductie  
PC 129

#### ↗ Koopkracht

Ruimte voor vrije onderhandelingen in de bedrijven waarbij verhoging 1,1% op de reële lonen vanaf 01.01.2018 gegarandeerd is.

#### ↗ Syndicale premie en bestaanszekerheid

Verhoging van syndicale premie tot 145 € en bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid van 6 naar 6,5 euro per dag.

#### Geen uitbreiding flexibiliteit

Geen bijkomende uitbreiding van de flexibiliteit. Anciënniteit als interim (max 1 jaar) telt voortaan mee bij toekenning van bedrijfs- of sectorvoorstellen.



Papierverwerking  
PC 136

#### ↗ Koopkracht

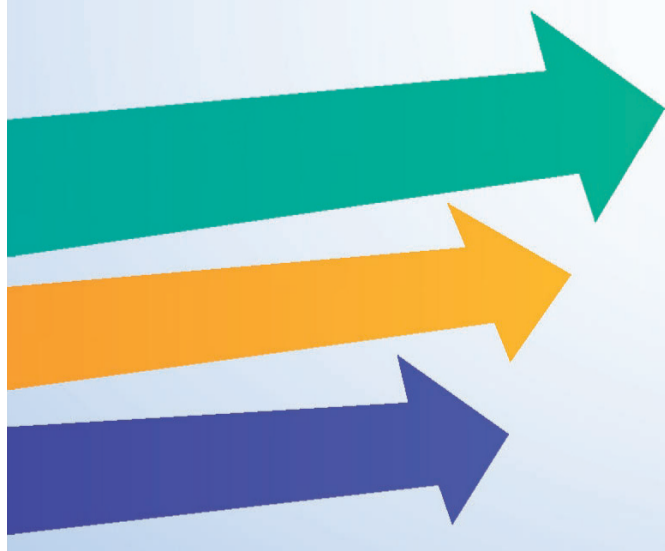
Toekenning van de maximale loonnorm van 1,1% op de baremieke en reële lonen met ruimte voor vrije onderhandeling in de bedrijven.

#### ↗ Premies

Verhoging van anciënniteitspremie met 50 euro, syndicale premie tot 145 € en bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid naar 6,3 euro per dag.

#### Maatregelen werkbaarheid

Geen bijkomende uitbreiding van de flexibiliteit en maatregelen om het werk werkbaarder te maken.







# Akkoorden 2017-2018: stand van zaken

Begin juni werd een akkoord bereikt in de paritaire comités 200 (APCB), 211 (Petroleum) en 215 (Kleding en confectie). Hier volgen de grote lijnen van de akkoorden.

## PC 200

### Koopkracht

De barema's en reële lonen stijgen met 1,1 procent vanaf 1 oktober 2017 voor alle bedienden, ook de niet-gebaremiseerde bedienden of kaderleden, ofwel wordt een gelijkwaardig voordeel in de bedrijven toegekend. In dat geval is een bedrijfsakkoord met de vakbonden nodig. Indien er geen syndicale afvaardiging is, moet elke bediende schriftelijk worden ingelicht. 420.000 bedienden zien hun koopkracht dus versterkt.

### Opleiding

De huidige maatregelen, van kracht tot in 2017, worden met één jaar verlengd, tot in 2018. Dit betekent twee dagen aan dezelfde voorwaarden als deze van de cao 2016-2017. Eind 2017 zal een onderhandeling plaatsvinden over de organisatie en de inhoud van de opleiding vanaf 2019 (aantal opleidingsdagen, pot met individuele en/of collectieve opleidingsdagen, procedure, inhoud, enzovoort). Wij houden je op de hoogte over het verloop en het resultaat van de onderhandelingen. Je kan het dossier opvolgen op [bbtk.org](http://bbtk.org).

### SWT

De maatregelen inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen) worden

verlengd voor de zware beroepen/nachtarbeid volgens de nieuwe leeftijdsvoorwaarden (58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2019) en voor lange loopbanen van 40 jaar.

### Tijdskrediet

Het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet met motief (om te zorgen voor je kind tot 8 jaar, palliatieve zorgen, verzorging van een ernstig ziek gezins- of familielid, verzorging van een gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar) wordt verhoogd tot een maximum van 51 maanden voor de bedienden met minstens vijf jaar anciënniteit, in tegenstelling tot de vroegere 48 maanden. Tijdskrediet voor opleiding wordt opgetrokken tot 36 maanden.

De landingsbanen zijn specifieke stelsels van tijdskrediet die het voor oudere werknemers mogelijk maken om het wat rustiger aan te doen aan het einde van hun loopbaan, vanaf de leeftijd van 55 jaar. 1/5de tijdskrediet blijft behouden en voortaan hebben bedienden ook recht op halftijds tijdskrediet.

### Verplaatsingskosten met privévoertuig

Vanaf 1 januari 2018 gaat het bedrag van de jaarlijkse bruto grens voor de tussenkomst in het privévervoer van € 26.250 naar € 27.750.

### Werkgroepen

Om te anticiperen op veranderingen in de sector en het werk van het paritair comité voor te bereiden werden een aantal werkgroepen opgericht of zullen hun opdrachten worden verlengd over de thema's van outplacement, invoering van de syndicale afvaardiging of over de toekomst van PC 200, gezien de harmonisering van de statuten, de hervorming van de PC's en de harmonisering van de aanvullende pensioenen.

### PC 211

Op voorwaarde dat de werknemers het ontwerpakkoord goedkeuren op 21 juni, vinden jullie hier de inhoud ervan.

### Koopkracht

De baremieke loonschalen en het effectief vast maandelijks loon van de gebaremiseerde bedienden zijn op 1 januari 2017 gestegen met 1,1 procent, met een minimum van € 39 per werknemer. De raffinaderijpremie is eveneens met 1,1 procent verhoogd op 1 januari 2017.

Er wordt de directies van de bedrijven aangeraden om de richtlijnen van de cao inzake koopkracht voor de kaderleden om te zetten.

### Syndicale premie

Het bedrag van de syndicale premie wordt berekend op het maximale bedrag, dat momenteel 145 euro draagt. Een syndicale premie wordt voorzien voor bedienden in SWT.

### Fietsvergoeding

De fietsvergoeding (momenteel

€ 0,23/km) wordt automatisch aangepast naargelang het door de regering vastgelegde plafond. Ook wie zich met een 'snelle' elektrische fiets verplaatst geniet van de tussenkomst zodra het regelgevend kader dit toelaat.

### Aanvullende pensioenen voor werknemers

Besprekingen voor de uitwerking van een geharmoniseerd aanvullend pensioenstelsel worden in werkgroepen voortgezet.

### SWT (vroeger brugpensioen)

Alle bestaande cao's worden verlengd tot minstens 31 december 2018 en opnieuw verlengd tot 30 juni 2018 zodra mogelijk.

### Maatregel voor oudere werknemers

Werknemers van 59 en ouder die minstens tien jaar in ploegen hebben gewerkt, kunnen vragen om in een arbeidsregeling zonder ploeg te stappen (dagwerk).

