

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 68STE JAARGANG / NR. 12 / 28 JUNI 2013 / 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



**JONG & WERKZOEKEND?
OPGELET!**

pag. **8 & 9**

Edito

'Afwijzings'muur

pag. **3**

Milieu

Op zoek naar jouw verhaal

pag. **4**

Conferentie

Internationale
Arbeidsorganisatie

pag. **5**

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.

■ BEVOEGDHEIDSOVERDRACHTEN

Wat met het sociaal overleg en het paritair beheer?



De 6e staatshervorming is aan de gang. Hierin zijn bevoegdheids-overdrachten gepland van de federale staat naar de Gemeenschappen of de Gewesten. Het gaat voor-namelijk om:

- belangrijke bevoegdheden met betrekking tot de **arbeidsmarkt** (1) (beschikbaarheidscontrole, vrijstellingen voor studie of beroepsopleiding, doelgroepen-beleid, betaald educatief verlof, enz.);
- de **kinderbijslag**;
- en een deel van het beleid inzake **gezondheidszorg** en **bijstand aan personen**.

Nu worden de meeste van deze bevoegdheden op federaal niveau **paritair beheerd**. Dat betekent dat de sociale partners (vakbonden en werkgevers) in de **Beheerscomités** (van bijv. de RVA, de RKW (2), enz.) mee aan het stuur zitten.

Een belangrijke inzet van deze 6e staatshervorming is dus dat dit paritair beheer ook na de overdracht behouden blijft, want zo hebben de vakbonden, op zijn minst, inspraak bij zaken die alle-maal van het grootste belang zijn voor hun leden.

Hoe zit dat voor ons Gewest? We vroegen het aan de alge-meen secretaris van ABVV-Brus-sel.



■ Philippe Van Muylder

Philippe Van Muylder: In augustus 2011 stuurden we een brief naar toenmalig minis-ter-president Char-les Picqué om hem erop te wijzen: “Indien er met de 6e staatshervor-ming daadwerke-lijk bevoegdheden worden overge-dragen, willen wij natuurlijk graag dat het principe van het paritair beheer behouden blijft voor alle materies waarvoor dat nu geldt.”

DNW: En wat heeft Charles Picqué geantwoord?
PVM: Op 9 november kregen we antwoord en dat was zeer duide-lijk: “Ik kan u nu al verzekeren dat de materies die nu paritair beheerd worden, voort paritair beheerd zul-len worden.”

DNW: En hoe reageerden de andere leden van de gewestre-gering?
PVM: Benoît Cerexhe, gewestmi-nister van Werk, liet al heel snel

weten hoe hij erover dacht: “Onze verbintenis voor sociaal overleg in het Brussels Gewest is altijd absoluut en onaangetast geweest. Ze komt ook niet op de helling te staan door de huidige hervorming, wel integendeel. Wij zijn uiteraard van plan de Brusselse sociale partners actief te betrekken bij de uitvoering van deze hervor-ming.” Ook de minister voor beroepsoplei-ding in de Cocof, Emir Kir, beloofde dat de overgedragen bevoegdheden die nu paritair beheerd wor-den, dat zouden blijven.

DNW: Dat was een mooi resul-taat, maar die drie ministers maken vandaag geen deel meer uit van de gewestregering!
PVM: Inderdaad. Daarom zijn we ook blijven eisen dat er een rege-ringsbeslissing volgens de vorm zou komen.

DNW: En met succes?
PVM: Ja, met dubbel succes zelfs. Enerzijds hebben we bekomen dat **alle** sociale partners zich achter een gemeenschappelijke verkla-ring scharden waarin erop gewe-zen werd dat het ‘paritair beginsel’ nageleefd diende te worden, zowel voor de bevoegdheid van de socia-le partners op vlak van **beheer**, als

voor hun bevoegdheden inzake **instemming, advies en controle**. Anderzijds hebben de verschillen-de ‘Brusselse regeringen’ (3), op 6 en later op 13 juni 2013, al de beslissing genomen waarop we hoopten. Ze bevestigden

- hun bereidheid om in voortdu-rend overleg te werken met de betrokken Brusselse actoren en ook met de sociale partners;
- hun bereidheid om dezelfde, **paritaire** principes en vormen te blijven behouden als nu gel-den bij het federaal beheer van die materies.”

DNW: Dat is een overwinning voor het ABVV?
PVM: Ontegensprekelijk. Ons syn-

dicalisme moet immers op ‘zijn twee benen’ blijven steunen: **strijd** (en er was er heel wat in 2012-2013) en **sociaal overleg**, en hier maakt het paritair beheer natuur-lijk deel van uit.

- (1) *Uitgezonderd de regels die horen bij het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. De collectieve arbeids-overeenkomsten bijvoorbeeld, die geregeld worden door de wet van 5 december 1968, blijven fede-raal.*
- (2) *Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers.*
- (3) *De gewestregering, het college van de Cocof en het Verenigd Col-lege van de GGC.*



■ Meer dan 5.000 kameraden manifesteerden in Brussel tegen het Europees Begro-tingspact en vóór de openbare diensten



Linx+ Tongeren
Zondag 30 juni: Sintjansbarbecue
Vanaf 18 uur in zaal Volksontwikkeling, Jeker-sstraat 59 te Tongeren. Volwassen €14/per per-soon (3 stuks), kinderen €10/per persoon (2 stuks). Inschrijven voor 25 juni!
Meer info en inschrijvingen bij Ivo Huybrechts | 0479 54 15 74 | of ivo.huybrechts@telenet.be

Linx+ Diepenbeek
Vakantie-uitstap: Lieteberg-Zutendaal, met blotevoetenwandeling, bezoek aan het insectenmuseum en de vlindertuin op zaterdag 6 juli.
Geef je voeten de vrijheid en kom mee naar Zutendaal om er te proeven van het blotevoe-tenpad. Het insectenmuseum is meteen de hoofdattractie van het nieuwe bezoekerscen-trum De Lieteberg. Maak kennis met de dag- en nachtvlinders van België. Het blotevoetenpad is enkel toegankelijk op blote voeten. Honden en andere huisdieren zijn niet toegelaten. Zorg voor een handdoek en trek een broek of rok aan die je kan omhoog houden tot boven de knie! Deelnemers worden verwacht om 14 uur stipt aan de parking van de Lieteberg en betalen €5/per persoon op rekeningnummer BE60 0015 9467 7370 en dit voor 1 juli.
Meer info bij Marc Claesen | marc.claesen@mc-designs.be | 0478 36 95 67 of Marco Di Seri, marcodiseri@msn.com | 0479 89 06 99 of bij Linda Poesmans | Linda_poesmans@hotmail.com | 0495 99 08 89

Carpe Diem Houthalen
Vrijdag 12 juli: Carpe Diem feest!
Het ideale moment om alle levensgenieters nog een keertje te ontmoeten, eens bij te praten met een lekker drankje, liedjes en anekdotes uit

de oude doos. Ambiance verzekerd door onze reisgids Jos Roofthoofd, een heerlijk viergangen diner en muziek door DJ Paul Thoelen. Waag je kans en neem deel aan onze tombola met vele mooie prijzen! Prijs €29/per persoon. Aanvang om 17 uur in zaal De Kring. Snel inschrijven is dus de boodschap!
Meer info en inschrijvingen bij wasil.tokarek@cdlim.be | 011 52 35 36 (liefst na 18u)

SenD Houthalen
Zondag 14 juli: Fietsen, Verrassingstocht
Zondag 28 juli: Fietsen naar de teut
Samenkomst om 9.45 uur op de parking van de Abdijhoeve.
Meer info en inschrijven bij Anna Coonen | 0496 83 31 56

Het Virveld
Woensdag 24 juli: Kienavond
Meer info Jan Braun | 0479 65 66 44 | jantjebraun@hotmail.com

Linx+
Vrijdag 1 november – zondag 3 november: Mini-cruise naar York of Leeds
Donderdag 31 oktober – zondag 3 november: Mini-break naar Hull en rondrit Yorkshire
Ga tijdens de herfstvakantie mee naar York of Leeds of vertrek een dag eerder naar Hull voor een rondrit in Yorkshire. Je kan al vanaf €148/per persoon naar York of Leeds of vanaf €205/per persoon naar Hull met rondrit in Yorkshire.
Voor meer informatie kan je de uitgebreide fol-der aanvragen bij Linx+ Maryscha Malina (3de verdieping), Gouverneur Roppesingel 55 te Has-selt | 011 22 97 77 | maryscha.malina@abvv.be



ABVV-LIMBURG Zitdagen tijdens de verlofperiode van 1 juli t.e.m. 31 augustus 2013

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
Beringen	9u -11.45u	13.30u - 16u	9u -11.45u	13.30u - 16u	
Bilzen	9u -11.45u	13.30u - 16u		9u -11.45u	
Borgloon		9u -11.45u		13.30u - 16u	
Bree		9u -11.45u			
Dilsen	13.30u - 16u	13.30u - 16u	13.30u - 16u		
Eisden	9u -11.45u	13.30u - 16u	9u -11.45u	9u -11.45u	
Genk	9u -11.45u	13.30u - 16u	9u -11.45u	13.30u - 16u	
Hasselt			9u - 12u	9u - 12u	9u -11.45u
Herk de Stad	13.30u - 16u	13.30u - 16u			
Heusden	9u -11.45u	9u -11.45u	13.30u - 16u	13.30u - 16u	
Houthalen	13.30u - 16u	13.30u - 16u	9u -11.45u	9u -11.45u	
Lanaken	13.30u - 16u		9u -11.45u		
Leopoldsburg	13.30u - 16u	13.30u - 16u	9u -11.45u	9u -11.45u	
Lommel	9u -11.45u	13.30u - 16u	9u -11.45u	13.30u - 16u	
Maaseik	9u -11.45u	13.30u - 16u		9u -11.45u	
Neerpelt	9u -11.45u		13.30u - 16u		
Peer			13.30u - 16u		
Sint Truiden	9u -11.45u	9u -11.45u	9u -11.45u	13.30u - 16u	
Tessenderlo	13.30u - 16u	9u -11.45u	13.30u - 16u	9u -11.45u	
Tongeren	9u -11.45u	13.30u - 16u	9u -11.45u	13.30u - 16u	

Onze burelen zijn gesloten op:
11 juli 2013 feestdag Vlaamse Gemeenschap
12 juli 2013 brugdag, 22 juli 2013 vervanging Nationale Feestdag
15 augustus 2013 feestdag OLV Hemelvaart, 16 augustus 2013 brugdag

Weetjes voor jobstudenten

Jobstudent of werkstudent

- Een 'jobstudent' is een uitzonderlijk juridisch statuut. Het laat studenten toe - onder bepaalde voorwaarden (bijv. maximaal 50 dagen op jaarbasis) - te werken aan verlaagde RSZ-bijdrage.
- Een 'werkstudent' bestaat juridisch gezien niet. Het is een term die gebruikt wordt voor studenten die werken met een normale arbeidsovereenkomst. Zij werken meer dan 50 dagen op jaarbasis, betalen gewone RSZ-bijdragen, maar bouwen ook wel bepaalde sociale zekerheidsrechten (vakantie, pensioen ...) op.

Contract en veiligheid

Werk nooit zonder een schriftelijk contract! Vraag op je eerste werkdag ook voldoende uitleg over de veiligheidsvoorschriften, de nodige beschermingsmiddelen of -kledij. Wees voorzichtig en neem geen risico's. Jongeren lopen dub-

bel zoveel kans op een arbeidsongeval. Hou het gezond!

50 dagen werken

Om het statuut 'jobstudent' te behouden mag je op jaarbasis maximaal 50 dagen werken. De 50 dagen mogen gespreid worden over het hele jaar, en gepresteerd worden bij verschillende werkgevers. Let op! Ook die dagen waarop je slechts enkele uren werkt, tellen mee.

De lagere solidariteitsbijdrage (gelijk over het ganse jaar) bedraagt 2,71 % dat afgehouden wordt van het loon van de student, en 5,42% ten laste van de werkgever.

Kinderbijslag

Jongeren hebben onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag tot en met augustus van het jaar waarin ze 18 jaar worden. Jongeren die ouder zijn en als jobstudent (in het 1ste, 2de en 4de kwartaal) meer

dan 240 uur per kwartaal werken, verliezen echter het recht op kinderbijslag! In het 3e kwartaal (juli, augustus en september) mogen studenten evenwel onbeperkt werken.

Maar, als schoolverlater mag je tijdens de laatste zomervakantie max. 240 uur werken en bovendien niet meer dan 520,08 euro bruto per maand verdienen, anders verlies je dit recht op kinderbijslag.

Heb je vragen of problemen i.v.m. je studentenjob? Contacteer ABVV jongeren Oost-Vlaanderen:

Aalst	tel. 053 72 78 21
Dendermonde	tel. 052 25 92 83
Gent	tel. 09 265 52 32
Ronse	tel. 055 33 90 06
Sint-Niklaas	tel. 03 760 04 32

Bestel ook gratis 'Jouw studentenjob.be' de gids voor jobstudenten.



Tips voor schoolverlaters

1. SCHRIJF JE IN ALS WERKZOEKENDE

Studeer je af of verlaat je de schoolbanken? Schrijf je dan onmiddellijk in als werkzoekende bij de VDAB. Reageer altijd op brieven, e-mails, telefoons of sms'jes van de VDAB!

2. SOLLICITEER EN GEEF NIET OP

Stel een goed Curriculum Vitae op en verfijn je sollicitatiebrief. Kom op tijd, verzorg je en zorg dat je weet waarvoor je solliciteert. Blijf altijd eerlijk, dat duurt het langst. Vraag de gratis sollicitatiegids van het ABVV aan via www.vlaamsabvv.be of via de jongerenmedewerker in jouw regio.

3. SLUIT JE AAN BIJ DE VAKBOND EN HET ZIEKENFONDS

Zolang je geen uitkering krijgt (de beroepsinschakelingstijd duurt nu 360 kalenderdagen) en je geen vast werk heb, kan je gratis lid worden en blijven van de ABVV jongerenwerking 'Magik?'. In dit geval blijf je voor je ziekteverzekering overigens nog ten laste van je ouders. Van zodra je een uitkering ontvangt of vast werk hebt, is het belangrijk om aan te sluiten bij het ABVV en de mutualiteit.

4. INFORMEER JE OVER JE RECHTEN EN Plichten

De vakbond is hierbij je aangewezen partner! Zo zorg je ervoor dat je baas je niets wijsmaakt.

ABVV jongeren Oost-Vlaanderen:
Contact:

Aalst	tel. 053 72 78 21
Dendermonde	tel. 052 25 92 83
Gent	tel. 09 265 52 32
Ronse	tel. 055 33 90 06
Sint-Niklaas	tel. 03 760 04 32

Bestel gratis onze 'Op Zak', de gids voor schoolverlaters, jonge werkzoekenden en werknemers die hun eerste stappen op de arbeidsmarkt zetten.

Lees ook ons uitgebreid dossier 'Je bent jong en je wil wat' op pag. 8 en 9.

Laatste invulmoment belastingen elektronische aangifte

De uiterste datum om je papieren belastingaangifte in te dienen was 26 juni. Voor de elektronische aangifte heb je tijd tot 17 juli. Daarom organiseren wij in onze hoofdkantoren nog een laatste invulmoment voor de elektronische aangiftes via **Tax On Web**. Dit kan **ENKEL OP AFSpraak** bij onze **Dienst Sociaal Recht**:

- **Aalst**, Houtmarkt 1 – tel. 053 72 78 19
Op dinsdag 9 juli van 14u tot 16.30u
- **Dendermonde**, Dijkstraat 59 – tel. 052 259 266
Op maandag 8 juli van 9u tot 12u
- **Gent**, Vrijdagmarkt 9 (ingang wegens verbouwingen Meerseniersstraat 8) – tel. 09 265 52 19
Op maandag 8 juli van 14u tot 17u
- **Ronse**, Stationsstraat 21 – tel. 055 33 90 05
Op maandag 8 juli van 14u tot 17u
- **Sint-Niklaas**, Vermorgenstraat 9 – tel. 03 760 04 08
Op maandag 8 juli van 14u tot 17u

Let op: wij kunnen maar een beperkt aantal afspraken maken, **wacht dus niet te lang!**
Breng zeker je **identiteitskaart** en **pincode** mee!



