

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 67STE JAARGANG / NR. 21 / 14 DECEMBER 2012 / ED. WEST-VLAANDEREN

Redactie: Tel. 02 506 83 57 / E-mail: DNW@abvv.be / Abonnementen: Tel. 02 506 82 11 / V.U.: Rudy De Leeuw - Hoogstraat 42 - 1000 Brussel



Het ABVV wil een warm 2013 waarin iedereen goede vooruitzichten heeft en vertrouwen kan hebben in de toekomst.

Wij zullen verder werken aan stabiliteit, groei en sociale cohesie, maar doen dit waakzaam. Waar nodig zullen we niet aarzelen onze rol als vakbond, als vertegenwoordiger van werknemers en uitkeringstrekkers, hard te spelen.

2013 moet het jaar worden waarin we nog meer dan voorheen solidair zijn met alle werknemers, met iedereen die geen job(zekerheid) heeft, met jongeren en ouderen, vrouwen en mannen, werknemers in binnen- en buitenland...

Het ABVV is een vakbond, maar in de eerste plaats een warme organisatie van mensen, voor mensen en dat maakt ons samen sterk.

*Een fijn 2013
toegewenst!*

De eerstvolgende De Nieuwe Werker mag je verwachten op 18 januari 2013

Edito

Europa,
een onvoltooide symfonie

pag. **3**

Solidair met werknemers

in Bangladesh, Pakistan,
China...

pag. **5**

Dossier

Meer en langer werken
voor hetzelfde loon?

pag. **8 & 9**

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.

We plaatsen hier ook de pagina's die bij elkaar horen samen.

Dit is het geval voor:

- het dossier op pagina 8 & 9
- nieuws van de Algemene Centrale op pag. 10 & 11
- nieuws van BBTK op pag. 12 & 16

Vandaar de wat 'speciale' weergave.

Eindejaarsperiode: openingsuren kantoren

In de provincie Antwerpen zijn alle ABVV-kantoren gesloten op

- maandag 24 december: brugdag
- dinsdag 25 december: kerstdag
- dinsdag 1 januari: Nieuwjaar

Regio Mechelen en Kempen

Van woensdag 26 december tot en met vrijdag 28 december zijn alle kantoren van ABVV Mechelen+Kempen geopend van 9u tot 12.30u. Er is geen permanentie in het kantoor van Rijkvorschel. Op maandag 31 december 2012 zijn de kantoren van ABVV Mechelen+Kempen open van 9u tot 12.30u.



- Zie voor overzicht kantoren www.abvvmechelenkempen.be

Regio Antwerpen

Met uitzondering van de sluitingsdagen op 24 en 25 december en op 1 januari zijn de kantoren van ABVV-regio Antwerpen tijdens de eindejaarsperiode open volgens de normale uurregeling. Ook op maandag 31 december.



- Zie voor overzicht kantoren en de openingsuren www.abvv-regio-antwerpen.be

Infosessies en cursussen voor werkzoekenden

Data: Woensdag 19 december 2012 van 13u30 tot 16u30
Donderdag 10 januari 2013 van 13u30 tot 16u30
Donderdag 14 februari 2013 van 13u30 tot 16u30

Infosessie WAT GEBEURT ER MET MIJN DOP?

De regering heeft heel wat veranderd in de werkloosheidsreglementering. Krijg je in de toekomst nog evenveel dopgeld? Tellen de jaren dat je werkloos bent nog mee voor de berekening van jouw pensioen? En wat verandert er nog allemaal?

Maandag 21 januari 2013 van 13u30 tot 16u30

Infosessie WERKZOEKENDEN VANAF 50 JAAR

Je krijgt informatie over tewerkstellingsmaatregelen, opleidingsmogelijkheden en de dienstverlening van ABVV en VDAB. Een aanrader voor elke 50-plusser die opnieuw aan het werk wil.

Van 18 februari tot 27 februari 2013 - 7 voormiddagen van maandag tot donderdag van 9u tot 12u

Cursus SOLLICITATIETRAINING

Ben je op zoek naar werk, maar vind je solliciteren niet gemakkelijk? In deze training leer je vacatures zoeken, een goede CV en motivatiebrief maken en je succesvol voorbereiden op een sollicitatiegesprek.

Donderdag 21 februari 2013 van 13u30 tot 16u30

infosessie WERKLOOS, WAT NU?

Pas werkloos geworden en nog heel wat vragen? We maken je wegwijs in de werkloosheidsreglementering.

Donderdag 28 februari 2013 van 13u30 tot 16u30

infosessie CONTROLE DOOR RVA

Word je door RVA uitgenodigd op gesprek? Wij vertellen je hoe dit gesprek zal verlopen en hoe je je kan voorbereiden.

Van maandag 4 maart tot donderdag 28 maart 2013

4 weken, telkens van maandag tot vrijdag van 8u45 tot 12u

Cursus PC VOOR ANDERSTALIGEN

Wil je met de computer leren werken maar vind je lessen in het Nederlands nog moeilijk? In deze computercursus geven we extra aandacht aan het Nederlands, zodat je de cursus gemakkelijk kan volgen. Je leert werken met Word, internet en e-mail. Een basiskennis Nederlands is nodig (minimum richtgraad 2.1). Inschrijven kan tot 8 februari 2013. Je bent niet automatisch ingeschreven. We bellen jou op.

▶ Deze infosessies en cursussen zullen doorgaan in de Ommegangstraat 53 | 2018 Antwerpen.

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

TERUGSTUURSTROOK

Naam _____

Voornaam _____

Straat _____ Nr _____ Bus _____

Postnummer _____ Woonplaats _____

Tel of GSM _____

- ☐ Ik wil deelnemen aan de infosessie **WAT GEBEURT ER MET MIJN DOP?** op 19-12-2012
- ☐ Ik wil deelnemen aan de infosessie **WAT GEBEURT ER MET MIJN DOP?** op 10-01-2013
- ☐ Ik wil deelnemen aan de infosessie **WAT GEBEURT ER MET MIJN DOP?** op 14-02-2013
- ☐ Ik wil deelnemen aan de infosessie **WERKZOEKENDEN VANAF 50 JAAR** op 21-01-2013
- ☐ Ik wil deelnemen aan de cursus **SOLLICITATIETRAINING** die begint op 18-02-2013
- ☐ Ik wil deelnemen aan de infosessie **WERKLOOS, WAT NU?** op 21-02-2013
- ☐ Ik wil deelnemen aan de infosessie **CONTROLE DOOR RVA** op 28-02-2013
- ☐ Ik heb interesse in de cursus **PC VOOR ANDERSTALIGEN** die begint op 04-03-2013

De ondertekende 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.

Deze info's worden georganiseerd door Vorming & Actie regio Antwerpen vzw i.s.m. ABVV Bijblijfwerving

VACATURE

ABVV Mechelen+Kempen zoekt:

een polyvalent medewerker werkloosheid Turnhout m/v

Meer informatie over deze vacature vind je op: www.abvvmechelenkempen.be of kan je verkrijgen bij: Heidi Olbrechts | 015 29 90 41

Solliciteren doe je voor **17 december 2012** t.a.v. Heidi Olbrechts
Per mail: heidi.olbrechts@abvv.be

VACATURE

ABVV Mechelen+Kempen zoekt:

een medewerker ledendienst - onthaal Turnhout (m/v)

Meer informatie over deze vacature vind je op: www.abvvmechelenkempen.be of kan je verkrijgen bij: Heidi Olbrechts | 015 29 90 41

Solliciteren doe je voor **17 december 2012** t.a.v. Heidi Olbrechts
Per mail: heidi.olbrechts@abvv.be



Het ABVV wenst al zijn leden in de provincie Antwerpen een voorspoedig 2013



Coördinatie interim regio Antwerpen

Eindejaarspremies voor Uitzendkrachten Snelle betaling!

Als je 65 dagen interimwerk deed in de "referteperiode": van 1 juli 2011 tot 30 juni 2012 **dan heb je recht op een eindejaarspremie in 2012!**

- De eindejaarspremie bedraagt **8,27%** van je brutoloon als uitzendkracht.
 - Het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten bezorgt je in **december** een **formulier eindejaarspremie**.
 - Als je geen lid bent van een vakbond, betaalt dit Fonds je premie pas uit in **januari 2013**.

Als ABVV-lid ontvang je jouw eindejaarspremie sneller!
Als je aan de voorwaarden voldoet, krijg je bovendien nog een syndicale premie!

- Breng je formulier EJP onmiddellijk naar je plaatselijk ABVV-kantoor of naar een kantoor van je centrale.

Meer info? Stap binnen bij het ABVV of surf naar www.abvvantwerpeninterim.be

ABVV-FGTB



De 6de staatshervorming vanuit Brusselse invalshoek: grote gevaren! / mooie kansen!

De 8 partijen die het institutioneel akkoord ondertekenden, moeten binnenkort hun voorstellen voor bijzondere wet tot institutionele hervorming aan het federaal parlement voorleggen. Daarin moet bepaald staan welke federale bevoegdheden naar de gefedereerde entiteiten worden overgedragen. Gewesten en gemeenschappen van hun kant, bespreken hoe ze deze nieuwe bevoegdheden zullen opnemen. Ze hebben beloofd de sociale partners hierbij te betrekken ...

Maar tot nu toe is het wachten voor de Brusselse werkgevers en vakbonden. Het is nu trouwens ook duidelijk dat de belangrijkste bevoegdheidsoverdrachten er niet komen vóór de verkiezingen in 2014. Toch is het belangrijk dat de Brusselse sociale gesprekspartners zich zonder verder uitstel buigen over de economische en sociale uitdagingen waarvoor deze 6de staatshervorming ons geweest zal stellen.

Daarom heeft ABVV-Brussel in de Economische en Sociale Raad onlangs een 9-puntennota voorgelegd. Deze nota bestrijkt lang niet alle uitdagingen van de staatshervorming, maar ze wijst alvast op vijf belangrijke gevaren en kansen die de Brusselaars moeten inschatten.

Grote gevaren ...

- **ongebreidelde concurrentie** onder de gewesten door sociale 'dumping' op de arbeidsmarkt;
- **belemmering van de intergewestelijke mobiliteit van de werknemers**, doordat de gewesten tegenstrijdige maatregelen nemen;

- **een financiële wurggreep**, want de overgedragen maatregelen voor werk zullen in het al nauwe begrotingskeurslijf ingepast moeten worden;
- **een verlamdend institutioneel kluwen**, want de overgedragen maatregelen worden overgeheveld naar het gewest, of naar de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, of naar beide gemeenschappen, of naar de Franse Gemeenschapscommissie;
- **rechtsongelijkheid** binnen het bedrijf tussen pendelaars en niet-pendelaars, wanneer de bevoegdheden op vlak van sociale zekerheid, zoals de activeringsmaatregelen of de gezinsbijslag, uitgeoefend worden door het gewest waar ze wonen (en niet dat waar ze werken).

Mooie kansen!

Toch biedt de bevoegdheidsoverdracht ook kansen om de **tewerkstellingsmaatregelen te heroriënteren**.

Het ABVV heeft de sociale gesprekspartners gevraagd om de volgende sporen te onderzoeken:

- de overdracht van de trekkingsrechten en RSZ-verlagingen voor GECO-tewerkstellingsprogramma's te baat nemen om over te gaan tot het 'normaliseren' van deze banen;
- de andere tewerkstellingsondersteunende programma's, die gebaseerd zijn op activeringsmaatregelen of op RSZ-verminderingen te vereenvoudigen;
- de individuele maatregelen van RSZ-vermindering af te schaffen ten voordele van collectieve maatregelen van RSZ-verminde-

ring, die aan bedrijven toegekend worden voor quota van werknemers die tot doelgroepen behoren;

- echte reconversiecellen op te richten om outplacement van ontslagen werknemers te bevorderen;
- corrigerende mechanismen in te bouwen bij het dienstenchequesysteem, zodat de banen kwaliteitsvoller worden en het systeem financieel leefbaar blijft.

Om solidair beheer te waarborgen van de overgedragen materies van sociale zekerheid, stelt ABVV-Brussel voor dat de gewesten en gemeenschappen één enkele (paritair beheerde) instelling oprichten die instaat voor het globale beheer van alle budgetten voor de behoeften die verband houden met de op hun gemeenschappelijk grondgebied overgedragen bevoegdheden inzake werk, gezondheidszorg en kinderbijslag.

ABVV-Brussel stelt ook voor om bij alle sociale zekerheidsmaatregelen die voortvloeien uit de loonband (RSZ-vermindering, activering, kinderbijslag, enz.) **uitsluitend het criterium werkplaats** te hanteren, zodat het uitoefenen van deze bevoegdheid territori-

aal afgebakend wordt.

Uiteraard zou een dergelijke bepaling voor een meerkost zorgen, want dan komen de activeringsmaatregelen voor de ondersteunde banen die door Vlaamse en Waalse pendelaars worden ingenomen, ten laste van de Brusselse begroting. Daarom kan deze maatregel slechts worden overwogen als er (federaal of intergewestelijke) financiële compensatiemechanismen worden ingevoerd.

Dit zou als voordeel bieden dat:

- het activeringsbeleid van de Brusselse arbeidsmarkt eenvormig gemaakt wordt;
- ongezonde concurrentie wordt vermeden tussen Brusselse, Vlaamse en Waalse activeringsmaatregelen in eenzelfde Brussels bedrijf;
- de administratieve procedures voor de werkgevers vereenvoudigd worden;
- alle werknemers die in Brussel werken, ongeacht hun woonplaats, gelijk behandeld worden;
- het gewest toezicht kan houden op alle ondersteunde banen op zijn grondgebied...

Bericht aan de leden van BBTK B-H-V

Openingsuren dienst administratie periode 24 december 2012 - 28 december 2012

Woensdag 26 december: 8.30u - 14u

Donderdag 27 december: 8.30u - 17u

Vrijdag: 8.30u - 12u

De juridische dienst zal gesloten zijn van 24 december 2012 tot en met 1 januari 2013.

Alle diensten zijn gesloten op 24, 25 & 31 december 2012 en 1 januari 2013.

Vrijdag 28 december zullen de diensten gesloten zijn vanaf 12u.

ABVV Limburg

www.abvvlimburg.be

Recht op kinderbijslag na 18 jaar

Aan welke voorwaarden moet een studie of opleiding voldoen?

Studies kosten de ouders handenvol geld. Het is dan ook belangrijk te weten of de gevolgde studies of opleidingen recht geven op kinderbijslag.

Het recht op kinderbijslag is aan geen enkele voorwaarde onderworpen tot 31 augustus van het jaar waarin je 18 jaar wordt. Studeer je verder na 18, dan kan je het recht op kinderbijslag behouden uiterlijk tot je 25ste verjaardag. De voorwaarden waaraan je moet voldoen, verschillen naargelang het onderwijs- of opleidingstype.

Ook de beroepsinschakelingstijd geeft gedurende max.12 maanden recht op kinderbijslag. Een kind met een handicap kan kinderbijslag ontvangen tot de leeftijd van 21 jaar en kan ook recht hebben op een toeslag.

Volgtijds secundair onderwijs

Je volgt **minstens 17 uur per week** les. Verplichte stages worden gelijkgesteld met lessen. Ook avondonderwijs komt in aanmerking. Opgelet: je moet regelmatig de lessen bijwonen. Wie vaak afwezig is, kan zijn kinderbijslag verliezen!

Deeltijds onderwijs of erkende opleiding

Deze moeten erkend zijn door de betrokken Gemeenschap. Op www.ond.vlaanderen.be vind je informatie mbt Vlaanderen.

Hoger onderwijs

Om kinderbijslag gedurende het volledige academiejaar te genieten moest je **voor 30 november ingeschreven zijn voor minstens 27 studiepunten**. Heb je je ingeschreven voor minder dan 27 studiepunten, dan verloor je (schorsing) het recht op kinderbijslag. Wie zich na 30 november inschrijft voor **bijkomende studiepunten** en daarmee het jaartotaal op minstens 27 studiepunten brengt, ontvangt opnieuw kinderbijslag met terugwerkende kracht tot het begin van het academiejaar.

Valt de eerste inschrijving voor het academiejaar na 30 november en je schrijft in voor minstens 27 studiepunten, dan ontvang je de kinderbijslag vanaf de maand volgend op de inschrijving. Als het aantal studiepunten in de loop

van het jaar daalt tot minder dan 27, stopt de kinderbijslag. Wanneer je een bijkomend jaar volgt om aan je eindverhandeling of stageverslag te werken, heb je nog recht op kinderbijslag. Ook doctorerende studenten moeten voor minstens 27 studiepunten zijn ingeschreven. De studiepunten voor de doctoraatsopleiding tellen mee, die voor het proefschrift niet. Heb je in de loop van het academiejaar minstens 41 punten afgewerkt en heb je daarna een verlengde tweede zitting gekregen, dan heb je recht op kinderbijslag tot 31 januari van het jaar volgend op het academiejaar.

Onderwijs in het buitenland

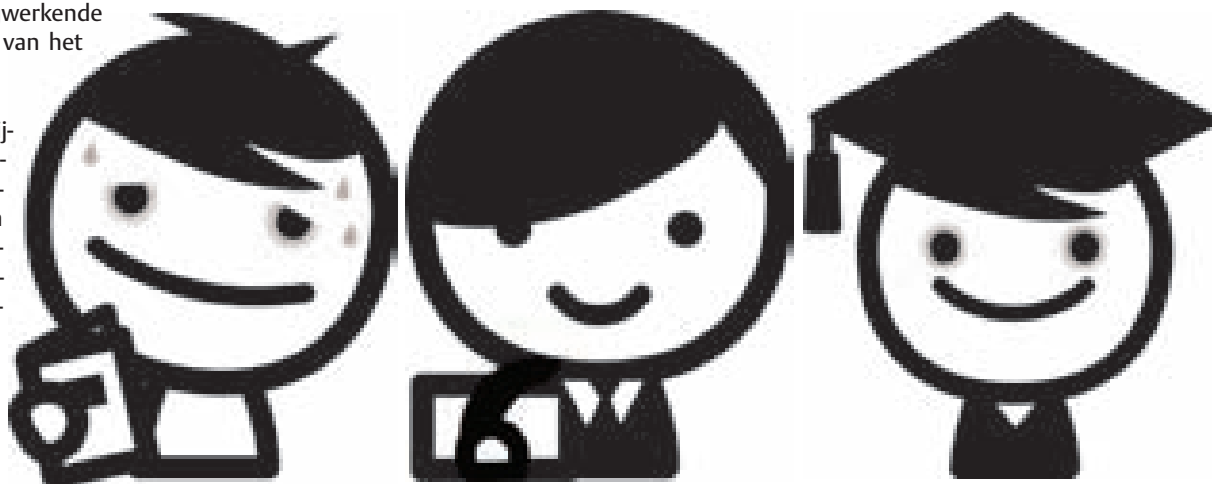
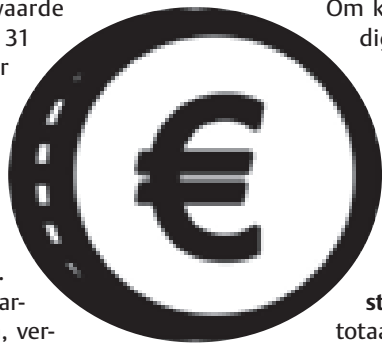
Op voorwaarde dat het programma erkend is door de buitenlandse overheid of overeenstemt met een door die overheid erkend programma.

Buitengewoon onderwijs - Leercontract of opleiding tot bedrijfsleider

Het leercontract of de stageovereenkomst moet erkend zijn door Syntra (in Wallonië is dit de Waalse of Duitstalige tegenhanger). Voor de opleiding tot bedrijfsleider moet je minstens 17 uur per week les volgen. Dat kan ook in het avondonderwijs. Verplichte stages worden gelijkgesteld met lessen.

Onze jongerenmedewerker voor ABVV-Limburg

Alex Nijs
Gouverneur Roppesingel 55
3500 Hasselt
tel. 011 28 71 41
alex.nijs@abvv.be



Grote veranderingen zijn nodig. Maar, vele kleine maatregelen kunnen samen een groot verschil maken.

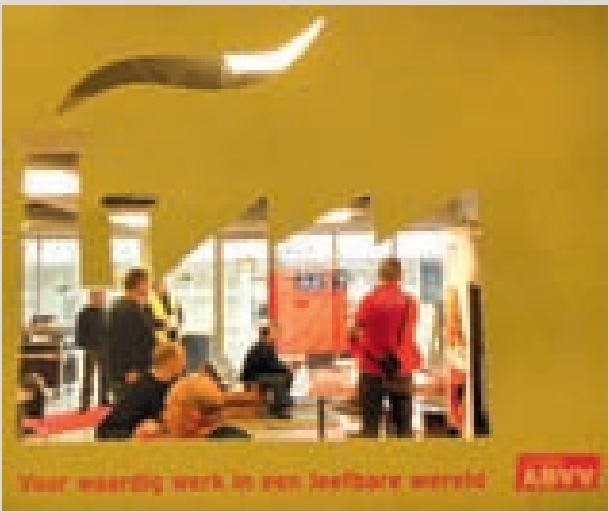
Terugblik van de klimaatacties van het ABVV in Oost-Vlaanderen in de week van 3 december tot 7 december.

Terwijl heel veel militanten bezig waren met burgers en collega's te sensibiliseren om aandacht te hebben voor het klimaat, vonden de klimaatonderhandelingen plaats in Doha (Qatar). In Doha maakten ze afspraken op wereldschaal. In Oost-Vlaanderen maakten delegaties afspraken om te werken aan klimaat op bedrijfsniveau.

Verpakkingsbedrijf VPK kwam hier zelfs mee op TV Oost. Voor een terugblik ga naar www.tvooost.be en zoek op 'Klimaatactie' in hun zoekbalk.

Dinsdag 4 december bij VPK te Aalst en op 6 december bij VPK te Dendermonde.