### Opleiding

Op bedrijfsvlak moet een opleidingsinspanning van gemiddeld vier dagen (berekend in voltijdse equivalenten) per jaar worden geleverd vanaf 1 januari 2017.

### Evaluatie inschakelingstraject

De procedure voor de herinschakeling van langdurig zieken is van toepassing sinds 1 december 2016. Een verslag wordt opgemaakt voor de sector over hun aantal, type maatregelen, enzovoort. Dit wordt besproken in het paritair comité van oktober 2018.

### PC 215

#### Koopkracht

De lonen van de gebaremiseerde bedienden worden verhoogd met 1,1 procent vanaf 1 oktober 2017 of gelijkwaardig voordeel concreet vorm te geven in de bedrijven.

#### Syndicale premie

De syndicale premie wordt verhoogd tot het wettelijk maximum, van € 135 naar € 145.

#### Tal van maatregelen verlengd

De huidige maatregelen inzake tijdskrediet, landingsbanen, werkzekerheid, SWT (vroegere brugpensioen) en opleidingen, blijven behouden voor 2017-2018. Je vindt ze in 'Wegwijs in je rechten - PC 215' op [www.bbtk.org](http://www.bbtk.org), rubriek 'Mijn rechten'.

#### Verplaatsingskosten met privévoertuig

Vanaf 1 januari 2018 gaat het bedrag van de jaarlijkse bruto grens voor de tussenkomst in het privévervoer omhoog naar 36.300 euro.

#### Uitzendkrachten

Uitzendperiodes voorafgaand aan een vaste aanwerving tellen mee voor anciënniteitsverlof.

#### In de pipeline

Qua mobiliteit, waardig werk of flexibiliteit worden gesprekken gevoerd in de bedrijven en/of in de paritaire organen.

#### Jongerenbarema's

Worden niet opnieuw ingevoerd. De huidige maatregelen inzake studentenjobs blijven behouden.

## JAARLIJKSE STUDIEDAG EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN

# Op zoek naar succesformule Europees syndicalisme

Op vrijdag 2 juni organiseerde de BBTK federaal haar jaarlijkse studiedag over het Europees syndicalisme. Een belangrijk thema, omdat economische beslissingen steeds meer in het buitenland worden genomen. Een sterkere samenwerking moet het antwoord zijn.

De voorbije jaren werden onder meer de sociale systemen en het vakbondlandschap in de andere Europese landen onder de loep genomen. Dit jaar lag de focus op de juridische aspecten van de Europese ondernemingsraden. Welke wetgeving is van toepassing? Kan men naar de rechtbank stappen? Hoe evolueert de rechtspraak op het terrein? En welke rol kan de sociale inspectie spelen? Voor de gelegenheid had de BBTK de eer om Romek Jagodzinski, dé expert van het Europees vakbondsinstituut (ETUI), en ABVV-expert Jean-Luc Struyf te verwelkomen.

De hamvraag van de studiedag werd echter voorgelegd aan onze delegees via een inter-

actieve workshop. Wanneer wenden we best juridische middelen aan? Wanneer opteren we voor een politiek-syndicale strategie? Opmerkelijk: slechts in uitzonderlijke omstandigheden lijkt de juridische weg aangewezen. De sleutel tot succes ligt bij een betere onderlinge communicatie en cohesie onder de vertegenwoordigers van de verschillende landen.

Enkel wanneer de centrale directie weigert een Europese ondernemingsraad (EOR) op te richten, lijkt een beroep op de sociale inspectie of een klacht bij de arbeidsrechtbank aangewezen. Kortom, het Europees syndicalisme lijkt te werken volgens dezelfde spelregels als het Belgisch syndicalisme – al is de context minder gunstig. Het komt erop aan zelf syndicaal de handen uit de mouwen te steken. De BBTK federaal wil deze studiedag jaarlijks herhalen en plant in het najaar ook een werkgroep EOR die de informatiedoorstroming tussen Europese afgevaardigden moet versterken.



## PC 200: premie en ecocheques in juni

In het APCB (PC 200), dat bijna 420.000 werknemers telt, heeft de BBTK de laatste jaren een aantal belangrijke cao's op sectorvlak onderhandeld die je in juni financiële voordelen opleveren.

Sinds 2016 wordt in juni jaarlijks een premie van 250 euro bruto uitbetaald aan werknemers van PC 200. Aangezien de premie werd geïndexeerd, heb je voor het jaar 2017 recht op een maximumbedrag van 252,83 euro.

De premie wordt berekend in functie van je effectieve en gelijkgestelde werkdagen (bijvoorbeeld de dagen vaderschaps- en moederschapsverlof of de dagen waarvoor de werkgever je een loon betaalt tijdens je afwezigheid) van juni 2016 tot mei 2017.

Als je deeltijds werkt, heb je recht op de premie evenredig met je werkregeling. Als je het bedrijf verlaat of ontslagen wordt tijdens de referentieperiode, heb je eveneens recht op de premie naar rato van je prestaties tijdens de referentieperiode (behalve als je ontslagen werd om een dringende reden).

Naargelang het bedrijf waarin je werkt, is het mogelijk dat de premie van 252,83 euro wordt omgezet in een gelijkwaardig voordeel (op voorwaarde dat de syndicale afvaardiging hiermee instemt).

Het gelijkwaardig voordeel kan verschillende vormen aannemen (invoering of verhoging maaltijdcheques, invoering of verhoging groepsverzekering, enzovoort).

Wil je weten waarop je in je bedrijf precies recht hebt? Informeer je bij je syndicale afvaardiging over de premie of de omzetting ervan in een gelijkwaardig voordeel.

Sinds enkele jaren kunnen de werknemers van PC 200 in juni ook tot 250 euro aan ecocheques ontvangen. Het bedrag hiervan wordt berekend in functie van je werkdagen tijdens de referentieperiode van juni 2016 tot mei 2017.

Deeltijdse werknemers hebben eveneens recht op de ecocheques, waarvan het bedrag varieert naargelang van de werkregeling: 250 euro als je 4/5de werkt, 200 euro als je 3/5de werkt, 150 euro als je halftijds werkt en 100 euro als je minder dan halftijds werkt.

Als je het bedrijf verlaat of ontslagen wordt tijdens de referentieperiode, heb je ook recht op de ecocheques evenredig met je prestatie tijdens de referentieperiode. De ecocheques kunnen worden omgezet in een gelijkwaardig voordeel in de bedrijven.

Dit had moeten gebeuren uiterlijk op 31 oktober 2016. Als er binnen deze termijn geen enkele omzettingsmaatregel werd genomen in je bedrijf, heb je recht op de ecocheques in juni van dit jaar. Als er een syndicale afvaardiging is, moet deze inspraak hebben in de omzetting. Als er geen syndicale afvaardiging is, moet de werkgever je hierover vooraf inlichten.