‘Afwijzings’muur

In de afgelopen week werd verder gesproken om te komen tot een oplossing van het fameuze probleem van de harmonisering van het arbeiders- en het bediendestatuut, meer bepaald wat betreft de carensdag en de opzegtermijnen. We gebruiken doelbewust het woord ‘onderhandelden’ niet, omdat je niet echt van onderhandelen kunt spreken als je op een patronale muur stoot, een klagmuur maar ook en vooral een muur die alles wat op zich afkomt afwijst.

Versteende werkgevers

Misschien kan het inschakelen van ‘facilitator’ Jan Smets een positief effect hebben, maar de weigerachtige houding van de werkgevers zal zijn taak zeker niet vergemakkelijken. We moeten inderdaad vaststellen dat bij het ter perse gaan van deze editie de gesprekken volledig blok zitten.

Althans bij de werkgevers zitten ze vastgeroest in een onderhandelingsmandaat dat er geen is, aangezien het ordewoord van de sectoren luidt: “Wijk niet af van de aangegeven lijn en doe onder geen beding toegevingen.” Uiteraard is het zo dat de werkgevers stilaan gewoon zijn dat hun eisen overgenomen worden door een regering waarin hun vrienden in de meerderheid zijn.

Dergelijke lijn is uiteraard onhoudbaar. Immers, de datum van 8 juli die het Grondwettelijk Hof heeft vastgelegd voor een oplossing van het probleem, nadert met rasse schreden. Het is moeilijk denkbaar dat de situatie blijft zoals ze is, want dan komen we terecht in de grootste rechtsonzekerheid, met een golf van rechtszaken in de ene of de andere zin.

Het ABVV blijft constructief

Toch begint de patronale muur hier en daar barsten te vertonen. En dat is logisch: de grote ondernemingen, de kmo's en de middenstand hebben niet dezelfde belangen. Zo zien sommigen de voorstellen van het ABVV wel zitten. Omdat ze redelijk zijn. Omdat ze rekening houden met de economische werkelijkheid. En omdat ze constructief zijn.

We hebben al met cijfers aangetoond dat een harmonisering naar boven toe niet buitensporig veel kost en dat de werkgevers die kost danig overdreven hebben om schrik aan te jagen.

En ook al is die kost beperkt, dan nog stellen wij voor die te compenseren via een aantal mechanismen. Zo adviseren wij de kost te verdelen over sterke en zwakkere sectoren, over sectoren met veel arbeiders en sectoren met veel bedienden, via een regeling waarbij de kost gemutualiseerd wordt, dit wil zeggen verdeeld over alle ondernemingen. Het heeft veel weg van het principe van een verzekering, een solidair systeem tussen bedrijven en sectoren.

Geen solidariteit

Helaas, solidariteit staat niet in het woordenboek van de werkgevers. Wie zoals de banken voordeel zou kunnen halen uit de harmonisering van de statuten – bijvoorbeeld als men de langste opzegtermijnen zou matigen – wil dat voordeel voor zich houden en zeker niet in een gemeenschappelijke pot stoppen.

Nochtans zijn zij het die maar één enkel woord kennen: competitiviteit. En het steeds weer hebben over ‘inspanningen en matiging’, maar die geen rentabiliteitsproblemen hebben. Die het minste te lijden hebben onder de daling van de consumptie als gevolg van de bezuinigingen, in tegenstelling tot de middenstand en de kmo's. Het zijn dezelfde die bonussen en gouden parachutes uitdelen.

Het is nochtans wel degelijk mogelijk om uit dit moeilijke debat over de opzegtermijnen te geraken. Minimum drie maanden per schijf van vijf jaar anciënniteit voor iedereen is zeker niet overdreven. Vooral als men eens van zijn troon of zijn directiezetel zou afdalen om zich in de plaats te stellen van degenen die hun C4 krijgen en - met de huidige conjunctuur waarbij er massaal ontslagen vallen - op zoek moeten gaan naar ander werk om hun lening, hun rekeningen verder te kunnen betalen zonder op de steeds langer wordende zwarte lijst terecht te komen van diegenen die hun schulden niet meer kunnen betalen.

Anne Demellenne
algemeen secretaris

Rudy De Leeuw
voorzitter

EISENBUNDEL AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR ARBEIDERS - PC 100

Iedereen heeft recht op een syndicale afvaardiging!

Het aanvullend paritair comité voor de arbeiders groepeerd bedrijven en werknemers die niet ondergebracht kunnen worden in een specifieke sector. We spreken over PC 100 en daarin zitten 8.414 bedrijven, met iets meer dan 24.000 arbeiders. In tegenstelling tot de meeste sectoren die al 40 jaren sectorale loon- en arbeidsvoorwaarden onderhandelen en verbeteren, kunnen de arbeiders van PC 100 alleen terugvallen op de absolute minimum van de Belgische interprofessionele wetgeving. Er moet voor hen een **achterstand van 40 jaren worden ingehaald**.

In de periode 2009-2010 werd in het PC voor de allereerste keer een sectorakkoord overeengekomen. In de periode 2011-2012 werd een 2de akkoord bereikt waarin als belangrijkste feit een minimumuurloon vastgelegd werd voor de sector (tot dan was slechts het gemiddeld minimum maandinkomen van toepassing). Dit minimumuurloon is gekoppeld aan de spilindex (stijging consumptieprijs). Nu moet een akkoord afgesloten worden voor de periode 2013-2014. En dit in zeer moeilijke omstandigheden. Zo wil het VBO de onder-

handelingen niet opstarten voor er zicht is op de afloop van het dossier arbeiders/bedienden.

Meer dan driekwart (76%) van de arbeiders in het PC 100 werkt in een onderneming met minder dan 50 werknemers. Dit betekent dat zij geen ondernemingsraad (OR), geen comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en ook geen vakbondsafvaardigden hebben om hun belangen te verdedigen. Hun loon- en arbeidsvoorwaarden kunnen alleen verbeterd worden als er sectorale onderhandelingen én een sectoraal akkoord zijn. **De verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders van PC 100 blijft onze enige en grootste bekommernis.**

Het eisenprogramma van de drie vakbonden voor 2013-2014 schuift 5 belangrijke punten naar voor, zoals voorgesteld tijdens de bijeenkomst van het paritair comité op 26 juni.

- Afspraken voor de oprichting van **syndicale afvaardigingen**

De toepassingsmodaliteiten van cao nr. 5 moeten uitgewerkt worden zodat iedereen in de sector zijn belangen verde-

digd kan zien door vakbondsafvaardigden.

- Eindeelooptijd**
Er moeten cao's komen die de mogelijkheid geven om in te stappen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor wie 20 jaar nachtarbeid verricht heeft, een lange loopbaan heeft of in een zwaar beroep zit. Er moet loopbaanvermindering voorzien worden voor werknemers vanaf 50 jaar die al een lange loopbaan achter de rug hebben of een zwaar beroep uitoefenen.
- Koopkracht**
De reële lonen moeten geïndexeerd worden, en niet enkel de minimumuurlonen. Ook sectorale premies (o.a. de ploegenpremie) definiëren staat voorop.
- Woon-werkverkeer**
We eisen o.a. een tussenkomst van de werkgever in de verplaatsingskosten van de arbeiders die met privévervoer naar het werk komen.
- Afspraken rond vorming en opleiding**
Bij vorming en opleiding moet er stevast overleg zijn met de syndicale afvaardiging en/of de OR.

Indexgegevens juni 2013

Juni 2013	Het indexcijfer van de consumptieprijs (basis 2004)	Gezondheidsindex (basis 2004)
cijfer van de maand	122,53	121,01
% evolutie, ten opzichte van:		
• vorige maand	+0,17	
• laatste 3 maanden	+0,28	
• laatste 6 maanden	+0,72	
• laatste 12 maanden	+1,59	
4-maandelijks gemiddelde¹	122,30	120,70²
% evolutie, ten opzichte van:		
• vorige maand		+0,15
• laatste 3 maanden		+0,41
• laatste 6 maanden		+0,71
• laatste 12 maanden		+1,39

De consumptieprijsindex is in juni met 0,21 punt of 0,17% gestegen ten opzichte van mei 2013. De inflatie op jaarbasis versnelt tot 1,59%.

De producten die het prijsindexcijfer het sterkst hebben beïnvloed, zijn in plus: buitenlandse reizen (+0,11pt), vis (+0,02pt) en restaurants en cafés (+0,015pt). In min vallen op: bloemen en planten (-0,025pt) en melk, kaas en eieren (-0,010pt).

De inflatie neemt deze maand toe met 1,59% op jaarbasis (tegenover 1,18% in mei 2013). De spilindex voor de aanpassing van sociale uitkeringen en ambtenarenlonen wordt niet overschreden.

¹ Dit is het rekenkundig gemiddelde van de betreffende maand en de drie voorgaande maanden.
² De volgende spilindex bedraagt volgens het Planbureau 122,01 en zou worden overschreden in mei 2014.



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



Wij zoeken jouw verhaal!

**Ben je militant, delegee of secretaris en actief rond klimaat en milieubescherming?
Dan kan jij ons helpen!**

In november 2013 zet het ABVV in Vlaanderen klimaat op de voorgrond. Dan zitten de wereldleiders immers opnieuw aan tafel voor een globaal klimaatakkoord en bepalen ze wie welk deel van de klimaatfactuur betaalt.

DE VERGETEN CRISIS

De meest kwetsbare ouders en kinderen waren de eerste slachtoffers van de schulden crisis. Ze voelen het meest de stijgende sociale ongelijkheid. De gevolgen van de klimaatverandering zullen hen ook weer het hardst treffen, terwijl ze er het minst verantwoordelijk voor zijn. Dat smaakt wrang, want we hebben wel degelijk de kennis om klimaatverandering te stoppen.

NIET LANGER WACHTEN

Niet alleen de wereldleiders kunnen iets doen aan de leefkwaliteit van onze wereld. Het Vlaams ABVV en de ABVV-gewesten schieten daarom zelf ook in actie.

WE ZOEKEN JOUW VERHAAL

Ben je militant, delegee, secretaris en actief rond klimaat en milieubescherming? Werk je rond energie, duurzame mobiliteit en materialen of andere ideeën op je werkplek? Leen ons jouw verhaal voor onze novembercampagne en help andere militanten: contacteer ons via milieu@vlaams.abvv.be of tel. 02 506 82 35 (Timo).

NOG NIET ACTIEF MAAR WEL MOGELIJKHEDEN?

Is er al sprake van een energieboekhouding? Alleen vage plannen voor duurzame verplaatsingen? Op zoek hoe je met je syndicale bedrijfsploeg je werkplek milieuvriendelijker kan maken? Geef ons een seintje via milieu@vlaams.abvv.be. We zetten je op weg en maken van jullie ideeën een project op maat.



■ STILSTAAN BIJ JOUW LOOPBAAN

Krijg gratis ons loop- baanwerkboek in je bus!

Hoe blijf je fris en sterk op die almaar veranderende arbeidsmarkt? Door actief na te denken over je loopbaan en op tijd actie te ondernemen vergroot je je kansen op een aangename, werkbare en werkzekere toekomst. Het ABVV-loopbaanwerkboek kan je daarbij helpen.

Zeker voor werknemers in een kwetsbare positie biedt het ABVV-loopbaanwerkboek een belangrijke houvast. Want als het niet goed gaat in je sector, in je bedrijf of met jou persoonlijk, is een goede kennis van je mogelijkheden en alternatieven een troef. Gebruik dit werkboek om jouw verhaal in neer te schrijven en tot een actieplan te komen.

Waarom dit werkboek?

- Je wordt je bewust van de situatie waarin je zit.
- Je herkent je persoonlijke sterktes op de arbeidsmarkt.
- Je denkt na over je loopbaan.
- Je stelt een loopbaanactieplan op.
- Je vindt de energie om iets van je loopbaan te maken.
- Je weet dat je er niet alleen voor staat.
- Je leert de diensten van het ABVV beter kennen.



BESTELBON:

**Ja, ik wil een gratis exemplaar van het ABVV-loopbaanwerkboek
'Neem je loopbaan in handen'.**

Naam:
Voornaam:
Straat en nr.:
Postcode:
Gemeente:
E-mail:

Terugsturen naar Vlaams ABVV Loopbaandienstverlening, Watteestraat 10, 1000 Brussel, fax 02 289 01 89. Online bestellen kan via www.vlaamsabvv.be en via e-mail bijblijven@vlaams.abvv.be



Stem op jouw favoriete foto en win een duo-filmticket

Bepaal mee wie dit jaar de Publieksprijs wint van de Fotografiewedstijd 2013 van Linx+. Geef jouw stem aan één van de 41 aanvaarde inzendingen uit de themareeks 'Sociaal Vergroenen'. Deelnemen kan tot 31 augustus 2013. Winnaars worden eind oktober bekendgemaakt.

- Foto's en stemformulier op www.linxplus.be

Bezoek aan de Antwerpse haven

Voel je een dag lang havenarbeider. We nemen je mee in de loopbaan van een havenarbeider tijdens een geleid bezoek met de bus aan de haven. Via het opleidingscentrum voor havenarbeiders gaan we naar het aanwervingslokaal, beter gekend als 'het kot', en bezoeken we twee verschillende haventerminals. 's Middags eten we tussen de arbeiders een warme maaltijd in de kantine van het kot.

- **Wanneer:** donderdag 10 oktober 2013, van 9u tot 16u
- **Prijs:** 17 euro (dranken niet inbegrepen)
- **Waar:** bus vertrekt aan de BTB, Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen
- Inschrijven verplicht via info@linxplus.be met vermelding van rijksregisternummer en namen deelnemers of via tel. 02 289 01 81
- Je inschrijving wordt definitief na betaling van 17 euro/pp op rekeningnummer BE 79 8777 9643 0233. Met vermelding 'havenbezoek 10/10'.

Blijf op de hoogte!

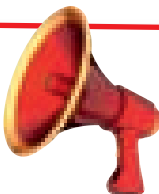


Volg ons op Twitter

- www.twitter.com/vlaamsabvv

Lees onze ABVV-adviseursblog

- www.dewereldmorgen.be/blogs/ABVV-blog



Abonneer je op onze E-zines

Surf naar www.vlaamsabvv.be en selecteer de E-zines die jij in je mailbox wilt ontvangen.

Belangrijke IAO-conferentie 2013

Van 5 tot 20 juni hield de Internationale Arbeidsorganisatie haar jaarlijkse conferentie in Genève. Die conferentie is belangrijk, want het is de enige bijeenkomst op wereldniveau waar vakbonden onderhandelen met werkgevers én overheden.

Elk jaar vindt in Genève de **grootste mondiale democratische bijeenkomst** plaats. Vertegenwoordigers van bijna alle regeringen van de wereld overleggen met – en dit is **uniek** – vertegenwoordigers van werknemers én werkgevers. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) maakt deel uit van de Verenigde Naties en is de **enige instelling op wereldniveau die is samengesteld uit zowel werkgevers, vakbonden als overheden**. De IAO verwelkomde dit jaar zo'n 5.000 afgevaardigden uit maar liefst 185 landen. Ook wij hadden een delegatie ter plaatse en voorzitter Rudy De Leeuw tekende maandag en dinsdag present.