De afgevaardigden willen fietsvergoedingen voor alle werknemers en ervoor zorgen dat er beter gerecycled wordt op het bedrijf. In het CPBW en de OR denken ze mee na over het energiebeleid van de onderneming. Om alles een beetje leuk te houden kon iedereen deelnemen aan een interactieve milieuquiz.

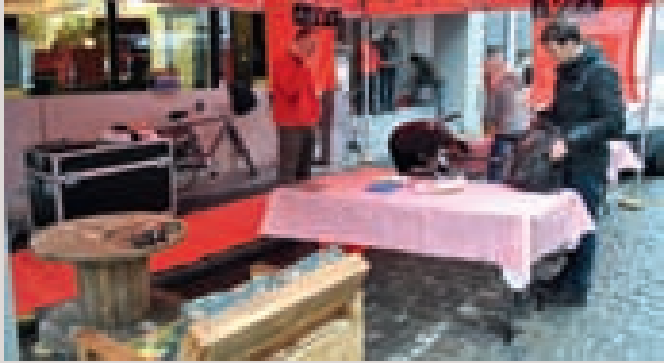


Woensdag 5 december organiseerde het ABVV in de Bagattenstraat te Gent een gratis fietswassalon.

Een gratis was- en herstelbeurt voor de milieubewuste fietser.

Velen trotseerden die dag weer en wind om hun engagement te tonen.

Ook werd een stand ingericht waar de mensen meer uitleg konden krijgen over de klimaat- en milieuproblemen en konden deelnemen aan de milieuquiz.



Heb jij het profiel van een energiecoöperant?

- Je wil je energiefactuur naar beneden krijgen;
- Je bent gemotiveerd om je verbruik te vermindere-
- Je kent een aantal mensen in de buurt die ook hun energie in handen willen nemen, van productie tot verbruik;
- Je wil initiatieven nemen en ondersteunen op een gestructureerde manier, samen met anderen.

een vijftal coöperatieven van start. In Duitsland zijn er honderden coöperatieven en in Denemarken heeft elke gemeente zijn energiecoöp.

Wil je meer informatie over dergelijke initiatieven: contacteer ons via milieu@vlaams.abvv.be



In de Machariuswijk te Gent overwegen de buurtbewoners om een energiecoöperatieve te starten. Op 7 december legden REScoop en Ecopower uit hoe je daaraan begint. Ecopower is de leverancier van groene stroom en ondersteuner van coöperatieven voor hernieuwbare energie. En Gentenaars hebben geluk, want in het beleidsplan van de stad Gent staat dat de stad dergelijke coöperatieven ondersteunt en ook zelf overweegt om een energiebedrijf op te richten. In België zijn nog maar

Onze klimaatactie werd opgepikt door de pers

VPK Aalst (4 december):

- Nieuwsblad
- Laatste Nieuws
- Streekkrant

Fietsactie Gent (5 december)

- AVS (reportage)

VPK Dendermonde (6 december)

- TV Oost (reportage)
- Nieuwsblad

De overgang naar een groene economie moet op een rechtvaardige manier gebeuren!

Het ABVV wil een rechtvaardige en sociaal-ecologische samenleving. De klimaat- en milieuproblemen waarmee wij vandaag te maken hebben, zijn enorm. Bij ongewijzigd beleid dreigen zij ons tegen het einde van de eeuw 10% van het BNP te kosten.

Wij zijn ervan overtuigd dat zowel de economische crisis als de klimaatcrisis dezelfde wortels hebben. Beiden worden veroorzaakt door het huidige sociaal-economische systeem, waarin winstbejag en korte termijnbelangen centraal staan. Dat systeem veroorzaakt veel problemen die bovendien ook nog eens afgewenteld worden. Dit gebeurt zowel in de ruimte (van Noord naar Zuid), in de tijd (van huidige naar toekomstige generaties) en tussen maatschappelijke groepen (van sterke naar zwakke groepen).

Voor het ABVV is er slechts één uitweg uit deze crisis. En dat is **resoluut kiezen voor een ver-**

groening van de economie. Er moet massaal geïnvesteerd worden in de groene, lage koolstof-economie. De klemtoon moet meer liggen op collectieve oplossingen in plaats van op individuele consumptie (bv. openbaar vervoer en publieke energievoorziening).

Een groene economie is **niet noodzakelijk sociaal**. De grootschalige verandering waar we voor staan, biedt kansen maar houdt ook bedreigingen in. **Daarom pleiten wij voor een rechtvaardige verandering of transitie naar een duurzame samenleving.** Niet alleen het einddoel is belangrijk maar ook de weg ernaar toe. Er zal alleen maar een draagvlak zijn voor de veranderingen als ze ten goede komen aan brede groepen in de samenleving. En de inspanningen die van de bevolking gevraagd worden om daar te geraken, moeten haalbaar en draagbaar zijn voor iedereen.

ABVV Oost-Vlaanderen

Onze acties beginnen met
warme wanten
voor onze
militanten

ABVV
wens je een warm
2013





■ KLIMAATACTIE VLAAMS ABVV

ABVV West-Vlaanderen plantte 230 bomen voor het Oostendse stadsrandbos

Het Vlaams ABVV organiseerde begin december een klimaatweek met acties in bedrijven en eigen personeelsleden.

De aanpak binnen West-Vlaanderen werd besproken binnen het comité preventie en bescherming op het werk, die ook het milieu als bevoegdheid opneemt. Het CPBW stelde voor om bomen aan te planten. Zo werken we op langere termijn aan een beter milieu.

Op 30 november werden 230 bomen geplant, dat is één boom per personeelslid van het ABVV West-Vlaanderen en de Centrales.

15 personeelsleden kleedden zich met dikke trui, vest, laarzen of bottines. De schoppen en spades deden vlot hun werk in de zware polderklei zoals je op de foto kan zien.

Na 2 uur was de klus geklaard en stonden de eerste 230 bomen van het nieuwe deel van 5ha bos in de grond.



WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

MIJN DOPGELD? HET SNELST ALS IK ... PERSOONLIJK LANGS KOM VOOR MIJN DOSSIER!

Als je dopgeld wilt, moet je daarvoor een dossier indienen via onze werkloosheidsdienst.

Dat is zo als je je job kwijt raakt of als je als schoolverlater voor de eerste keer dopgeld aanvraagt. Dat is ook zo als je baas enkele dagen geen werk voor je heeft (weinig werk, slecht weer ...) en je tijdelijk werkloos wordt. Maar ook als je opnieuw begint te werken en je recht hebt op één of andere premie of opleg die door ons betaald moet worden (zie ook voorgaande edities van De Werker). En uiteraard als er iets verandert in je gezinstoestand of je persoonlijke situatie.

Kom in zo'n gevallen altijd zelf langs bij onze werkloosheidsdienst. Een werkloosheidsdossier is ingewikkeld en heel individueel. Als je zelf komt, kunnen we je direct

alles vragen wat we moeten weten én kunnen we ook jou alles vertellen wat je moet weten. Bovendien kan je onmiddellijk alle formulieren ondertekenen die nodig zijn.

Laat je iemand anders komen, dan bestaat het gevaar dat die niet alle formulieren mee heeft, of dat niet alle documenten ondertekend zijn. Het is best mogelijk dat deze persoon niet kan antwoorden op de vragen die we (moeten) stellen. Of nog erger: dat hij of zij ons iets niet vertelt dat we zouden moeten weten, of ons verkeerde informatie geeft. Het gevaar bestaat ook dat jij niet alle informatie krijgt die je nodig hebt. Het gevolg kan zijn dat je dossier, en dus ook de betaling van je uitkering, vertraging oploopt of dat je niet krijgt waarop je recht hebt. In het meest erge geval, bestaat het gevaar dat - omdat er verkeerde of onvolledige informatie werd gegeven - je een sanctie krijgt van de RVA.

Ook je formulieren in de brievenbus steken of ze opsturen met de post is een slecht idee. Want dan kunnen onze medewerkers niet de nodige informatie verzamelen om een volledig dossier te maken. En dus kan ook dit dezelfde gevolgen hebben.

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

De adressen en openingsuren van onze kantoren in West-Vlaanderen vind je heel gemakkelijk terug op onze website www.abvv-wvl.be

Je kan deze natuurlijk ook altijd navragen op het kantoor zelf.

Je kan langs komen in gelijk welk kantoor in de provincie, maar hou er rekening mee dat je het best altijd naar hetzelfde kantoor gaat. Ook het indienen van de ene formulieren in één kantoor en de andere formulieren in een ander kantoor, kan vertragingen tot gevolg hebben.

Belangrijk: als je iedere maand tijdelijk werkloos bent en er verandert niets aan je situatie, en je bent het gewoon om je dopbrieven mee te geven met je delegee of in de brievenbus te steken, dan mag je dat natuurlijk verder blijven doen. Enkel als er een dossier opgemaakt moet worden, is het noodzakelijk dat je persoonlijk langs komt.



Werknemers Clemaco protesteren tegen defensie

Op vrijdag 30 november hielden de militanten van ABVV-Metaal Clemaco een actie aan de poorten van de Marinebasis te Zeebrugge.

Clemaco Contracting staat in voor het onderhoud van de marineschepen. Het contract met het bedrijf wordt om de vier jaar (voorheen vijf) herzien, en het huidige contract loopt af op 31 december 2012. Telkens is het bang afwachten of Clemaco het contract terug binnenhaalt of niet.

Erger nog: één maand voor het aflopen van het contract, wisten de arbeiders nog altijd niet of zij hun werk konden behouden. Met de feestdagen voor de deur, een pijnlijke kwestie!

ABVV-Metaal is dan ook al jaren vragende partij aan Defensie om de ganse procedure in de toekomst véél vroeger in te zetten, zodat de werknemers niet hoeven te vrezen dat ze tijdens de eindejaarsfeesten nog altijd geen antwoord hebben, zoals in het verleden al het geval was.



Dankzij de actie, die overigens ook de nodige media-aandacht verdiende, liet Defensie enkele dagen later weten dat het contract Clemaco toekwam (onder voorbehoud van de periode voor de beroepsprocedure van 14 dagen).

De werknemers van Clemaco kunnen dus met een gerust gemoed de feestdagen inzetten ... dank zij de gedreven militanten van ABVV Metaal!



Verhuis kantoor ABVV Gistel

Vanaf 7 januari op het nieuwe adres:
Sint-Jansgasthuisstraat 2
maandag van 14u tot 17.30u

Naar aanleiding van de eindejaarsfeesten zijn onze kantoren uitzonderlijk gesloten op:

- maandag 24 december 2012
- dinsdag 25 december 2012
- maandag 31 december 2012 – gesloten in de namiddag
- dinsdag 1 januari 2013

LEES NOG MEER REGIONAAL NIEUWS OP DE VOORLAATSTE PAGINA!



EDITO

Europa, een onvoltooide symfonie

Wie zou niet van blijdschap met de hand op het hart het Europese volkslied "Ode aan de Vreugde" aanheffen bij het vernemen – net voor het kerstreces en de eindejaarsfeesten – dat de Europese Unie niets minder dan de Nobelprijs voor de vrede ontvangen heeft?

VERDIEND MAAR TE LAAT

Niemand zal beweren dat dit onverdiend is. Sinds de oprichting van de EGKS in 1951 (de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal) en het Verdrag van Rome in 1957 moeten we toegeven dat we, althans binnen de Europese grenzen, een nooit geziene vrede kennen. Natuurlijk was er het tragedie van Joegoslavië in de jaren 90-tig. De landen van de vroegere Sovjet-Unie vochten onder elkaar een hard en bloederig robbertje uit. Ook Europese soldaten werden naar afgelegene fronten gestuurd. Maar dat was ‘Europa’ niet en het was wel bedoeld om de vrede te bewaken. Ondertussen kennen we een dikke halve eeuw van vrede, maar ook welvaart en economische en sociale vooruitgang. Lang leve Europa!

Alleen komt die Nobelprijs vrij laat, een beetje zoals die cineasten die nooit een prijs gekregen hebben en ineens een Oscar in de wacht slepen voor hun hele werk, miskleunen inbegrepen, net voordat die prijs anders postuum uitgereikt zou moeten worden.

EEN ANDERE NOBEL

Betekent dit dan dat Europa ten dode opgeschreven is? Neen, dat gaan we niet beweren. Laat ons duimen van niet! Maar om in de filmwereld te blijven, kunnen we gerust stellen dat Europa al geruime tijd de ene na de andere miskleun uitbrengt. Het Europa van de grote Politieke Kunst, het Europa van de voorspoed en de sociale vooruitgang is een ‘has been’, is verleden tijd!

Daarom hebben wij op 14 november laatstleden aan Europa de Nobelprijs van de bezuinigingen uitgereikt. Onder druk van de neoliberale strekking en meer bepaald onder leiding van Duitsland, wordt zowat overal in Europa een economisch contraproductief en sociaal rampzalig bezuinigingsbeleid gevoerd. Blinde besparingen, besparingen die in het wilde weg worden genomen, duwen ons dieper de recessie in en richten zware sociale schade aan. Vermindering van de staatsuitgaven, snoeien in de sociale uitgaven, inkrimping van de openbare diensten, verlaging van de arbeidskosten, dat betekent 26 miljoen werklozen, meer armoede, meer ongelijkheid.

EEN ANDER EUROPA

Het Europa van vandaag is niet langer het project van zijn grondleggers. Het is niet langer een toekomstgerichte eenmaking. Het Europa van vandaag is alleen nog de spreekbuis van de neoliberalen. Alleen nog een eenheidsmarkt met als enig doel de markt, en niets anders dan de markt. Arbeid, gezondheid, onderwijs, alles wordt koopwaar. Alles moet in geld omgezet kunnen worden.

Met zijn verklaring “Ich bin ein Europäer” bij de overhandiging van de Nobelprijs voor de vrede verwees Herman Van Rompuy, Voorzitter van de Europese Unie, naar de uitspraak “Ich bin ein Berliner” van John Kennedy in 1963. Vandaag zijn er echter maar bitter weinig Europeanen die zich nog kunnen vinden in het door Kanselier Angela Merkel gevoerde beleid van Berlijn.

Lang leve het Europa dat achter ons ligt. Maar voor de toekomst verwachten we andere maatregelen: fiscale harmonisatie, een echte sociale sokkel, een effectief relancebeleid, een (h)echte solidariteit - allemaal voorwaarden voor de terugkeer van het Europa van de voorspoed en de sociale vooruitgang. Alleen dan zullen we opnieuw fier op Europa kunnen zijn.

Door de 9de symfonie van Beethoven als Europees volkslied te kiezen, heeft men zich vergist. Men had de 10de moeten kiezen, net als Europa, een onvoltooide symfonie.



Anne Demelenne
Algemeen secretaris

Rudy De Leeuw
Voorzitter

Wereldvrouwenmars

MAILACTIE

Wereldvrouwenmars is een wereldbeweging van bijna 6.000 vrouwengroepen uit 163 landen. In België telt de Mars meer dan 80 vrouwenorganisaties, waaronder ook ABVV-vrouwen.

Wereldvrouwenmars - België organiseerde op 10 december een mailactie aan beleidsmakers om de vrijlating van de Pussy Riot-vrouwen en van 9 Turkse vakbondsvrouwen te vragen.

WAAROM?

Pussy Riot is een Russische feministische punkband die politiek provocerende optredens houdt. De optredens gaan over thema's als de situatie van vrouwen in Rusland en de verkiezingscampagne van president Poetin.

Op 3 maart werden twee leden van Pussy Riot gearresteerd en beschuldigd van hooliganisme en religieuze haat. Op 16 maart werd nog een derde lid gearresteerd. In juli kwam het trio voor de rechtbank. Op 17 augustus 2012 werden de drie opgepakte bandleden veroordeeld tot twee jaar strafkamp. Op 10 oktober 2012 liet de rechtbank van Moskou één lid voorwaardelijk vrij. De straf van de twee andere opgepakte leden werd bevestigd.

Amnesty International sprak na het vonnis van een 'halve maatregel' om recht te doen voor de drie: 'De drie vrouwen hadden helemaal niet vervolgd moeten worden.'

De Wereldvrouwenmars blijft ijveren voor de vrijlating van de Pussy Riot-vrouwen.

Negen vrouwen van de Turkse vakbond KESK stonden op 4 oktober terecht. Ze waren in het voorjaar opgepakt tijdens voorbereidingen van activiteiten om de Internationale Vrouwendag te vieren. Na de zitting zijn 6 van de 9 vrouwen (voorlopig) vrijgelaten. Internationale druk speelde hierin allicht een grote rol.

Op 13 december werd het proces vervolgd. Net als op 4 oktober stuurden het Internationaal Vakverbond, het Europees Verbond van Vakverenigingen, de European Federation of Public Service Unions en de Wereldvrouwenmars observatoren naar het proces.

De Turkse vakbondsvrouwen en Pussy Riot zijn helaas slechts enkele van de duizenden vrouwen wereldwijd die hun engagement voor gendergelijkheid en mensenrechten met hun vrijheid of zelfs met hun leven moeten bekopen.

Daarom vraagt de Wereldvrouwenmars - België dat de Belgische overheid in bilaterale dialogen en op multilaterale fora de bescherming van mensenrechtenverdedigers en vrouwenrechtenactivisten hoog op de agenda plaatst.

www.wereldvrouwenmars.be

VACATURE

Het Vlaams ABVV zoekt:

een adviseur economisch beleid (vervanging) m/v

Je bereidt standpunten voor en vertegenwoordigt het Vlaams ABVV in adviesorganen. Je biedt ondersteuning aan de geledingen van het ABVV.

Profiel:

- universitair (voorkeur economische wetenschappen)
- sterk in snel analyseren en synthetiseren van informatie
- contactvaardig en argumenteren met overtuigingskracht
- initiatief nemen
- overleggen en oplossingsgericht werken

- kennis van Office 2010
- zich kunnen terugvinden in de ABVV-doelstellingen

We bieden:

- loon volgens ABVV-barema
- voltijds vervangingscontract van ca. 1,5 jaar
- standplaats Brussel

Interesse?

Stuur vóór 29 december 2012 een brief met cv naar Caroline Copers, Algemeen Secretaris Vlaams ABVV, Hoogstraat 42, 1000 Brussel, of via e-mail (aanbevolen) naar PenO@vlaams.abvv.be

Bijkomende informatie?

personeelsdienst: ncool@vlaams.abvv.be of tel. 02 506 82 26



Waterloos en
ecologisch gedrukt
bij Eco Print Center

Volg het
ABVV op
Facebook



vakbondABVV

Via ‘Mijn ABVV’ heb je als ABVV-lid toegang tot je persoonlijk dossier. Je hebt hiervoor wel een elektronische identiteitskaart en kaartlezer nodig.

Werkzoekenden kunnen de gegevens van hun dossier werkloosheid inkijken, controleren of hun uitkering is betaald, fiscale fiches of attestaten afdrukken, ...

Surf naar www.abvv.be/mijn-abvv

ABVV website: www.abvv.be

Vlaams ABVV website: www.vlaamsabvv.be



**Socialistische
Mutualiteits**

Staat de VDAB in uitverkoop?

Het personeel én onze delegatie in het bestuur van VDAB trekken aan de alarmbel: door besparingen en uitbestedingen komt de basisdienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers in het gedrang. Dit blijkt uit de enquête die het Vlaams ABVV samen met ACOD, onze vakbond voor overheidspersoneel, afnam bij 211 werknemers van de VDAB.

Staat de VDAB in uitverkoop? Voor elke 3 euro die Vlaanderen besteedt aan begeleiding en opleiding van werkzoekenden gaat er 1 naar de private markt. Tegelijk, in volle crisis en met drama's als Ford Genk op de achtergrond vraagt de Vlaamse regering aan de VDAB om bijna 300 voltijdse equivalenten personeel te schrappen. Kan de VDAB de basisopdrachten nog uitvoeren voor de werkzoekenden van vandaag en de

door de crisis ontslagen werknemers van morgen? Is het normaal dat elk nieuw beleid dat Vlaanderen ontwikkelt inzake arbeidsmarkt uiteindelijk neerkomt op extra middelen voor private partners?

“Soms denk ik dat de politiek eigenlijk uit is op de volledige ontmanteling van de VDAB op middellange termijn.” Zo verwoordt het één van de werknemers van de VDAB die

deelnam aan onze bevraging.

De belangrijkste vaststellingen:

- 76,2% van het bevroegde VDAB-personeel zegt dat de besparingen een directe, negatieve impact hebben op hun dagelijks werk. Maar liefst 87,7% van hen geeft aan dat de corebusiness van VDAB, de dienstverlening aan werkzoekenden, in het gedrang komt.
- Maar liefst 75,6% heeft het gevoel dat de VDAB in uitverkoop staat.
- 86% denkt dat de VDAB de taken zelf goedkoper kan doen en 95% geeft aan dat de controle op de kwaliteit van wat er uitbesteed wordt ondermaats is.

- De voorbije 7 jaar werd de VDAB systematisch en continu onderworpen aan de eis om ‘meer te doen met minder’.
- Sinds 2005 is het budget voor uitbesteding bijna vervijfvoudigd.

Een sterke VDAB is volgens ons een absoluut onmisbaar instrument om in Vlaanderen de gevolgen van de crisis op te vangen. Het Vlaams ABVV en ACOD willen dat de VDAB als slagkrachtige overheidsinstelling aan het roer van onze arbeidsmarkt blijft staan. Daartoe schuiven we twee eisen naar voor:

1. Herbekijk de besparingen en de personeelsstop en maak een

einde aan het perverse mechanisme waardoor elke euro nieuw beleid naar de vrije markt moet vloeien.

2. Maak ruimte voor een beleid van gerichte samenwerking met partners, op basis van expertise en/of efficiëntiewinsten en in een beheersbare omvang.

Wil je meer weten over de impact van de besparingen en de uitbestedingen bij de VDAB? De resultaten van de enquête en onze analyse lees je in het volledige dossier dat je kan downloaden op de site van het Vlaams ABVV.