## ■ MOBILISATIE GRONDWETTELIJK HOF

# Horval vraagt nietigverklaring flexi-jobs

De vakbonden vechten het systeem van flexi-jobs aan voor het Grondwettelijk Hof. Op 7 juni riep advocaat Jan Buelens tijdens zijn pleidooi op tot de nietigverklaring van de bepalingen rond flexi-jobs.

Meester Buelens legde de nadruk op de ernstige nadelen van het systeem van flexi-jobs voor de werknemer. We hernemen hier de voornaamste elementen uit zijn pleidooi.

**Discriminatie**

Er bestaan verschillende vormen van discriminatie tussen flexi-jobbers en reguliere werknemers. Het wettelijk bepaald flexi-loon ligt lager dan de geldende lonen binnen de sector. Dit heeft gevolgen voor de sociale-zekerheidsrechten, die beperkt zijn tot het strikte minimum. Flexi-job-werknemers krijgen geen dubbel vakantiegeld. Er wordt van hen ook een grenzeloze flexibiliteit verwacht: ze kennen hun uurrooster niet op voorhand.

Voor de wetgever volstaat het niet om discriminatie aan te tonen, want dat kan eventueel gerechtvaardigd worden door de nagestreefde doelstellingen. Ook daar toonde Buelens aan dat er geen enkele redelijke rechtvaardiging bestaat voor de omvang van de discriminatie. Volgens de regering zou de flexi-job zwartwerk bestrijden, maar in werkelijkheid

doet deze maatregel niets anders dan zwartwerk legaliseren. De regering stelde flexi-job voor als een compensatie voor het geregistreerde kassasysteem. Daar is echter niets van aan, want flexi-jobs zijn ook mogelijk in bedrijven zonder geregistreerd kassasysteem.

**Verschuiving**

In tegenstelling tot wat minister van Werk Kris Peeters (CD&V) beweert, is het flexi-jobsysteem helemaal geen marginaal systeem. Het systeem is nog maar pas opgestart en al 20 procent van de werkgevers maakt er gebruik van. De flexi-jobs zijn al goed voor 9 procent van de werkgelegenheid in de horeca. Een verschuiving vindt plaats van extra's en reguliere werknemers naar flexi-jobbers.

Volgens werkgeversorganisaties worden systemen ingevoerd om de flexi-jobs te 'maximaliseren', of beter gezegd, te misbruiken. Sommige werkgevers voegen verschillende etablissementen samen en vormen de voltijdsen om tot een 4/5de werknemer aangevuld met een flexi-job tussen de verschillende

etablissementen. Voltijdse reguliere werkgelegenheid wordt op legale wijze bedreigd.

**Zonder overleg**

Buelens onderstreepte dat de maatregel bij wet werd opgelegd zonder de sociale partners te raadplegen. Zo wordt het sociaal overleg in de sector in vraag gesteld.

De vraag tot nietigverklaring betreft ook de vrijwillige prestatie van 300 of 360 overuren. Ook daar beweert de regering dat het een 'marginale' maatregel is, want de werkgever moet een onvoorziene buitengewone vermeerdering van het werk aantonen. Maar wat stellen we vast in de pers? Minister Peeters belooft al de voorwaarde van het motief af te

schaffen. Dat komt erop neer dat er zonder enig motief wekelijks 7,5 overuren gepresteerd kunnen worden.

Tot slot vestigde meester Buelens de aandacht van het Grondwettelijk Hof op het belang van hun oordeel, niet alleen voor de horeca maar ook voor alle andere sectoren. Als het systeem van flexi-jobs blijft bestaan, zal het ongetwijfeld uitgebreid worden naar andere sectoren. De werkgeversfederaties van de bakkerijen en de slagerijen vragen er al luidkeels om.

Het Hof gaf geen specifieke termijn aan. We nemen aan dat binnen de drie maanden een uitspraak volgt.



## Solidariteit stopt niet aan de grenzen, bedrijven doen dat ook niet

Silvie Mariën maakt van internationale solidariteit haar levensmotto. Ze is voor ABVV Horval verantwoordelijk voor de internationale projecten. Een gesprek over wat haar drijft.

**Ben je bewust bezig met het fruit dat je in de winkel koopt?**

"Ik probeer heel bewust te kopen. Fruit verpakt in piepschuim koop ik niet, want dat is nefast voor het milieu. Tegelijk probeer ik op de hoogte te blijven van waar het fruit vandaan komt en in welke omstandigheden het geteeld of geproduceerd is. Dat is vaak moeilijk. Ernstige schendingen halen niet altijd de media, maar ook als er bijvoorbeeld een akkoord bereikt wordt of er worden positieve resultaten geboekt, hoor je dat niet altijd."

**Wat doet ABVV Horval?**

"Op het logo van ABVV Horval staat niet voor niets 'van in de grond tot op het bord'. Samen met onze partners, ijveren we voor duurzame productieketens. Hoe worden de producten geteeld? Wat zijn de arbeids- en loonvoorwaarden voor werknemers maar ook voor de kleine boeren ter plaatse? Hoe gebeurt het transport? Hoe zit het met de invoerrechten in Europa? Die keten leidt uiteindelijk tot de verwerking en retail

van producten in Europa. Daar zetten we ons niet alleen in voor de horeca, maar ook voor de consumenten. We informeren en sensibiliseren vakbondsafgevaardigden in de bedrijven. Zij doen hetzelfde met hun collega's in de fabrieken, die dat op hun beurt overbrengen naar hun gezin en kinderen."

"We denken niet alleen aan de toeleveringsketen van zuid naar noord maar ook in het zuiden zelf. Alles is gelinkt. In Bolivia bijvoorbeeld ondersteunen we de communes in het Andesgebergte om meer en duurzamer te produceren. Tegelijk werken we samen met de lokale hotelindustrie opdat zij de producten van de Andescommunes zouden afnemen. 'Van in de grond tot op het bord' is niet zomaar een loze slogan."

"We versterken de vakbonden financieel, maar belangrijker voor ons is de uitwisseling van ervaring en kennis. Op Europees niveau hebben we overleg in de Europese ondernemingsraad, maar wij zien dat de vakbondsafgevaardigden of militanten op internationaal niveau geen mogelijkheden hebben om elkaar te ontmoeten of ervaringen uit te wisselen. We organiseren daarom zelf uitwisselingsmomenten met steun van de internationale voedingsvakbond IUF. Om

de internationale spelers, multinationals, tegen te gaan, heb je internationaal een sterk netwerk nodig."

**Wat drijft je voor de strijd voor landarbeiders?**

"De sociale ongelijkheid zit in ons bloed. Als sterke vakbond in België, hebben wij al een lange weg afgelegd, wij staan erom bekend om op de barricades te staan. Solidariteit eindigt niet aan de landsgrenzen. Bedrijven doen dat ook niet. Wat scheef is proberen we recht te trekken. We zien het voor onszelf als een heel belangrijke rol om mensen bewust te maken waar onze producten vandaan komen. Iedereen zou waardig werk moeten hebben, ook in het zuiden."