Op de agenda staan altijd **grensoverschrijdende problemen** waar alle samenlevingen mee te kampen hebben en die ook ons eigen sociaal model beïnvloeden. Dit jaar lag de focus op drie grote thema's: sociale bescherming en werkgelegenheid in een vergrijzende wereld, duurzame ontwikkeling - waardig werk en 'groene jobs' en sociale dialoog in de context van globalisering.

Respect voor internationale afspraken
Daarnaast maakt men ook een balans op over de **toepassing van de internationale conventies** over bijvoorbeeld nachtarbeid, arbeidsinspecties, arbeidsduur, migratie, werkloosheid, enz. De lidstaten moeten verslag uitbrengen over de toepassing van de conventies in hun land. Werknemers en werkgevers kunnen hierop commentaar geven. Dit alles wordt onderzocht door een internationale onafhankelijke en objectieve commissie van Deskundigen.



De Commissie is belangrijk omdat zij landen op het matje kan roepen. Er zijn geen echte sancties voorzien, maar als je je voor het oog van de wereld moet verdedigen lijdt je wel **gezichtsverlies**.

Werkgevers en werknemers stellen ook een lijst op van **25 individuele cases** die ze dan in detail bespreken. Dit was vorig jaar niet gelukt omdat de werkgevers tijdens de vorige conferentie de hele werking opbliezen naar aanleiding van een rapport over het stakingsrecht.

Eurolanden op de lijst

Er staan landen op de lijst zoals Bangladesh dat de vrijheid van vereniging niet respecteert of Saudi-Arabië waar migranten en vrouwen gediscrimineerd worden. Maar in de lijst vinden we ook twee eurolanden: **Spanje en Griekenland**. Spanje omdat de werkloosheid (vooral bij jongeren) problematisch is, en Griekenland omdat men het sociaal overleg niet respecteert. In feite wordt de **blinde besparingsdrift van de EU en het IMF**, hier

-terecht- met de vinger gewezen.

ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw haalde dit aan in zijn speech: "Vandaag wordt Europa - en meer bepaald de EU-lidstaten die in velerlei opzichten fungeerden als inspiratiebron voor de grondbeginselen van de IAO – bedreigd in zijn sociale DNA. Zozeer zelfs dat er vandaag sprake is van sociale onzekerheid, van een risico op sociale onlusten omwille van dergelijke onaanvaardbare situaties. Het Europees sociaal model is duidelijk bedreigd. De beslissing van de Griekse regering om de openbare omroep ERT zomaar te sluiten en de 2.700 werknemers op straat te zetten, is ongetwijfeld de jongste uiting van dit agressief beleid tegen de fundamentele vrijheden en rechten. Deze beslissing betekent een gevaar voor het pluralisme, de diversiteit, de toegang tot cultuur en de democratische waarden die de grondslag van de Europese Unie vormen."

Rechtvaardige overgang

Er is op de IAO-conferentie een **belangrijk**

akkoord gesloten rond duurzame ontwikkeling. Werkgevers, werknemers en overheden zijn het eens dat "een rechtvaardige transitie voor iedereen naar een ecologisch duurzame economie goed moet aangepakt worden en moet bijdragen aan de doelstellingen van waardig werk voor iedereen, sociale inclusie en de uitroeiing van armoede".

Het ABVV is tevreden dat via dit akkoord de **principes van duurzame ontwikkeling** opgenomen worden in de **werking van de IAO**. De erkenning van een rechtvaardige overgang als centrale uitdaging voor de werkveld en de IAO is een **eerste stap** in de uitvoering ervan. De sociale gesprekspartners en regeringen hebben nu een stappenplan om instrumenten te bepalen zodat onze economieën sociale rechtvaardigheid kunnen bereiken met respect voor de beperkingen van onze planeet. Het IAO-werk rond groene jobs kan voortgezet worden en de IAO kan nu een actieve rol spelen om waardig werk, armoedebestrijding en de rechtvaardige overgang wereldwijd te bepleiten.

■ VOOR WIE NET KENNIS HEEFT GEMAAKT MET DE WERKVLOER

Jeugdvakantie

Als werknemer worden je vakantiedagen berekend op basis van het aantal dagen dat je gewerkt hebt in het voorgaande jaar (= vakantiedienstjaar). Als jonge schoolverlater kan je dus onmogelijk aan het minimum van 20 vakantiedagen komen, want je hebt geen volledig jaar kunnen werken.

Met jeugdvakantie heb je in het jaar nadat je de schoolbanken hebt verlaten oftewel het vakantiejaar, toch recht op vier weken vakantie (20 werkdagen volgens de 5-dagenweek). Je moet wel eerst jouw wettelijke vakantiedagen opnemen. Dit zijn de dagen die je als werknemer hebt opgebouwd. Voor de resterende dagen en tot een totaal van maximum 20 dagen, kan je toch vakantie nemen en rekenen op een uitkering van de

RVA. Deze bedraagt 65% van je brutoloon dat begrensd is op 2.080,15 euro.

Voorbeeld. Mia was in 2012 schoolverlater en begon voltijs te werken op 1 oktober van hetzelfde jaar. Zij heeft dan slechts recht op zes betaalde vakantiedagen in 2013. Voor de ontbrekende veertien dagen kan Mia via de werkloosheidsdienst van het ABVV jeugdvakantie aanvragen en komt zij toch aan een volledige vakantieperiode.

Had Mia in 2012 gewerkt bij de overheid of in het onderwijs, dan werden die dagen niet in rekening gebracht. Hetzelfde wanneer zij als jobstudent met solidariteitsbijdrage zou gewerkt hebben.

VOORWAARDEN?

- Je bent **niet ouder dan 25**

jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar;

- Je hebt je studies beëindigd of stopgezet in dit vakantie-dienstjaar;
- Je hebt in dat jaar minstens **één maand gewerkt**;
- Je ontvangt voor de dagen jeugdvakantie **geen andere beroeps- of vervangingsinkomsten**.

En voor wie pas in 2013 begon te werken, is er het systeem van Europese vakantie waarmee je ook dit jaar nog vakantiedagen kan nemen. Bedienden doen de aanvraag rechtstreeks bij hun werkgever; arbeiders moeten zich richten tot de vakantiekas.

Alle info op www.vlaamsabvv.be > voor jongeren > je rechten > jonge werknemer

■ EN VOOR WIE TERUGKEERT NAAR DE WERKVLOER

Seniorenvakantie

Net zoals schoolverlaters gebruik kunnen maken van jeugdvakantie, kunnen oudere werknemers (vanaf 50 jaar) die opnieuw beginnen te werken, toch 4 weken (of 20 dagen) vakantie nemen en dit met seniorenvakantie.

Voor elke dag seniorenvakantie wordt een uitkering voorzien die 65% van je brutoloon bedraagt. Ook hier is er een begrenzing op 2.080,15 euro. In tegenstelling tot jeugdvakantie, heb je wel recht wanneer je voorheen gewerkt hebt bij de overheid of in het onderwijs, maar er zijn wel voorwaarden.

WAT ZIJN DE VOORWAARDEN?

- Je bent **minimum 50 jaar oud** op 31 december van het vakantiedienstjaar;
- Je hebt **geen recht op vier weken betaalde vakantie** tijdens het vakantiejaar. Bijv. omdat je in het voorgaande jaar een periode volledig werkloos was of omwille van invaliditeit (na

een jaar ziekte);

- Je hebt als loontrekkende geen recht op een specifieke vakantieregeling (voor wie voorheen in een openbare dienst gewerkt heeft);
- Je geniet evenmin een regeling van uitgestelde vergoeding (voor wie in het onderwijs gewerkt heeft);
- En je ontvangt voor de dagen seniorenvakantie **geen andere beroeps- of vervangingsinkomen**.

Andere onderbrekingen in het vakantiedienstjaar zoals tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, onbetaald verlof, loopbaanonderbreking enz, geven geen recht op seniorenvakantie.

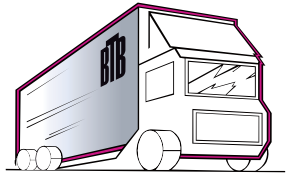
En ook hier is de regeling van de **Europese vakantie** van toepassing!

Neem contact op met je plaatselijk werkloosheidskantoor van het ABVV voor alle details en een aanvraag tot jeugdvakantie of seniorenvakantie!



■ TRANSPORT EN LOGISTIEK

Cao brugpensioen verlengd tot einde 2013!



Onder zware druk van de vakbonden hebben de werkgevers uiteindelijk toegegeven. De verlenging van de cao brugpensioen in de sector vervoer en logistiek is een feit. De vakbonden hadden om een verlenging gevraagd tot einde 2014, maar dat weigerden de werkgeversorganisaties. Om de rechten van de transportarbeiders tot het einde van dit jaar alvast te vrijwaren tekende BTB deze cao. BTB zal echter blijven ijveren voor verlenging tot einde 2014.

Het recht op brugpensioen is gevrijwaard

De werknemers uit de transport- en logistieke sector kennen allemaal de huidige regeling voor het brugpensioen. Al naargelang je anciënniteit kan je op 56, 58 of 60 jaar met brugpensioen (of 'werkloosheid met bedrijfstoeslag' zoals het stelsel nu genoemd wordt).

Frank Moreels, federaal secretaris: "Door de vakbondsdruk is het recht op brugpensioen alvast verworven tot einde 2013. Omdat BTB de forcing bleef voeren is de cao met zes maanden verlengd! Dat is een goeie zaak. De lopende cao verviel op het einde van juni en dus dreigden we in een situatie te komen

waarbij chauffeurs en logistiekers niet langer op de sector-cao beroep konden doen. We hebben dan ook alles op alles gezet om de cao te verlengen."

De werkgevers nemen een zware verantwoordelijkheid!

FEBETRA, T&L Vlaanderen en vooral UPTR weigerden om een cao af te sluiten tot einde 2014. Pas na zware druk van de BTB gaven ze toe voor een verlenging tot einde dit jaar. Nochtans lijkt het einde van de crisis nog niet in zicht en zullen er jammer genoeg nog arbeiders uit onze sector te maken krijgen met reorganisaties. Ook na december 2013. Brugpensioen is in zo'n gevallen vaak het middel om 'naakte ontsla-

gen' te voorkomen. Het zorgt voor een sociale oplossing in moeilijke omstandigheden. Frank Moreels: "De halsstarrige houding van de werkgeversfederaties in het dossier brugpensioen legt ook een hypotheek op het komende sociaal overleg. De transportsector heeft vandaag nochtans geen nood aan conflicten, maar aan een stabiel sociaal klimaat. Dit wordt verstoord omdat de werkgevers zich rigide opstellen, niet enkel in dit dossier. De tijd dat men chauffeurs en logistiekarbeiders kon behandelen als tweederangspersoneel is echter voorbij. De werkgevers moeten beseffen dat botweg "neen" zeggen op redelijke vragen van het personeel niet zomaar kan."

BTB waarschuwt de werkgeversfederaties!

We willen snel positieve resultaten tijdens het sectoraal overleg de komende maanden. We laten ons immers niet met een kluitje in het riet sturen. Indien we geen duidelijke signalen krijgen van de werkgevers dat ze – ondanks de loonstop – in de sector een aantal kwalitatieve stappen vooruit willen zetten, dan zal BTB de arbeiders in de sector mobiliseren.



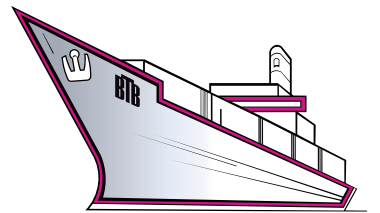
■ Frank Moreels

Meer info nodig over je rechten op brugpensioen (werkloosheid met bedrijfstoeslag)? Mail naar: dinneke.fleerackers@btb-abvv.be of bel op het nummer 03 224 34 34. Zie ook de website van BTB: www.btb-abvv.be of van SFTL: www.sftl.be.

■ KOOPVAARDIJ



Dag van de zeevarenden 25 juni 2013



Sedert enkele jaren organiseert de IMO (Internationale Maritieme Organisatie) de dag van de zeevarenden.

Met dit thema wil de IMO de internationale maritieme gemeenschap de kans geven om hulde te brengen aan alle zeelieden in de wereld omwille van hun unieke bijdrage aan de samenleving en als erkenning voor de risico's die ze lopen in de uitvoering van hun taken in moeilijke omstandigheden.

De Belgische Transportarbeidersbond, die meer dan 90% van de zeelieden organiseert, steunt graag het initiatief van de Internationale Maritieme Organisatie en de Internationale Transportarbeiders Federatie (ITF) om op 25 juni alle zeevarenden (figuurlijk) in de bloemetjes te zetten.

Onvoldoende staan wij stil bij het feit dat onze zeevarenden zorg dragen voor de aanvoer van zoveel onmisbare producten in ons dagelijks leven. 90% van wat in onze havengebieden aan goederen wordt behandeld wordt aan- en afgevoerd via de scheepvaart. Mastodonten met afmetingen van zowat de oppervlakte van 4 voetbalvelden met een capaciteit van 16.000 containers of een file van 90 km, zijn lang geen uitzondering meer.

Het is ook nog vrij onbekend dat zeelieden vaak aan boord van de

zeeschepen werken onder zeer moeilijke omstandigheden. Niet alleen de natuurelementen spelen hen parten. Wij, aan wal, kunnen ons nauwelijks voorstellen hoe het is te moeten werken in een oorlogszone of in een 'hoge risico' zone. Dit laatste begrip wil zeggen dat in deze regio's een aanval door piraten zeer reëel is. De piraterij langs de Somalische kust bijv. is een bedreiging voor de internationale scheepvaart sinds het begin van de burgeroorlog in Somalië in de jaren 1990. Sinds 2005 maken vele internationale organisaties zich zorgen over de toename van de piraterij.

Voor de Belgische vloot kijkt de BTB er nauwlettend op toe dat de zeevarenden er een zo groot mogelijke bescherming genieten en dat er ook bijkomende premies werden bedongen in de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Aangezien de piraten niets te verliezen hebben, haalt de aanwezigheid van internationale oorlogsschepen weinig uit. Volgens een Keniaanse minister hebben Somalische piraten meer dan 150 miljoen dollar losgeld gekregen in een periode van 12 maanden.

Op 18 april 2009 werd het Belgische schip "Pompeï", een steenstort, met 10 bemanningsleden aan boord, gekaapt op 700 km buiten de Somalische kust.



Slechts op 28 juni 2009, ruim 2 maanden later, werd het schip bevrijd. Zo'n grote afstand (700 km) buiten de kust is een bewijs dat kapers beschikken over goed uitgeruste vaartuigen. Waar is men nog veilig?

Vaak worden bij grote scheepsrampen de zeelieden verantwoordelijk gesteld en gecriminaliseerd. Het vonnis van het Europees Hof voor de Rechten van de mens in de zaak tegen de kapitein van de olietanker "Prestige", die voor de Spaanse

kust zink in 2002, baart ons zeer grote zorgen.

Verheugend anderzijds is het feit dat de Belgische regering in de laatste rechte lijn zit voor de Maritieme Labour Convention van de IMO. De wetsontwerpen voor de uitvoering van en controle op de MLC-conventie die reeds in 2006 in Genève werd aangenomen, liggen nu op de tafel van de Ministerraad en verwacht wordt dat begin 2014 de ratificatie een feit zal zijn.

De BTB neemt dan ook deze gelegenheid aan om onze zeevarenden uitdrukkelijk te danken voor de aanhoudende verleende diensten aan de gemeenschap en wenst allen een behouden vaart!

BTB zal zich blijven inzetten, niet alleen voor haar eigen leden maar zal ook via de FOC-campaign (Flags of Convenience) de belangen van alle zeevarenden die onze havens aandoen optimaal ter harte nemen en verdedigen!