- www.vlaamsabvv.be

■ MARJAN OVER HAAR HOBBELIG PAD NAAR ‘WERKBAAR WERK’

Daarom zet het ABVV zich in voor vijftigplussers

“Loopbaanbegeleiding gaf me een boost om iets te veranderen.”

Marjan is 54 en heeft meer dan 20 jaar ervaring in haar organisatie. Ze kreeg telkens nieuwe uitdagingen op maat en werd beschouwd als een specialist in haar vak. In 2010 zorgde een directeurswissel echter voor een ommekeer. De nieuwe directeur gaf geen waardering aan de vijftigplussers in de organisatie. Marjan kreeg te weinig inhoud in haar job en dat maakte haar ontevreden. Ze ging naar de dienst loopbaanbegeleiding van het ABVV en getuigt hierover: “Loopbaanbegeleiding gaf me een boost om iets te veranderen en verschaft me inzichten over mezelf. Het liet me zien waar ik zou kunnen staan.”

Marjan is nog niet van job veranderd. Ze is wel op zoek naar een

nieuwe start: “Er zit, mede dankzij de loopbaanbegeleiding, een plan A en een plan B in mijn broekzak.”

Wil je ook begeleiding bij het zoeken naar werk of heb je nood aan meer tips? Weet je niet op welke voordelen je beroep kan doen als vijftigplusser?

Maak een afspraak met een bijblijfconsulent!

Je hebt een baan, maar wil graag een heroriëntering? Je weet niet goed of je job wel werkbaar genoeg zal blijven? Je bent op zoek naar een betere combinatie met je gezinsleven?

Maak een afspraak met een loopbaanbegeleider!

- www.vlaamsabvv.be/loopbaanbegeleiding
- www.vlaamsabvv.be/loopbaaninformatie

Weet je niet in welke beroepen of sectoren je nog aan de slag kan? Zoek je een opleiding? Heb je extra begeleiding nodig bij het solliciteren?

Je kan terecht bij de bijblijfconsulenten of loopbaanbegeleiders van het ABVV.

- ABVV Regio Antwerpen: 03 220 66 41
- ABVV Limburg: 011 28 71 51
- ABVV Mechelen+Kempen: 015 29 90 25
- ABVV Vlaams-Brabant: 016 28 41 47
- ABVV Oost-Vlaanderen: 09 265 52 58
- ABVV West-Vlaanderen: 056 24 05 50



■ JONGEREN

Wat als je voor deeltijds onderwijs kiest?

Heel wat jongeren kiezen voor het systeem van deeltijds onderwijs. Op die manier leren ze een beroep afwisselend op school en op de werkvloer. Er bestaan verschillende vormen van deeltijdse opleidingen voor zowel -18 jarigen als +18 jarigen: deeltijds werken en leren, de Syntra-opleidingen (de middenstandsleercontracten van vroeger), de individuele beroepsopleiding.

De benaming ‘deeltijds onderwijs’ mag niet verkeerd begrepen worden. Van de jongeren wordt er verwacht dat ze niet alleen een deeltijdse opleiding op school volgen, maar ook een op maat gesneden werktraject.

Veel informatie over deeltijds leren en werken krijg je als jongere bij de school zelf of bij het CLB (Centrum voor Leerlingenbegeleiding). Denk er ook aan dat er zowel voor de leerling als de werkgever heel wat voorwaarden zijn. Daarom is het heel belangrijk dat je je goed en vooraf informeert! Dat kan bij een van onze medewerkers in je buurt.

Bij ons kan je terecht voor allerlei informatie over de mogelijkheden, de voorwaarden en ook over je rechten en plichten als je kiest voor deeltijds onderwijs. Een juiste keuze maak je immers op basis van zoveel mogelijk informatie. Bovendien verhoogt een goede keuze je kansen op een job!

ABVV-jongeren heeft ook een handige brochure over de verschillende stelsels



van deeltijds onderwijs. Deze brochure kan je gratis krijgen in een van onze kantoren of bestellen via onze site.

- www.abvvjongeren.be

Onze medewerkers in je buurt:
Aalst: 053 72 78 21
Antwerpen: 03 220 66 92
Brugge: 050 44 10 40
Brussel: 02 552 03 63
Dendermonde: 052 25 92 89
Gent: 09 265 52 51
Hasselt: 011 28 71 41
Kortrijk: 056 24 05 36
Leuven: 016 27 18 94
Mechelen: 015 29 90 45
Oostende: 059 55 60 55
Roeselare: 051 26 00 93
Ronse: 055 33 90 07
Sint-Niklaas: 03 760 04 32
Turnhout: 014 40 03 18

**ANTWERPEN ANDERS BEKEKEN:**
een wandeling door de geschiedenis van de kleine man

Daguitstap op donderdag 31 januari 2013
Afspraak om 10 uur aan Het Steen

De wandeling begint aan het Steen en eindigt aan het MAS. Op een tiental tussenstops komen we bijna ‘alles’ te weten over de verdwenen middeleeuwse stad en zijn ambachten, over een verborgen monument voor het verzet tegen de nazi's, over een hongeropstand en het vagevuur, over pakhuizen en neerstortende Lancasters, over Van Mieghem en Napoleon zijn dok ...



Wil je mee? Deelnemen kost 5 euro. Inschrijven verplicht via info@linxplus.be of tel. 02 289 01 81

FOTOGRAFIE-WEDSTRIJD 2013 ‘SOCIAAL VERGROENEN’
Ben jij onze volgende winnaar? Doe mee en win!

Stuur tot 31 mei 2013 je foto's over het thema ‘Sociaal Vergroenen’ in en maak kans op een publicatie in onze maandkalender, in Snoecks of andere prijzen.

Inzenden kan vanaf 1 januari 2013.

- Meer info op www.linxplus.be

Klimaatweek van het ABVV

Ontdek alle acties van het Vlaams ABVV en de ABVV-gewesten op de facebookpagina: ABVV'ers voor een leefbare wereld.

Blijf ‘milieu-actief’ in 2013. Word lid van de facebookgroep en merk je syndicale milieu-initiatieven.



Blijf op de hoogte!



Volg ons op Twitter

Snel op de hoogte van nieuwe publicaties, acties of standpunten van het ABVV:
• www.twitter.com/vlaamsabvv



Abonneer je op onze E-zines:
Surf naar www.vlaamsabvv.be en selecteer de E-zines die jij in je mailbox wil ontvangen.

- ‘Vlaams ABVV Nieuwsbrief’: elke maand het laatste nieuws over onze acties, publicaties, standpunten en dienstverlening.
- ‘Vlaams ABVV Persberichten’: telkens er een nieuw persbericht of een nieuwe publicatie verschijnt.

Lees onze ABVV-adviseursblog:
Inspiratie voor een linkse sociaal-economische politiek, geschreven door de adviseurs van onze studiediensten:

- Op de alternatieve nieuwssite De Wereld Morgen: www.dewereldmorgen.be/blogs/ABVV-blog



■ OPNIEUW DRAMA IN BANGLADESH



112 arbeiders vinden de dood bij een fabrieksbrand

Op 26 november woedde een felle fabrieksbrand in Dhaka, Bangladesh, die het leven kostte aan 112 arbeiders, vooral vrouwen. Voor de zoveelste keer op rij bleken de arbeiders opgesloten en waren nooduitgangen in de fabriek niet aanwezig. De werknemers overleden toen ze uit het venster sprongen om aan de vlammen te ontsnappen. Anderen werden levend verbrand. Uit de eerste verslagen bleek dat de brand veroorzaakt werd door kortsluiting. Het getroffen bedrijf Tazreen werkt onder meer voor C&A en Carrefour.

De brand van 26 november in Bangladesh is geen alleenstaand feit.

EEN TRIESTE OPSOMMING

Op 4 december verwoestte een brand een textielfabriek in China waar 14 arbeiders de dood vonden.

In september 2012 vielen er 289 doden bij een brand in een kledingfabriek in Karachi, Pakistan.

Op diezelfde dag waren er 25 doden bij een brand in een schoenfabriek in de Pakistaanse stad Lahore. Bij beide branden waren er nauwelijks ontsnapingsmogelijkheden omdat ook hier nooduitgangen ontbraken en de deuren op slot zaten. Pakistan kent een droevige geschiedenis van fabrieksbranden. Sinds 2008 heeft het al gebrand in meer dan dertig fabrieken.

In december 2010 vielen er 28 doden en tientallen gewonden in een brand op de 9de en 10de verdieping van de kledingfabriek van 'That's It Sportswear Ltd', op ca. 25 km van de hoofdstad Dhaka. Verschillende arbeid(st)ers zijn gestikt, anderen sprongen naar beneden, nog anderen werden vertrapt in het gedrang. Ook hier waren minstens

2 van de 6 nooduitgangen gesloten.

En in datzelfde jaar, nog geen twee maand na een verschrikkelijke brand in de fabriek Garib&Garib (opnieuw in de regio Dhaka te Bangladesh), die het leven kostte aan 21 werknemers, ontstond in dezelfde fabriek opnieuw brand. Gelukkig gebeurde dit tijdens de middagpauze waardoor er amper werknemers aanwezig waren.

Deze trieste opsomming toont aan dat er in 'groeilanden' zoals Bangladesh en Pakistan meer dan dringend werk moet gemaakt worden van betere werkomstandigheden. Want we kunnen onmogelijk toelaten dat werknemers - enkel omwille van het feit dat zij een werk uitvoeren - de dood vinden omdat werkgevers nalaten te zorgen voor correcte arbeidsomstandigheden.

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) dat deel uitmaakt van de Verenigde naties en waarvan het ABVV lid is, roept meer dan dringend op dat deze landen alle conventies mbt de arbeidsomstandigheden, daadwerkelijk naleven.

(MEDE)VERANTWOORDELIJKHEID

Het bedrijf Tazreen werkt onder meer voor C&A en Carrefour. Omdat zij uitermate lang talmden om hun rol in dit drama te erkennen, en toe te geven dat zij als opdrachtgever van hieruit ook medeverantwoordelijk zijn voor de werkomstandigheden bij de lokale productie, besloot het ABVV op 5 december actie te voeren voor de vestiging van C&A in de Brusselse Nieuwstraat. Twee weken na de verwoestende brand laat C&A op 6 december weten solidair te zijn met de slachtoffers en vijf miljoen euro uit te trekken voor concrete maatregelen ter plekke.

Maar daarmee is de kous niet af. Samen met onze partners van de Clean Clothes Campaign (CCC), in België vertegenwoordigd door achACT en de Schone Kleren Campagne, roepen we de merken die beroep doen op deze fabrieken (zoals C&A, maar ook GAP, Wal-Mart, Carrefour), op om te reageren.

AchACT en de SKC veroordelen de nalatigheid van die internationale merken die de grote veiligheidsproblemen in de confectienijverheid in Bangladesh ongemoeid laten. Problemen die nochtans sinds jaren blootgelegd zijn door de feiten: een helaas veel te lange reeks fabrieksbranden waarin honderden werknemers het leven hebben gelaten.

Samen met hun partners in Bangladesh eisen achACT en SKC een onafhankelijk en transparant onderzoek

naar de oorzaken van de brand, een rechtvaardige en volledige schade-loosstelling voor de slachtoffers en hun gezin en concrete acties van alle partijen om in de toekomst nieuwe tragedies te voorkomen.

DRINGEND ACTIE NODIG

Samen met de plaatselijke en de internationale vakbonden heeft CCC een actieprogramma uitgewerkt met onafhankelijke, transparante fabrieksbezoeken, het verplicht in orde brengen van de fabrieken die de deelnemende merken bevoorraden, een onderzoek naar alle veiligheidsvoorschriften, de verbintenissen om een prijs te betalen die de kosten van dit programma en de rechtstreekse deelname van de vakbonden in de vorming van de arbeiders dekt.

De werkgevers en de regering van Bangladesh moeten eveneens hun verantwoordelijkheid opnemen. De regering moet onmiddellijk een onderzoek opstarten naar de oorzaken van de brand en degenen vervolgen van wie de nalatigheid de dood van de werknemers veroorzaakt

heeft. Zij moet eveneens investeren in een nationaal inspectieprogramma om ervoor te zorgen dat de gebouwen aan de veiligheidsvoorschriften voldoen. De fabriekseigenaars in Bangladesh dienen de veiligheidsprocedures in hun fabrieken te onderzoeken, de fabrieksgebouwen aan een allesomvattende controle te onderwerpen en met de vakbonden samenwerken om hun werknemers een opleiding in veiligheidsprocedures te geven. Werknemers moeten minstens in staat worden gesteld hun bekommernissen kenbaar te maken.

Het ABVV zal deze problematiek blijven opvolgen via de eigen internationale werking en het lidmaatschap van de Internationale Arbeidsorganisatie. Wij zullen gebruik maken van ons mandaat in de IAO om te eisen dat deze landen hun werknemers behandelen als mensen ipv louter werkrachten.

- www.abvv.be
> Internationaal vakbondswerk
- www.achact.be
- www.schonekleren.be

De Clean Clothes Campaign (CCC) is een mondiaal collectief van vakbonden, consumenten-organisaties, NGO's en sociale en culturele organisaties. Het collectief wil consumenten en werknemers samen brengen om na te denken en actie te voeren om de arbeidsomstandigheden - van voornamelijk vrouwen - in landen zoals Bangladesh, India en China te verbeteren.

De Schone Kleren Campagne is in Vlaanderen actief, AchACT is de Franstalige tegenhanger in België. Het ABVV ondersteunt via haar internationale dienst, beide organisaties.

Te koud op de werkplek

Nu de winter zijn intrede heeft gedaan en de eerste koude voelbaar wordt, brengen we enkele maatregelen in herinnering die de werkgever moet nemen zodra een bepaalde minimumtemperatuur bereikt wordt.

HOE KOUD MOET HET ZIJN?

Bij koninklijk besluit zijn er minimumtemperaturen vastgelegd. Onder een bepaalde temperatuur is het gewoonweg niet meer mogelijk om goed te functioneren en kan het schadelijk zijn voor de gezondheid van de werknemers om nog verder te werken. Dit geldt zowel voor kantoorwerk als voor handenarbeid. Hoe koud het mag zijn, hangt af van de aard van het werk. Zo wordt er een onderscheid gemaakt tussen zeer licht werk en licht werk, halfzwaar werk, zwaar werk en zeer zwaar werk. De kwalificatie van zeer licht tot zeer zwaar werk, gebeurt in functie van de geproduceerde energie (uitgedrukt in watt).

ACTIEWAARDEN VOOR BLOOTSTELLING

Hiermee worden de minimumtemperaturen bedoeld die zijn vastgelegd in functie van de

fysieke werkbelasting.

De luchttemperatuur mag niet lager zijn dan:

- 18°C voor zeer licht werk
- 16°C voor licht werk
- 14°C voor halfzwaar werk
- 12°C voor zwaar werk
- 10°C voor zeer zwaar werk

Voor de open werklokalen of de werkplekken in open lucht gelden andere regels. Tussen 1 november en 1 maart moeten bijvoorbeeld op de werkplekken voldoende verwarmingstoestellen worden geplaatst, die 'indien nodig' in werking worden gezet (maar altijd bij een buitentemperatuur onder de 5°C). Andere maatregelen gaan van warme dranken ter beschikking stellen, speciale kledij voorzien...

Verkooptoonbanken in open lucht zijn een speciaal geval. Het is absoluut verboden om personeel buiten of in de onmiddellijke omgeving van de winkel te laten werken onder een temperatuur van 5°C. Bij een temperatuur tussen 5 en 10 graden moet de werkgever voorzien in verwarmde ruimtes

waar het personeel regelmatig en telkens wanneer dat nodig is, zich kan verwarmen. Deze werknemers moeten op een vloer kunnen werken waardoor onmiddellijk contact met de grond vermeden wordt en dienen zij zoveel mogelijk tegen weer en wind beschermd te worden. Werknemers die achter een toonbank in open lucht werken, mogen dit niet doen vóór 8 uur of na 19 uur, niet langer dan 2 uur zonder een pauze van tenminste 1 uur en ook niet langer dan 4 uur per dag.

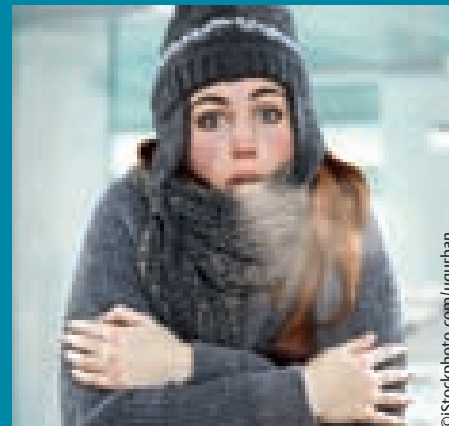
Goed om weten: minimumtemperaturen mogen gemeten worden met een gewone kwikthermometer of met, wat men noemt, een 'droge' thermometer.

WAT TE DOEN?

Zodra de temperatuur van de werkplek onder deze minima daalt, moet de werkgever dus een aantal maatregelen nemen. Dit kan gaan (en is afhankelijk van het soort van werk en de aard van de werkplek) van gepaste beschermingskledij, het enkele graden hoger zetten van de verwarmingsinstallatie, het installeren van elektrische radiatoren tot het inrichten van een verwarmd lokaal waar werknemers kunnen rusten.

Wanneer de werkgever weigert maatregelen te nemen, dan kan je het comité voor preventie en bescherming op het werk of de vakbondsafvaardiging inschakelen. Bij afwezigheid hiervan, heb je het recht om zelf contact op te nemen met de preventieadviseur of de arbeidsgeneesheer. Als werknemer heb je ook nog de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de dienst Toezicht op het Welzijn op het werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

En uiteraard kan je ook altijd terecht bij jouw vakcentrale van het ABVV.





BTB solidair met Portugese havenarbeiders

Een BTB-delegatie samengesteld uit bestendig afgevaardigden van de haven van Antwerpen, Gent en Zeebrugge, nam donderdag 29 november deel aan een demonstratie in Lissabon (Portugal) uit solidariteit met de Portugese havenarbeiders. Zij protesteren tegen de geplande deregulering van hun statuut van havenarbeider door de Portugese regering (onder druk van Europa), waaronder de aanval op hun poolsysteem.

De demonstratie door de Portugese havenvakbonden was het vervolg op een reeks stakingsacties die vanaf midden t/m eind september plaatsvonden in Portugal en waarvoor er op 25 september laatstleden namens het Gemeenschappelijk Vakbondsfront Havens van België reeds stiptheidsacties en informatierondes werden georganiseerd op verschillende locaties in de Belgische havens.

Ook de Spaanse regering werd eind september door de Europese Commissie aangemaand om hun organisatie van de havenarbeid aan te passen binnen een tijdspanne van 2 maanden.

Op 11 december vond daarom in Barcelona een Europese Havenarbeidersconferentie plaats, georganiseerd door de Spaanse havenvakbonden van ETF (FSC-CCOO en TCM-UGT) in samenwerking met IDC-leden van het Spaanse Coordinadora (vakbondsvertegenwoordigers van de Zuiderse Europese landen).

Deze conferentie werd eveneens bijgewoond door een beperkte BTB-delegatie met de doelstelling een strategie uit te werken en de solidariteit te versterken tussen de Europese vakbonden ter voorbereiding van mogelijke acties tegen de verdere liberaliseringsplannen van de Europese Commissie.

Wij houden jullie verder op de hoogte – volg de ordewoorden van je vakbond!

Voor meer informatie – volg onze website onder 'wie we zijn' en zie de link naar de website van ETF (Europese Transport Workers' Federation – News online).

• www.btb-abvv.be



Overzicht eindejaarspremies 2012

Autobussen & Autocars

- Rijdend personeel openbare autobusdiensten VVM: €2.598,55 €bruto.
- Rijdend personeel openbare autobusdiensten SRWT: €2.393,48 €bruto.
- Rijdend personeel van de speciale autobusdiensten en autocars: €1.923,50 €bruto.
- Garagepersoneel: (38 u x uurloon december 2012 x 52) 12
- Voor alle subsectoren wordt door het sociaal fonds autobussen en autocars een voorschot uitbetaald van €110 bruto. (Dit bedrag komt overeen met (€84,07 netto).

Goederenvervoer & Logistiek

De bruto eindejaarspremie bedraagt **5% van het brutoloon** aan 100% dat door de werkgever(s) uit de RSZ-categorie 083 voor de werknemer werd aangegeven aan de RSZ in de periode van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2012.

Om recht te hebben op een eindejaarspremie moet in de referentieperiode voor de arbeider **minstens €3.718,40 brutoloon** aangegeven zijn. Het SFTL kent de premie dus **niet** toe als de zo berekende bruto eindejaarspremie **lager is dan €185,92**.

Verhuizingen

(170 x werkelijk betaald uurloon december 2012 x aantal maanden arbeidsprestaties) 12

Afhandeling luchthavens

164,66 x het werkelijke uurloon van de maand december 2012

Handel in brandstoffen

De bruto eindejaarspremie bedraagt 6,35% van het brutoloon aan 100% dat door de werkgever(s) voor de werknemer werd aangegeven aan de RSZ in de periode van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2012. Zie eveneens 'Wegwijs'.

Geanimeerde Federale Militantenraad BTB Transport en logistiek

Op 8 december kwamen een kleine honderd BTB militanten samen. Twee sprekers op de agenda: Enrique Carmona en Rudy De Leeuw. Enrique Carmona is voorzitter van de Civil Aviation Section van ETF. Rudy De Leeuw hoeft niet voorgesteld te worden.

Enrique gaf een round up van de situatie in de Burgerluchtvaart. Het zal niemand verwonderen dat de kernwoorden van zijn analyse de volgende waren: competitie en liberalisering. Onze militanten uit de groundhandling ervaren het aan den lijve, maar de analyse was ook niet vreemd voor de andere sectoren. Uiteraard riep Enrique ons op om deel te nemen aan de acties tegen de plannen van Eurocommissaris Sim Kallas.