**Heb je zelf al de projecten die ABVV Horval via FOS ondersteunt, bezocht en wat is je het meest bijgebleven?**

"Jazeker en ik heb daar heel veel van bijgeleerd. Bananenplantages zijn er in Europa of in België natuurlijk niet. Dus dat laat toch wel een indruk na."

### Fruit valt niet uit de lucht.

In Ecuador, Honduras en Zuid-Afrika werken landarbeiders lange en zware werkdagen onder een verzengende zon, tegen hongersnood, en onbeschermd tegen pesticiden.

**Arbeiders verdienen respect, waar ook ter wereld!**

De arbeiders op de fruitplantages komen op voor hun rechten. De vakbonden daar willen samen met FOS en ABVV Horval, het tij keren. Het is tijd om waardig werk voor iedereen te garanderen!

Ontdek wat jij kan doen op [www.eerlijkfruit.be](http://www.eerlijkfruit.be)



"Op de fruitplantages vind je, door de seizoensarbeid, vaak migranten-werknemers. Vaak zijn dat mannen alleen. Bij gebrek aan werk worden ze gedwongen om hun partner en kinderen achter te laten op zoek naar werk. Dikwijls leven ze een half jaar gescheiden van hun gezin naar wie ze af en toe wat geld opsturen. Ik vind dat geen waardig leven. Toen ik zag dat arbeiders in Bolivia op krakemikkige stapelbedden met juttan zakken moesten slapen, waande ik me haast in Breendonk."



Slechts 30 maanden en 18 dagen te gaan om kinderarbeid in de cacao productie te stoppen

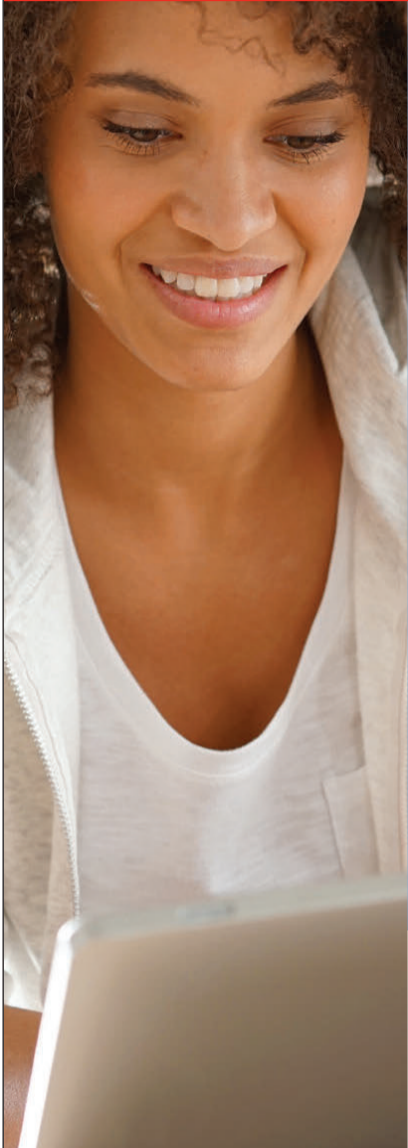
## Internationale dag tegen kinderarbeid

Op 12 juni organiseerde EFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) in samenwerking met ABVV Horval de internationale dag tegen kinderarbeid. Meer dan twee miljoen kinderen werken in de cacao teelt in West-Afrika. In 2001 beloofden de grote chocoladebedrijven kinderarbeid uit de industrie te bannen. Daar zijn ze echter niet in geslaagd. De deadline werd uitgesteld tot 2020. Wij vinden dat de bedrijven hun beloftes moeten nakomen en nu moeten handelen. Het aftellen begint: nog maar 30 maanden en 18 dagen te gaan. Voor meer informatie over de ondernomen acties, verwijzen we naar onze website: [www.horval.be/nl/internationaal/actualiteit](http://www.horval.be/nl/internationaal/actualiteit)



## DIGITAAL SYNDICAAL

### De dienstverlening van jouw vakbond in een muisklik



#### JOUW DIGITALE DOPKAART (EC3)

Als je volledig werkloos bent, kun je jouw stempelkaart elektronisch invullen. De eerste keer op een computer, nadien ook op een tablet of een smartphone. Je krijgt een dopkaart op je scherm die er net hetzelfde uitziet als je oude papieren kaart.

[www.socialezekerheid.be](http://www.socialezekerheid.be)  
> burger > online diensten

**Meer info op**  
[www.abvvregioantwerpen.be](http://www.abvvregioantwerpen.be)  
[www.abvvmechelenkempen.be](http://www.abvvmechelenkempen.be)

## Info voor werkzoekenden

Donderdag 22 juni of 3 juli van 13.30 tot 16.30u  
**Infosessie DIGI-INFO**

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.

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](mailto:adviespunt.antwerpen@abvv.be). Meer info op [www.abvv-regio-antwerpen.be](http://www.abvv-regio-antwerpen.be)

#### INSCHRIJVINGSTROOK DNW 16-06-2017



Naam \_\_\_\_\_

Voornaam \_\_\_\_\_

Straat \_\_\_\_\_ Nr. \_\_\_\_\_ Bus \_\_\_\_\_

Postnummer \_\_\_\_\_ Woonplaats \_\_\_\_\_

Tel of GSM \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

Ik schrijf me in voor de infosessie **Digi-info** op  22-6-2017  3-7-2017

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

## IS EEN OPLEIDING OF HERSCHOLING IETS VOOR JOU?

ABVV-dienstverlening  
**de rode draad**  
in je loopbaan



**ABVV**  
REGIO ANTWERPEN

Contract, loon, premies, vakantiegeld, ziekte, werkloosheid, tijdskrediet, brugpensioen, werk zoeken, ...

[www.abvv-regio-antwerpen.be](http://www.abvv-regio-antwerpen.be)

# Eerste hulp voor schoolverlaters

Het einde van het schooljaar is in zicht. Voor velen betekent dit twee maanden genieten van een welverdiende rustperiode. Maar voor studenten die de school verlaten, staat er van alles te gebeuren. We maakten een checklist opdat je zeker niets vergeet.

## ■ Schrijf je in bij VDAB vóór 1 augustus

Die inschrijving verhoogt je kans op een job en opent de deur naar tewerkstellingsmaatregelen. Je inschrijving is ook een voorwaarde om je beroepsinschakelingsstijd (afgekort BIT) te starten. Als je na verloop van tijd niet of niet meer aan het werk bent, kan je recht hebben op inschakelingsuitkeringen. Even gewerkt, maar opnieuw gestopt? Schrijf je dan zeker terug in.