STANDPUNT

De rekening van vernietigde hoop



Op 7 juli 2011 gaf het Grondwettelijk Hof de regering en de sociale partners twee jaar de tijd om een oplossing te zoeken voor de discriminatie van arbeiders inzake opzegtermijnen en carenzdagen. Twee jaar waarin eerst de regering niets deed, omdat de sociale partners van oordeel waren dat zij dit dossier moesten oplossen. Iets waar ze de decennia daarvoor niet toe in staat waren. Zo deden de sociale partners aanvankelijk wat ze in dit dossier al altijd gedaan hebben: niets. In de stille hoop dat het op het laatste moment toch nog allemaal goed zou komen. Niet dus. En dus schoven ze de hete aardappel met veel plezier door naar de regering. Deze kaatste de bal terug door de sociale partners twaalf vragen te presenteren en ze duidelijk de les te spelen. "Als men een dossier dat uitdrukkelijk tot de bevoegdheid van de sociale partners behoort, niet kan oplossen, wat voor nu heeft het interprofessioneel overleg dan nog?" Ook nu slaagden de sociale partners er niet in om tot een antwoord te komen.

Twee weken voor het verstrijken van de deadline, kwam de voorzitter van de Groep van Tien in de media vertellen dat men een versnelling hoger zou moeten gaan indien men nog tot een oplossing wilde komen. "Maar dat het omwille van agendaproblemen moeilijk is om een gaatje te vinden", aldus een spreekbuis. Eén van de belangrijkste sociale dossiers dat rechtstreeks gevolgen heeft voor miljoenen werknemers. En de sociale partners vinden niet de nodige tijd om te onderhandelen. Met deze onverantwoorde houding nemen leden van de Groep van Tien een verpletterende verantwoordelijkheid op zich. Welk ook de uitkomst zal zijn. Wat de regering ook zal beslissen of niet beslissen. Welke chaos zich na 8 juli ook zal voltrekken. De echte verantwoordelijkheid ligt bij de Groep van Tien. Wie in twee jaar tijd (en dan zwijgen we over de jaren daarvoor) niet tot een oplossing kan komen, moet niet klagen dat ze de laatste twee weken te weinig tijd hebben.

Als klap op de vuurpijl benoemde daarna de regering een bemiddelaar, Jan Smets, directeur bij de Nationale bank, om vakbonden en werkgevers te helpen om tot een akkoord te komen. "Jan Smets zal de komende week de gesprekken faciliteren", was het nieuwe toverwoord. We hopen echt dat de bemiddelaar er in zal slagen om met een resultaat op de proppen te komen. Alleen kunnen we niet anders dan constateren dat nu alle puzzelstukken gelegd moeten worden, dixit de minister van Werk, er blijkbaar bij de Groep van Tien niemand is die kan of durft puzzelen. Het mandaat van Jan Smets loopt tot vrijdag. Als zijn mandaat ten einde is en als deze Werker in de bus valt, rest er nog iets meer dan een week om de deadline van het Grondwettelijk Hof (8 juli) te halen.

Voor het Grondwettelijk Hof moet er een einde komen aan de discriminaties. Congres na congres heeft duidelijk gemaakt hoe belangrijk het dossier van het werknemersstatuut is voor ABVV-Metaal. Desondanks hebben we ons de afgelopen maanden low-profile opgesteld naar de buitenwereld. Net om de sociale partners en de regering de mogelijkheid te geven om tot een oplossing te komen. Al hadden we in de een wat meer vertrouwen dan in de ander. De uitspraak van het Grondwettelijk Hof was voor ons en de arbeiders een hoopvol moment. Maar als eenmaal 8 juli gepasseerd is, is het momentum voorbij. De ene wil die klip nemen in de hoop dat van uitstel toch weer afstel komt. De ander wil die nemen en hoopt om zijn gelijk te halen voor de rechtbanken. Al heeft ook dat veel weg van Russische roulette spelen.

Maar iedereen moet zich wel één ding realiseren. Als ook deze deadline nog maar eens passeert. Of als alles in een onooglijk compromis op de lange baan wordt geschoven. Als ook nu weer de arbeiders niet zouden krijgen waar ze recht op hebben: gelijkheid. Dan komt er moment dat zowel de sociale partners als de regering de rekening van vernietigde hoop zullen gepresenteerd krijgen.

Herwig Jorissen
Voorzitter

EOR Caterpillar bezoekt de fabriek te Lünen

Op 11 en 12 juni vond de jaarlijkse Europese ondernemingsraad van Caterpillar plaats. Dit jaar ging de vergadering door in Dortmund, Duitsland. Naast het bezoek aan Caterpillar Lünen ging de aandacht vooral naar Caterpillar Gosselies, Grenoble en Kiel. Op 28 februari maakte Caterpillar zijn intentie bekend om 1.400 jobs te schrappen in Gosselies. In Grenoble wil men efficiënter werken en verdwijnen er een 180-tal indirecte arbeidsplaatsen. Caterpillar Kiel bouwt tewerkstelling af als gevolg van de moeilijke situatie in de scheepvaart.

Caterpillar Lünen is een voormalig Bucyrus fabriek. Bucyrus werd overgenomen in de zomer van 2011 en is een specialist in de fabricage van machines voor de mijnbouw. Vandaag produceert men Longwalls, die de mijn-galerijen ondersteunen tot belt systems voor het vervoer van de steenkool naar room & pillars voor het graven van de steenkool. Daarnaast telt Bucyrus nog 2 andere plants in Duitsland, in Dortmund en in Wolfsburg. In de 3 plants werken ongeveer een 1.600 werknemers, waarvan 1.100 in Lünen.

Elektro-Event lokt 150 leerkrachten naar Brussel

Op 31 mei organiseerde Vormelek in Brussel het allereerste Elektro-Event voor leerkrachten elektrotechniek. In samenwerking met enkele fabrikanten werden productworkshops georganiseerd over moderne verdeelbordtechnologie voor tertiair en industrieel gebruik. Het was een geslaagd initiatief waarbij onderwijs en de elektro sector dichter bij elkaar werden gebracht.

Vertegenwoordigers en productmanagers van fabrikanten gaven praktische uiteenzettingen over hun specifieke bordcomponenten en de energieverdeling op basis van een verdeelbord van 160 Ampère. In de ene workshop konden leerkrachten al wat meer zelf aan de slag, terwijl andere theoretischer bleven. Deelnemers konden aan 4 van de 6 workshops deelnemen, maar kregen na afloop een usb-stick mee met pedagogische instructies en technische informatie over alle workshops. Alle deelnemers kregen ook nog een exemplaar mee van het gloednieuw educatief pakket over aarding en equipotentiaalverbindingen.

Het bijscholen van leerkrachten is slechts een van de actiepunten waarmee Vormelek stap per stap **de kloof tussen sector en onderwijs wil dichten**. Er gebeurde

de laatste jaren heel wat om alle knelpunten op het spoor te komen die een ideale instroom van leerlingen in elektrotechnische richtingen en in de sector van de elektriciens in de weg staan. Algemeen Secretaris ABVV-Metaal, Ortwin Magnus, onderstreept dat "we met Vormelek, ons paritair opleidingsfonds, al verschillende jaren investeren in Elektro Challenge. Elektro Challenge is een cruciaal project om na te gaan in hoeverre laatstelaars klaar zijn voor de arbeidsmarkt, om effectief als elektrotechnisch installateur aan de slag te gaan. Alle beroepen in onze sector zijn knelpuntberoepen en geven zicht op een mooie carrière. Het is vanuit onze ervaring in Elektro Challenge, dat we Elektro event hebben opgezet. Ons technisch onderwijs is een goed onderwijs, met dit Event willen we **rechtstreeks de scholen en de leraars bijsturen**, om ons onderwijs nog te verbeteren. In die zin proberen wij ons steentje bij te dragen aan de onderwijshervorming opgezet door minister van Onderwijs, Pascal Smet."

Vormelek organiseerde dit jaar ook een ronde tafel omtrent een toekomstvisie die dit najaar moet uitmonden in een **masterplan** met prioritaire actiepunten voor de komende jaren.



Je bent jong

DON'T BLOW YOUR JOB

DRUGS OP DE WERKVLOER? LAAT JE NIETS WIJSMAKEN

WAAROM?

In het algemeen worden drugs gebruikt om de druk of stress op het werk te verlichten en/of je werkprestaties te verbeteren. Werkgevers reageren verschillend op druggebruik. Misschien bemoeilijkt het je werk? Dan zal je baas er zeker negatief tegenover staan. Misschien verbetert het je prestaties? Dan zal hij sneller een oogje dichtknijpen. Eender welke drugs houden risico's in voor jou en je rechtstreekse collega's.

WAT?

Allerlei legale en illegale drugs worden gebruikt om prestaties te verbeteren, sneller, geconcentreerder of harder te werken: amfetamines, cafeïne (koffie), XTC, MDMA, speed, cocaïne... Softdrugs, of de harddrug alcohol, worden doorgaans gebruikt om te ontstressen. Sommige drugs worden ook gebruikt om de creativiteit aan te wakkeren.

OPGELET!

1. Het is jouw gezondheid, en de veiligheid van je collega's en jezelf, waarmee je speelt.
2. Controle op druggebruik in de onderneming is duidelijk omschreven in cao 100:
 - Testen kan enkel preventief. De tijdstippen waarop mag getest worden, moeten in de onderneming worden afgesproken en aan de werknemers bekend worden gemaakt via het arbeidsreglement. De werkgever mag de resultaten niet bewaren.
 - Ademtesten via niet-geijkte testers, en aandachts- of concentratietesten zijn



DON'T BLOW YOUR JOB
DRUGS OP DE WERKVLOER
LAAT JE NIETS WIJSMAKEN
 Check www.magik.be of www.joetz.be

mogelijk.

- Testen die een medische handeling inhouden (zoals bloed- of urinestalen afnemen) mogen enkel door de arbeidsgeneesheer worden uitgevoerd en uitsluitend op diens initiatief. De werkgever of de leden van de hiërarchie mogen de arbeidsgeneesheer er dus niet om vragen. Bovendien mag de arbeidsgeneesheer de resultaten aan niemand mededelen, dat valt onder het medisch geheim.
- De mogelijke gevolgen van een positief resultaat moeten vastgelegd worden in het arbeidsreglement.
- Bij testen mag je weigeren en breng je best je vakbondsafgevaardigde onmiddellijk op de hoogte.

Meer info: www.magik.be & www.joetz.be

Ons gedacht!

ABVV-jongeren heeft een duidelijke mening over studentenarbeid, stages, deeltijds leren en schoolverlaters of jeugdwerkloosheid.

1. We moedigen studenten graag aan om te werken, maar zijn het jobstudentenstatuut kotsbeu. Het statuut is misleidend en vooral in het voordeel van werkgevers.
2. Stages en deeltijds leren in het kader van een opleiding of onderwijsprogramma moedigen we ook aan, maar we betreuren dat de verschillende overheden er maar niet in slagen de verschillende vormen en statuten op elkaar af te stemmen en ook hier een stevig rechtenpakket voor de jongeren te voorzien.

geren te voorzien.

3. In de bestrijding van de jeugdwerkloosheid staart men zich blind op de werkloze en is er weinig visie te vinden achter alle cadeautjes voor bedrijven. We verwachten dat de overheden duidelijker en hoger inzetten op een heroriëntering van de economie naar duurzame bedrijven en producten. Waar respect voor mens en milieu dus centraal staan. Zo moet voor ons de toekomst eruit zien en daar is werk aan de winkel.

Voor meer informatie over onze standpunten: www.abvvjongeren.be

50 dagen bieden geen zekerheid

Sinds vorig jaar werd het 2x23-dagenprincipe voor de RSZ-bijdragen van jobstudenten vervangen door een 50-dagenregel. Hiervoor zette de RSZ ook online een stevige campagne en opvolgingstool op. Het systeem werd daardoor eenvoudiger en makkelijker op te volgen door iedereen.

Maar er zit een addertje onder het gras...

student@work

Heel veel studenten gaan er nu immers vanuit dat dit de enige regel is waarmee ze rekening

moeten houden. Voor de RSZ-bijdragen is dit inderdaad zo. Maar voor het behoud van je kinderbijslag en voor de belastingen gelden andere regels. Zo waarschuwen verschillende kinderbijslagfondsen nu al voor ongewenste neveneffecten die veel geld kunnen kosten.

Lancering Mytalent@work

Scholieren of studenten leren in hun studentenjob wel enkele belangrijke vaardigheden of competenties aan. Hiervoor bestond tot voor kort geen attest of iets vergelijkbaar. Via de formulieren van Mytalent@work kunnen de jobstudenten nu samen met de werkgever de verworven competenties oplijsten.

mytalent@work
 jouw verworven competenties

Hierdoor leert de jobstudent zijn of haar competenties beter te benoemen. De jobstudent kiest er nog altijd zelf voor om dit attest wel of niet aan een volgende werkgever te bezorgen. Vanaf deze zomer zal hiermee al op verschillende grote bedrijven gewerkt worden.

• Meer info:

www.ond.vlaanderen.be/dbo/projecten/projecten_optie_vak_werk.htm

JONG & WERKZOEKEND? OPGELET!

JONGE WERKZOEKENDEN, ZEKER WIE NET VAN SCHOOL KOMT, LETTEN BEST GOED OP.

Sinds enkele jaren volgen VDAB en RVA nauwgezet de inspanningen op die werklozen doen om werk te vinden. Wie geen zoekinspanningen kan aantonen, riskeert zijn uitkering te verliezen.

DEZE CONTROLE WORDT VANAF JULI 2013 NOG STRENGER.

Voortaan zal de RVA reeds tijdens de beroepsinschakelings-tijd (de vroegere wacht-tijd) je zoekinspanningen controleren. De RVA roept je op voor een gesprek in de 7e en de 11e maand na je inschrijving als werkzoekende. Je krijgt pas recht op inschakelingsuitkeringen na 2 positieve evaluaties. Een negatieve evaluatie verlengt de beroepsinschakelings-tijd met 6 maanden en verkort de periode van je recht op inschakelingsuitkeringen!

HET ABVV VINDT DEZE VERSTRENGDE CONTROLE EN SANCTIES ONAAN-VAARDBAAR.

De federale regering wil hiermee 64 miljoen euro besparen op de kap van de jongeren. Terwijl 22% van de jongeren in België geen werk vindt. Wij eisen echte oplossingen voor de crisis en de jeugdwerkloosheid.



JONG & WERKZOEKEND? OPGELET!

TIP 1:

Hou goed alle bewijzen bij van je zoekinspanningen naar werk, zoals sollicitatiebrieven, inschrijvingen bij interimkantoren ...

TIP 2:

Laat je niets meer wijsmaken! Sluit je aan bij het ABVV voor meer info over je rechten en plichten. Scholieren, studenten en jongeren in de beroepsinschakelings-tijd worden gratis lid via www.abvvjongeren.be!

en je wil wat

Kom naar de GAS-betoging op 29 juni!



Er is heel wat te doen rond de nieuwe regels voor de GAS-boetes. Ook het ABVV tekende mee protest aan, samen met meer dan 200 organisaties uit het middenveld. Het systeem

houdt immers te veel willekeur in en zorgt vooral voor veel rechtsonzekerheid.

ABVV-jongeren roept op om alvast bij deze eerste manifes-

tatie op zaterdag 29 juni massaal mee te protesteren tegen de GAS-boetes. We vragen dat samen met enkele tientallen organisaties.

Doe mee en verzamel om 13u30 aan het Noordstation in Brussel. Lawaaiige demonstranten zijn zeker welkom, maar gelieve geen bommetjes mee te nemen, aub.

Word nu fan!