Tweede punt op de agenda: de ADR vergunningen in het wegvervoer. In een reportage van het Nederlandse Zembla kregen we schokkende beelden en uitspraken te zien. Hoe men in Polen voor 300 Zloty een ADR vergunning koopt, hoe lamenteel de beroepsopleiding in bepaalde Oost-Europese landen gesteld is. Hoe Oost-Europese chauffeurs zonder noemenswaardige opleiding met gevaarlijke producten de baan opgestuurd worden, ook in Nederland en België...



■ De militanten van BTB samen met ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw en BTB-voorzitter Ivan Victor, steunen de collega's van TUMTIS in Turkije. Bij DHL Supply Chain past men niet overal de sociale dialoog toe, en respecteert men de syndicale vrijheden niet. 23 vakbondsleden werden op straat gezet ... wegens lid van de vakbond.

Top of the bill was onze federale voorzitter Rudy De Leeuw. Hij schetste een stand van zaken na de beslissingen van de regering rond het staatsbudget, en gaf inzage in het overleg met regering en werkgevers. Onze militanten waren kritisch, stelden pittige vragen en spraken duidelijke taal. Maar ze bevestigden tegelijk ook hun steun en loyaliteit aan het ABVV en zijn voorzitter.

Tot slot werd een solidariteitsmotie gestemd met de Turkse vakbondsmilitanten van TUMTIS bij DHL supply chain, die vechten voor hun syndicale rechten.



■ Op 5 november en op 11 december 2012, voerde BTB actie tegen de liberalisering van de groundhandling

Swissport en BSCA schieten akkoord over zondagprestaties af

Op het paritair comité van 22 november stond het punt van de betaling van de zondagsprestaties en de feestdagen op de agenda. Binnen de werkgroep van de afhandeling luchthavens werd deze ontwerp cao voorbereid, waarbij een aantal sectorale afspraken principieel werden vastgelegd.

Tot verbazing van de BTB delegatie op het Paritair Comité kondigden zowel Febetra als UPTR aan dat ze de cao, die nochtans in de werkgroep was goedgekeurd, niet zouden ondertekenen. UPTR gaf aan dat Swissport bezwaar maakt. Febetra noteerde verzet van BSCA (Charleroi).

De ontwerp cao voorzag in de betaling van een extra wettelijke toeslag van 100% van het basisloon voor de hoger genoemde prestaties en dit vanaf 1 december

2012. Bovendien werden een aantal modaliteiten vastgelegd.

Belangrijk is dat het hier om een sector-cao gaat. M.a.w. het past in de strategie van BTB om van de afhandeling op de luchthavens een echte en homogene sector te maken die onderlinge concurrentie tussen afhandelaars op de loon- en arbeidsvoorwaarden moet beperken. Gezien de Europese context is dit een belangrijke optie! We moeten liberalisering bestrijden, ook met het uitwerken van sectorale regels, waar iedereen zich moet aan houden. Ook nieuwkomers zoals Swissport en Facilicom.

BTB volgt de verdere evoluties en zal elke werkgever voor zijn verantwoordelijkheid plaatsen. We roepen het personeel op tot waakzaamheid!

Syndicale premies 2012

Een overzichtje van de syndicale premies uitbetaald in de verschillende sectoren.

Werk je in de sector goederenvervoer of logistiek?

In de loop van de maand december 2012 ontvang je van het Sociaal Fonds Transport een formulier syndicale premie. Met dit formulier kan je de terugbetaling krijgen van de syndicale premie 2012 ten bedrage van 130 euro.

Werk je in de sector verhuizingen?

Vanaf januari 2013 kan je je aanbieden op een BTB-secretariaat om je syndicale premie 2012 (130 euro) te ontvangen.

Werk je in de sector taxi's?

Vanaf januari 2013 kan je je aanbieden op een BTB-secretariaat om je syndicale premie 2012 (125 euro) te ontvangen.

Werk je in de sector afhandeling luchthavens?

Vanaf eind februari 2013 ontvang je van het sociaal fonds een formulier syndicale premie. Met dit formulier kan je terugbetaling krijgen van de syndicale premie 2012 ten bedrage van 130 euro.

Werk je in de sector handel in brandstoffen?

In de loop van de maand december 2012 ontvang je van het Sociaal Fonds Handel in Brandstoffen een formulier syndicale premie. Met dit formulier kan je de terugbetaling krijgen van de syndicale premie 2012 ten bedrage van 130 euro.

Werk je in de sectoren autobussen en autocars?

Dan ontvang je pas in het voorjaar 2013 een legitimatiekaart van het Sociaal Fonds Bussen en Cars. Met deze kaart kan je de terugbetaling krijgen van de syndicale premie. Voor voltijdse werknemers bedraagt dit bedrag 135 euro, voor deeltijdse werknemers 67,50 euro.



STANDPUNT: STILLE KERST IN DE METAAL

Een gelukkig en solidair 2013

Het jaar loopt op zijn einde. In de sociale geschiedenis van dit land zal 2012 altijd het jaar van Ford blijven. Het jaar waarin Ford 50 jaar in Limburg auto's produceerde. Het jaar waarin in Genk op 8 mei de 14 miljoenste wagen van de band rolde, een zwarte Mondeo Clipper. Het jaar waarin Ford in een mededeling van vijf minuten koudweg aankondigde dat ze de boel zouden sluiten. Ondanks alle beloftes, ondanks ondertekende akkoorden, ondanks inleveringen van het personeel. Het toekomstcontract bleek uiteindelijk geen toekomst te bieden, niet eens de naam contract waardig te zijn. 11.759 jobs gaan verloren, zo berekende de universiteit van Hasselt. Niet alleen Ford werknemers natuurlijk, ook de werknemers van SML, IAC, LEAR en Syncreon, vier toeleveranciers die via de conveyer rechtstreeks verbonden zijn met de fabriek en die op 17 december de intentie tot sluiting kenbaar maken. En bij de andere toeleveranciers, bij kleinhandelszaken (de bakker om de hoek) door het verlies aan koopkracht ... Het zal stil zijn rond de kerstboom op vele plaatsen in Limburg.

Maar niet alleen daar natuurlijk. Want ook al zal 2012 het jaar blijven van het drama bij Ford, dat maakt het drama er niet minder op voor de 49 werknemers die hun job verloren bij Isocab in Bavikhove, de 100 ontslagen werknemers bij Deufol Packaging in Tienen, de 76 jobs

bij Erea, de 109 arbeiders en 25 bedienden van BMTech uit Boechout dat het faillissement aanvroeg, de 70 bij Imtech in Brussel, de 135 werknemers van Emgo, de 61 arbeiders en 24 bedienden van Hörmann in Genk, 126 werknemers bij Philips, waarvan 65 in Kontich, 20 in Wommelgem en 41 in Brussel, de 20 werknemers van het failliete Atan in Hasselt, de 60 afgedankte werknemers bij GACS, installateur van airco- en verwarmingssystemen, die de boeken neerlegde. Hetzelfde deed Industria uit Lanklaar en 20 werknemers en een 15-tal jobs bij onderaannemers verdwenen daardoor, de 170 van CGPower Systems, de 218 werknemers die Philips Turnhout op straat zette, de 92 arbeiders en 63 bedienden van TE Connectivity dat zijn Belgische vestiging delocaliseerde naar Tsjechië, de 120 werknemers van ECS Technics die na het faillissement hun baan kwijt waren, de 109 werknemers bij ArcelorMittal in Gent en Schoten, de 65 arbeiders en 17 bedienden van Sleurs Industries die via een sms te horen kregen dat hun bedrijf de boeken had neergelegd, de 70 vaste en 75 tijdelijke van TP Vision, de 35 arbeiders en 6 bedienden bij Schlegel, omdat het bedrijf een deel van de productie in Gistel wil overbrengen naar zusterbedrijven in Spanje en Engeland, de 11 arbeiders van het failliete recyclagebedrijf Metco Recycling in Oostende, de 135 werknemers van Emgo, producent

van onderdelen voor gloeilampen, en nu definitief dicht, de 42 werknemers bij ArcelorMittal Mechelen, de 276 werknemers van zonnecelproducent Photovolttech, de 22 bedienden en 61 arbeiders van Mewaf, de veertigtal werknemers, waarvan 26 arbeiders, van Albo, producent van aluminium brievenbussen, voorraadkasten, kapstokken, deurtrekkers en verlichtingsarmaturen, en nu failliet, de 25 werknemers van Matco Metal, de 118 werknemers bij Sabena Technics, de 55 werknemers van AND Steel, de 74 werknemers van isolatiefabrikant Cogebi uit Lot, de 52 werknemers van Comet in Sint-Katelijne-Waver, de 256 arbeiders en 40 bedienden bij Duracell, de 322 werknemers van Crown Cork in Deurne die een week nadat het bedrijf had aangekondigd dat ze de boel zou sluiten erover klaagde dat de arbeiders niet hard genoeg werkten, bij Bekaert waar door het groot aantal vrijwillige vertrekkers, intern geschuif met vacatures en de stopzetting van een aantal tijdelijke contracten het aantal gedwongen ontslagen nog beperkt kon blijven tot 246 werknemers. Het zijn er 246 te veel, 3.705 te veel – al de opgesomde werknemers in deze veel te lange lijst, waarvan sommige enkel vermeld werden in een zeer klein artikeltje ergens weggestopt in een verloren hoekje in de krant - en 11.759 te veel. Het zal op vele plaatsen stil zijn rond de kerstboom.



En dan moet je proberen om niet cynisch te worden als je, na het opstellen van zo'n lijst van herstructurerings (een allesbehalve volledige lijst bovendien) en op het einde van een jaar waarin de metaal werd geteisterd door de economische crisis, dan in de krant leest 'Feest op de beurs ondanks crisis: terwijl fabrieken sluiten, gaan de beurskoersen flink omhoog'. Het

zal op vele plaatsen stil zijn rond de kerstboom.

Laat ons dus nu meer dan ooit elkaar een gezond en gelukkig Nieuwjaar wensen. Eentje met veel moed, veel kracht en met veel solidariteit ook.

Herwig Jorissen
Voorzitter

Vietnamese delegatie brengt bezoek aan Ford-piket

In de eerste week van december ontvingen wij in België een delegatie van de VUIT – de Vietnamese Industrievakbond - in het kader van de samenwerkingsovereenkomst tussen deze vakorganisatie en ABVV-Metaal. Op de agenda stond onder andere een tweedaagse vorming rond collectieve onderhandelingen op Belgisch en op Europees niveau. Voor dat laatste werd een bezoek gebracht aan de kantoren van IndustriAll waar adjunct-secretaris-generaal Bart Samyn een uiteenzetting gaf over collectieve onderhandelingen in de Europese metaalsector.

De kameraden van de VUIT brachten ook een bezoek aan het Ford-piket. De delegatieleider stak een hart onder de riem van de militanten aan het piket en betuigde namens de VUIT zijn solidariteit met de actievoerders. De VUIT-delegatie overhandigde de Ford-militanten naast Vietnamese koffie ook twee elektrische ovens om de koude wintermaanden beter door te komen. Na de ontvangst aan het piket gaven de provinciaal voorzitter van ABVV-Metaal Limburg, Rohnny Cham-

pagne, en de ABVV-Metaal-hoofdafgevaardigde bij Ford, Eric Verheyen, een stand van zaken (de aangekondigde sluiting door Ford ondanks ondertekende akkoorden, de strategie nu van de vakbonden, hoe men de verdere onderhandelingen gaat aanpakken...). De delegatie van de VUIT kreeg onmiddellijk een praktijkles 'onderhandelen in een kapitalistisch systeem'.



Bestel nu: de nieuwe GaragastenGids!



De Garagasten willen jongeren van 11 tot 15 jaar besmetten met een goedhartig virus: passie voor techniek. Sinds 2002 verkennen de Garagasten van toekomstopwiel.be als echte avonturiers het wijde landschap van auto's en technologie.

De gids is een prachtig verzamelwerk, helemaal toegespitst op jonge techniekfreaks. Technische principes worden haarfijn uit de doeken gedaan en meteen gekoppeld aan een praktische toepassing in de auto-wereld. Met knappe foto's, leuke tekeningen en grappige tekstjes.

Hebt u een zoon of dochter tussen 11 en 15 jaar oud? Zit er in uw familie of vriendenkring een technische bolleboos van deze leeftijd? Verras hem of haar dan met een GRATIS exemplaar van de GaragastenGids.

Interactieve website

Neem ook eens een kijkje op de vernieuwde website www.garagasten.be. Boordevol experimenten, technische info en toffe spelletjes in een toegankelijk en interactief kader.

Hoe bestellen?

Gratis inschrijven voor de GaragastenGids kan makkelijk via www.garagasten.be. Voor 6 december 2012 het online formulier invullen volstaat. De GaragastenGids valt dan net voor Kerstmis in de bus.

Let wel: wie vorig jaar al de GaragastenGids ontving, blijft als Garagastlezer geregistreerd. Opnieuw inschrijven hoeft niet.

De GaragastenGids verschijnt eind december 2012 en is helemaal gratis.

Alle gegevens zullen alleen gebruikt worden om de aanvrager op de hoogte te houden van toekomstige informatie over toekomstige projecten, forag, wijziging of schikking van de persoonlijke gegevens kan op aanvraag worden gemaakt via het adres van toekomstopwiel.be

toekomst.wielen.be is een actie van de autobestuurder. Meer info op www.toekomstopwiel.be



Wees solidair: bezoek Ford-piket tijdens eindejaarsperiode

't Zijn koude dagen voor de vakbondsmannen en -vrouwen die dag en nacht piket houden aan de poorten van Ford Genk en de toeleveranciers IAC, Lear, Syncreon en SML. Sinds de aankondiging van de sluiting op 24 oktober houden zij er onophoudelijk de wacht en zien ze erop toe dat geen onderdeel of wagen het terrein verlaat. Het is een harde strijd om alleen te voeren. Daarom roepen wij

iedereen op om solidair te zijn met onze militanten door een bezoek te brengen aan hun piket. Zeker de eindejaarsperiode leent zich daartoe, een periode die iedereen het liefst doorbrengt in de warmte en omringd door familie en vrienden. Steek onze kameraden dan ook een hart onder de riem en geef ze met je bezoek nieuwe zuurstof om te kunnen volharden in hun strijd. Tot aan het piket!

Meer en langer werken

42 uur per week zonder daarvoor betaald te worden:

Onder druk van de werkgevers en hun trawanten heeft de regering het punt van de 'modernisering van de arbeid' op de onderhandelingsstafel van de sociale partners gelegd. Die 'modernisering' staat voor flexibiliteit zonder grenzen, of meer en langer werken voor hetzelfde loon. Bedoeling is de werkgevers toe te laten de huidige grens van het aantal toegelaten overuren (130 uur) te overschrijden, zonder inhaalrust en dit voor 10% van de arbeidstijd op jaarbasis. Dit komt neer op gemiddeld een werkweek van 41 uur en 48 minuten ... voor hetzelfde loon!

In ons land hebben werkgevers al heel wat verkregen rond flexibiliteit. Zo werd het aantal toegelaten overuren in 2005 verdubbeld van 65 tot 130 uur. Daarna volgde het 'plus minus conto' op maat van de automobiellindustrie, waarbij de maximale arbeidsduur over een periode van 6 jaar berekend kon worden zodat de productie aangepast kon worden aan de pieken en dalen in de bestellingen.

Onlangs heropende UNIZO het debat door een terugkeer naar de 40-urenweek zonder loonsverhoging als eis terug op tafel te leggen. En de distributiesector vraagt met de regelmaat van de klok om te mogen openen op zon- en feestdagen.

Wij dachten dat het debat gesloten was aangezien Belgische werknemers aangeven dat ze gemiddeld 4 overuren presteren per week. Bovendien gebeurt dit in meer dan de helft van de gevallen zonder overloon of recuperatie, uit plichtsbesef of omdat het werk dit met zich mee brengt (Salarisenquête KU Leuven/Vacature, zie verder).

Maar neen. Opnieuw graaft men het dossier op. De werkgeverslobby heeft de regering ervan kunnen overtuigen de 'modernisering van de arbeid' op de agenda te zetten. De sociale partners wordt gevraagd rond de onderhandelingsstafel plaats te nemen en te discussiëren over de flexibiliteit, meer bepaald over:

- de schoolbelcontracten
- de overuren
- de meeruren voor deeltijdse werknemers
- de berekening van de arbeidstijd op jaarbasis.

Een aantal concrete pistes circuleren:

- berekenen van de arbeidstijd op jaarbasis in plaats van op driemaandelijke basis;
- de mogelijkheid om bij buitengewone vermeerdering van het werk of bij onvoorziene noodzaak 10% van de arbeidstijd als overuren te werken zonder inhaalrust.

Voor alle duidelijkheid: het gaat dus om 41 uur en 48 minuten per week werken in plaats van 38 uur, maar dan voor hetzelfde loon! **Langer werken zonder meer te verdienen. De vrijwilligers mogen hun hand opsteken!**

Betekent 'modernisering' misschien terugkeren naar de 19de eeuw? Pas in 1921 werd de achturedag ingevoerd: 8 uur werken, 8 uur vrije tijd of tijd voor het gezin, 8 uur slapen. Vandaag, zelfs met de 38 uren per week, ziet voor de meesten onder ons een dag er als volgt uit: 10u werken, 7u vrije tijd, 7u slapen, of 11u/6u/7u als we de etens- en de reistijd erbij tellen. Gaan we nu naar 12u/6u/6u?

Het debat over de arbeidstijd reikt veel verder dan het kader van de sociale relaties en van de economie. In feite wordt een **maatschappijvisie in vraag** gesteld. De 'vrijtijdsmaatschappij' mogen we blijkbaar vergeten... Maar hoe moet het dan met de verzoening van werk en privéleven? Zal er nog tijd en ruimte zijn om kinderen te krijgen en op te voeden? Zal men ouders verwijten dat ze onvoldoende bezig zijn met de opvoeding van hun kinderen wanneer ze 3/4de van hun tijd op het werk moeten doorbrengen? Zal er nog geklaagd worden over de kostprijs van de vergrijzing van de bevolking als jongvolwassenen de middelen niet meer krijgen om de bevolking te verjongen? En waarom zou je nog werken als er tussen een korte nacht en een lange werkdag geen plaats meer is om te leven?

Meer werk, minder jobs

- 38 uur/week = 1.976 uur/jaar
- 10% meer = 198 uur/jaar extra
- 10 voltijdse werknemers + 10% arbeidstijd = 1 (verloren) job.

De 38-urenweek staat op jaarbasis in een voltijdse baan gelijk met 1.976 u. De arbeidstijd vermeerderen met 10% betekent 198 uur meer werken. Dit houdt in dat voor 10 werknemers, de overuren gelijk zijn aan een voltijdse betrekking (10 x 198). Voor een miljoen werknemers

stemt dit overeen met 100.000 banen die verloren gaan of niet gecreëerd worden. Er zijn nu zo'n 4.000.000 actieve werknemers. En aan de andere kant zijn er nu zo'n 450.000 werklozen. Moeten we hier nog een tekeningetje bij maken?

Flexicurity zonder zekerheid

Flexibiliteit is altijd het stokpaardje geweest van de werkgevers. Hun credo is: "gemakkelijk ontslaan om gemakkelijk te kunnen aanwerven". Omdat de werkgever bang is voor de toekomst. Hij moet gerustgesteld worden. Als hij aanwerft wanneer het goed gaat, moet hij ook kunnen ontslaan als het slecht gaat en omgekeerd.

Voor de werknemer die gemakkelijk ontslagen wordt, is het geen geruststelling dat een ander later even gemakkelijk in zijn plaats komt. Ook hij is bang voor de toekomst en ook hij moet gerustgesteld worden. Om de bittere pil te verzachten, heeft men de 'modernisering van het arbeidsrecht' en de 'flexicurity' uitgevonden: flexibiliteit (lees: C4) + zekerheid (een behoorlijke werkloosheidsverzekering en de garantie om snel terug aan de slag te kunnen).

Om alles mooi in te pakken en de mensen wat schuldgevoel te geven, heeft men hen uitgelegd dat het strakke arbeidscontract de welgestelde en bevoorrechte werknemers (de insiders) overbeschermt en sommige categorieën (de outsiders) belet een job te verwerven.

En dan was er de crisis. De outsiders (jongeren, migranten, vrouwen, oudere werknemers) bleven in de kou staan. Weg was het mooie verhaal over insluiting, doorstroming en sociale cohesie. Zelfs de strijd tegen armoede bleef op Europees niveau op de achtergrond. Een heleboel insiders die eruit werden gegooid, komen nu bij de outsiders terecht. De werkloosheidsverzekering kost meer en meer ... Er wordt brutaal komaf gemaakt met het recht op een uitkering in de meeste EU-landen. Bij ons werd het zoekgedrag nog meer geactiveerd en kwam er een versnelde degressiviteit (vlugger een lagere uitkering).

We kunnen niet langer zekerheid garanderen aan diegenen die een baan hebben: voor elke job zijn er 100 werklozen of meer – met of zonder uitkering – die staan te wachten. Men kan onbeschaamd weer over flexibiliteit spreken zonder zich in bochten te moeten wringen om het uitgelegd te krijgen.



voor hetzelfde loon?

vrijwilligers mogen zich melden...

Buigen of barsten!

Flexibiliteit hier (werkroosters), flexibiliteit daar (lonen), flexibiliteit overal (contracten)! De werkgevers lijken het woord te hebben ingeslikt. Ze herkauwen het met regelmaat van de klok en braken het terug uit. Voor hen is het ideaal om werknemers naar believen in dienst te nemen of op straat te zetten, op te roepen of af te schepen, te houden of te ontslaan. Uiteraard staan de ondernemingen soms ook onder druk: pieken en dalen in de bestellingen, na te leven termijnen, af te schrijven machines, producten die niet kunnen wachten enz. Maar de werknemers beseffen dit heel goed en de meesten schikken zich ook naar die druk, omdat hun job hun broodwinning is. Wat willen de werkgevers nog meer op het vlak van flexibiliteit? Arbeid is bij ons al uiterst flexibel. Té flexibel zelfs. Een overzicht.