Als je op 30 juni afstudeert, dan begint je BIT ten vroegste te lopen op 1 augustus. Bij een tweede zit begint de BIT op de dag van de inschrijving, maar ten vroegste na je tweede zit.  
Zie [www.vdab.be](http://www.vdab.be)

## ■ Word lid van ABVV-jongeren

Zolang je scholier, student of jongere in je BIT bent, kan je je gratis aansluiten bij ABVV-jongeren als Magik?-lid. Wij voorzien je van de beste informatie over studentenarbeid, BIT, Jeugdvakantie, enzovoort. Desnoods helpen we je je rechten af te dwingen (o.a. met rechtsbijstand).  
Zie [www.abvvmagik.be](http://www.abvvmagik.be)

## ■ Zoek grondig en actief naar werk

Tijdens de BIT moet een schoolverlater zeer actief meewerken aan de zoektocht naar werk: het individueel inschakelingsproject. Een positieve beoordeling van je inspanningen is een voorwaarde voor latere uitkeringen. Hou alle bewijsstukken van de pogingen om werk te vinden netjes bij en ga altijd in op de uitnodigingen van de VDAB en RVA.

## ■ Schrijf je in bij het ziekenfonds

Zolang je studeert, ben je tot je 25ste verzekerd door de ziekte- en invaliditeitsverzekering van je ouders. Dat blijft zo tijdens de BIT. Eenmaal je die doorlopen hebt of werk vindt, moet je jezelf aansluiten bij de mutualiteit.  
Zie [www.socmut.be](http://www.socmut.be)

## ■ Geen werk op het einde van je beroepsinschakelings-tijd? Ga naar het werkloosheidskantoor

Ten laatste op dat moment ga je langs bij de werkloosheidsdienst van het ABVV om je aanvraag op uitkeringen in orde te maken. Het ABVV is immers ook een uitbetalingsinstelling die jouw werkloosheidsuitkering kan uitbetalen.  
Zie [www.abvv-vlaamsbrabant.be](http://www.abvv-vlaamsbrabant.be)



Meer informatie? Contacteer onze jongerenwerker Farid El Afi: 016 27 18 94 of [jongeren.vlbr@abvv.be](mailto:jongeren.vlbr@abvv.be)

Op zoek naar sollicitatietips of vragen over de onlinetool 'Mijn VDAB'? Contacteer onze dienst loopbaanadvies via [loopbaanadvies.vlbr@abvv.be](mailto:loopbaanadvies.vlbr@abvv.be)

## Wereldfeest Leuven: Op zoek naar Utopia

Op zaterdag 3 juni vond de 29ste editie van het Leuvense Wereldfeest plaats. Ook dit jaar was het ABVV van de partij!

500 jaar geleden rolde in Leuven het boek 'Utopia' van de Britse humanist Thomas More van de drukpersen. In het boek gaat de schrijver op zoek naar de ideale samenleving. Ook het Wereldfeest komt al bijna dertig jaar op voor een andere, betere – ja zelfs ideale – wereld. Onder de noemer "Op zoek naar Utopia" werd een hele reeks inhoudelijke activiteiten voorgesteld. Zo was er het Gastvrij Terras, een workshop rond diversiteit van Hart boven Hard, de Utopia Kunststoren en de actiestand van de Noord-Zuidbeweging.

Aan de ABVV-infostand kon je terecht voor allerlei informatie over onze culturele en internationale werking. In samenwerking met FOS – socialistische solidariteit wereldwijd, werd de campagne 'Eerlijk fruit' in de kijker geplaatst. Een rechtvaardige wereld, waar het fruit dat wij consumeren niet de vruchten zijn van uitbuiting van arbeiders elders in de wereld, dat is wat we willen. Voorbijgangers konden onder de slogan 'Fruit valt niet uit de lucht' hun reflexen testen.

Tot in de late uurtjes was het op het Wereldfeest genieten van een heerlijke mix van optredens, dj-sets en workshops, een duurzame en exotische wereldkeuken en een kleurrijke wereldmarkt.

Neem ook een kijkje op [www.fos-socsol.be](http://www.fos-socsol.be) voor meer info over de campagne 'Eerlijk fruit'.

Blijf op de hoogte van ons cultureel aanbod via [www.facebook.com/linxplus.vlaamsbrabant](https://www.facebook.com/linxplus.vlaamsbrabant).



## Sms-dienstverlening bij ABVV

Hoeveel bedraagt mijn werkloosheidsuitkering? Is het bedrag al gestort? Met één gratis sms ontvang je deze info maandelijks op je gsm.

Zodra de betaling aan je bank werd uitgevoerd, ontvang je per sms de mededeling van het netto bedrag en de datum van betaling. Deze sms-service is gratis.

Inschrijven voor de sms-service? Kom even langs of bel naar jouw kantoor in de buurt. Je vindt ons op [www.abvv-vlaamsbrabant.be](http://www.abvv-vlaamsbrabant.be).



## E-BIKES VAN MINERVA

### Fiets de zomer tegemoet!

Voor deze actie slaat SamenSterker de handen in elkaar met Minerva uit Leper. Fietsen maken voor iedereen, daar is Minerva elke dag gepassioneerd mee bezig. Ons superaanbod omvat e-bikes, en ook stads- en kinderfietsen. Voor elk wat wils!

Koop je fiets aan via SamenSterker en geniet van volgende voordelen:

- tot € 600 korting
- binnen 3 weken gratis levering aan huis, na ontvangst betaling
- 2 jaar garantie op stads- en kinderfietsen
- 3 jaar garantie op e-bikes + jaarlijks gratis onderhoudsbeurt gedurende 3 jaar
- eigen hersteldienst (7 op 7, 12 uur per dag telefonische bijstand) & herstellingen aan huis

Surf naar [www.samensterker.be](http://www.samensterker.be) voor ons volledige fietsengamma en bestel online!



### TESTEN EN VERGELIJKEN?

Kom naar ons demo-moment in Merchtem (Avondmarkt) op 30 juni 2017



# ZATERDAG 1 JULI 2017

## CC SENIOREN RONSE/LINX+

# DAGUITSTAP

# "DE DELTA ROUTE"



We zorgen voor een leerrijke en boeiende dag in Nederland.

Velen onder ons bekeken op één de reeks "Als de dijken breken", waarin duidelijk werd gemaakt wat een enorm natuurgeweld in Nederland in het jaar 1953 het leven van duizenden mensen heeft geëist.

We starten bij het Watersnoodmuseum waar ons een algemene inleiding wordt gegeven zodat we ons een beeld kunnen vormen van de overstroming.

Een jaar na de vreselijke ramp van 1953 werd de eerste steen gelegd voor de Hollandse IJsselkering. Daarmee startte de Rijkswaterstaat de bouw van Nederlands grootste verdedigingssysteem tegen hoogwater: de "Deltawerken".

Maar liefst 13 verschillende sluisen beschermen Nederland tegen het water.

### PROGRAMMA:

- Bezoek "watersnoodmuseum": inleiding door een gids + koffie en gebak.
- Middagmaal in restaurant t'Stammineeke  
Keuze tussen: Kipfilet in roomsaus - Varkensnitsel of Scholfilet in remoulade saus, met warme groentjes en gebakken aardappelen.  
Menu keuze te vermelden bij inschrijving
- Bezoek aan de "Maeslantkering": het grootste sluis van Europa, met film en gids.
- De "Oosterscheldekering" zien we bij het langs rijden.
- Op de terugweg voorzien we een stop voor een broodje.