ABVV-jongeren/Magik? is actief op Facebook. Word fan en volg ons op de voet:
www.facebook.com/ABVVjongeren.magik



Afgestudeerd en toch nog werken als jobstudent?

Je studeert af in juni; je schrijft je in als werkzoekende bij de VDAB (of Actiris in het Brussels); je beroepsinschakelingstijd (BIT) begint te lopen; je gaat op zoek naar de job-van-je-leven ... Misschien denk je eraan om in de zomermaanden nog als jobstudent (dus met de zogenoemde solidariteitsbijdrage) te werken. Kanda of kandidate en wat zijn de regels?

IN PRINCIPE NIET ...

Volgens de regelgeving kan je zolang je het statuut van student hebt een arbeidsovereenkomst voor studenten sluiten. Wat meteen betekent dat je als schoolverlater in principe niet meer als jobstudent kan en mag werken, net omdat je geen student meer bent.

Wie op zoek gaat naar meer informatie, stuit echter op tegenstrijdige interpretaties.

Er circuleren verschillende meningen:

- Sommige instanties zeggen dat een jongere die in juni afgestudeerd is, en niet de bedoeling heeft om verder te studeren, onmogelijk nog een jobstudentencontract kan sluiten. Aangezien de jongere de bedoeling heeft om zich definitief op de arbeidsmarkt te begeven, en aldus het statuut van werkzoekende krijgt, is hij geen student meer.
- Volgens andere instanties mag het wel: Een jongere kan als jobstudent werken in zijn 'laatste schoolvakantie'. Hij kan immers nog altijd van mening veranderen en opnieuw gaan studeren. Bovendien duurt een school-of academiejaar tot het nieuwe begint, dus minstens tot eind augustus. Merk hierbij op dat als je gaat werken als jobstudent in het bedrijf waar je ook vast wil beginnen, je dit niet zomaar kan. De voorwaarden zijn immers dat een jobstudentcontract geen 'goedkope aanlooperperiode' mag zijn. Het mag dus niet de bedoeling zijn dat de werkgever je eerst een jobstudentencontract geeft, om je daarna vast in dienst te nemen voor exact dezelfde job.
- Voor kinderbijslag speelt het geen rol of

je al dan niet als jobstudent werkt in je laatste zomervakantie, zolang je de 240-uren-grens maar niet overschrijdt.

- Ook de RVA is duidelijk: indien een schoolverlater in juli met een jobstudentencontract werkt, heeft dat geen effect: werkt hij zo in augustus, dan tellen die dagen gewoon mee voor zijn wachttijd, nu de BIT genoemd.

BETER WERKEN MET EEN GEWOON CONTRACT

Ingewikkeld dus! Hoe dan ook, ABVV-jongeren hebben hierover een duidelijk en ondubbelzinnig standpunt. Wie afgestudeerd is heeft er alle voordeel bij om niet meer als jobstudent te gaan werken, maar met een gewoon contract.

Waarom? Werk je met een gewoon contract, dan betalen zowel werknemer als werkgever volledige bijdragen aan de RSZ (Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid). De RSZ is een verplichte verzekeringsinstelling. Betaal je de bijdragen, dan word je toegelaten tot het verzekeringssysteem. Wanneer je geen inkomen kan hebben uit werken, krijg je in bepaalde gevallen een vervangingsinkomen van de sociale zekerheid. Van het loon van de werknemers wordt hiertoe 13,07% afgehouden. De werkgeversbijdragen bedragen tot 40%. Alle bijdragen worden verdeeld tussen verschillende RSZ-takken, zoals werkloosheid, vakantie, ziekte, kinderbijslag, pensioen

Van het loon van de jobstudenten daarentegen wordt er enkel een solidariteitsbijdrage afgehouden: de student zelf betaalt 2,71% en de werkgever 5,42%. Heel interessant zou je zeggen, een hoger netto-



loon door de kleine afhouding. Vergis je echter niet! Deze solidariteitsbijdragen geven je geen rechten in de sociale zekerheid.

Ook lekker goedkoop voor de werkgever trouwens. Voor de minimale bijdragen krijgt hij een volwaardige werknemer. In feite is dit zelfs ook een beetje concurrentievervalsing... Je bent als jobstudent een concurrent voor alle andere werknemers, ook voor die met een tijdelijk of interimcontract.

Daarom nogmaals: wie afgestudeerd is, heeft er alle voordeel bij om niet meer als jobstudent te werken, maar wel met een gewoon contract. Voordeel zoals jaarlijks verlof en bijhorend vakantiegeld, jeugdva-

kantie, premies, ziekteverzekering, werkloosheidsverzekering ...

CONTACTEER ONS

Heb je een vraag of suggestie, mail dan naar info@abvvjongeren.be

Lukt het je beter met persoonlijk contact? Contacteer een van onze medewerkers in je buurt:

- 9300 Aalst Houtmarkt 1 | 053 72 78 21
- 2018 Antwerpen Ommeganckstraat 35 | 03 220 66 92
- 8000 Brugge Zilverstraat 43 | 050 44 10 40
- 1060 Brussel Zwedenstraat 45 | 02 552 03 63
- 9200 Dendermonde Dijkstraat 59 | 052 25 92 83
- 9000 Gent Vrijdagmarkt 9 | 09 265 52 32
- 3500 Hasselt Gouverneur Roppesingel 55 | 011 28 71 41
- 8500 Kortrijk Rijselsestraat 19 | 056 24 05 36
- 3000 Leuven Maria Theresiastraat 119 | 016 27 18 94
- 2800 Mechelen Zakstraat 16 | 015 29 90 45
- 8400 Oostende Nieuwpoortsesteenweg 98 | 059 55 60 55
- 8800 Roeselare Zuidstraat 22 / 22 | 051 26 00 93
- 9600 Ronse Stationsstraat 21 | 055 33 90 06
- 9100 Sint-Niklaas Vermorgenstraat 9 | 03 760 04 35
- 2300 Turnhout Grote Markt 48 | 014 40 03 18

GRATIS BROCHURES

ABVV-jongeren hebben ook 4 handige brochures waarin je alle antwoorden en veel meer vindt:

- Jouw studentenjob - voor werkende studenten
- OpZak - voor schoolverlaters, jonge werkenden en werkzoekenden
- Deeltijdsleren en stages - voor wie

werkt in het kader van zijn of haar studies

- Jeugdvakantie - een volwaardige vakantie in je eerste volledige jaar op de arbeidsmarkt.

Gratis verkrijgbaar in alle ABVV-kantoren. Bestellen kan via info@abvvjongeren.be of www.abvvjongeren.be

STANDPUNT

Steek de schoonmaak een handje toe

Werken op onmogelijke uren, ten koste van het privéleven. Versnipperde opdrachten, vaak geen voltijds werk en dus ook geen fatsoenlijk loon. Meer werk op steeds minder tijd. Dat is het lot van de werknemers in de schoonmaaksector.

Alleen aanvaarden die dat niet. Ze grijpen elke gelegenheid aan om hun situatie aan de kaak te stellen en respect te vragen. Respect van de werkgevers. Die moeten voor fatsoenlijke lonen en werkomstandigheden zorgen. Respect van de klanten, de bedrijven die een beroep doen op schoonmaakfirma's. Die moeten ophouden danig lage prijzen af te dwingen dat fatsoenlijke werkvoorwaarden onmogelijk worden. Respect ook van het publiek dat best een handje kan toesteken om het schoonmaakpersoneel de waardering te geven die het verdient.

Schoonmaaksters en schoonmakers gooien de handen in elkaar over alle grenzen heen. Zij voeren internationale acties, zoals laatst op 17 juni. Ze kampen dan ook met dezelfde problemen. En dat is niet te verwonderen, de schoonmaaksector wordt in handen gehouden door een paar multinationals, de onhoudbare werkdruk die zij hier opleggen, leggen ze ook in andere landen op. Daar moet je samen tegen reageren. Internationale vakbondsactie, we moeten er allemaal een voorbeeld aan nemen.

Maar de schoonmaaksters en schoonmakers vragen ook dat alle werknemers, uit alle sectoren, mee zorgen voor verandering. Zij kunnen eisen dat de mensen die in hun bedrijf komen poetsen respect krijgen. Zij kunnen eisen dat hun directe onderhoudscontracten afsluit die fatsoenlijke arbeidstijden en goede lonen garanderen. Zij kunnen protesteren tegen veel te lage prijsafspraken die de deur openzetten voor sociale dumping en zwartwerk. Solidariteit van werknemers uit alle sectoren, het is van het allergrootste belang. Even belangrijk als de internationale solidariteit.

Legitieme vragen krijgen vandaag geen gehoor bij de werkgevers, ook niet in de schoonmaaksector. Ze zouden kunnen zorgen voor wat meer respect voor hun werknemers, met een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst. Maar ze blokkeren de sectorale onderhandelingen daarover, met als voorwendsel dat er eerst duidelijkheid moet zijn over het statuut van arbeiders en bedienden. Daarmee uitpakken, in een sector met zo'n wankel statuut, dat getuigt wel van uitzonderlijk veel minachting voor de schoonmaaksters en schoonmakers. Reden te over dus om hun acties solidair te steunen.

(24 juni 2013)



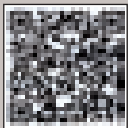
Paul Lootens
algemeen secretaris



Alain Clauwaert
voorzitter

Lonen vanaf 1 juni 2013

Hieronder staan alle sectoren van de Algemene Centrale – ABVV die in mei een aanpassing van de lonen kenden. Meer gedetailleerde informatie vind je op www.accg.be, via QR Code, bij je afgevaardigde of vakbondsafdeling.



Marmergroeven

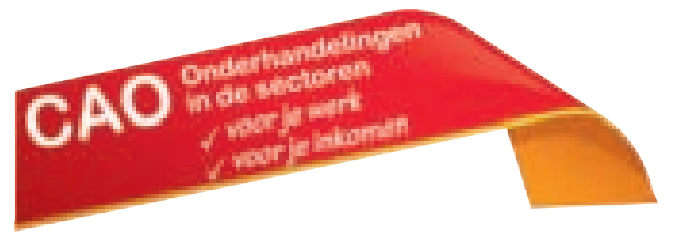
Cementfabrieken *

Petroleum *

* De aanpassing geldt enkel voor de minimumlonen. Ze geldt niet voor de reële lonen die hoger zijn.

■ EVENVEEL ALS 10 JAAR GELEDEN, MINDER DAN 4 JAAR GELEDEN

Koopkracht bouwvakkers boert achteruit



“Loonmatiging”, roepen de werkgevers uit. “Opgepast met de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden”, waarschuwen ze, “we kunnen dat onmogelijk betalen.” Maar hoe zit het dan met het inkomen van de werknemers? Bij de bouwvakkers is het duidelijk: hun koopkracht is er de laatste jaren op achteruitgegaan.

We kijken naar de evolutie van de lonen in de bouw sinds 2000. En wat zien we? Op 12 jaar tijd zijn die lonen fors omhoog gegaan. Je krijgt meer geld dan 12 jaar geleden. Maar dat is de vraag niet. De vraag is wat dat loon waard is, wat je daarmee kunt doen. En dan moet je naar het reële loon kijken, naar de koopkracht van je loon.

En wat zien we dan? De koopkracht van de bouwvakker is gedaald tot het niveau van 10 jaar geleden. Vandaag kan hij met zijn loon ongeveer evenveel kopen als in 2003. Het loon is wel gestegen, maar de prijzen in de winkel zijn nog sterker gestegen. Op 10 jaar tijd is de bouwvakker er 0 euro op vooruitgegaan.

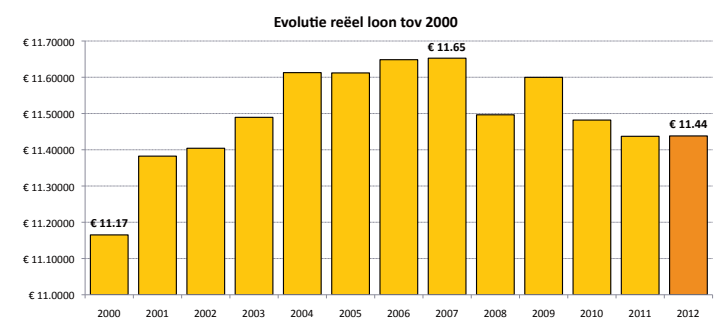
Maar wat erger is, sinds 2007 is er een verlies van koopkracht. Dat zie je ook op het diagram. De laatste vier jaar ging het reële loon inderdaad met 1,84% naar bene-

den. Het gevolg van de loonmatiging van de laatste jaren. De loonstijging wordt begrensd. En voor de komende jaren wordt zelfs aangestuurd op een volledige blokkering van de lonen. Ook de indexkoppeling werd uitgehold. De stijging van de prijzen in de winkel vind je niet volledig terug in de stijging van de lonen. Zo kan het alleen van kwaad naar erger gaan.

Nochtans, de bouwsector deed het de voorbije 10 jaar uitstekend. De productiviteit per werknemer

steeg met 11%. En de sector produceerde 29% meer waarde.

Maar de bouwvakker krijgt daar zijn deel niet van. De werkgevers staan met beide voeten op de rem. Ze schuiven de onderhandelingen over een nieuw sectoraal akkoord op de lange baan en laten verstaan dat ze geen halve euro zullen lossen voor een goede overeenkomst. Met de vakbond zullen we hen de cijfers over het reële loon van de bouwvakkers onder de neus blijven duwen.



■ DE HANDHAVINGSRICHTLIJN OP HET VERKEERDE SPOOR

Het Europees Parlement kiest voor de uitbuiting van werknemers

Europa buigt zich momenteel over de Handhavingsrichtlijn, een nieuwe regelgeving die de detachering, het uitzenden van werknemers naar het buitenland, moet bijsturen. We hadden het daar al over in De Nieuwe Werker nr. 7 van 19 april. De hoop bestond dat die Handhavingsrichtlijn paal en perk zou stellen aan de vele misbruiken, de sociale dumping, de uitbuiting van buitenlandse werknemers, de oneerlijke concurrentie. Maar het gaat de verkeerde kant uit.

Samen met de Europese Federatie voor Bouw en Hout (EFBH) en het ACV Bouw Industrie en Energie, trekt de Algemene Centrale van het ABVV aan de alarmbel. De Handhavingsrichtlijn zou eindelijk leiden tot een correcte toepassing van de spelregels voor detachering, door duidelijke definities, meer controles en een effectieve bestraffing van alle misbruiken. Maar vandaag blijkt de aangekondigde wetgeving een ander doel te dienen. Er komen geen strenge definities, er komt geen aanpak van de postbusondernemingen, er komt geen aanpak van de schijnzelfstandigheid. En het speelveld van de inspectiediensten wordt nog verder ingeperkt.

Erger nog, de Commissie Werk van het Europees Parlement koos met een zeer nipte meerderheid voor nog meer sociale dumping en uitbuiting van werknemers. Frauderende bedrijven en malafide tussenpersonen zullen in de toekomst niet meer gestraft worden, maar beloofd! Bij 'onechte detachering' zullen immers niet

langer de Belgische regels van toepassing zijn, maar riskeert men volledig onder de bepaling van het land van oorsprong te vallen. We keren terug naar Bolkenstein.

Er wordt nog voort onderhandeld over de teksten. Maar dat gebeurt in achterkamertjes, zonder open debat. Een democratische discussie in het Europees Parlement is er niet bij. Ook de sociale partners worden buitenspel gezet. Dat is bijzonder verontrustend.

Deze gang van zaken is onaanvaardbaar voor de Belgische vakbonden uit de bouwsector. Wij roepen nogmaals de nationale en Europese politici op om hun verantwoordelijkheid te nemen. Oneerlijke concurrentie en sociale dumping nemen hand over hand toe en dat moet aangepakt worden. Sociale wetten en cao's moeten gerespecteerd worden, inspectiediensten moeten versterkt worden zodat ze hun werk kunnen doen en de sjoemelars en profiteurs moeten keihard aangepakt worden.