Flexibiliteit van de arbeidsduur

De wettelijke arbeidsduur bedraagt 38 uur/week. Dat is de algemene regel. Maar er zijn heel wat uitzonderingen.

- **Continuarbeid:** in bepaalde ondernemingen of sectoren die een ononderbroken productie eisen zoals in de staalindustrie of wat daarvan overblijft, kan de arbeidsduur oplopen tot 12 uur per dag met een maximum van 50 uur/week of 8 uur per dag met een duur van 56 uur/week.
- **Ploegenarbeid:** bepaalde ondernemingen draaien met twee of drie ploegen. De dagelijkse maximumduur is dan elf uur per dag of 50 uur per week.
- **Met de variabele uren of ‘kleine flexibiliteit’** kunnen de werkgevers de werkroosters laten variëren met twee uur per dag minder of meer en met een maximum van 9 uur per dag of 45 uur per week.
- **Het ‘plus minus conto’:** met dit systeem, dat speciaal werd ingevoerd voor de automobielsector, kan de arbeidstijd met 2 uur per dag variëren, met een maximum van 10 uur per dag en 48 uur per week. Bijzonder aan dit systeem is dat de naleving van de wettelijke gemiddelde arbeidsduur op een periode van zes jaar bijgehouden wordt (dus de gemiddelde productietijd van een automodel).
- **Grote flexibiliteit:** kan de dagelijkse arbeidstijd opvoeren tot 12 uur/dag of 84 uur/week. Deze bijzondere werkroosters geven dan wel recht op inhaalrust, maar niet op overloon per uur.
- **Overuren:** sinds 2005 is het aantal overuren dat een werkgever kan vragen (na onderhandeling met de vakbonden) bij vermeerdering van werk of onvoorziene noodzaak gestegen van 65 tot 130 uur. Deze uren geven recht op een overloon en inhaalrust of een financiële compensatie bovenop een fiscaal voordeel, zowel voor de werkgever als voor de werknemer.
- **Tijdelijke werkloosheid:** in geval van een daling in de bestellingen kunnen de ondernemingen een beroep doen op economische werkloosheid. De werknemer blijft dan onder contract, maar zijn werkloosheidsdagen worden vergoed door de RVA.

Er bestaan nog andere vormen van tijdelijke werkloosheid: technische werkloosheid in geval van technische stoornis, of bijv. brand of slechte weersomstandigheden in de bouwsector.

- **Deeltijdswerk:** bepaalde sectoren zoals de distributie, de horeca of de schoonmaaksector gebruiken massaal deeltijdse contracten. Die deeltijdse arbeid biedt een hele grote flexibiliteit, met name in bedrijven met lange openingsuren, zoals handelszaken die open zijn van 8 tot 20 uur. Het personeel kan op die manier over de hele werkdag gespreid ingeschakeld worden. Over het algemeen gaat het hier om heel arbeidsintensief werk dat een werknemer maar moeilijk een hele dag kan volhouden en dat enkel in deeltijds werk wordt georganiseerd.

Dit is nog niet alles: flexibiliteit speelt ook mee in arbeidsstatuten en –overeenkomsten. Op die manier kunnen de werkgevers hun personeelsvolume ‘bijstellen’.

Flexibiliteit van de arbeidsovereenkomsten

Werkgevers hebben een ruime keuze aan contracten.

Overeenkomsten naargelang de duur:

- arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk

Maar ook:

- uitzendwerk
- terbeschikkingstelling

Contract met verschillend statuut:

- arbeiderscontract
- bediendecontract
- arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers
- arbeidsovereenkomst voor huispersoneel
- arbeidsovereenkomst voor thuiswerk
- studentencontract
- vervangingsovereenkomst
- arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van mindervaliden in een beschutte werkplaats

En ook: gesubsidieerde banen in het kader van een werkgelegenheidsplan

- eerste werkervaring (Rosetta-banen)
- arbeidsovereenkomst dienstencheques
- PWA-arbeidsovereenkomst

En dan zijn er ook nog banen die niet echt een job zijn, maar die de werkgever wel arbeidskrachten opleveren, nl. in het kader van opleiding en leerwezen:

- leerovereenkomst middenstand of industrieel leercontract
- beroepsinlevingsovereenkomst, enz.

Loonflexibiliteit

De werkgever mag zijn werknemer niet van de ene op de andere maand minder betalen. Toch beschikt de patroon over een aantal middelen om geen directe loonsverhogingen te geven en de hiermee gepaarde sociale bijdragen te omzeilen. Die loonvormen kunnen het basisloon aanvullen en vervangen meestal de loonsverhogingen voor een stuk:

- maaltijdcheques
- cadeaucheques
- vormingcheques
- GSM
- computer
- bedrijfswagen
- tankkaart
- gezondheidszorgverzekering
- groepsverzekering
- resultaatsgebonden premies
- enz.

Die voordelen zijn soms het resultaat van de collectieve onderhandelingen. Maar evengoed kunnen ze afhangen van de beoordeling van de werkgever: hij kan kiezen om zijn werknemers (al zijn werknemers of degenen die het volgens hem verdienen) al dan niet te belonen.



©Stockphoto.com/ZoneCreative

Dan maar zonder sociaal overleg

Rekening houdend met wat hiervoor staat – en het is geen volledige opsomming – kunnen wij niet zeggen dat onze arbeidsmarkt te strak is of onvoldoende flexibel. Zelfs met contracten van onbepaalde duur kunnen de bedrijven nog de kaart trekken van uitzendarbeid, onderaanneming, economische werkloosheid, studentenarbeid, overuren, detachering, enz.

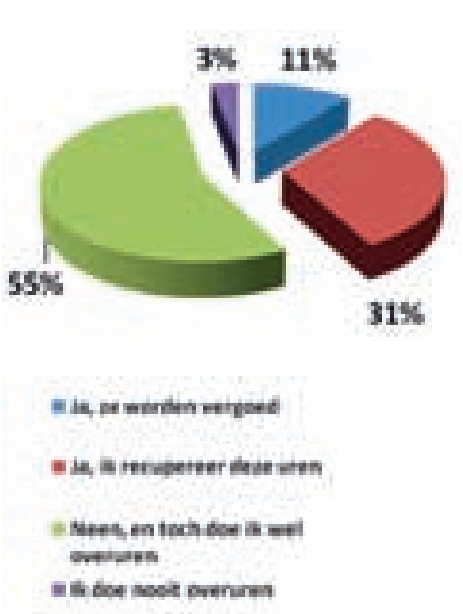
Wat is dan het probleem? Wat werkgevers eigenlijk stoort, is dat ze niet om het even wat kunnen doen. Alles wat onder arbeidsorganisatie valt, moeten ze onderhandelen met werknemersvertegenwoordigers (op sectoraal of federaal niveau in een interprofessioneel akkoord of bij de Nationale Arbeidsraad, of eventueel op bedrijfsniveau). Zo is de uitbreiding van de overuren van 65 tot 130 u enkel mogelijk na onderhandeling met de vakbonden. Die grendel willen de werkgevers zien verdwijnen. Want eigenlijk willen ze meer flexibiliteit inbouwen zonder te moeten overleggen met de vakbonden.

De vele bestaande mogelijkheden tonen echter aan dat de werknemers en hun vertegenwoordigers de realiteit op het terrein begrijpen en zich aan de context in de bedrijven kunnen aanpassen.

Overuren pro deo

Niet enkel advocaten werken pro deo (zij worden er nog voor betaald door de Staat). Ook werknemers werken dikwijls over zonder daarvoor te worden vergoed. In de Salarisenquête, het tweejaarlijkse onderzoek van Vacature en de KU Leuven naar het loon van de Belg, werd aan de 63.000 respondenten in november 2012 de vraag gesteld hoeveel uren zij per week werken. Wat blijkt? Belgische werknemers zeggen gemiddeld 4 overuren per week te presteren t.o.v. hun wettelijke wekelijkse arbeidsduur van 38 uur.

Maar niet alle werknemers krijgen daarvoor overloon of rustverlof. Meer dan de helft van de werknemers (55%) geeft aan geen enkele compensatie te ontvangen.



Volgens diezelfde enquête stijgt het aantal overuren naarmate men opklimt in de hiërarchie. Hoe hoger op de ladder, hoe meer uren er overgewerkt wordt.

Arbeidsuren	Overuren
Hoger kader	11,37
Middenkader	7,32
Professioneel medewerker	4,16
Uitvoerend personeel	2,93
Administratief medewerker	1,26

Bron: Salarisenquête KU Leuven/Références/Vacature, november 2012

STANDPUNT

Drie-nul

Waar staan we nu? Onder druk van rechtse politieke partijen en van het patronaat legt de regering de werknemers met haar begrotingsmaatregelen bikkelaar soberheid op, met een loonstop, en met een knauw in onze index. Tegelijk verbiedt zij vrije sociale onderhandelingen over onze lonen en arbeidsvoorwaarden. Het is precies wat de patroonsfederaties wilden.

Dit heeft alles weg van een voetbalmatch met valse spelregels. De regering is scheidsrechter, maar de werkgevers mochten eerst helemaal alleen op het veld. Ze mochten drie keer de bal in het open doel trappen. Eerste goal, de lonen aan banden gelegd. Tweede goal, de flexibiliteit in de steigers gezet voor

een ingrijpende ontregeling. Derde goal, een enveloppe bijdrageverminderingen voor de bedrijven, een cadeautje, want daar moet niet één enkele job mee gecreëerd of gered worden.

Het is drie nul. En nu mogen wij op het veld. Vanaf nu mogen wij meespelen.

Het is zo klaar als pompwater, die spelregels accepteren wij niet. We wijzen beslissingen van de hand waarover we niet eens advies mochten geven, marsorders die we niet meer mogen bijsturen. Er is geen sociaal overleg over de loonvorming mogelijk, dus kunnen er daarover geen sociale akkoorden worden gesloten. En dus kunnen we op dat domein geen sociale vrede toezeggen.

En toch zijn we bereid nu op het veld te gaan. We doen dat omdat we willen verhinderen dat het straks geen drie-nul, maar vier of vijf-nul wordt. Er blijven nog belangrijke vraagstukken over waarvoor we het sociaal overleg met de werkgevers alle kansen kunnen en willen geven.

Een aantal sectorale akkoorden van 2011-2012 moet nog altijd goedgekeurd worden. De welvaartskoppeling van de sociale uitkeringen moet geregeld worden. Het onderste moet uit de kan gehaald worden om de minimumlonen te verbeteren. De magere jongerenlonen moeten verdwijnen. Er moet tegen gas gegeven worden tegen te verregaande flexibiliteit. De rechten van arbeiders en bedienden moeten verdedigd worden als hun statuten

verenigd worden. En de regelingen voor bruggpensioenen moeten verlengd worden. Over al die deelpunten moeten we proberen sociale overeenkomsten te sluiten.

Een algeheel interprofessioneel akkoord kan niet meer. Gedeeltelijke akkoorden zijn wel nog mogelijk. Daarvoor zijn we bereid in het veld te treden.

Maar we mogen wel niet spelen voor lege tribunes. Onze onderhandelaars hebben supporters nodig die er nauwlettend op toezien dat er aanvaardbare overeenkomsten worden gesloten met de werkgevers en de regering. Onze delegees, ons vakbondsleden, alle werknemers moeten erover waken dat we samen vooruit gaan. Zoals te lezen staat op de affiche en het pamflet

DE WERKGEVERS
SPELEN HET HARD?
wij bijten van ons af!

VOOR
JE WERK
VOOR
JE INKOMEN

samen
vooruit!

www.accg.be

ABVV
Algemene Centrale
Samen sterk

die de Algemene Centrale van het ABVV nu verdeelt.
(11 december 2012)

Paul Lootens, Algemeen secretaris
Alain Clauwaert, Voorzitter

De vakcongressen: maak plaats voor jongeren

Oudere werknemers kunnen hun kennis en ervaring niet meer doorgeven aan jongeren omdat er niet meer aangeworven wordt. Er moeten dringend meer jobs komen voor de jeugd, dat is een noodzaak die geregeld ter sprake kwam op de vakcongressen van de Algemene Centrale van het ABVV. Dit is de voorlaatste reportage daarover. In het volgende nummer van De Nieuwe Werker, half januari, komen nog de bewakingssector, de bouw, de bioscopen en de verdelers van geneesmiddelen aan de beurt. Meer info en foto's over deze congressen vind je op www.accg.be

Papierverwerking: de doornen voor de werknemers, de rozen voor de aandeelhouders



In de sector van de papierverwerking zitten ondernemingen van alle slag. Naast enkele multinationals zijn 75% van de bedrijven kmo's. Sectorale arbeidsovereenkomsten zijn hier van vitaal belang omdat zij voor veel werknemers het enige instrument zijn om loon- en arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Niet te verwonderen dat de vakbondsmilitanten uit deze sector op hun vakcongres de loonbevriezing, die de regering uitvaardigde, zwaar op de korrel namen. Zij willen het recht op vrije sectorale onderhandelingen behouden.

In 2009 had de papierverwerking het moeilijk vanwege de crisis, maar sindsdien gingen zakencijfers en winsten weer omhoog. En toch blijft de tewerkstelling dalen, sinds 2003 al. We spreken over een verlies van 14%, wat het aantal werknemers op 6.624 brengt. De aandeelhouders zitten wel op rozen. 96% van de winsten werd naar hen doorgesluist. Zelfs in 2009, in het dieptepunt van de crisis, kregen zij vette dividenden. Als de werkgevers klagen over te hoge kosten, moeten ze eerst naar hun aandeelhouders kijken.

Op het congres kwam ook de veroudering van het personeelsbestand ter sprake. Op 5 jaar tijd steeg het aantal werknemers ouder dan 50 jaar van 14 naar 22%. Het blijkt duidelijk moeilijk om jongeren aan te trekken. En dat terwijl het in deze sector belangrijk is kennis over te dragen. Vroeg of laat zal er zich een probleem stellen. Het gevaar is niet denkbeeldig dat knowhow en ervaring verloren gaan. Zeker wanneer daar nog bij komt dat er steeds minder inspanningen worden gedaan op het gebied van vorming en opleiding.

Gezinszorg: nood aan meer jobs en meer kwalificatie



De vakbondsvrouwen uit de gezinszorg weten van wanten. Ze werken doelmatig en zijn bijzonder strijdvaardig. De noden in hun sector zijn zeer hoog. Door de vergrijzing moet er meer geïnvesteerd worden in gezinszorg. En daar schiet de overheid tekort, vinden de vakbondsvrouwen. Er waren dit jaar 21.000.000 werkuren gezinszorg nodig, maar het werden er maar 16.000.000. Met dienstencheques werd de nood gemilderd, maar het is geen oplossing ten gronde. Want dienstencheques dienen niet om zorg te geven.

30% van de werknemers in de gezinszorg is ouder dan 50. De overheidssubsidiëring gaat uit van een gemiddelde anciënniteit van 11,5 jaar, en dat is veel te laag. Bovendien hebben die oudere werknemers meer vrije dagen om het zware beroep voort aan te kunnen, de zogenoemde VAP-dagen. Dat alles brengt hogere kosten mee. Zonder nieuwe middelen van de overheid kan de sector met zijn 25 instellingen niet gezond blijven. En dit probleem mag in geen geval opgelost worden door te prutsen aan de VAP-dagen.

Er moeten nieuwe werknemers aangetrokken worden en daarvoor moeten de loon- en arbeidsvoorwaarden verbeteren en moet er aandacht zijn voor goede kwalificatie. Opleiding dus, wat nu haast niet bestaat. Daarover ontspon zich een zeer geanimeerd debat met twee werkgevers die te gast waren op het congres van de gezinszorg, Karin Van Mosselvelde van Thuiszorg en Louis-Philippe Scholts van Solidariteit voor het Gezin. De vakbondsvrouwen van de Algemene Centrale van het ABVV zullen op die spijker blijven kloppen.

Paritair Comité 100: de eerste stappen naar inspraak en overleg



Vakbondsmilitanten uit het paritair comité 100, het PC100, hielden voor de allereerste keer een vakcongres. Sinds 1974 gebruikten de werkgevers het PC100 als een vergaarbak voor ondernemingen die niet meteen ergens konden worden ondergebracht. 17.000 bedrijven, maar geen akkoorden over loon- en arbeidsvoorwaarden, want het PC100 functioneerde niet. Een goede zaak voor de patroons, miserie troef voor de werknemers. Voor de vakbonden was dat onaanvaardbaar en in 2008 trad het PC100 eindelijk in werking.

Tussen 2005 en 2011 daalde het aantal arbeiders in het PC100 van 32.351 naar 24.249. Het neemt niet weg dat de zakencijfers erop vooruitgingen. Ook de nettowinst en de rendabiliteit gingen omhoog. Tussen 2004 en 2010 stegen de jaarlijkse dividenden aan aandeelhouders van 96 miljoen euro naar 238 miljoen euro. Dat zijn natuurlijk globale cijfers, op basis van 980 bedrijven. Als men het beeld scherper stelt merkt men dat de kleine bedrijven met minder dan 20 werknemers het wel moeilijk kregen door de crisis.

Stilaan wordt het PC100 nu een volwaardige sector, het sociaal overleg krijgt gestalte. Sinds 2009 worden er om de twee jaar onderhandelingen gevoerd over loon- en arbeidsvoorwaarden. De lonen zijn nu ook gekoppeld aan de index. Er zijn natuurlijk nog grote uitdagingen. De syndicale vertegenwoordiging in de ondernemingen moet uitgebouwd worden. De lonen moeten verbeterd worden. En de flexibiliteit moet onder handen worden genomen. Maar de eerste stappen zijn gezet en dat geeft hoop en moed voor de toekomst.

Federale gezondheidsdiensten: grote noden, kleine budgetten



De federale gezondheidsdiensten slaan op de ziekenhuizen, de rust- en verzorgingstehuizen (RVT) en de rustoordbedden (ROB) in ons land. Tegenover de verpleegkundigen zijn de arbeiders en arbeidsters een kleine minderheid in de sector, maar ze zijn wel met 30.000 en zonder hen zouden de gezondheidsinrichtingen niet werken. Grote noden moeten met kleine budgetten gelenigd worden en terecht krijgen meer en betere jobs voor verzorgend personeel voorrang. Maar de arbeiders en arbeidsters verdienen ook aandacht.

Ondanks de beperkte middelen kwamen er toch verbeteringen voor arbeiders en arbeidsters. Er is nu een syndicale premie waarvoor ook voldoende middelen opzij gehouden worden, de opzegtermijnen en ook de vakantieregeling werden verbeterd. En de regels voor de bescherming van zwangere vrouwen discrimineren de arbeidsters niet langer. Kleine stapjes, maar onze militanten werden er wel voor beloofd. Bij de sociale verkiezingen in mei boekten zij een winst van 6% in de ondernemingsraden en van 5% in de CPBW's.

Op het vakcongres van de federale gezondheidsdiensten toonden de militanten zich vastberaden: ook al staat de financiering van de gezondheidszorg zwaar onder druk, ook al luidt het overal dat de overheid moet afslanken, zij zullen blijven aansturen op betere arbeidsvoorwaarden. Niet voor niets hadden ze grote aandacht voor de werkdruk, voor de groeiende vraag naar flexibiliteit, voor de verlenging van de loopbanen. Zij beraadden zich over de manier waarop dat allemaal werkbaar en leefbaar kan gemaakt worden.

Groeven en cementfabrieken: zwaar beroep moet erkend worden



De vakbondsmilitanten uit de groeven en uit de cementfabrieken hielden een gezamenlijk congres. Het zijn twee zeer verwante sectoren met dezelfde moeilijke arbeidsomstandigheden, dezelfde veiligheidsproblemen, en ook met dezelfde strijd voor de tewerkstelling. Bij de groeven vind je tal van deelsectoren, de porfierontginning en de zandgroeven bijvoorbeeld. En cementfabrieken zijn ook actief in de groeven waar zij hun grondstof uit halen, zij hebben er als aandeelhouders grote belangen in.

Sinds 2003 gaat de tewerkstelling in de groeven voortdurend achteruit. Opvallend is vooral dat er steeds minder plaats is voor jonge werknemers. De veroudering van het personeel brengt mee dat kennis en ervaring verloren dreigen te gaan. Manu, een vliegende delegatie in de kleine groeven in de regio Namen, verwoordt het zo: "We hebben heel talentrijke mensen, in een sector waar handenarbeid eigenlijk een kunstambacht is. Het is absoluut nodig dat die beroepskennis wordt doorgegeven aan jongeren".

De cementsector is in handen van grote Europese holdings zoals Holcim, CCB en Heidelberg. Die schrikken er niet voor terug de werknemers uit de verschillende landen tegen mekaar uit te spelen. Werknemers moeten daar solidair tegen reageren en daarom hechten de delegaties groot belang aan de Europese ondernemingsraden. Ook het probleem van het zwaar en belastend werk krijgt hun grootste aandacht. In de groeven en cementfabrieken voeren zij een strijd om het werk erkend te krijgen als zwaar beroep.

**Dienstencheques, opgepast:
eindejaarspremie betaald vanaf 14 december.
Meer op de website www.accg.be**

‘Het Boek’, een sector vol syndicale uitdagingen

In de sector van de drukkerijen en de grafische industrie (PC 130) verdedigen de Algemene Centrale en de BBTK gezamenlijk de rechten en belangen van de werknemers van het zogenaamde ‘Boek’. De Algemene Centrale organiseerde daarover een sectoraal congres met actieve deelname van de BBTK. Samen hebben ze het sinds 2008 geleverde vakbondswerk geanalyseerd en tegelijk de krijtlijnen voor de komende 4 jaar geschetst.

Wat de politieke actualiteit betreft, kon onmogelijk worden voorbijgegaan aan de nieuwe besparingsmaatregelen van de regering. Het zijn ontegensprekelijk barre tijden: hoewel het indexstelsel behouden blijft, is er in de nabije toekomst evenwel geen ruimte voor eventuele loonsverhogingen...