Prijs: ABVV/ACOD leden 50 euro - niet leden 55 euro

Storten op: CC Senioren Ronse - Stationstraat 21 - 9600 Ronse

rek.nr. BE38 7512 0055 0772 - vermelding: naam + delta werken

Info en inschrijving bij Marcel Vandenhecke 055/21.50.29 - Jenny Gevaert 0496/35.91.09

Christine Geenens 055/33.90.06

Max 50 deelnemers

Opstap bus: Brakel rondpunt : 7u15 - Ronse COC : 7u30 - Leupegem Kerk : 7u50

Terug +- 21 u.

Het wordt een lange busreis maar méér dan de moeite waard.



VU: Marcel Vandenhecke, Stationstraat 21 9600 Ronse

**UNFAIR TRADE**  
**BITTER ORANGES**  
**UNDERPAID LABOUR**  
**DE BITTERE VRUCHTEN VAN UITBUITING**

**EXPO**

**15 - 23 JULI 2017 / 11-18u**  
**GENT / ONS HUIS**

VIENNA-ROMA-GENEVA-**GENT / ONS HUIS**-BRUSSEL-LEUVEN-LUXEMBURG-  
MONS-CHARLEROI-INNSBRUCK-MONTREAL-WINNIPEG-WOLFSBURG

Linx+ FOS WVA gent: zoveel stad

## Ontdek het vormingsprogramma 2017-2018

**Een gevormde militant staat sterker op de werkvloer.**  
We willen jou versterken in het syndicaal werk. Sociale rechten krijgen we niet zo maar. In onze vormingen geraak je wegwijs in de rechten en plichten. In onze vormingen trainen we samen in een veilige omgeving om assertief en correct op de werkvloer en in de maatschappij voor de rechten van de werknemers op te komen.

**Basisvorming**  
Vakbondswerk betekent praten met je collega's. Zo word je sterker op de vloer, in de vakbond en tegenover je baas. In deze cyclus maak je kennis met het ABVV, de structuur van het sociaal overleg op het bedrijf, de syndicale werking, de ideologie en de waarden. We bekijken het vakbondswerk stap voor stap in een bredere context.

**Themavormingen**  
Themavormingen behandelen een ruim aanbod van thema's die voor de syndicale of maatschappelijke inzet belangrijk zijn.

**Programma:**

1. themaweek 1: Overleg in de picture
2. themaweek 2: Werkdruk & stress op de werkvloer
3. themaweek 3: Vakbond? Een positief verhaal

**Modules**  
Met deze modules richten wij ons op jouw specifieke uitdagingen in het sociaal overleg. De plaatsen zijn beperkt. Geïnteresseerd om nieuwe ideeën op te doen en jouw ervaringen over deze syndicale instrumenten te delen

**Programma:**

1. EFI voor beginners en gevorderden (OR)
2. Jaarlijks actieplan (CPBW)
3. Greep op het personeelsbeleid (Alle mandaten)
4. Duurzaam werk = werkzekerheid (Alle mandaten)

Inschrijven kan je via jouw beroepssecretaris.  
Meer details over de regionale programmatie vind je op onze website [www.abvv-oost-vlaanderen.be](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be).

# SAMENAANKOOP FIETSEN

Elk jaar organiseert SamenSterker een groepsaankoop van elektrische, stads- en kinderfietsen. Deze actie loopt van begin april tot eind september.

Er werd een korting van 33% tot 52% bedongen voor onze klanten bij Prestige nv.

Levering gebeurt enkele weken na betaling van het volledige bedrag.

U kan de fietsen uitproberen op een van onze testmomenten. Neem een kijkje op onze website om ons aanbod te leren kennen en te zien wanneer er een testmoment plaatsvindt bij jou in de regio.



### IN GROEP KOPEN WERKT

SamenSterker Oost-Vlaanderen  
0477 90 60 78  
oost-vlaanderen@samensterker.be  
www.samensterker.be





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

### BIZ'ART TORHOUT

**Tentoonstelling Academie - 17 juni tot 1 juli**  
Op zaterdag 17 juni om 11 uur opent de expo van De Andere Academie. Deze vzw organiseert een beeldende opleiding voor personen met een mentale beperking. Hun atelier ligt in hartje Torhout, waar docenten de creatieve en artistieke talenten van de cursisten op professionele wijze verder ontwikkelen en stimuleren. Jaarlijks houdt De Andere Academie in het cultuurcentrum een eindtentoonstelling, die telkens een hoofdthema heeft. Dit jaar werkten de cursisten rond het thema 'In de huid van'. De resultaten zijn te bezichtigen van 17 juni tot begin juli, elke werkdag en zaterdag van 13.30 tot 17.30 uur. Biz'art organiseerde onlangs een Blues- en streekbierencafé en een bluesfestival ten voordele van De Andere Academie. Tijdens de opening wordt een cheque overhandigd. Meer info op [www.deandereacademie.be](http://www.deandereacademie.be).

### DE EGELANTIER

**Petanque 2017 - 19 juni en 3 juli**  
Op maandag 19 juni en 3 juli komen de Egelantiers terug samen om petanque te spelen in De Molenhoek. Ook zij die nog niet kennismaakten met onze 14-daagse speelnamiddagen, zijn van harte welkom. Laat je tot het petanque verleiden. Het is niet moeilijk en al doende leer je het spel. Je bent ook steeds in goed gezelschap. Kom gerust langs om 14.30 uur in De Molenhoek. Info bij Eric (050 60 69 21), Hélène (050 60 29 87), Daniel (0474 34 03 31), Jeanine (0496 36 75 55) of Magda (050 60 82 07).

### CC LAUWE

**Info belastingen - tot 24 juni**  
CC Lauwe organiseert samen met Curieus Lauwe infomomenten over de belastingen in Rekkem, Lauwe en Menen (meer info via 0497 46 72 28). Het belastingformulier wordt gratis ingevuld en de te verwachten aanslag wordt berekend. Dit gaat door op volgende data:

- 17 juni (9.30 - 12u):  
De Nieuwe Wandeling, Leiestraat 64, Lauwe
- 22 juni (19u - 21u):  
De Witte Zwaan, Generaal Lemanstraat 16, Menen
- 23 juni (19u - 21u):  
La Paix, Schansstraat 109, Menen
- 24 juni (9u30 - 12u):  
Astoria, Hospitaalstraat 67, Lauwe

Breng zeker mee: gegevens omtrent gezinstoestand, alle fiscale fiches van inkomsten van 2016, verlofstrook, betaalbewijzen buitenlandse pensioenen, aanslag grondbelasting, vorig aanslagbiljet en attesten aftrekbare bedragen (pensioensparen, levensverzekering, kinderopvang, giften, openbaar vervoer, aftrek intresten en kapitaalaflossingen hypothecaire leningen ...). Breng ook volgende gegevens mee over uw lening: datum afsluiting lening, geleend bedrag, indien herfinanciering ook de gegevens van uw eerste lening.