■ De Europese Handhavingsrichtlijn moest sociale dumping en oneerlijke concurrentie aan banden leggen. Maar nu gaan we in de richting van nog meer fraude en uitbuiting.

Een socialer Europa waar geen plaats is voor sociale dumping, dat moet een verkiezingsthema worden wanneer we volgend jaar naar de stembus gaan. Daarom houden we de werknemers nauwgezet op de hoogte van dit dossier en van de houding van de verschillende politieke fracties. Samen met de collega's uit de andere Europese lidstaten bekijken we ook welke acties verder ondernomen moeten worden.

■ INTERNATIONALE ACTIEDAG OP 32 LUCHTHAVENS

Werknemers schoonmaak vragen meer respect

Op 17 juni organiseerde UNI, de internationale diensten- vakbond, een wereldactiedag voor de werknemers en werknemers van de schoonmaak. De dag wordt stilaan traditie en hekelt de respectloze behandeling van deze werkrachten die moeilijke en vaak heel ondankbare taken uitvoeren en op de koop toe zwaar onder druk staan. Deze keer werd campagne gevoerd op 32 luchthavens overal in de wereld. Bij ons gebeurde dat in Zaventem en Charleroi, op initiatief van het gemeenschappelijk vakbondsfront. Reizigers werden aangesproken over de problematiek.

Reizigers op Zaventem en Charleroi kregen een pamflet toegestoken en werden uitgenodigd het door te geven aan een schoonmaakkracht op de luchthaven van hun bestemming. Een symbolische geste, om te tonen dat er wereldwijd en solidaire campagne wordt gevoerd. Tegelijk werden passagiers eraan herinnerd dat het zonder poetspersoneel een vuil zootje zou zijn, ook op hun vliegtuig. Want zonder het onzichtbare werk van schoonmaakers en schoonmakers zou het bij-

zonder snel een puinhoop worden in alle openbare ruimten, luchthavens, metrostations, kantoren of hotelkamers.

WERKEN OVERDAG, EEN PRIORITEIT

De actiedag diende ook om er nog maar eens op te wijzen dat het schoonmaakwerk veel beter overdag georganiseerd kan worden. Vandaag moeten de schoonmaakkrachten vooral 's ochtends vroeg of 's avonds laat aan de slag, kwes-



tie van niemand voor de voeten te lopen. Een kantoorruimte ligt er bij het begin van de dagtaak niet op miraculeuze wijze proper bij. Daarvoor zij mensen in de weer, voor 7 uur, en een tweede keer na 18 uur. Een heen-en-weer-geloop dat het privéleven volledig overhoop haalt.

LUCHTHAVEN CHARLEROI ONDERTEKENT CHARTER

Op 17 juni werd ook uitpak met een charter voor fatsoenlijk schoonmaakwerk. Het is de bedoeling dat de klanten van schoonmaakbedrijven er zich ook toe ver-

binden om respectvol om te springen met het poetspersoneel. Er wordt gevraagd om correcte prijsafspraken te maken bij het aangaan van een onderhoudscontract. Collectieve arbeidsovereenkomsten moeten gerespecteerd worden, er mag geen misbruik gemaakt worden van onderaanneming en er moet aandacht zijn voor degelijke lonen voor de werknemers. Dat is de inhoud van het charter.

In Charleroi was er oor voor dit charter. Militanten van de Algemene Centrale van het ABVV stelden het voor aan Jean-Jacques Cloquet, de algemeen directeur van de luchthaven van Charleroi. En hij zette er zijn handtekening onder. Een stap in de goede richting, en een voorbeeld voor veel andere bedrijven.

Als je denkt dat je de werknemers van de schoonmaak niet kunt helpen, vergis je je. Want je kunt de directie in je bedrijf vragen om het charter voor fatsoenlijk schoonmaakwerk te onderschrijven. Je vindt de tekst op onze website www.accg.be. Bedankt, in hun naam.

Fatsoenlijk werk, wat betekent dat dan ?

Fatsoenlijk werk in de schoonmaak, wat houdt dat dan eigenlijk in ? Die vraag stelden we aan werknemers uit de sector, en ook aan Eric Neuprez, de federaal secretaris van de Algemene Centrale die de schoonmaak op de voet volgt.

"Ik doe onderhoudswerk op een luchthaven, ik weet dus waarover ik praat. Veel respect voor ons werk is er inderdaad niet bij. Noch vanwege de passagiers, noch vanwege het luchthavenpersoneel. Mensen gooien zo maar papier op de grond, lege flessen of blikken worden weggeschopt in plaats van ze op te rapen. Dat noemen wij een gebrek aan respect. Een actie zoals vandaag is belangrijk omdat het ons de kans geeft de mensen te vertellen hoe wij dat ervaren en hen te vragen wat we willen: een heel klein beetje eerbied. We willen hen ook aan het verstand brengen dat het zonder ons overal een vuile boel zou zijn. Je mag natuurlijk niet iedereen over dezelfde kam scheren, maar niettemin, een beetje opvoeding zou toch wel op zijn plaats zijn."

Linda Roch

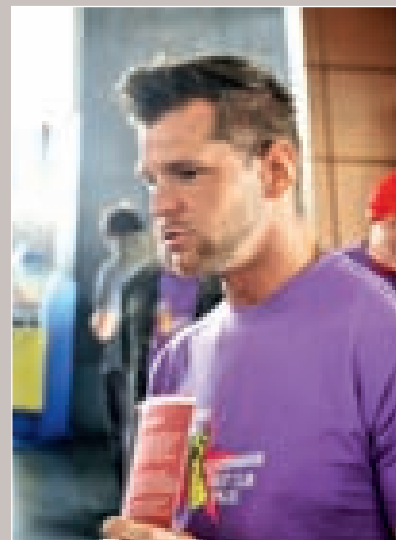


"Sinds verscheidene jaren zien we de werkvoorwaarden van de schoonmaaksters en schoonmakers verslechteren, en de crisis heeft dat verschijnsel alleen maar erger gemaakt. Hun inkomen gaat voelbaar achteruit. Het is toch niet normaal te moeten werken voor een loon waarmee je niet eens in je elementaire levensonderhoud kunt voorzien. Werknemers krijgen nog met moeite de kans om voltijds te werken. Trouwens, waar is het respect als men van je vraagt om op één dag 3 tot 4 klanten aan te doen, vaak voor prestaties van minder dan één uur. En hoe korter de tijd, hoe meer er gevraagd wordt, hoe hoger de eisen zijn. Daar komt nog bij dat verplaatsingen van de ene klant naar de andere doorgaans niet beschouwd worden als betaalde werktijden."

Eric Neuprez, federaal secretaris van de Algemene Centrale

"Met de actie van vandaag vragen we een beetje meer respect voor de werknemers van de schoonmaak. Je moet weten dat onze werktijden alsmatig ingekort worden, of met andere woorden, dat we minder tijd krijgen om alsmatig meer te doen. Maar vergeet niet dat schoonmaaksters en schoonmakers fier zijn op hun werk. Wij willen de tijd om ons werk goed te kunnen doen. Deze actie is symbolisch, maar niettemin ontmoet je toch mensen die ons bijtreden. Er zijn er natuurlijk ook die te gehaast zijn en ons voorbijlopen. Iedereen vindt het de normaalste zaak van de wereld dat alles netjes is, maar vraagt men zich ook af hoeveel moeite het kost om alles netjes te houden. Het is heel moeilijk werken op een luchthaven, mensen lopen voortdurend af en aan, en wij krijgen bijzonder weinig tijd. Stel je maar eens voor, voor bepaalde taken krijgen we maar enkele afgemeten minuten toegewezen."

Thierry Feytaerts



"Mensen moeten beseffen hoe belangrijk schoonmaakwerk is, en dan is het ook nodig dat ze weten in welke omstandigheden wij dat werk vandaag moeten doen. We krijgen er steeds minder tijd voor. De werknemers raken helemaal van slag, de klachten over spier- en gewrichtspijnen nemen fors toe. We worden echt zwaar onder druk gezet. Met een actie als die van vandaag vragen we wat meer solidariteit om ons hieruit te halen. En natuurlijk ook dat men ons werk niet langer misprijst."

Michaël Dubois

Malaise Antwerps Beroepskrediet: symbool voor sector onder druk

Bij de spaarbank Antwerps Beroepskrediet (ABK), sinds 2011 overgenomen door Bank J. Vanbreda, is de sociale malaise totaal. De werkgever zet er de werknemers individueel onder druk, op straffe van ontslag, om akkoord te gaan met het afgeven van essentiële loons- en arbeidsvoorwaarden. Een treurig symbool voor de sociale malaise in de financiële sector.

Het is ironisch dat precies de Bank J. Vanbreda, drie maal genomineerd als ‘Beste Werkgever’, dergelijke praktijken toelaat bij een van haar dochterondernemingen. Eind april 2013 zette de directie van ABK haar werknemers voor een duidelijke keuze tussen het tekenen van een bijvoegsel bij hun arbeidscontract of ontslag.

Daarmee verloren verschillende werknemers een pak van hun bruto maandloon. De aangeboden eenmalige compensatie voldeed lang niet. Bovendien laten bepaalde handelingen van de directie uitschijnen dat de werkzekerheid voor het personeel op middellange termijn helemaal niet zeker is.

Opmerkelijk is dat op het niveau van het paritair comité de werkgeversfederatie van de banken, Febelfin, zich blijkbaar kan vinden in de behandeling van het ABK-personeel. Dat zou betekenen dat in het in de financiële sector voortaan mogelijk is om van de ene dag op de andere alle sociale verworvenheden, waaronder essentiële voorwaarden zoals het loon, in de prullenmand te werpen.

Als BBTK zijn wij ons terdege bewust van de moeilijke situatie in de sector, ondanks dat we moeten vaststellen dat er nog steeds winsten worden genoteerd. We zijn dan ook steeds bereid oplossingen te zoeken in het voordeel van het personeel én het betrokken bedrijf.

We stappen echter niet mee in het verhaal van sociale afbraak op eenzijdig verzoek van de werkgevers. Als syndicalisten gaan we niet bij de pakken blijven zitten. We zullen onderhandelen als het kan, maar als het moet samen met het personeel strijden voor onze huidige jobs en arbeidsvoorwaarden!

■ SECTORONDERHANDELINGEN 2013-2014

Wat staat jou in je sector te wachten?

We vertelden het jullie enkele weken geleden al: de sectorale onderhandelingen zijn uit de startblokken geschoten. De vakorganisaties hebben intussen de meeste eisenbundels binnen de verschillende sectoren uitgewerkt. In de komende maanden (in de meeste sectoren na de zomervakantie) zullen vakbonden en werkgevers samen de eisen bespreken in de diverse paritaire comités.

De beslissing van de regering om loonsverhogingen de komende twee jaar niet boven de indexeringen en de baremieke verhogingen te laten uitkomen zal zwaar doorwegen op het sociaal overleg. De BBTK blijft gekant tegen de loonblokke-

ring en stelt koopkracht als één van zijn centrale eisen. In de sectoren en bedrijven waar dat mogelijk is, moeten de werknemers hun rechtmatige deel van de koek kunnen krijgen. Zij hebben immers al genoeg loonmatiging moeten slikken. We hechten ook veel belang aan de verhoging van de minimumlonen in elke sector.

In onze bundels staan ook kwalitatieve eisen: recht op brugpensioen, recht op tijdskrediet, opleiding voor werknemers, vervoerskosten, classificatie in het kader van gelijkheid man/vrouw, werkingsmodaliteiten van onze vakbondsafvaardigden, ...

Tot zover de voornaamste krachtlijnen van onze sectorale eisen. Naargelang van de situatie en de specifieke kenmerken van het paritair comité zullen wij ook op andere aspecten de nadruk leggen.

Zoals steeds houdt de BBTK jullie met al deze informatie op de hoogte! Om precies te weten wat wij in jouw sector op de onderhandelingstafel (zullen) leggen, neem je best snel een kijkje op www.bbtk.org. Je vindt er een overzicht – per paritair comité – van de sectorale eisenbundels die al beschikbaar zijn en je kan de gedetailleerde inhoud hiervan vlot raadplegen.

Terbeschikkingstelling van personeel: nieuwe regels in zicht!

De terbeschikkingstelling van personeel betekent dat werknemers naar een andere werkgever worden overgedragen en onder zijn gezag worden geplaatst (bijvoorbeeld de manier waarop de functie moet worden uitgeoefend, op welke uren, op welke plaats, enz.). Je wordt als werknemer als het ware ingeschreven bij een externe werkgever. In theorie is de terbeschikkingstelling niet door de wet toegestaan. Er zijn echter wettelijke uitzonderingen onderworpen aan zeer strikte voorwaarden.

Nieuwe regels bepalen nu dat er voortaan een geschreven contract moet worden opgesteld tussen beide bedrijven die werknemers uitwisselen.

Dit contract moet duidelijk de instructies

bevatten die een bedrijf mag geven aan een werknemer die het ter beschikking krijgt.

Informatieplicht over de ‘ter beschikking gestelde’ werknemers

In de organisaties die te maken hebben met de terbeschikkingstelling van personeel, hebben de syndicale vertegenwoordigers een belangrijke rol te spelen. Volgens de nieuwe regelgeving hebben de leden van de ondernemingsraad immers het recht om kennis te nemen van de inhoud van dit soort contract. Als ze afwijkingen of onregelmatigheden vaststellen, kan de terbeschikkingstelling onwettig worden verklaard, met sancties tot gevolg.

Het is dus het gebruikende bedrijf – en niet de juridische werkgever – die verplicht is om spontaan en onverwijd de ondernemingsraad in te lichten over het bestaan van elke gesloten overeenkomst. Het gebruikende bedrijf zal eveneens een afschrift van de overeenkomst (meer bepaald het deel van de overeenkomst waarin de ‘overgedragen instructies’ aan het gebruikende bedrijf werden bedongen) moeten bezorgen aan de leden van de ondernemingsraad die dit vragen. Indien er geen ondernemingsraad is bij de gebruiker, zal de informatie moeten worden bezorgd aan het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW).

De laatste tekst van de nieuwe regelgeving rond deze nieuwe informatieverplichting treedt binnenkort in voege. Meer informatie over dit onderwerp zal binnenkort beschikbaar zijn op <http://my.bbtk.org>

■ PC 218

Bedienden krijgen in juni hun ecocheques

Maar liefst 400.000 bedienden werken in het ‘Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden’ (ANPCB). Velen onder hen hebben in de maand juni recht op ecocheques. We zetten alles op een rijtje.

VOOR WIE?

Heel wat bedienden werken in het ANPCB, ook bekend onder het nummer van het paritaire comité, namelijk PC 218. Zij hebben (sinds 2009) recht op ecocheques. In het ANPCB hebben de werkgevers ook de mogelijkheid om een ander gelijkwaardig voordeel aan hun werknemers uit te betalen. Dat had bepaald moeten worden voor 31/10/2011 (of 31/5/2012 voor nieuwe ondernemingen. Informeer dus bij je BBTK-delegatie of dit het geval is in je bedrijf.

HOEVEEL?

Dat hangt af van het aantal maanden dat je voor je huidige werkgever aan de slag was tussen 1 juni 2012 en 31 mei 2013. Als je in die periode minder dan twaalf maanden aan de slag was, krijg je dus in verhouding minder ecocheques. Eventueel moederschapverlof en de eerste maand ziekte tellen wél mee voor de berekening.

Ook de duur van je contract speelt een rol voor het bedrag:

Wekelijkse arbeidsduur	Bedrag
Meer dan 4/5e voltijdse betrekking	€250
Meer dan 3/5e voltijdse betrekking	€200
Meer dan 1/2e voltijdse betrekking	€150
Minder dan halftijdse betrekking	€100

WAT KAN IK ERMEE KOPEN?