De sector wordt gedomineerd door grote bedrijven: 43% van het personeel werkt in dergelijke ondernemingen, die zelf niet meer dan 5% van het aantal bedrijven in de sector uitmaken. De laatste 5 jaar is het aantal werknemers echter met bijna 15% gedaald, het aantal bedrijven zelfs met 23%, wat nu een totaal van 13.258 ondernemingen geeft. Via ons sectoraal fonds voor sluiting van ondernemingen met minder dan 20 werknemers hebben we ook gemerkt dat er steeds méér bedrijven sluiten en failliet gaan.

Die negatieve evolutie is vooral te wijten aan de wijzigende communicatiemethodes,

waaronder de nieuwe media. Ook de economische situatie heeft een impact: het volume van bestellingen vanwege de ‘opdrachtgevers’ loopt terug. Anderzijds zorgt de overmatige productiecapaciteit in België én in gans Europa voor een sterke concurrentie tussen nationale en internationale spelers. Daardoor dreigen nog heel wat spelers van de markt te verdwijnen, en met hen ook een pak banen (momenteel ong. 18.000 werknemers in de sector).

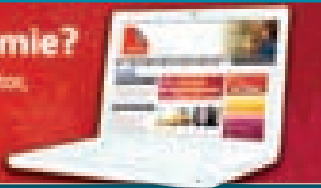
Naast het slechte nieuws mogen we dan weer trots zijn op de resultaten van de sociale verkiezingen: de AC en de BBTK gaan algemeen beschouwd met ongeveer 1% vooruit. Dit betekent met andere woorden dat de werknemers globaal tevreden zijn met het werk van onze afgevaardigden!

Onze militanten hebben op het congres verder aan de langetermijnvisie gewerkt: in werkgroepen hebben ze bepaald welke belangrijke doelstellingen tijdens de komende sectoronderhandelingen en in de volgende 4 jaar bereikt dienen te worden. Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan uitzendarbeid, een thema dat in de komende jaren zeer actueel zal worden door de invloed van Europese regelgeving. Kort samengevat: de AC en de BBTK zullen daarbij vooral streven naar waardig werk in de best mogelijke omstandigheden.



Heb ik recht op een eindejaarspremie?

Om alles te weten over de eindejaarspremie in jouw sector, meld je aan op <http://my.bbtkt.org> (en klik de banner!)



■ INDEXERINGEN, EINDEJAARSPREMIE, WAT ER VERANDERT IN 2013...

MyBBTK vertelt je alles

Meer weten over je rechten en de nieuwe regels die intreden vanaf 1 januari 2013? Zal je salaris volgende maand geïndexeerd worden en met hoeveel? Hoe zit het met mijn eindejaarspremie in mijn sector?

Je kan terecht op MyBBTK, de website voorbehouden voor leden en militanten van BBTK. Je vindt er het antwoord op tal van vragen en heel wat informatie rond sociaal recht. Ook voor de laatste syndicale nieuwtjes en hulpmiddelen om in je bedrijf propaganda te maken, moet je op MyBBTK zijn.

Hervorming integratie- en inburgeringssector: stel zelf je vraag aan Sami!

De werknemers in de integratie- en inburgeringssector en bij de sociale tolk- en vertaaldiensten zijn ongerust. Minister Bourgeois besliste om de sector te hervormen, maar elke concrete informatie voor het personeel blijft uit. Het personeel kan via een mail om duidelijkheid vragen. De BBTK roept op om dit massaal te doen!

We moeten de minister duidelijk maken dat deze situatie voor heel veel onduidelijkheid en ongerustheid zorgt bij de medewerkers in de integratie- en inburgeringssector.

Daarom plannen de syndicale delegaties en de vakbonden een eerste actie.

Welke actie?

We stellen onze vragen aan de minister. Sami Souguir, als veranderingsmanager aangesteld door de minister, vraagt aan de werknemers om alle vragen die ze hebben aan hem door te sturen. Laten we dat dan ook doen!

Wat willen we met deze actie bereiken?

We willen dat de minister beseft dat de medewerkers uit de sector ongerust zijn over de hervormingsplannen. Ongerst over de eigen job en arbeidsvoorwaarden maar ook over het maatschappelijk belang van hun job. Wordt deze hervorming misbruikt om ook de inhoud van de job aan te passen?

Wat kan jij doen?

Zet je vragen over de gevolgen van de hervorming in een e-mail en stuur deze naar de veranderingsmanager. Het emailadres: status@vlaanderen.be

Vergeet niet je syndicaal afgevaardigde of secretaris in kopie te zetten. Je mag je mail ook doorsturen naar dgovers@bbtk-abvv.be

De syndicale delegaties uit de sector en de vakbonden verzamelen alle vragen die de medewerkers uit de sector stellen aan de minister.

We bezorgen de minister het pakket en we vragen antwoorden!



STANDPUNT

40-urenweek als oplossing werkloosheid?

De afgelopen weken lieten de werkgeversvertegenwoordigers – en met hen trouwens ook een aantal politici – duidelijk weten dat ze méér flexibiliteit willen. Terug naar de 40-urenweek, een annualisering van de arbeidstijd, grotere flexibiliteit in een aantal specifieke sectoren, enz. Langs patronale kant bukt het van de ideeën om de arbeidstijd soepeler te maken.

De regering heeft de sociale partners gevraagd om tegen eind december de nodige gesprekken te voeren over concrete maatregelen inzake flexibiliteit. Toppunt is wel dat de regering al heeft laten weten wat ze zou ondernemen als de sociale gesprekspartners er samen niet uit raken. Zo zitten de werkgevers natuurlijk meteen al op rozen!

WAT STELT DE REGERING VOOR?

42-urenweek zonder recup

In haar voorstellen voorziet de regering een verhoging van het toegelaten aantal overuren. Die overuren (10% van het normale jaarlijkse werkvolume) zouden niet meer gerecupereerd kunnen worden. In de praktijk komt dat dus neer op een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 42 uur/week (in plaats van 38 uur/week) zonder inhaalrust. En dat allemaal zonder overleg met de werknemers(vertegenwoordigers).

Arbeidstijd op jaarbasis

Een spreiding van de arbeidstijd op jaarbasis is nu al mogelijk ('annualisering'), maar enkel nadat hierover afspraken werden gemaakt met de werknemers. Als de plannen van de regering morgen werkelijkheid worden, zal dit dus ook kunnen zonder collectieve omkadering. Je hoeft geen glazen bol te hebben om te weten dat dit tot misbruik zal leiden!

'Schoolbelcontracten': sociale achteruitgang met een nieuwe naam

De regering stelt voor om een nieuwe flexibiliteitsregeling in te voeren: de zogenaamde 'schoolbelcontracten'. Die lijken erg op het reeds gekende stelsel van kleine flexibiliteit (+2/-2 uren/dag en +5/-5 uren/week).

Nieuw aan het plan is dat de regering ook hier het voorafgaande sociaal overleg, nochtans verplicht alvorens enige flexibiliteit wordt ingevoerd, af wil schaffen. Hoe de

arbeidstijd geregistreerd zal worden, blijft evenwel vaag.

Geen uitweg uit deeltijds werk

Op dit ogenblik kan een deeltijdse werknemer die 13 bijkomende uren heeft gewerkt, een contractverhoging vragen.

Met de maatregelen die de regering voorstelt, zullen er per kwartaal 39 uren vereist zijn, ofwel een verdriedubbeling van de huidige regeling! Een voltijds contract van onbepaalde duur wordt dus zo goed als onbereikbaar.

EN DE WERKLOOSHEID?

In de huidige crisis scheert de werkloosheid ongekend hoge toppen. Het is dus onbegrijpelijk dat men mensen langere dagen wil laten kloppen door overuren zonder recuperatie toe te laten en de arbeidsduur nóg flexibeler te maken.

Wij zijn principieel niet gekant tegen flexibiliteit. Maar dat moet verstandig gebeuren. Belangrijk is vooral dat een strikte syndicale omkadering vermijdt dat systemen ontsporen. De voorstellen die nu op tafel liggen, zullen sommige werkgevers tot heel wat misbruiken verleiden. We zijn dus niet bereid om te onderhandelen over maatregelen waarmee de syndicale omkadering wordt geschrapt, want precies die omkadering

zorgt ervoor dat ongebreidelde en onrechtmatige flexibiliteit wordt vermeden.

Volgens de BBTK moet er rond die flexibiliteitsmaatregelen ernstig sociaal overleg op sectorvlak worden gevoerd.

We zijn er ook van overtuigd dat de werkloosheid hiermee niet worden aangepakt, wel integendeel!

Waar we wél nood aan hebben, zijn nieuwe, kwaliteitsvolle jobs, op voltijdse basis, met lonen waar de mensen van kunnen leven en mee kunnen consumeren. Relance? Ja, door nieuwe banen te scheppen!



Myriam Delmée
Ondervoorzitter

Erwin De Deyn
Voorzitter

Jonger dan 28 en op eigen benen?
Proficiat, we verzekeren je woonst
het eerste jaar aan halve prijs.

Een goede woningverzekering
leeft met je mee.

Je P&V adviseur weet hoe belangrijk het voor jou is om op je eigen benen te kunnen staan. Daarom krijg je de **P&V Ideal Home woningverzekering** het eerste jaar aan halve prijs als je jonger bent dan 28 jaar. Zo heb je meer financiële ademruimte om je geld te besteden aan zaken die jij écht belangrijk vindt.

Voor een afspraak met de P&V adviseur in je buurt,
bel 02/210 95 81 of surf naar www.pv.be.

P&V. Het bewijs dat verzekeren ook anders kan.



Syndicale premie en eindejaarspremie in de sectoren

In diverse sectoren wordt rond de eindejaarsperiode de syndicale premie en eindejaarspremie uitbetaald. Hierna vind je een overzicht van de voorwaarden en betalingswijzen. Heb je meer informatie nodig, contacteer dan je afdelingssecretariaat of raadpleeg de website www.abvvtkd.be > sectorreglementering.

KLEDING

Syndicale premie

Als je op 31 maart 2012 werkte in een kleding- of confectiebedrijf of via een interimkantoor, krijg je, zolang je gesyndikeerd blijft, jaarlijks een syndicale premie.

Ben je volledig werkloos geworden na 31 maart 2011 en ben je dat nog steeds op 31 maart 2012, dan behoud je het recht op de syndicale premie gedurende 3 jaar op voorwaarde dat je werkloos blijft.

Ben je tussen 31 maart 2011 en 31 maart 2012 op brugpensioen gegaan, dan behoud je het recht op de premie ook gedurende 3 jaar. Ben je tijdens deze periode op pensioen gegaan, dan heb je er nog eenmaal recht op.

De syndicale premie bedraagt 135 euro. Voor de werklozen en bruggepensioneerden is dat vanaf het tweede jaar 37,18 euro. De premie wordt vanaf 3 december 2012 uitbetaald door het Sociaal Waarborgfonds van de Kleding- en Confectienijverheid (via rekeningnummer). Samen met de syndicale premie wordt ook de opleg bij tijdelijke werkloosheid betaald. Die bedraagt 60 euro indien je minstens 7 dagen tijdelijk werkloos was tussen 31 maart 2011 en 31 december 2011.

TEXTIEL

Syndicale premie

Je moet op 30 juni 2012 tewerkgesteld zijn in een textiel- of breigoedonderneming of via een interimkantoor. Voor schoolverlaters is dit 30 september 2012. Zolang je gesyndikeerd blijft, ontvang je jaarlijks een syndicale premie.

Als je werkloos, (brug)gepensioneerd of langdurig ziek bent, moet je ontslagen zijn door de werkgever (niet om dringende reden) of ontslag hebben gekregen of gegeven om medische redenen.

Indien de arbeidsovereenkomst een einde nam om andere dan dringende redenen, behoudt een werkloze of langdurig zieke nog 3 jaar het recht op de syndicale premie.

Brugg gepensioneerden ontvangen deze premie tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Werklozen ouder dan 50 jaar behouden hun recht gedurende 6 jaar. Gepensioneerde textielarbeiders die in dienst zijn gebleven tot aan hun pensionering, behouden eveneens hun recht op de syndicale premie gedurende 6 jaar.

De premie bedraagt 123,90 euro en wordt rond 27 december 2012 uitbetaald. Samen met de syndicale premie wordt ook de opleg bij tijdelijke werkloosheid uitbetaald. Deze aanvullende sociale toelage wordt betaald vanaf de 7de t.e.m. de 86ste dag van tijdelijke werkloosheid. De opleg bedraagt 4,96 euro/dag in de periode van 1 juli 2011 tot 31 december 2011 en 3,29 euro/dag in de periode van 1 januari 2012 tot 30 juni 2012.

Eindejaarspremie

Alle arbeiders die van 1 april 2011 tot 31 maart 2012 in een textiel- of breigoedfirma werkten, ontvangen de aanvullende vakantievergoeding (= eindejaarspremie). De eindejaarspremie bedraagt 9,2% van het loon (aan 100%) dat tussen 1 april 2011 en 31 maart 2012 (de referentieperiode) verdiend werd. Er wordt op het nettobedrag een kleine intrest van 1,5% toegekend, voor de periode van 15 augustus tot de datum van uitbetaling (4 maanden).

De eindejaarspremie wordt betaald rond 17 december 2012 door het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Textiel- en Breigoednijverheid.

VLASBEREIDING

Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt 135 euro. De opleg bij tijdelijke werkloosheid wordt vanaf de eerste dag tijdelijke werkloosheid betaald voor een maximum van 80 dagen. De opleg is 6,81 euro/dag in de periode van 1 juli 2011 tot 31 december 2011 en 5,14 euro/dag van 1 januari 2012 tot 30 juni 2012.

Eindejaarspremie

Alle werknemers die tenminste 3

maanden ononderbroken in een onderneming voor de vlasbereiding werkten, hebben recht op de aanvullende vakantievergoeding (= eindejaarspremie). Deze voorwaarde geldt niet voor wie werd ontslagen of op (brug)pensioen werd gesteld.

De eindejaarspremie 2012 bedraagt 8,5% van het loon dat tussen 1 oktober 2011 en 30 september 2012 werd verdiend. De werkgever moet de premie uitbetalen tussen 20 december 2012 en 31 december 2012.

TEXTIELVERZORGING (WASSERIJEN)

Syndicale premie

Je moet op 30 juni 2012 ingeschreven zijn in het personeelsregister van een wasserij. Zolang je gesyndikeerd blijft, ontvang je jaarlijks een syndicale premie

Indien je werkloos of (brug)gepensioneerd bent, moet je werkloos zijn geworden of op (brug)pensioen zijn gegaan na 1 juli 2011 en nog steeds werkloos zijn op 30 juni 2012. Je behoudt gedurende 1 bijkomend jaar je recht op een syndicale premie.

De syndicale premie bedraagt 135 euro. Het Gemeenschappelijk Fonds voor de Textielverzorging stuurt je het formulier syndicale premie rechtstreeks op. De premie wordt vanaf oktober uitbetaald door dit Fonds.

Eindejaarspremie

Je moet in dienst zijn op 30 november 2012 of ontslagen zijn (uitgezonderd wegens dringende reden) tussen 1 december 2011 en 30 november 2012 of zelf ontslag hebben genomen tussen 1 december 2011 en 30 november 2012 (de berekening gebeurt in dit geval overeenkomstig het aantal gepresteerde uren in die periode).

De eindejaarspremie bedraagt:

- ondernemingen tot 50 werknemers en ondernemingen niet toegetreden tot de cao van 9. 3.1983 (arbeidsstelsel van 37,5u per week):
⇒ €0,8114 per gepresteerd uur tussen 1 december 2011 en 31 december 2011
⇒ €0,8371 per gepresteerd uur tussen 1 januari 2012 en 30 november 2012

- ondernemingen met meer dan 50

werknemers en ondernemingen toegetreden tot de cao van 9. 3.1983 (arbeidsstelsel van 37,5u per week):
⇒ €0,8731 per gepresteerd uur tussen 1 december 2011 en 31 december 2011
⇒ €0,9008 per gepresteerd uur tussen 1 januari 2012 en 30 november 2012

De werkgever betaalt de premie en dit ten laatste op 15 december 2012.

JUTE

Syndicale premie

Wie op 30 september 2012 in dienst was van een bedrijf uit de jutesector, moet vóór 1 november van de werkgever een kaart 'vakbondspremie' krijgen. De premie bedraagt 135 euro in 2012 en wordt tussen 20 en 31 december 2012 uitbetaald door het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant.

Wie tussen 1 oktober 2011 en 30 september 2012 op rust is gegaan, heeft eveneens recht op de syndicale premie.

Wie door de werkgever wordt ontslagen (met uitzondering van ontslag om dringende reden) en tot 30 september 2012 volledig werkloos blijft, krijgt ook de syndicale premie.

Werknemers die tijdens het referentiejaar (tussen 1 oktober 2011 en 30 september 2012) met brugpensioen zijn gegaan, krijgen de syndicale premie ook in het jaar volgend op het referentiejaar na hun op brugpensioenstelling.

Toelage bestaanszekerheid

Na 5 dagen tijdelijke werkloosheid in de referentieperiode (van 1 oktober 2011 tot 30 september 2012) wordt er een bedrag toegekend van 15 euro per dag tijdelijke werkloosheid, met een maximum van 15 dagen, hetzij 225 euro. Deze toelage wordt samen met de syndicale premie uitbetaald.

Eindejaarspremie en aanvullende vakantievergoeding

De arbeiders die tussen 1 december 2011 en 30 november 2012 in een bedrijf van de jutesector werkten, ontvangen een eindejaarspremie en een aanvullende vakantievergoeding. De (brug)gepensioneerden en de rechthebbers van overleden werknemers hebben ook recht. Wie vrijwillig de onderneming verlaat, verliest zijn recht op de eindejaarspremie. Bij gedeeltelijke prestaties ontvang je een premie in verhouding tot de tijd die je hebt

gewerkt.

De eindejaarspremie bedraagt 5,33% van het brutoloon dat tussen 1 december 2011 en 30 november 2012 verdiend werd, met een minimumpremie van 12,39 euro voor wie 21 jaar of ouder is.

De aanvullende vakantievergoeding bedraagt 3% van het brutoloon dat tussen 1 december 2011 en 30 november 2012 verdiend werd.

De eindejaarspremie en de aanvullende vakantievergoeding worden samen met de laatste loonsuitbetaling van de maand december betaald.

TEXTIELRECUPERATIE (LOMPEN)

Syndicale premie

Je moet in dienst zijn bij een lompenonderneming op 31 december 2012 of afgedankt zijn in de loop van 2012 en op 31 december nog steeds werkloos of op (brug)pensioen zijn.

De syndicale premie bedraagt 135 euro in 2012. Je geeft de kaart 'syndicale premie en aanvullende werkloosheidsuitkeringen' af aan de vakbond. Je werkgever moet de kaarten aanvragen bij het Fonds voor de Lompenbedrijven en je deze voor 31 januari 2013 overhandigen.

Opleg bij tijdelijke werkloosheid

Bij tijdelijke werkloosheid wordt een aanvullende toelage betaald. Deze bedraagt 4 euro per dag tijdelijke werkloosheid, met een maximum van 75 dagen (in de periode tussen 1 januari 2012 en 31 december 2012). De opleg wordt vanaf de eerste dag tijdelijke werkloosheid toegekend.

De syndicale premie en opleg bij tijdelijke werkloosheid worden uitbetaald door het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant.

Eindejaarspremie

Je moet minstens 3 maanden ononderbroken gewerkt hebben in een onderneming in de lompensector.

De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van het brutoloon dat tussen 1 december 2011 en 30 november 2012 werd verdiend. De werkgever betaalt de premie uit ten laatste tussen 25 december en 30 december 2012.

Diamant: hospitalisatieverzekering

Het Intern Compensatiefonds voor de Diamantsector verzekert een gratis hospitalisatieverzekering voor de bruggepensioneerde en gepensioneerde arbeiders in de diamantsector.

De huidige overeenkomst voorziet dat de (brug)gepensioneerde arbeiders tot **31 december 2012 ten laatste** de mogelijkheid hebben om, mits de betaling van een premie, gezinsleden aan te sluiten. Deze contracten vangen dan aan vanaf 1 januari 2013. Gezinsleden met een bestaande hospitalisatieverzekering kunnen aansluiten vanaf de maand volgend op de vervaldatum van deze verzekering. Zij moeten wel zelf hun bestaand contract opzeggen.

Na **31 december 2012** is het niet meer mogelijk gezinsleden aan te sluiten bij de hospitalisatieverzekering van de diamantsector.

Voor meer informatie over deze hospitalisatieverzekering, de premies en de procedure tot aansluiting, contacteer je ons afdelingssecretariaat op 03 226 00 26 of f.vermeyen@skynet.be

Indexaanpassing

VLASBEREIDING

Door een indexaanpassing stijgen de lonen in de sector van de vlasbereiding met 0,0372 euro vanaf 3 december 2012.

TEXTIELVERZORGING

De lonen in de sector van de textielverzorging stijgen door een indexaanpassing met 2,40% vanaf 1 januari 2013.

DIAMANT

De lonen in de diamantsector verhogen door een indexaanpassing met 2% vanaf 3 december 2012.

Alle actuele barema's vind je terug op www.abvvtkd.be > lonen/maaltijdcheques.

Het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant wenst jou en jouw familie een voorspoedig Nieuwjaar toe!



Horeca (PC 302) – Eindejaarspremie

TOEKENNINGSVOORWAARDEN

- voor voltijdse en deeltijdse werknemers: minstens 2 maanden ononderbroken bij eenzelfde werkgever gewerkt hebben
- voor de tijdelijke werknemers ('gelegenhedsarbeiders'): minstens 44 dagen in dezelfde onderneming gewerkt hebben (ongeacht de duur van de dagprestaties).

De ontslagen werknemer heeft recht op de eindejaarspremie indien hij voldoet aan de hierboven vermelde toekenningsvoorwaarden. Indien hij hier niet aan voldoet, heeft hij er toch recht op indien hij gedurende 3 jaar ononderbroken in dezelfde onderneming heeft gewerkt. Opgelet, de werknemer die ontslagen werd voor ernstige fout heeft nooit recht op de eindejaarspremie.