### DE BRUG KORTRIJK

**Bowlen en pannenkoek - 22 juni**  
Op 22 juni organiseert De Brug Kortrijk een gezellige namiddag in Bowling De Max. We spreken af om 14.30 uur (Stationsplein 6A 25, Kortrijk). We spelen samen twee spelletjes bowling en genieten van twee pannenkoeken en twee drankjes. Deelname aan deze leuke namiddag kost 9 euro. Inschrijven is verplicht en kan bij één van de bestuursleden of via [sinnaeve.eddy@gmail.com](mailto:sinnaeve.eddy@gmail.com) of 0486 23 31 97 vóór 16 juni. Inschrijving is pas officieel na overschrijving van het bedrag op BE40 8776 2452 0163.

### CIS

**Feest in 't Park in Brugge - 24 juni**  
Zoals ieder jaar is het ABVV West-Vlaanderen samen met FOS aanwezig op Feest in het Park in Brugge. Dit jaar gaat dit door op zaterdag 24 juni vanaf 13 uur in het Minnewaterpark. Er is een leuk en gevarieerd programma met muziekoptredens, Fair Trade Shows, workshops, straattheater ... Een ideale uitstap om de zomer mee in te zetten. Voor het volledige programma surf je naar [www.feestintpark.be](http://www.feestintpark.be).

### AUGUST VERMEYLENFONDS

**Feestzitting 80 jaar Vermeylen en Vernissage - 24 juni**  
Het August Vermeylenfonds organiseert een kunsttentoonstelling met werken van Marnix Beirlandt, Marc Galle en Martine Depypere. Deze is te bezichtigen in VC Mozaïek (Overleiestraat 15A, Kortrijk) van zondag 25 juni tot en met zondag 2 juli. Op weekdays kan dit tussen 14 en 17 uur, in het weekend tot 18 uur. De tentoonstelling wordt feestelijk geopend op 24 juni. Om 16 uur start de feestzitting om 80 jaar Vermeylen te vieren. We tonen een historisch filmfragment en het werk 'De Wandelende Jood' wordt kort besproken. Om 17 uur volgt de opening van de tentoonstelling door schepen Axel Weydts met een vernissage. Inschrijven kan via [mjkerckhove@telenet.be](mailto:mjkerckhove@telenet.be).

### WARM BEERNEM

**Fiesta Latina - 1 juli**  
Op 1 juli vieren we zuiders feest in zaal Sinjo (Lattenklieresstraat 20, Sint-Joris, Beernem). Er staat een reisverslag van Argentinië op het programma, gevolgd door een swingende salsa-initiatie door Salsa de Brugas, die een spetterende fuif op gang zal trekken. Er zijn live optredens van Puertas (19.30u) en Empezzamos (20u). Dit alles voor slechts 4 euro. Hopelijk kunnen we jullie daar massaal verwelkomen. Meer info via [warmbeernem@gmail.com](mailto:warmbeernem@gmail.com), Xavier Stevens (0473 97 62 89) of Giovanni Doom (0496 68 83 07).

### BBQ MET OPTREDEN PAR HAZARD

**Senioren 't Meulentje - 8 juli**  
Wie zomer zegt, zegt barbecue. Daarom organiseren de senioren 't Meulentje samen met S-Plus op 8 juli een heerlijke barbecue. Deze gaat door in Buurtcentrum De Dijk (Blankenbergsesteenweg 221, Brugge-Sint-Pieters) vanaf 12 uur. Op het menu staat een aperitief, drie stukken vlees, côte à l'os en een ijsje. Er is een fantastisch optreden van Par Hazard. Leden van 't Meulentje en van S-Plus betalen 20 euro, niet-leden 25 euro. Inschrijven kan bij Marie-Jeanne Lambert op 0474 84 45 14. Inschrijving is pas geldig na overschrijving (vóór 1 juli) op BE79 7512 0804 4933 met als mededeling BBQ' en het aantal personen.

### DE BRUG KORTRIJK

**Bezoek Pairi Daiza - 21 september**  
Op donderdag 21 september trekken we

samen met de bus naar Pairi Daiza. Het wordt een prachtig (vrij) bezoek aan onder andere de reuzenpanda's, de koala's, orang-oetans, witte tijgers en gorilla's in een indrukwekkende omgeving. De uitstap kost 45 euro. Hierin zitten busreis, toegangsticket en een avondboterham. We vertrekken om 8.30 uur aan de Bond Moyson (Kennedypark, Kortrijk). Inschrijven is verplicht en kan bij één van de bestuursleden, via [sinnaeve.eddy@gmail.com](mailto:sinnaeve.eddy@gmail.com) of 0486 23 31 97 vóór 5 september. Inschrijving is pas officieel na overschrijving van het bedrag op BE40 8776 2452 0163. Schrijf je snel in voor deze mooie en ontspannende uitstap.

### BIZ'ART TORHOUT

**Biz'art Blues Rally - Gezocht M/V Bluestalent**  
Biz'art wil opkomend talent een podium, belichting en PA aanbieden en organiseert daarom een Blues Rally. De aftrap wordt gegeven op vrijdag 18 augustus. De halve finales gaan door op 8 september, 6 oktober en 3 november in Club de B (Torhout). De acht geselecteerde groepen spelen elk 45 minuten. Een professionele jury bepaalt wie er doorgaat naar de finale op 2 december. De winnaar krijgt een plaats op de affiche van Biz'art Blues Festival '18 en 500 euro. De optredens starten telkens om 20 uur. Inkom bedraagt 5 euro. Steun jij ook jong talent? Kom deze jonge helden dan aanmoedigen. Wie zich kandidaat wil stellen voor de halve finales neemt contact op met Geert (0486 21 75 54 of [geertonraedt@hotmail.be](mailto:geertonraedt@hotmail.be)). Stuur een beknopt cv van jou of je band, en een demo. Meer info via [www.wixsite.com/bizart-torhout](http://www.wixsite.com/bizart-torhout).

### CC ARDOOIE

**Vinyl- en muziekbeurs**  
**Gezocht standhouders**  
Op 24 september organiseert de Culturele Centrale Ardoorie een tweedehands vinyl- en muziekbeurs. De beurs gaat door van 9 tot 15 uur in OC 't Zonneke (Ardooriestraat 12, Koolskamp). We zoeken nog enthousiaste standhouders voor deze beurs. Heb je nog platen of cd's liggen die je niet meer beluistert? Schrijf je dan zeker in via [culcentra@hotmail.com](mailto:culcentra@hotmail.com) of 0498 30 03 30. Een stand van 2,5 meter kost 10 euro. Het wordt een gezellige dag.

### 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](mailto:secretariaat@linxplus-wvl.be).

**INTERNATIONALE SOLIDARITEIT**

**WERELDWIJD:**

**168.000.000**  
KINDEREN WERKEN  
ALS KINDERARBEIDER

**TURKIJE**  
850.000  
KINDERARBEIDERS  
VEEL SYRISCHE VLUCHTELINGEN DIE GEWONGEN

**VIETNAM**  
1.750.000  
KINDERARBEIDERS  
• VAAK IN DE HUISHOUDSECTOR  
• SOMS 20U PER DAG

**INDIA**  
13.000.000  
KINDERARBEIDERS!  
• MEESTE KINDERARBEIDERS!  
• TUSSEN 5 EN 14 JAAR OUD  
• LOON IVOORKUST = 0,5 EUR PER DAG!  
• LOON GHANA = 0,84 EUR PER DAG!