De ecocheques zijn 2 jaar geldig. Ze tellen niet mee voor het berekenen van je pensioen of andere sociale rechten. Je kan er enkel producten mee kopen die ‘ecologisch’ zijn. Dat staat meestal duidelijk in de winkels of op de verpakkingen aangegeven. Wie meer wil weten over de ecocheques, moet zeker eens een kijkje nemen op www.bbtk.org.

Met vragen over jouw rechten op ecocheques kan je ook steeds terecht bij de juridische diensten van onze plaatselijke BBTK-afdelingen.

■ FEDERALE GEZONDHEIDSZORG

Werkgeversfederaties doof voor eisen werknemers

Op 10 juni voerden 250 militanten van de BBTK en de CNE actie aan het ministerie van Werk. Ze protesteerden tegen het immobilisme van de werkgeversfederaties in de sector van de federale gezondheidsdiensten, nl. PC 330). Die weigeren tal van belangrijke akkoorden te tekenen, met directe negatieve gevolgen voor het personeel.

Tijdens de actie vond een ontmoeting plaats tussen de werknemersafvaardigingen en de werkgeversvertegenwoordigers in het paritair comité. Dat is de plaats waar (normaal gezien) tussen beiden overlegd wordt én akkoorden worden gesloten. De werkgeversfederaties bleven echter opnieuw doof voor de eisen van de werknemers. Stilzwijgen was het enige antwoord dat we kregen. De werkgevers toonden zich helemaal niet bereid om vooruitgang te boeken in de onderhandelingen. Deze hebben nochtans betrekking op belangrijke cao’s die al vele maanden op een handtekening van de werkgevers wachten.

Het gaat bijvoorbeeld over de toekenningsvoorwaarden van het tijdskrediet en brugpensioen. Tal van werknemers zitten in de onzekerheid over (lopende) aanvragen. Ook de oplei-

dingsplannen, de dringende invoering van aanpassingen van de loonschaal (waarvoor al een financiering bestaat) en de organisatie van de belangrijkste vakantieperiode wachten op een akkoord.

De houding in de sector is eigenaardig, want op bedrijfsvlak zijn vaak wél de nodige cao’s getekend. Deze stilte betekent een totaal gebrek aan respect voor de werknemers uit federale gezondheidsdiensten (onder meer de rusthuizen). Als de houding van de werkgevers niet snel verandert, zal dit tot een verbreking van de sociale vrede leiden. In de komende weken kunnen dan ook hardere acties worden verwacht.



STANDPUNT

Wanneer nemen de werkgevers hun verantwoordelijkheid?

Op het ogenblik dat wij deze regels schrijven onderhandelen de nationale vertegenwoordigers van de vakbonden en de werkgevers binnen de Groep van 10 over het dossier arbeiders/bedienden. Tot op dit eigenste moment heeft dit geen gemeenschappelijk standpunt in het dossier arbeiders/bedienden opgeleverd. Ook niet nadat de regering verleden week vrijdag een expert heeft aangesteld om de dialoog tussen werkgevers en vakbonden te begeleiden.

HALSSTARRIGE HOUDING WERKGEVERS

De reden voor het feit dat het niet lukt is en blijft de halsstarrige houding van de werkgevers, die geen millimeter willen afwijken van hun standpunt, zoals ze dat reeds begin dit jaar bekend gemaakt hebben. Het vorige overleg, met de minister van Werk rechtstreeks betrokken, sprong in maart van dit jaar af om identiek dezelfde reden. De voorbije twee weken was het overleg op vraag van de regering hernomen op basis van door deze laatste opgestelde twaalf vragen. Deze vragen waren ten andere niet neutraal.

Het formuleren van gezamenlijke antwoorden erop had de regering de mogelijkheid moeten bieden om de nodige wetswijzigingen te laten stemmen in het parlement. Op

die manier kon ze de lang verwachte harmonisatie van de statuten realiseren. En op die manier ook de door het Grondwettelijk Hof vooropgestelde deadline van 8 juli halen. Maar ook deze keer wilden de werkgevers niet mee.

CARENSDAG EN OPZEGTERMIJN

Alle verschillen tussen arbeiders en bedienden moeten op termijn worden weggevoerd. Maar iedereen weet dat de uitspraak van het Grondwettelijk Hof betrekking heeft op de opzegtermijnen en de carensdagen. Deze 2 discriminaties moeten dus eerst en dringend worden aangepakt.

De werkgevers blijven wat de opzegtermijnen betreft uitgaan van een wettelijk minimum en maximum. Het minimum zou 4 of 5 maanden zijn. Het uiterste maximum zou 8 à 9 maanden bedragen, wat ook het aantal dienstjaren zou zijn. Binnen deze grenzen zouden de sectoren hun eigen opzegtermijnen kunnen bepalen. Van wegwerken van discriminatie gesproken! Toppunt: de werknemer zou een deel van zijn opzeg moeten afstaan voor het bekostigen van zijn eigen outplacement!

Voor de carensdagen hebben de werkgevers

uiteindelijk hun keuze gemaakt: die van de arbeiders kan afgeschaft worden. Maar dan zouden wel de patronale sociale zekerheidsbijdragen niet meer moeten betaald worden voor de eerste ziekte dag, voor de arbeiders noch de bedienden. Mooie oplossing ten koste van de sociale zekerheid! Daartegenover hebben de vakbonden zich wél constructief opgesteld. Wij kwamen wel degelijk naar de onderhandelingstafel met antwoorden die inhoudelijk en qua timing voldoende in zich hadden als basis voor een verantwoordelijke, onderhandelde oplossing.

We hebben sterk de indruk dat ook de door de regering aangeduide expert de werkgevers niet in beweging kan brengen. We blijven waakzaam ten aanzien van nieuwe initiatieven die nu zouden kunnen genomen worden. En waarschuwen ook de regering om geen beslissingen te forceren waarbij de grote meerderheid van de werknemers in dit land de dupe zouden worden.

ACTIE VOOR EEN GOED CONTRACT

Ondertussen blijven wij de houding van de werkgevers tijdens het overleg hekelen: zij zijn de echte verantwoordelijken voor het feit dat er geen vooruitgang werd geboekt. Niét tijdens het tripartiet overleg van de

maand maart, niét tijdens het overleg over de 12 vragen van de regering en ook niet de afgelopen dagen met de expert. Daarom is op donderdag 27 juni actie gevoerd door de bediendebonden om de werkgevers onder de druk te zetten. Want dat is meer dan nodig. Er staat in dit dossier té veel op het spel voor de miljoenen werknemers van dit land! Bedienden én arbeiders.



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.



■ SECTOR VLASBEREIDING

Gemeenschappelijke eisenbundel voor een cao 2013-2014

1. Koopkracht

- We verdedigen het principe van vrije en verantwoordelijke onderhandelingen in de sectoren waar koopkrachtverhoging een essentieel onderdeel van uitmaakt.
- Een betere regeling voor de terugbetaling van vervoerskosten – Invoering fietsvergoeding.
- Integraal behoud van de sectorale indexregeling.

2. Kwaliteit van de arbeid

- Een betere combinatie arbeid – gezin.
- Verbetering van het anciënniteitsverlof.
- Uitbreiding van de toegang tot tijdskrediet.
- Recht op landingsbanen vanaf 50 jaar mits een loopbaan van 28 jaar.
- Opstellen van een lijst met knelpuntberoepen in het kader van de landingsbanen.
- Verlenging regionale aanmoedigingspremies.
- Klein verlet bij overlijden partner/kind uitbreiden van 5 naar 6 dagen.

Werkbare loopbanen

- Sectorale afspraken rond werkbaar loopbanen.
- Sectorale omkadering van de cao nr. 104 (werkgelegenheidsplan oudere werknemers).

3. Werkgelegenheid

- Verbetering van de tewerkstellingsverbintenissen.
- Geen uitbreiding van de flexibiliteit.

4. Eindeloopbaan

- Onmiddellijke en maximale verlenging en toe-

passing van alle wettelijke mogelijke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage.

- Sectorale regeling inzake het 'vastklikstelsel'.

5. Vorming en opleiding

- Een versterking van het opleidingsbeleid naar meer duurzame en werkbaar tewerkstelling in een innovatieve omgeving.
- Toepassing van de 1,9 % vormingsinspanningen.
- Individueel recht op vorming en opleiding.

6. Statuut arbeiders – bedienden

- Gelijke behandeling van alle sectoren door het interprofessioneel kader.
- Onmiddellijke afschaffing van de carensdag.
- Verhogen van de opzegtermijnen voor alle arbeiders zonder discriminatie.
- Positieve gelijkschakeling van de sectorale voordelen arbeiders – bedienden.

7. Sociale voordelen – sociale fondsen

- Een duurzame financiering van de sociale fondsen.
- Verbetering van de bestaande sectorale sociale voordelen. Een verhoging van de werkgeversbijdrage voor het sectoraal pensioenfonds.

8. Tijdelijke werkloosheid

- Tijdelijke werkloosheid en opleiding moeten sectoraal omkaderd worden.

9. Verlenging van alle collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur

■ VROUWENCOMMISSIE

Studiedag over de nieuwe loonkloofwet



Op donderdag 20 juni 2013 kwamen een 40-tal vrouwelijke militanten samen in het Forum te Brugge voor een studiedag. Dit jaar schonken we aandacht aan de nieuwe wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

De uiteenzetting werd gegeven door Kristel Debacker en Martine Vandevenne van het federaal ABVV. Het blijkt duidelijk dat er al veel stappen in de goede richting zijn gezet, maar dat er nog vele acties ondernomen moeten worden om de loonkloof volledig weg te werken. Yrida Decroubele, voorzitter van onze vrouwencommissie, opende de studiedag met de verwelkoming van Mieke Eggermont, vormingsmedewerker van onze centrale, die vanaf heden zal deelnemen aan alle bijeenkomsten van de vrouwencommissie. Mieke zal

voortaan de sociale actualiteit voor haar rekening nemen. Nadien werden de verschillende acties van de afgelopen maanden, die betrekking hebben op onze doelgroep, toegelicht. Yrida gaf ook verduidelijking over de verschillende agendapunten van het federaal vrouwenbureau van het ABVV.

John Colpaert, algemeen secretaris van onze centrale, sloot de studiedag af met de syndicaal-politieke actualiteit. Hij ging dieper in op de huidige crisis, de loonnormwet, de stand van zaken in de sectoronderhandelingen, de integratie met de Algemene Centrale van het ABVV en uiteraard over het dossier arbeiders en bedienden. En zoals je kan zien was er in de loop van de dag de nodige tijd voorzien om een groepsfoto te nemen van de aanwezige leden van onze vrouwencommissie.

■ OPLEIDING EN ONTHAAL VAN NIEUWE WERKNEMERS

Ontex Eeklo geeft het goede voorbeeld

Het is een bekende klacht: bedrijven besteden onvoldoende aandacht aan onthaal en opleiding. Pas aangeworven werknemers verlaten ontgoocheld het bedrijf, dikwijls al na de eerste dag, omdat ze aan hun lot worden overgelaten en de pedalen verliezen op hun werkpost, die ze onvoldoende kennen.



D.H.: "Bij Ontex krijgt iedere uitzendkracht, zelfs de studenten, een onthaal. Dit gebeurt meestal op vrijdag, de vaste 'aanwervingsdag'. Na een voorstelling van het bedrijf, volgt een rondleiding door de verschillende afdelingen. Veiligheid is hierbij één van de belangrijke aandachtspunten."

Is ook de vakbond betrokken bij het onthaal en de opleiding?

D.H.: "Uiteraard worden wij hier als vakbond bij betrokken. Dit is immers één van onze opdrachten. De gewijzigde aanpak van Ontex is er gekomen na klachten van de vakbond in de ondernemingsraad. Er waren heel wat problemen met onthaal en opleiding, die men op deze manier probeert op te lossen."

Hoe gebeurt de opleiding van een nieuwe werknemer?

D.H.: "Iedere werknemer die begint bij Ontex krijgt een korte polyvalente basisopleiding 'inpak'. Op deze manier maakt

iedereen kennis met het product en de machines. Ook wie voor een andere functie voorzien is, krijgt deze opleiding. Daarnaast krijgt iedere nieuweling ook een peter of meter. Dit zijn ervaren werknemers die ingeschakeld worden bij hun opleiding. Verder wordt hij of zij wekelijks opgevolgd door iemand die zich uitsluitend met opleiding bezig houdt. Deze persoon is ook het eerste aanspreekpunt bij vragen of problemen."

Hoe lang werkt men hier doorgaans vooraleer een vast contract te krijgen?

D.H.: "Er bestaat geen vaste termijn. Iedereen wordt regelmatig geëvalueerd met het oog op een vast contract. Conducteurs en technisch personeel krijgen doorgaans snel een contract. Voor polyvalente werknemers is het soms iets langer wachten op een vast contract. Het is verbeterd ten opzichte van het verleden, maar toch kan deze periode oplopen tot 8 maanden."

Wat is het resultaat van dit nieuwe opleidingsbeleid?

D.H.: "Wie nieuw aangeworven wordt, is meer tevreden over de manier waarop hij in het bedrijf wordt onthaald. Het verloop van het personeel is gedaald. Doordat de opleiding beter opgevolgd wordt, komen de juiste mensen ook op de juiste plaats terecht."

■ IN MEMORIAM

Patrice D'Hoop: afscheid van een strijdsyndicalist



Met grote verslagenheid en diepbedroefd melden we u het overlijden op 14 juni 2013 van Patrice D'Hoop, voormalig afdelingssecretaris ABVV-Textiel, Kleding en Diamant Moeskroen – Estaimpuis – Komen.

Patrice kwam op jonge leeftijd, hij was nog geen 16 jaar, op 1 januari 1965 in dienst van de Textielarbeiderscentrale van België, als medewerker in de afdeling Moeskroen. Op 28 september 1990 kreeg Patrice als afdelingssecretaris de volle verantwoordelijkheid voor onze sectoren in de regio Moeskroen. Op 11 november 2007 ging hij, na een loopbaan van meer dan 42 jaar, met brugpensioen.

Patrice was een sterke persoonlijkheid, die geloofde in het strijdsyndicalisme.

Zijn ganse professionele carrière stond in het teken van de verdediging van de rechten van de textielwerknemers in Moeskroen. In

1965 was de textielsector nog een bloeiende sector waar vele duizenden werknemers een job en een toekomst vonden. Patrice hielp bij het uitbouwen van een sterk syndicaal netwerk in de textielbedrijven in de regio. Hij kon heel vlug rekenen op de steun en onvoorwaardelijke inzet van honderden militanten. Het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant verwierf dan ook op syndicaal vlak een dominante positie in de regio. Een verdienste die zeker Patrice en zijn delegees toe komt. De grote golf van herstructureringen en sluitingen (Motte, Louis Depoortere ...) sedert de jaren '80 heeft de tewerkstelling in de regio Moeskroen sterk doen afkalven. Het strijdsyndicalisme waar Patrice D'Hoop, samen met zijn delegees, een grote voorvechter van was, heeft in belangrijke mate bijgedragen tot het succes van de 2 grote sectorale stakingen in de textielsector in 1995 en 2003.

Het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant betuigt zijn oprechte deelneming aan Rose-Marie, de echtgenote van Patrice, aan zijn familie en aan de vele delegees en militanten, die het verlies van hun strijdmakker moeten verwerken.

Veel bedrijven besteden totaal geen aandacht aan het onthaal van uitzendkrachten. Is dat ook bij Ontex het geval?