De werknemer die zelf een einde maakt aan zijn arbeidsovereenkomst op eigen initiatief heeft geen recht op de eindejaarspremie, behalve indien hij voldoet aan de toekenningsvoorwaarden die hierboven vermeld zijn of:

- dat hij zijn ontslag geeft op 31 december, bij het beëindigen van zijn dienst;
- of eveneens als zijn opzegtermijn ten vroegste 31 december afloopt.

BEDRAG

Het bedrag van de eindejaarspremie hangt af van het aantal gewerkte dagen of het aantal gepresteerde uren

- Voor de voltijdse werknemers
Maximum bedrag van de premie = maandloon (4,33 weken)
1/12 van de premie wordt toegekend per schijf van 21,66 dagen effectieve aanwezigheid in een 5-dagenstelsel, en 26 dagen effectieve aanwezigheid in een 6-dagenstelsel.
- Voor de deeltijdse werknemers
Maximum bedrag van de premie = maandloon (4,33 weken)
1/12 van de premie wordt toegekend per schijf van een aantal gepresteerde uren (wekelijkse arbeidsduur X 52/12).
- Voor de gelegenhedswerknemers ('extra's')
 - Maximum bedrag van de premie
 - Voor de extra's die betaald worden op basis van een vast uurloon (38u/week stelsel): laatste uurloon X 164,67
 - Voor de extra's die betaald worden op basis van het dienstpercentage:
 - in een 5-dagenstelsel: laatst toegepast forfaitair dagloon X 21,66
 - in een 6-dagenstelsel: laatst toege-

past forfaitair dagloon X 26

- Aantal twaalfden van de premie: (aantal gepresteerde uren in het jaar/8) / 21,66

DATUM EN WIJZE VAN BETALING

Het Sociaal Fonds staat in voor de uitbetaling van de eindejaarspremie, op basis van de aangifte van de werkgever. Het bedrag van de eindejaarspremie wordt betaald vóór 31 januari van het jaar dat volgt op het referentejaar.

Opgelet: zoals er in een eerdere uitgave van De Nieuwe Werker werd uitgelegd, kan je premie voortaan nog enkel via een overschrijving op je bankrekening worden uitbetaald. Indien je eindejaarspremie tot op heden per cheque werd uitbetaald, kreeg je een brief van het Sociaal Fonds in de loop van de maand augustus. Je moet het formulier invullen door je bankrekeningnummer te vermelden en het te ondertekenen. Dit formulier moet eveneens worden ondertekend door je bank en moet naar het Sociaal Fonds worden opgestuurd.

PREFINANCIERING VAN DE EINDEJAARSPREMIE

In principe moet de werkgever de eindejaarspremie van zijn werknemers aangeven bij het Sociaal Fonds, en de overeenkomstige bijdragen betalen. Indien hij dit niet doet brengt dit vertragingen in de betaling met zich mee.

Indien je je eindejaarspremie niet ontving in de loop van de maand januari en je bent in staat te bewijzen dat je recht hebt op de eindejaarspremie op basis van bewijsstukken (C4, loonfiches ...), neemt het Sociaal Fonds de prefinanciering ervan ten laste. Hiervoor bestaat er een versnelde juridische procedure.

In principe moet de werkgever, voor de werknemers die ontslagen werden in de loop van het kalenderjaar, het bedrag van de eindejaarspremie waarop de betrokken werknemers recht hebben, ten laatste aan het einde van de maand die volgt op het ontslag, aangeven door middel van een formulier dat afgeleverd wordt door het Fonds. Nadat er een procedure werd doorlopen, gaat het Sociaal Fonds over tot uitbetaling. Indien de werkgever geen aangifte doet en wanneer de ontslagen werknemer zijn recht op de eindejaarspremie kan bewijzen, is eveneens de procedure van prefinanciering mogelijk.

Bij problemen of voor alle bijkomende informatie, aarzel niet contact op te nemen met je gewestelijke afdeling van ABVV Horval.

Eindejaarspremie in de groene sectoren

TECHNISCHE LAND- EN TUIN-BOUW (PC 132)

Om recht te hebben op een eindejaarspremie, moet de werknemer minstens 25 dagen in de sector hebben gewerkt.

De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van het brutoloon verdiend tijdens de refer-teperiode (vanaf 1 juli t.e.m. 30 juni), met een maximum van 1211,70 euro. Vóór 15 januari ontvang je van je werkgever een attest. Om de uitbetaling van de eindejaarspremie te ontvangen, moet je dit attest binnenbrengen bij je plaatselijke afdeling van ABVV Horval.

LANDBOUW (PC 144)

De eindejaarspremie bedraagt 6% van het brutoloon verdiend tijdens de refer-teperiode (vanaf 1 juli t.e.m. 30 juni). Het Sociaal Fonds zorgt voor de betaling van de eindejaarspremie in de loop van de maand december.

TUINBOUW (PC 145) MET UIT-ZONDERING VAN PARKEN EN

TUINEN

De eindejaarspremie bedraagt een percentage van het brutoloon verdiend tijdens de refer-teperiode (vanaf 1 juli t.e.m. 30 juni).

Activiteit	Percentage van het brutoloon
Boomkwekerij	8,33%
Groententeelt, fruitteelt en champignon-teelt	7,55%
Bloementeelt	6,25%

Het Sociaal Fonds zorgt voor de betaling van de eindejaarspremie in de loop van de maand december.

TUINBOUW – PARKEN EN TUI-NEN (PC 145.04)

Om recht te hebben op een eindejaarspremie moet de werknemer minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming. De eindejaarspremie bedraagt een percentage van het brutoloon verdiend tijdens de refer-teperio-de (vanaf 1 juli t.e.m. 30 juni).

Anciënniteit	Percentage van het brutoloon
Van 6 maanden tot 5 jaar	6%
Van 5 jaar tot 15 jaar	7%
Meer dan 15 jaar	8,5%

Het Sociaal Fonds verzendt een attest aan elke werknemer in de loop van de maand december. Je moet dit attest binnenbrengen bij je plaatselijke afdeling van ABVV Horval.

BOSBOUW (PC 146)

Om recht te hebben op een eindejaarspremie moet de werknemer minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming. De eindejaarspremie bedraagt 8,5% van het brutoloon verdiend in het afgelopen jaar (1 januari – 31 december). De betaling van de eindejaarspremie gebeurt tussen 25 en 31 december van het jaar.

Horeca (PC 302) – sectorale minimumlonen op 1 januari 2013

Functiejaren	CAT I	CAT II	CAT III	CAT IV	CAT V	CAT VI	CAT VII	CAT VIII	CAT IX
0	11.1243	11.1243	11.1886	11.6803	12.3495	12.6762	14.0096	15.0121	15.8988
1 ^(*)	11.6231	11.6231	11.7305	12.2190	12.7937	13.1724	14.2409	15.2478	16.1401
2	11.8530	11.8530	11.9627	12.5054	13.0586	13.4876	14.3955	15.4079	16.3036
3	12.0694	12.0694	12.2203	12.7319	13.2649	13.7390	14.5511	15.5661	16.4647
4	12.2246	12.2246	12.4213	12.8486	13.4108	13.9330	14.7042	15.7255	16.6296
5	12.2246	12.2246	12.5055	13.0172	13.4958	14.0593	14.8605	15.8869	16.7951
6	12.2246	12.2246	12.5917	13.0172	13.5807	14.1897	15.0148	16.0457	16.9580
7	12.2246	12.2246	12.5917	13.1858	13.6656	14.3199	15.1727	16.2081	17.1246
8	12.2246	12.2246	12.5917	13.1858	13.7505	14.4466	15.3310	16.3714	17.2902
9	12.3348	12.3348	12.7024	13.3026	13.8704	14.5712	15.4632	16.5119	17.4381
10	12.3348	12.3348	12.7024	13.3062	13.8739	14.5768	15.4932	16.5421	17.4680
11	12.3348	12.3348	12.7024	13.3100	13.8775	14.5821	15.5234	16.5719	17.4979
12	12.3348	12.3348	12.7024	13.3133	13.8809	14.5872	15.5530	16.6019	17.5278
13	12.3348	12.3348	12.7024	13.3169	13.8844	14.5924	15.5565	16.6053	17.5313
14	12.4450	12.4450	12.8131	13.4302	14.0046	14.7173	15.6946	16.7533	17.6879
15	12.4450	12.4450	12.8131	13.4340	14.0078	14.7227	15.7306	16.7909	17.7268
16	12.4450	12.4450	12.8131	13.4340	14.0078	14.7227	15.7625	16.8246	17.7622
17	12.4450	12.4450	12.8131	13.4340	14.0078	14.7227	15.7949	16.8588	17.7972
18	12.4450	12.4450	12.8131	13.4340	14.0078	14.7227	15.7949	16.8588	17.7972
19	12.5551	12.5551	12.9237	13.5439	14.1243	14.8421	15.8975	16.9691	17.9153
20	12.5551	12.5551	12.9237	13.5439	14.1243	14.8421	15.8975	16.9691	17.9153
21	12.5551	12.5551	12.9237	13.5494	14.1303	14.8485	15.9016	16.9735	17.9200
22	12.5551	12.5551	12.9237	13.5494	14.1303	14.8485	15.9016	16.9735	17.9200
23	12.5551	12.5551	12.9237	13.5494	14.1303	14.8485	15.9338	17.0078	17.9552
24	12.6650	12.6650	13.0345	13.6595	14.2468	14.9678	16.0363	17.1182	18.0733
25	12.6650	12.6650	13.0345	13.6595	14.2468	14.9678	16.0363	17.1182	18.0733
26	12.6650	12.6650	13.0345	13.6651	14.2528	14.9738	16.0405	17.1226	18.0780
27	12.6650	12.6650	13.0345	13.6651	14.2528	14.9738	16.0405	17.1226	18.0780
28	12.6650	12.6650	13.0345	13.6651	14.2528	14.9738	16.0729	17.1563	18.1132
29	12.7752	12.7752	13.1452	13.7747	14.3692	15.0935	16.1752	17.2673	18.2312
30	12.7752	12.7752	13.1452	13.7747	14.3692	15.0935	16.1752	17.2673	18.2312
31	12.7752	12.7752	13.1452	13.7808	14.3749	15.0995	16.1794	17.2715	18.2359
32	12.7752	12.7752	13.1452	13.7808	14.3749	15.0995	16.1794	17.2715	18.2359
33	12.7752	12.7752	13.1452	13.7808	14.3749	15.0995	16.2118	17.3052	18.2710
34	12.8853	12.8853	13.2559	13.8905	14.4914	15.2188	16.3144	17.4160	18.3891
35	12.8853	12.8853	13.2559	13.8905	14.4914	15.2188	16.3144	17.4160	18.3891
36	12.8853	12.8853	13.2559	13.8963	14.4974	15.2251	16.3186	17.4204	18.3933
37	12.8853	12.8853	13.2559	13.8963	14.4974	15.2251	16.3186	17.4204	18.3933
38	12.8853	12.8853	13.2559	13.8963	14.4974	15.2251	16.3507	17.4543	18.4289
39	12.9953	12.9953	13.3666	14.0061	14.6136	15.3447	16.4531	17.5650	18.5469
40	12.9953	12.9953	13.3666	14.0061	14.6136	15.3447	16.4531	17.5650	18.5469
41	12.9953	12.9953	13.3666	14.0122	14.6197	15.3507	16.4574	17.5694	18.5512
42	12.9953	12.9953	13.3666	14.0122	14.6197	15.3507	16.4574	17.5694	18.5512
43	12.9953	12.9953	13.3666	14.0122	14.6197	15.3507	16.4894	17.6032	18.5865
44	13.1053	13.1053	13.4774	14.1219	14.7359	15.4700	16.5921	17.7141	18.7049
45	13.1053	13.1053	13.4774	14.1219	14.7359	15.4700	16.5921	17.7141	18.7049

(*) overstap van functiejaar 0 naar 1: 6 maanden na indiensttreding

Vergoedingen

Arbeidskledij

1,62 euro per arbeidsdag indien de werkgever de arbeidskledij niet levert.

1,62 euro per arbeidsdag indien de werkgever niet zorgt voor het onderhouden en wassen van de kledij.

Nachttoeslag

1,2073 euro per uur voor prestaties tussen 24 en 5 uur.

Horeca (PC 302) – Indexering op 1 januari 2013

Indexering van de sectorale minimumlonen op 1 januari 2013: +2,395%



■ OPGELET

Wijziging werkloosheidsreglementering!

Sinds 1 november dalen de werkloosheidsuitkeringen sneller dan vroeger.

Op www.abvv-regio-antwerpen.be en op www.abvvmechelenkempen.be vind je hierover alle informatie.

Samenwonenden die 18 maanden of langer werkloos zijn, voelen in december als eerste de gevolgen van deze gewijzigde reglementering. Dat is op het ogenblik dat hun uitkering van november uitbetaald wordt.



Voor **alleenstaanden en gezinshoofden** gaat – afhankelijk van het aantal gewerkte jaren – de versnelde daling van de uitkering ten vroegste in voege op 1 maart 2013. Dit zal effect hebben begin april bij de uitbetaling van de uitkering van maart.

Werkzoekenden die in december en april getroffen worden door de nieuwe maatregelen ontvangen hierover een brief van de RVA en het ABVV. Bij deze brief zit ook een folder van het ABVV.

Het ABVV zal zich blijven verzetten tegen deze onrechtvaardige maatregel. Maar nu de nieuwe regels van kracht zijn helpt het ABVV je ook met informatie en dienstverlening op maat. Indien je na het lezen van onze brief, folder en webpagina's nog vragen hebt, kan je altijd terecht in je plaatselijke ABVV-kantoor waar onze medewerkers je naar best vermogen zullen helpen. Bedenk daarbij dat de ABVV-medewerkers niet verantwoordelijk zijn voor de daling van de uitkering en ze die even onrechtvaardig vinden als jij.

Aan alleenstaanden en gezinshoofden raden we aan om in geval van vragen over de gewijzigde reglementering zich ten vroegste vanaf half januari tot onze diensten te wenden. Dit geeft onze medewerkers de gelegenheid om in eerste instantie de getroffen samenwonende werkzoekenden te informeren.

Werkloosheidsuitkering en vakantiegeld

Ben je sinds dit jaar volledig werkloos en nam je nog geen vakantiedagen op? Je uitkering van december zal een stuk lager zijn.

Voor wie?

Je werkte in 2011 als arbeider of als bediende. Je werd inmiddels ontslagen én je kreeg bij ontslag vakantiegeld uitbetaald voor niet opgenomen vakantiedagen of je ontving vakantiegeld via een vakantiekas.

Bleef je sindsdien volledig werkloos, dan betaalt de RVA je in 2012 geen uitkering voor de dagen waarvoor je vakantiegeld kreeg.

Nam je deze dagen niet op voor december 2012, dan brengt de RVA deze dagen automatisch in mindering van je uitkering van de maand december 2012. Deze zal dan een stuk lager zijn.

Waarom?

Je kan geen uitkering krijgen voor dagen gedekt door het vakantiegeld dat je ex-werkgever of de vakantiekas betaalde. Dat is bij wet geregeld.

Hoeveel verlofdagen?

Wil je weten hoeveel verlofdagen in december in mindering gebracht zullen worden, dan kan je dit rustig thuis bekijken op het e-loket Mijn ABVV via www.abvv-regio-antwerpen.be of www.abvvmechelenkempen.be

Je kan natuurlijk ook steeds terecht op je ABVV-kantoor voor meer informatie.



Zoo Antwerpen & Planckendael: kaarten met korting!

Eind 2012 en heel 2013 kan je dankzij Linx+ voor een verminderde prijs naar de Antwerpse Zoo en het dierenpark Planckendael in Muizen bij Mechelen.

Hoeveel betaal je?

- 19 euro voor volwassenen vanaf 18 jaar (i.p.v. 22 euro).
- 15 euro voor kinderen van 3 tot en met 17 jaar, voor mindervaliden en 60-plussers. (i.p.v. 17 euro).

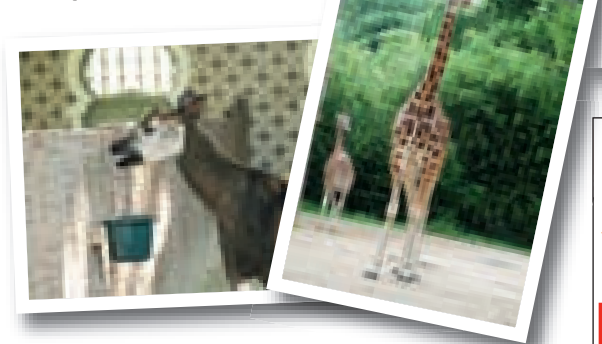
De tickets zijn geldig tot en met 31 december 2013.

Info en aankoop tickets met korting:

ABVV | Adviespunt | Ommeganckstraat 35 | 1ste verdieping | 2018 Antwerpen
Telefoon: 03 220 66 13 |
mail: adviespunt.antwerpen@abvv.be

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

www.zooantwerpen.be en www.planckendael.be



ROOD SENIORENFEEST

14^{de} editie

dinsdag 23 april 2013

Sporthal Provinciaal Sport- en Recreatiecentrum De Nekker
Nekkerspoel-Borch 19, 2800 Mechelen

Deuren open: 12.30 uur - showprogramma: 13 uur

Toegangsprijs: 10 euro
Busvervoer: 5 euro

Freddy Birset - Matthias Lens - Bandit - Willy Sommers & The Golden Bis Band

■ SPA LIER ORGANISEERT SAMEN MET ABVV MECHELEN +KEMPEN EEN

Kinderkerstfeest

Voor kinderen van 0 tot en met 12 jaar.

Verrassingsact + kerstman + cadeau + ...

Wanneer: Woensdag 26 december 2012 te 14u
Waar: Zaal Karthuizershof
Karthuizersvest 53 | 2500 Lier

Kaarten:
Prijs: 5 euro
Te verkrijgen:
• Op het ABVV-kantoor:
Karthuizersvest 53 | 2500 Lier
• via sophie.guldentops@abvv.be

vrijdag 25 januari 2013 nieuwjaarsfeest

Onder begeleiding van The Rico Zoroh Band & Nicole

Zaal Kielpark
St. Bernardsesteenweg 113 | 2020 Antwerpen
Deuren **13u30** | Aankomst **14u00**

Kaarten:
9 euro voor leden en voorverkoop (+ drankje)
12 euro niet-leden en aan de kassa (+ drankje)

Kaarten verkrijgbaar vanaf **5 november 2012** op het **ABVV-Adviespunt**, Ommeganckstraat 35, 2018 Antwerpen (eerste verdieping) | Tel **03 220 66 13** | adviespunt.antwerpen@abvv.be
Betaling kan bij het Adviespunt enkel met Bancontact of via overschrijving op rekeningnummer BE20 1325-2019-3156

■ GESPREKSAVOND

Problematiek uitbuiting huishoudpersoneel

Op dinsdag 27 november heeft het ABVV Vlaams-Brabant in Leuven een gespreksavond georganiseerd die de aandacht vestigde op de problematiek rond de uitbuiting van huishoudpersoneel.

Niet alleen in het buitenland, maar ook in België werd en wordt er huishoudpersoneel uitgebuit! Denk maar aan het ambassadepersoneel in België dat volgens de regels van het thuisland wordt tewerkgesteld. Voeg hier aan toe dat ze vaak niet meer in het bezit zijn van de papieren van het land van herkomst. Deze mensen kunnen geen kant meer uit. Bovendien is de Belgische arbeidsinspectie niet bevoegd om op te treden op het grondgebied van ambassades.

De spreekster van dienst was Diane De Keyzer, auteur van het boek ‘Madame est Servie’ (leven in dienst van adel en burgerij). Zij gaf een boeiende uiteenzetting over de situatie van vroeger én nu. De uitbuiting van huispersoneel in de eerste helft van de vorige eeuw bleek zeer sterke overeenkomsten te vertonen met de situaties van huishoudpersoneel in Azië, Afrika en Zuid-Amerika vandaag de dag. Dit werd tevens bevestigd door ervaringsdeskundigen in het publiek. Ondermeer de situatie van huishoudpersoneel in Bolivia werd aan de kaak gesteld door een studente antropologie, net terug van een stage bij vakbondsmilitanten.

Het FOS (Noord-Zuidorganisatie van de socialistische beweging) heeft deze avond ook aangegrepen om hun actiepunten in de verf te zetten. Het komende jaar zal de campagne van FOS zich ook richten op deze problematiek. Zo zal er gevraagd worden om de **ratificatie van België van de conventie 189**, ten einde huishoudpersoneel te voorzien van een statuut. Amper 6 landen in de wereld, waaronder geen enkel Europees land, heeft deze conventie aangenomen. België moet een voortrekkersrol spelen. Het ABVV en het FOS zullen alvast druk uitoefenen op de bevoegde instanties om dit onrecht de wereld uit te helpen.

ABVV
Vlaams-Brabant

werft aan **Medewerkers (mv) Werkloosheidsdienst**

1 medewerker voor de kantoren in de regio Halle - Liedekerke
1 medewerker voor de kantoren in de regio Aarschot - Haacht

De werkloosheidsdiensten van het ABVV Vlaams Brabant staan ten dienste van de leden voor het verstrekken van informatie, het opmaken en beheren van werkloosheidsdossiers, en de betaling van uitkeringen. Om onze leden nog beter te kunnen helpen zoeken we een enthousiaste medewerk(er)ster met een klantgerichte houding.

Interesse ?
Surf dan naar www.abvv-vlaamsbrabant.be voor meer informatie

Vervolledig nu je aanvraag studietoelagen 2011-2012

- Diende je een aanvraag studietoelagen in voor school-/academiejaar 2011-2012?
- Ontving je een brief van de afdeling Studietoelagen met de vraag naar extra gegevens?
- Heb je de afdeling Studietoelagen nog niet alle gegevens bezorgd?