**WEST AFRIKA**  
2.000.000  
KINDERARBEIDERS

**BOLIVIA**  
800.000  
KINDERARBEIDERS  
• MEESTE KINDERARBEIDERS IN DE LANDBOUW  
• MEESTAL ONBETAALD  
• KINDERARBEID ONDER MEISJES DAALT SNELLER DAN ONDER JONGENS

**ABVV**  
West-Vlaanderen

**BELOFTE CACAOBEDRIJVEN TEGEN 2020 GEEN KINDERARBEID MEER, NOG 30 MAANDEN EN 18 DAGEN TE GAAN!**

# Winnen doe je niet alleen, maar als ploeg

In alle ploegsporten is spelen voor de ploeg niet meer dan logisch. Sportvedetten die voor zichzelf spelen, kunnen hun ego strelen, maar zorgen ervoor dat hun ploeg verliest. Om te winnen moet je voorzeten geven, rekenen op anderen, blok vormen. Bij een overwinning is het niet de ene of de andere die daar prat op mag gaan, maar de hele ploeg.

Deze aanpak gebaseerd op het gezond verstand dreigt in ongebruik te geraken. De idee vindt stilaan ingang, of men probeert ze in ieder geval ingang te doen vinden, dat ieder zijn plan alleen moet trekken. Ieder voor zich en God voor ons allen ...

## Op het laagste niveau

Hoezo? Wat treffen we aan in de verschillende versies van de 'Arbeidswetten'? Die van El Khomri, de versie die Macron in stilte aan het voorbereiden is – de wet-Peeters bij ons – in het kielzog van de werkgeverszijde die pleit voor bezoldiging 'op basis van merit rating'. Hetzelfde voor de aanbevelingen van de Europese Commissie en hun toepassing in de verschillende landen van de Unie? We vinden er het principe in terug van decentralisering van loononderhandelingen. Dit betekent dat men werkgevers en werknemers op het laagst mogelijke niveau probeert te doen onderhandelen. In de sectoren in plaats van gecentraliseerde onderhandelingen (bij ons noemen we dat interprofessionele onderhandelingen); in de ondernemingen eerder dan in de sectoren; individueel face-to-face tussen werknemer en werkgever in plaats van op bedrijfsniveau.

Bij ons krijgt de werkgever bijvoorbeeld de mogelijkheid om individueel rechtstreeks met de werknemer te onderhandelen over 100 overuren bovenop de jaarlijkse beperking van de arbeidstijd.

## Kleinste gemene deler

Bedoeling van de operatie? De solidariteit ondermijnen, de groep verzwakken. In concreto, kosten drukken voor de werkgevers. Wat op het hoogste niveau wordt verworven, komt iedereen ten goede, zelfs aan de werknemers die niets verhoopten, omdat ze niet in een sterke positie staan, omdat ze geen vakbond hebben, omdat hun arbeids-overeenkomst aan een zijden draadje hangt en omdat men hen laat verstaan dat er vijftig anderen staan te trappelen om hun plaats in te nemen, enzovoort.

Wat op het laagste niveau met moeite kan verkregen worden, als je enigszins in een positie verkeert om te onderhandelen, geldt alleen voor jezelf en alle anderen kunnen de pot op. Alles voor één en niets voor allen. Voor de werkgever is een loonsverhoging onder vier ogen economisch interessanter dan een verhoging voor honderd of tweehonderd werknemers. Dat geldt voor de lonen, maar ook voor al de rest (arbeidstijd, veiligheid ...). Het is in die zin dat de Franse president Macron het arbeidsrecht wil hervormen. Kiezen voor de kleinste gemene deler.

Internet, de digitalisering en de uberisering van de economie maken het er niet gemakkelijker op. Wie een dienst nodig heeft, toekelt op zijn klavier en komt bij volledig geïsoleerde

'zelfstandigen' terecht. Mensen die bereid zijn te werken voor peanuts, zonder contract, zonder arbeidsongevallenverzekering en uiteraard zonder vakbond, voor enkele euro's per uur.

We hebben het hier over lonen en arbeidsvoorwaarden, maar hetzelfde geldt voor sociale bescherming. Wat is de trend? Pensioenen: het repartitiesysteem (wettelijk pensioen) tot een minimum beperken ten voordele van de aanvullende pensioenen. Het verschil is dat in de tweede en de derde pijler ieder voor zichzelf bijdraagt en niet voor de anderen. Dat is dan jammer voor de laagverdieners.

Gezondheid: de terugbetalingen beperken en privéverzekeringen aanmoedigen. Wie geld heeft, zal zich goede, maar vaak gewoon al de meest noodzakelijke, zorgen kunnen veroorloven. De anderen – zoals in de Verenigde Staten waar Trump de Obamacare heeft afgeschaft – zullen in de rij moeten staan of van verzorging moeten afzien. En het toppunt is dat de gezondheid in de Verenigde Staten meer kost aan de staat dan bij ons!

Openbare diensten: hoe minder middelen men die geeft, hoe minder goed de dienstverlening. De treinen hebben vertraging: je grijpt opnieuw naar de wagen. Dat is duurder en je komt niet vroeger aan op het werk.

## Collectief boven het individu

Europa draagt bij aan de verzwakking van de solidariteit die nochtans aan de basis lag van zijn oprichting. Of het nu gaat om de

overheidsschuld – en dit ondanks de eenheids-munt die geacht wordt de deelnemende landen dichterbij elkaar te brengen – immigratie, fiscaliteit, sociale zekerheid ... het is ieder voor zich. Elk blijft als een haan op zijn mesthoop zitten, denkend dat hij de heerser van de wereld is.

Moraal van het verhaal: de vrijheid toegekend aan het individu keert zich tegen de collectieve belangen en uiteindelijk ook tegen het individu zelf. Zoals in het voetbal verliest de hele ploeg.

Een sterke sociale zekerheid is in ieders belang. Kwaliteitsvolle openbare diensten zorgen voor een besparing voor iedereen, collectieve arbeidsovereenkomsten op het hoogste niveau zijn gunstig voor iedereen, ook voor wie niet bij een vakbond is aangesloten, of die nu vakbondsgesind is of niet.

Laten we terugkeren naar het collectieve. Laten we de meerwaarde in de verf zetten die solidariteit tussen personen en volkeren aan de samenleving biedt. Laten we opnieuw vertrouwen op het gezond verstand.



Marc Goblet  
Algemeen secretaris



Rudy De Leeuw  
Voorzitter

## IN DE WERELD VAN BERNARD

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

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



## P&V AUTO

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

**Meer informatie in uw agentschap of op [www.pv.be](http://www.pv.be)**



Met u, altijd en overal