Bezorg dan nog vóór **31 december 2012** de gevraagde documenten aan de **afdeling Studietoelagen van de Vlaamse Overheid** (www.ond.vlaanderen.be/studietoelagen/contact)

Ondersteuning nodig? Contacteer de jongerenwerker:
Farid El Afi, jongerenwerker Vlaams-Brabant
016 27 18 94 • Farid.elafi@abvv.be

Syndicale bijdragen vanaf 1 januari 2013

Info voor de leden van de Algemene Centrale en voor de leden van de Textiel, Kleding en Diamant centrale Brussel/Vlaams-Brabant.

Omschrijving leden	Cat.	AC	TKD
Aktieven mannen	11	15,70	15,50
Aktieven vrouwen	21	15,70	15,50
Part-time	41	11,65	11,65
Mannen volledig werkloos	13	9,70	10,60
vrouwen volledig werkloos	23	9,70	10,60
Brugpensioen	14/24	10,60	10,60
Beschutte Werkplaatsen	G41	8,00	
Gepensioneerden	32	4,00	3,75
Zieken: na 3 m. tot aan invaliditeit	14/24	9,70	10,60
Invaliden: na 12 m. ziekte	34	5,70	
Huisvrouwen - Mensen zonder papieren	33	4,00	

In beeld: Klimaatactieweek

Werk maken van milieubescherming verandert de wereld in een betere leefplek én een betere werkplek. Daarom nam ABVV Vlaams-Brabant tijdens de klimaatactieweek van 3 tot 7 december enkele groene initiatieven...



■ (h) eerlijke chocolade op 6 december

■ vergroening van de werkplek

■ aandacht voor milieu tijdens de vorming

MET KORTING NAAR DE EFTELING VRAAG ERNAAR !

Winter Efteling
Prijzen tot 1/11 t/m 1/12
Prijz: 26 Euro
(Korting op
Efteling-tickets)

Sprookjes bestaan!

TICKETS BESTELLEN OP 016/28.01.46 OF LINX.VIBR.ABVV.BE

ABVV
Vlaams-Brabant

Linx+

ACTIVITEITEN

SENIOREN

NIEUWJAARSRECEPTIE SENIOREN DE BRUG GENT
Op donderdag 17 januari 2013 om 14u
Op donderdag 17 januari 2013 om 14u
Gent | Patrijsstraat 10 | Buurtloods Muide
Iedereen is welkom om op het nieuwe jaar te klinken op onze nieuwjaarsreceptie.
Info & inschrijven bij Bert Piessens op bert.piessens@abvv.be of 09 265 52 57
Org: ABVV Senioren De Brug Gent

UITSTAP NAAR LUIK
Donderdag 20 december om 7u30 - terug om 20u30
Vertrek & Aankomst: Gent-Dampoort
Luik, ofwel de Vurige Stede, staat voornamelijk gekend als de stad van kolen en staal en heeft een bewogen sociale geschiedenis. Bovendien heeft Luik de oudste en grootste kerstmarkt van België. Het loont dus de moeite om eens een bezoek te brengen aan Luik. In de voormiddag dompelen we ons onder in de rijk gevulde geschiedenis van de historische binnenstad en laten we ons wegwijzen maken door twee ervaren gidsen. We nuttigen het middagmaal, Luikse bouletten met frieten, aan het Grand Curtiusmuseum en na de middag brengen we een vrij bezoek aan het kerstdorp.
Prijs: €24 ABVV-leden, €26 niet-leden. Koffie & maaltijd inbegrepen.
Betalen op **BE35 8792 1685 0137**
Info & inschrijven bij Sabrina Meijs op sabrina.meijs@abvv.be of 09 265 52 67
Org: ABVV Senioren

BUITENLANDSE REIS: SANTA PONSE - MALLORCA
Van maandag 20 mei 2013 tot donderdag 30 mei 2013
Wij verblijven in hotel Bahia del Sol met all-in inclusive. Uitstappen worden ter plaatse georganiseerd.
Prijs: Tweepersoonskamer geboekt vóór 28 januari: 835 euro per persoon – single 995 euro
Boeking na 31 januari maar vóór 28 februari: 850 euro per persoon – single 1.013 euro
Na 28 februari: 930 euro per persoon – single 1.092 euro

Inbegrepen:
• Vervoer naar en van Zaventem. Opstapplaatsen zijn Ronse, Gent, Dendermonde, St-Niklaas, Beveren en extra opstapplaats vanaf 6 pers.
• Annulatieverzekering 100%. Let op: dossierkosten bij annulatie 70 euro per persoon
• Brandstoftoeslagverzekering

Bij inschrijving wordt een voorschot gevraagd van 300 euro per persoon. Te storten op het rekeningnummer **BE 19 4070 0469 7112**.
Info: bij Daniëlle of Fina op tel 03 760 04 29



BIJDRAGEN BBTK GENT VANAF 1 JANUARI 2013

Via deze publicatie in De Nieuwe Werker brengen we je op de hoogte van volgende bijdragewijzigingen:

Actieven	betalen vanaf 1 januari 2013	€14,60 i.p.v. €13,80
Part time zonder werkloosheid	betalen vanaf 1 januari 2013	€10,00 i.p.v. €9,50
Bruggepensioneerden	betalen vanaf 1 januari 2013	€10,50 i.p.v. €10,00
Werklozen na 3 maanden	betalen vanaf 1 januari 2013	€9,75 i.p.v. €9,30
Ziekte > 3 maand	betalen vanaf 1 januari 2013	€9,75 i.p.v. €9,30
Huishoud(st)er	betalen vanaf 1 januari 2013	€3,80 i.p.v. €3,50
Uitzonderlijk statuut	betalen vanaf 1 januari 2013	€3,80 i.p.v. €3,50
Invaliden (na 12 maand ziekte)	betalen vanaf 1 januari 2013	€5,00 i.p.v. €4,70
Loopbaanonderbreking	betalen vanaf 1 januari 2013	€7,80 i.p.v. €7,50
Zelfstandigen	betalen vanaf 1 januari 2013	€4,90 i.p.v. €4,50
Onthaalouders	betalen vanaf 1 januari 2013	€3,59 i.p.v. €3,37

Onderstaande bijdragen blijven ongewijzigd:
Gepensioneerden €3,20
Schoolverlaters met wachtvergoeding €6,20

Mogen wij je er nogmaals aan herinneren ons iedere wijziging van werkgever en/of beroepsactiviteit mee te delen, zodat je steeds de juiste bijdrage betaalt.
Voor onze leden die per domiciliëring betalen doen wij het nodige, andere betalende (o.a. met bestendige opdracht) moeten zelf hun financiële instelling van deze wijziging op de hoogte brengen.

Wens je meer informatie, aarzel dan niet om ons te contacteren tel: 09 265 52 70 – 09 265 52 75 of per e-mail admin.gent@bbtk-abvv.be

BOND VAN BEDIENDEN, TECHNICI EN KADERLEDEN

www.bbtkt.org

SAMEN STERK

Eindejaarspremie & Syndicale premie

Ook interim's hebben er recht op



Bij het ABVV kan je terecht voor de uitbetaling van deze premie.

We doen dit snel!!!

Wat moet je doen?

Zoek je het formulier eindejaarspremie van het Sociaal Fonds voor de ondernemingen uitkomst? Lezing je het aan het ABVV. Je kan terecht aan onze loketten of bij jouw ABVV-delegatie op de werkvloer.

ABVV Oost-Vlaanderen

Uw eindejaarspremie is uw geschenk

Bezorg ons uw e-mail adres om op de hoogte te blijven via **oost-vlaanderen@abvv.be** met als onderwerp 'interim'

■ MOET JE ONDERHANDELEN OVER CAO NR. 104? Vraag ondersteuning aan de dienst ondernemingen

Vanaf januari 2013 zal je als gemandateerde in de ondernemingsraad of het CPBW gevraagd worden om te onderhandelen in het kader van de cao nr. 104. De overheid wil immers dat elke onderneming in de privé met meer dan 20 werknemers, een plan opstelt voor het behoud en aantrekken van oudere werknemers. Op die manier wil de overheid oudere werknemers langer actief houden op de arbeidsmarkt. Om onze delegaties te ondersteunen bij de onderhandelingen, organiseert het ABVV Oost-Vlaanderen in de afgelopen weken informatiesessies. Was je er niet bij of wil je nog bijkomende informatie en ondersteuning? Contacteer sven.vantrappen@abvv.be of tel.053 72 78 60

Infosessies Jobconsult



Info: Controle beschikbaarheid arbeidsmarkt

- Dinsdag 18 december 2012 van 14u tot 16.30u te Dendermonde, Dijkstraat 59
meer info: trui.devrieze@abvv.be of 052 259 282
- Dinsdag 18 december 2012 van 13.30u tot 16.30u te Eeklo, Zuidmoerstraat 136
meer info: sabine.vanhoorebeke@abvv.be of 09 373 92 43
- Vrijdag 21 december 2012 van 9u tot 12u te Gent, Vrijdagmarkt 9
meer info: josetta.lahousse@abvv.be of 09 265 52 32
- Vrijdag 21 december 2012 van 9u tot 12u te Ronse, Stationsstraat 21
meer info: sophie.demeyer@abvv.be of 055 33 90 15
- Donderdag 10 januari 2013 van 9u30 tot 12u te Aalst, Houtmarkt 1
meer info: tom.bodyn@abvv.be of 053 72 78 21

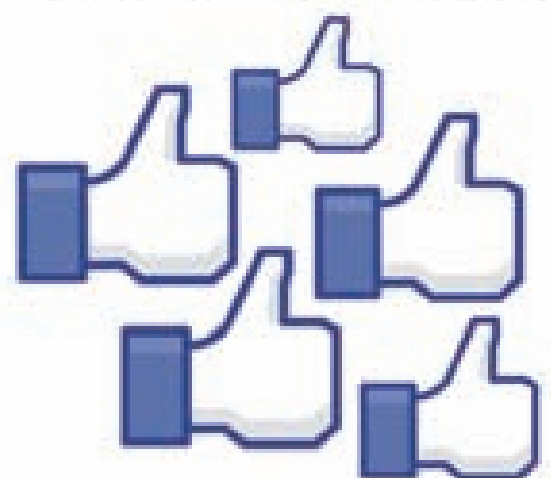
Info: Wat gebeurt er met mijn dop als 33%?

- Maandag 17 december 2012 van 9.30u tot 12u te Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9
meer info: trui.devrieze@abvv.be of 052 259 282
- Maandag 14 januari 2013 van 9.30u tot 12u te Ronse, Stationsstraat 21
meer info: sophie.demeyer@abvv.be of 055 33 90 15
- Dinsdag 15 januari 2013 van 9.30u tot 11.30u te Gent, Vrijdagmarkt 9
meer info: irene.tassyns@abvv.be of 09 265 52 24

Info: Controle beschikbaarheid arbeidsmarkt voor jongeren

- Woensdag 9 januari 2013 van 9.30u tot 12u te Dendermonde, Dijkstraat 59
meer info: trui.devrieze@abvv.be of 052 259 282
- Donderdag 10 januari 2013 van 9u tot 12u te Ronse, Stationsstraat 21
meer info: sophie.demeyer@abvv.be of 055 33 90 15
- Dinsdag 15 januari 2013 van 13.30u tot 16.30u te Eeklo, Zuidmoerstraat 136
meer info: sabine.vanhoorebeke@abvv.be of 09 373 92 43
- Dinsdag 15 januari 2013 van 9.30u tot 12u te Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9
meer info: trui.devrieze@abvv.be of 03 760 04 35
- Donderdag 17 januari 2013 van 9u tot 12u te Aalst, Houtmarkt 1
meer info: tom.bodyn@abvv.be of 053 72 78 21
- Donderdag 17 januari 2013 van 9u tot 12u te Gent, Vrijdagmarkt 9
meer info: irene.tassyns@abvv.be of 09 265 52 32

Bezoek ons op facebook



www.facebook.com/ABVVOV1

SAMEN

staan we sterker!

ABVV Oost-Vlaanderen



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

Bert Herrewyn - kortrijk@linxplus-wvl.be
Rijselestraat 19, 8500 Kortrijk
T 056 24 05 37
Maandag, dinsdag, woensdag en donderdag

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

Marc Bonte - brugge@linxplus-wvl.be
Zilverstraat 43, 8000 Brugge
T 050 44 10 41
Maandag en vrijdag

Nieuwpoortsesteenweg 98, 8400 Oostende
T 059 55 60 68
Dinsdag en donderdag

SENIORENWERKING
DE BRUG HARELBEKE

Nieuwjaarsontmoeting & 10-jarig bestaan 2004-2013
Het bestuur van de afdeling Harelbeke nodigt zijn leden, samen met hun partner, uit op de Nieuwjaarsontmoeting waar we ook het 10-jarig bestaan van de afdeling vieren. Dit gaat door op donderdag 17 januari 2013 om 11 uur, in de foyer en grote zaal van CC Het Spoor, Eilandsstraat te Harelbeke. Op het programma: Welkomstwoord
Gelegenheidstoespraken door Eddy Van Lancker en burgemeester Alain Top
Uitgebreide receptie met Zigeunerorkest 'Trio Sheherazade'
Genereus koud vlees- en visbuffet
Dansfeest opgeluisterd door de muzikale groep 'Enjoy'. Inschrijvingen bij onderstaande bestuursleden en dit vóór 11 januari 2013 voor de prijs van 30 euro. Info bij Maurice Top - tel. 056 71 16 30 en Carlos Bossuyt - tel. 056 71 06 00

CULTUURSJOK
- EERNEGEM

Optreden Bob Mover – John Snauwaert – Hans Van Oost
Op vrijdag 14 december brengen we om 20.30u een huiskamerconcert met een Jazz trio. Het trio bestaat uit niemand minder dan Bob Mover, John Snauwaert en Hans Van Oost. Het wordt ongetwijfeld een leuke avond waarvan het amusementsgehalte zeer hoog zal zijn. Deuren open om 20u. Deelname: 8 euro.

Optreden Norbert Detaye
Op zaterdag 15 december brengen we om 20.30u terug een blues/jazz huiskamerconcert. Ditmaal met Norbert Detaye. Deuren open om 20u. Inkom: 15 euro.

Ambachtelijke wintermarkt
Zondag 16 december gaat in de grote zaal een ambachtelijke wintermarkt door in kerstsfeer. De toegang is gratis. Deuren open vanaf 13u.

Country Kerstconcert
Op zaterdag 22 december brengen Rianto Delrue, Fernant Zeste en Bruno Dencker een heus Country Kerstconcert. De avond start om 20.30u en gaat door in de grote zaal. Het wordt ongetwijfeld een leuke avond waarvan het amusementsgehalte terug zeer hoog zal zijn. Deuren open om 20u. Deelname: 8 euro. Meer info bij Frederik Turpyn - tel. 0496 38 20 12. De Herdershoeve vind je langs de Zedelgensesteenweg 58 te Eernegem.

SENIORENWERKING
ACOD BRUGGE

Kerstfeest
Op vrijdag 21 december nodigen we jullie uit op ons 2de kerstfeest. Een namiddag vol onverwacht plezier, leute, ambiance en vooral het bezoek van de kerstman die zijn slede richting Brugge stuurt. Deze keer komt een echte 'Singing Santa Claus'. Wat deze verrassingsact inhoudt, willen we nog even geheim houden. Iedere aanwezige ontvangt een kerstgeschenk en wordt uitgenodigd om aan te

schuiven wanneer de koffie en boterkoeken worden aangeboden. Plaats van afspraak is de Van Ackerzaal op het 1ste verdiep in het ABVV-gebouw, Zilverstraat 43 te Brugge. We starten ons programma om 13.30 uur stipt, deuren open vanaf 13.15 uur. Deze namiddagactiviteit sluit af om 18u. Deelname in de onkosten bedraagt 5 euro per persoon (ter plaatse te betalen).
Op voorhand inschrijven tegen uiterlijk 17 december bij Jan Samson - samson.jan@telenet.be – tel. 0473 86 17 22 of Marc Caenen - marc.caenen@telenet.be – tel. 0479 86 23 88. Noteer dus alvast deze datum in je agenda en zorg dat je erbij bent. Er zal nog lang worden nagepraat over dit evenement al is het maar omdat niets zal zijn zoals het lijkt, maar hierover kunnen wij helaas niets kwijt.

SENIORENWERKING
BRUGGE

Algemene ledenvergadering
Op maandag 21 januari 2013 houden we onze algemene vergadering, gevolgd door ons traditionele Nieuwjaarsfeest met pannenkoeken en dansnamiddag met DJ 'Infinity'. Vanaf 14u komen we samen in Buurthuis 'De Wissel', Duivenslagstraat 19 te Sint Pieters/Brugge. Dat is het wegje onmiddellijk rechts voorbij de spoorwegbrug over de Blankenbergsesteenweg. Er is ons gevraagd niet in het straatje zelf te parkeren, maar je wagen op de Blankenbergsesteenweg te laten. Mensen die moeilijk te been zijn, kunnen zich wel tot aan de deur laten vervoeren. Je kan ook met 'de Lijn' nr. 3 tot aan de St. Pieterskerk, waarna het nog +/- 400m stappen is. Leden van het ABVV nemen gratis deel. Niet-leden betalen 7 euro met inbegrip van hun lidgeld voor 2013. Vooraf inschrijven bij de secretaris op tel. 050 35 08 48

SENIORENWERKING
OOSTENDE

Algemene ledenvergadering
Op donderdag 20 december is het weer

verzamelen geblazen voor de jaarlijkse ledenvergadering. De plaats van gebeuren is dit jaar feestzaal 'De 3 Gapers', Duivenhokstraat 84 te Oostende. De dichtstbijzijnde halte voor het openbaar vervoer is frituur 'Patatje'. We kijken terug op de activiteiten die we dit jaar georganiseerd hebben en stellen het programma 2013 voor. Voor iedereen is er koffie met klaas-koeken voorzien en we bekijken de documentaire 'Het verleden, het begin van de toekomst'. Deze film met getuigenissen is gemaakt ter nagedachtenis aan de slachtoffers van de ramp in '56 te Marcinelle. Leden betalen 2 euro en niet-leden 3 euro. Vooraf inschrijven is verplicht en kan tot uiterlijk 13 december 2012. Meer info bij Henri Osaer - tel. 059 80 27 79 - Esdoornlaan 32 bus 3 te Oostende.

Nieuwjaarsbuffet
Op dinsdag 29 januari 2013 komen we weer samen voor ons jaarlijkse buffet in 'De Boeie', Kerkstraat 35 te Oostende. Wie graag in feestelijke stemming verkeert en houdt van aangenaam gezelschap, noteert alvast deze datum in zijn agenda. Erbij zijn is de boodschap! Beperkt aantal...
We verwachten jullie vanaf 12.30u in de zaal op het 1ste verdiep (volg de pijltjes) voor de start van de receptie. Vanaf 13u staat een royaal nieuwjaarsbuffet klaar om de hongerige onder ons te spijzen. Na het buffet is er mogelijkheid een gezellig babbeltje te slaan met een streepje muziek van weleer. We hebben dit jaar dan ook een accordeonist/orgelist uitgenodigd.
Prijs: leden 19 euro – niet-leden betalen 22 euro. Je kan inschrijven tot uiterlijk 10 januari. Vooraf inschrijven is verplicht. Betaling kan op rekeningnr. BE19-0003-2513-5512 tot uiterlijk 10 januari 2013 met vermelding van 'Nieuwjaarsbuffet 2013, je naam en het aantal personen'.
Ook op de ledenvergadering van 20 december is er mogelijkheid om in te schrijven. Voorzie gepast geld a.u.b. Meer info bij Henri Osaer, Esdoornlaan 32 bus 3 te Oostende - tel. 059 55 60 68



SYNDICALE PREMIE ARBEIDERS
GRAFISCHE NIJVERHEID 2012
UITBETAALBAAR IN 2013

HIERBIJ VIND JE DE RICHTLIJNEN M.B.T. DE SYNDICALE PREMIE ARBEIDERS GRAFISCHE NIJVERHEID

Referteperiode: 1 oktober 2011 tot 30 september 2012
Bedrag: €132 of €11/maand

Premie brugpensioen en
werklozen +50 jaar
Bedrag: €85,20 of €7,10/maand

Premie volledig werklozen 50 jaar
tot en met het 2de jaar volledige
werkloosheid
Bedrag: €66 of €5,50/maand
Betalingsperiode: vanaf 22 januari 2013

BBTK Oostende-Roeselare-leper	BBTK Brugge	BBTK Kortrijk
J. Pourquaetstraat 1 8400 Oostende Tel. 059 70 27 29	Zuidstraat 22, bus 22 8800 Roeselare Tel. 051 26 00 86	Zilverstraat 43 8000 Brugge Tel. 050 44 10 21
		Conservatoriumplein 9 bus 2 8500 Kortrijk Tel. 056 26 82 43



Verkoren maandag

ANZEGEM: KAARTING
Op zaterdag 5 januari 2013. Grote kaarting (bieden of manillen) ter gelegenheid van Verkoren Maandag in het lokaal 'De Sportduif', Dorpsplein 13 te Anzegem. Inleg €2. Begin om 17.30 uur. €150 vooruit + inleg.

VICHTE – INGOOIGEM: JAARLIJKSE PRIJSKAARTING
Op maandag 7 januari 2013 in 'De Stringhe' te Vichte gaat onze jaarlijkse prijskaarting (bieden en manillen) door ter gelegenheid van Verkoren Maandag. Inschrijven vanaf 17uur. Afkamping om 18 uur stipt.

WAREGEM: BINGO AVOND
Op zaterdag 2 februari 2013 BINGO avond vanaf 18 uur. Café 'De posterij' – Gentseweg 709 – St. Eloois Vijve. Inleg €1,25. Tal van mooie prijzen en gratis tombola.

Deze activiteiten worden ingericht namens ABVV Textiel Kleding Diamant, afdelingen Waregem – Anzegem – Avelgem.