Délifrance Belgium nv Nijvel

11 juni 2013: het doek is gevallen, de productie-vestiging in Nijvel sluit

De directie van het bedrijf dat gespecialiseerd is in diepgevroren bakkerijproducten haalt als reden "de steeds grotere prijzendruk in Europa" en "een gebrek aan concurrentievermogen" van de Waals-Brabantse productievestiging aan.

Overname

De buitengewone ondernemingsraad van 11 april 2013 liet de werknemers in het ongewisse. Reeds toen was de nieuwe algemeen directeur, mijnheer Frédéric Duverger, in Frankrijk weerhouden door andere verplichtingen. Destijds stuurde hij twee van zijn medewerkers om de informatie over de overname van de groep mee te delen en de toekomstperspectieven aan te kondigen.

Op 11 december 2012 werd Nutrixo voor 100% overgenomen door Silaé. Deze groep was reeds aandeelhouder en er was hoop dat de Franse overnemer, waarvan de productieactiviteit deel uitmaakt van de kern van de bakkerijactiviteit in Frankrijk, de activiteit in België zou heropstarten.

Nijvel verneemt dat de nieuwe algemeen directeur voorstander is van een ontwikkelingsplan, met trajecten en resultaten. De directie benadrukt dat er niet alleen topkwaliteit dient geleverd te worden, maar ook aan zeer lage prijzen dient geproduceerd te worden en dat dit erg moeilijk wordt.

Testen

Nijvel moet blijven testen doen voor eventuele nieuwe producten. Zoals in het verleden spannen de werknemers zich in om een nieuw recept te vervolmaken in de hoop dat dit een mogelijkheid biedt om het orderboekje van hun fabriek te vullen.

Talrijke producten werden getest in de halfautomatische onderneming in Nijvel, maar de producten die op de markt gebracht worden, werden altijd overgebracht naar automatische banden om ze te fabriceren aan een mindere kost. Dit heeft er ook toe bijgedragen dat Nijvel onvoldoende rendabel oogde voor de aandeelhouders.

Werknemers betalen hoge prijs

De werknemers hebben een hoge prijs betaald via de economische werkloosheid om nu van de Belgische directie van Délifrance de intentie tot collectief ontslag te moeten horen.

Nogmaals heeft de Franse directie niet de moeite gedaan om zich naar Nijvel te verplaatsen om er de werknemers te ontmoeten en ze te informeren over de stopzetting van de productie-eenheid, zo verdwijnen er 83 banen van de 126 banen door collectief ontslag:

- 63 arbeiders + 3 bedienden voor de productie,
- 1 arbeider + 2 bedienden voor de kwaliteit,
- 7 arbeiders + 1 winkelbediende,
- 6 arbeiders voor het onderhoud,

De commerciële en administratieve activiteiten in Nijvel, goed voor 43 banen, blijven behouden.

Vandaag beperkt de rol van de werknemersvertegenwoordigers zich tot raadplegingen binnen de ondernemingsraad die gaan over de mogelijkheden om het collectief ontslag te vermijden of te verminderen. Binnenkort zullen zij ertoe gebracht worden om de sociale begeleidingsmaatregelen te onderzoeken.

Blijf ons werk geven

Beste Fransen, België heeft bewezen dat het in staat was om zich aan te passen aan een grote verscheidenheid aan producten (automatische of manuele inkepingen, toevoegen van verschillende toppings voor het bakken zoals bloem, meergranen, Emmentaler,...). België heeft bewezen dat het in staat was om zich aan te passen aan wijzigingen aan het formaat. De productie kan meerdere keren per week van formaat veranderen (stokbrood met 6 holtes, stokbrood met 8 holtes, klein stokbrood met 4 holtes, een vol rond brood,...)

U beweert dat er een zeer agressieve concurrentie speelt op Europees niveau om een ingesloten vestiging in Nijvel af te stoten. U bent van oordeel dat de vestiging van Nijvel meer kost dan de andere vestigingen van de groep. U heeft verschillende projecten van industriële heroriëntering van de groep opgegeven, en liet Nijvel aan haar droef lot over, ondanks de verschillende investeringen die tijdens de laatste jaren werden toegestaan.

In 2012 heeft u producten overgeheveld naar Nijvel en zo werd u de mogelijkheid geboden om de economische werkloosheid te verminderen (4 weken in plaats van de 12 voorziene weken). Blijf ons werk geven!

Délifrance Nijvel mag niet sterven

Délifrance Nijvel moet kunnen blijven fabriceren en zijn producten blijven verkopen. Indien de Franse directie de productie-eenheid van Nijvel wil afstoten, dat ze dan een overnemer zoekt. Geen financieel deskundige, maar een industrieel, die het 'risico' wil nemen om goede producten te vervaardigen met bekwame medewerkers, op een goed gelegen site.

In het tegengestelde geval, blijven we dan Délifrance producten kopen?

Michèle Duray
Gewestelijk secretaris
CCMBW

■ HANDEL IN VOEDINGSWAREN

Eisenbundel is ingediend

Een gemeenschappelijke eisenbundel met het ACV en het ACLVB kon eindelijk worden opgesteld. De onderhandelingen in deze sector zullen van start gaan in september. Ondanks de context van de loonnorm van 0% en het dossier harmonisatie arbeiders/bedienden, zal ABVV HORVAL zich inzetten om een sectorakkoord af te sluiten voor alle arbeiders van alle sectoren van de handel in voedingswaren, zowel voor de arbeiders van de sector van de bierhandel en de handel in drinkwaters, als die van de slagerijen en spekslagerijen, van de groothandel en de kleinhandel in voedingswaren.

Voor ABVV HORVAL is het prioritair dat de vakbonden kunnen onderhandelen op bedrijfsniveau.

Onze eisenbundel spitst zich toe op meerdere belangrijke pijlers:

1. Koopkracht

ABVV HORVAL eist een indexering van alle premies en vergoedingen en een verbetering van de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten. Wij willen een sectorale kader-cao opstellen voor alle bonusdossiers. Wij vragen dat de toepassingsmodaliteiten van de premies van de sector worden herzien. Tijdens elke onderhandeling heeft ABVV HORVAL de problematiek van de koudepremie aangekaart. Vandaag eisen wij dat het dossier tot een goed einde wordt gebracht.

2. Sociaal Fonds

Wij vragen dat de bedragen worden aangepast en dat de nieuwe rechten worden gedekt.

3. Vorming

Voor de komende jaren zal de creatie van een vormingsfonds uiterst belangrijk zijn. Een autonoom en paritair beheerd fonds zal moeten garanderen dat de werkgevers de toegang tot vorming verzekeren van alle werknemers: zowel voor de werknemers

van de kmo's als van de grote ondernemingen als van de risicogroepen. Om de individualisering van het recht op vorming te verzekeren, zal het cruciaal zijn om een sanctiemechanisme te installeren.

4. Eindeloopbaan, tijdskrediet en waardig werk

Een sectorale visie moet ontworpen worden en de volgende principes bevatten: de rimpeldagen, tijdskrediet, licht werk voor alle oudere werknemers, een beter evenwicht tussen het privéleven en het professioneel leven.

Het is evident dat de verlenging van de cao's inzake bruggpensioen een cruciaal element voor ons blijft.

Ter informatie: COMEOS, de werkgeversorganisatie, heeft de verlenging van de cao's inzake bruggpensioen gegarandeerd tot 31 oktober 2013.

5. Precair werk

ABVV HORVAL heeft duidelijk de problematiek van de uitzendarbeid naar voren gebracht. Wij eisen dat het patronaat de eis van de arbeiders in rekening brengt: meer stabiliteit, minder precair werk, het voltijds contract van onbepaalde duur als referentiecontract. In dit kader hameren wij op een complete integratie van alle interimperiodes en preciaire contracten voor de berekening van de anciënniteit.

6. Sociaal overleg

Het sociaal overleg is cruciaal in onze ondernemingen. Het gaat om onze, jullie delegees, die talrijke problemen oplossen, maar die ook risico's nemen om werknemers te verdedigen. De evoluties binnen de ondernemingen, de flexibiliteit, maken het vandaag noodzakelijk om over meer delegees te beschikken zodat er doeltreffend te werk kan gegaan worden van dichtbij. ABVV HORVAL zal dus al zijn gewicht in de strijd gooien opdat wij extra

mandaten kunnen krijgen in de grote ondernemingen en opdat er automatisch een syndicale delegatie wordt ingevoerd in de kleine bedrijven zodra een bepaald aantal werknemers is bereikt.

Wij stellen vast dat er in bepaalde ondernemingen een antisyndicaal klimaat heerst, er is bijna sprake van een klopjacht op de delegees. Wij vinden dan ook dat het tijd is om de bescherming van onze syndicale delegees te vergroten. Delegees die zich inzetten voor alle werknemers verdienen een betere bescherming en hun syndicale vormingsuren moeten uitgebreid worden.

7. Een sectoraal pensioenplan met solidariteitsluik

Alle werknemers van de sector verdienen het om een pensioenplan te kunnen genieten. Sinds vele jaren bestaat dit plan in de grote ondernemingen van de sector. ABVV HORVAL vindt dat de werknemers van de handel in de voedingswaren vandaag moeten kunnen beschikken over een sectoraal pensioenplan, zoals in vele andere sectoren. Er zal rekening gehouden moeten worden met de realiteit van diegenen die daar al over beschikken, maar voor de anderen moet er een tweede pijler worden ingevoerd met een solidariteitsluik. Dit moet niet enkel bestemd zijn voor de werknemers van de kmo's maar ook voor de werknemers uit de grote ondernemingen waar dit nog niet voorzien is.

Wij weten dat de onderhandelingen moeilijk zullen zijn, maar de werkgevers moeten beseffen dat de werknemers verwachten dat er een positieve en een grote vooruitgang wordt geboekt.

Na de zomer houden wij jullie op de hoogte van de eventuele vooruitgang van de onderhandelingen.

Solidariteitsactie bij Mc Donald's

Op 6 juni 2013 werd een wereldwijde actiedag gehouden in restaurants van Mc Donald's. In meer dan 30 landen, verspreid over alle continenten, voerden de vakbonden een solidariteitsactie.

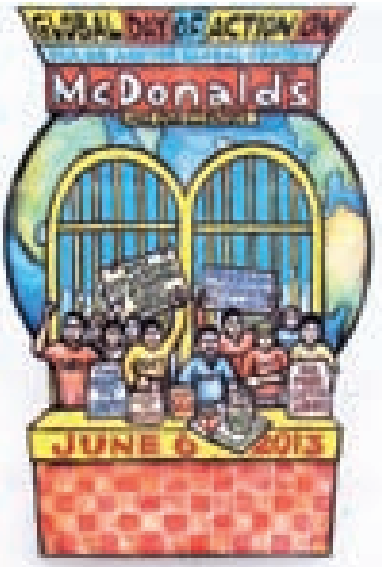
Bij ons voerden de vakbonden uit de horeca een solidariteitsactie aan het restaurant van Mc Donald's tegenover het beursgebouw in Brussel. Deze vestiging werd uitgekozen omdat op deze plaats ooit het eerste restaurant van Mc Donald's in België werd geopend.

Alles begon met een oproep van de Amerikaanse vakbonden die het beu waren zwijgzaam toe te zien hoe studenten in een aantal vestigingen van Mc Donald's werkten aan een hongerloos. Bovendien lag dit beneden het verplichte minimumloon, en was er een absolute zwijgplicht voor alle personeelsleden in de betrokken vestigingen.

Hierop werd er beslist om actie te voeren tegen deze wanpraktijken. De hogere directie van Mc Donald's erkende het probleem maar weigerde op te treden omdat deze restaurants autonoom zijn uitbested. De directie weigerde resoluut een gesprek met de betrokken studenten, wat de directe aanleiding vormde voor de wereldwijde actiedag waarbij de vakbonden Mc Donald's oproepen hun verantwoordelijkheid op te nemen en minstens de sociale dialoog toe te laten.

De vakbonden hebben verzocht om vanuit Mc Donald's België het signaal te geven dat de Amerikaanse directie een halt moet toeroepen aan de wanpraktijken van de betrokken restaurants en dat ze de vrijheid van vereniging voor iedereen moeten vrijwaren.

Als "beste werkgever van België" heeft



ook Mc Donald's België een belangrijke rol te spelen.

Dit geeft wederom aan dat Mc Donald's absoluut de titel van "beste werkgever" niet verdient. In plaats van daden te stellen beperkt men zich tot slogans zoals "de werknemers zijn de beste ambassadeurs van je merk". Theorie en praktijk liggen soms ver uit elkaar.

ABVV HORVAL wenst je een prettige vakantie!

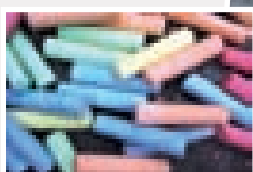
We kleuren Antwerpen sociaal

Ook voor wie er nog aan twijfelde waar het nieuwe stadsbestuur van Antwerpen voor staat, zal het stilaan duidelijk worden. De coalitie van N-VA, VLD en CD&V snijdt diep in de subsidies voor sociale organisaties die op het terrein steun bieden aan de zwakste inwoners van de stad.

Het platform van sociale middenveld organisaties, waaronder het ABVV, is het niet eens met die evolutie. Op initiatief van het platform voerden 800 personen op woensdag 19 juni actie tegen de opmars van een asociaal beleid. Met kleurkrijt en toespraken werden de burgemeester en de voorzitter van het OCMW bekritiseerd voor hun kille aanpak.

Het Antwerps Platform vraagt aandacht voor de grote uitdagingen waar de stad voor staat. Dat zijn het gebrek aan huisvesting, de kinderarmoede, de vergrijzing en vergroening, de superdiversiteit, de groeiende inkomenskloof, de moeilijke toegang tot noodzakelijke gezondheidszorg, de verdunning van het sociale weefsel,... De aangekondigde besparingen in het sociale beleid staan haaks op wat de stad echt nodig heeft. Er is nood aan verdere investeringen in de sociale ontwikkeling van Antwerpen. Een goede samenwerking tussen het stedelijk bestuur en sociale organisaties is hierbij essentieel.

Voor meer foto's van de actie:
Ga naar ABVV-regio Antwerpen op
www.facebook.com/ABVV.regio.Antwerpen



ABVV Seniores regio Antwerpen ■ DAGUITSTAP

La Coupole en lanceerbasis van Eperlecques

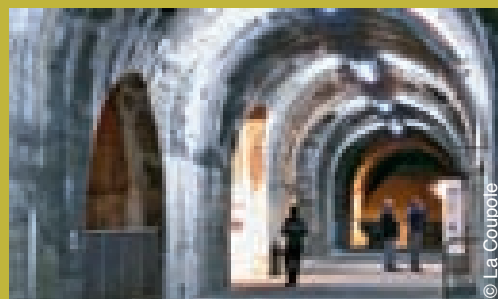
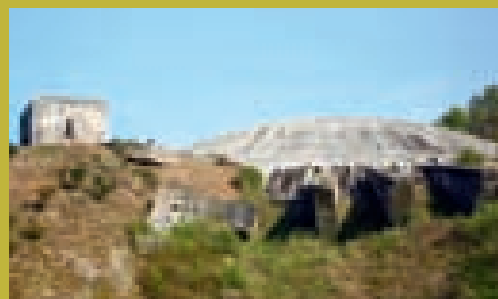
In Noord-Frankrijk, op 5 km van de stad Saint-Omer, ligt La Coupole. Deze gigantische ondergrondse bunker werd in 1943-1944 de nazi's gebouwd om er V2-raketten in op te slaan, ze klaar te maken en te lanceren. De V2 was het geheime wapen waarmee Hitler Londen wou vernietigen en het verloop van de oorlog wilde veranderen. Het was ook het eerste tuig dat tot in de stratosfeer geraakte. Vandaag is La Coupole omgebouwd tot een modern, historisch herdenkingscentrum. In een indrukwekkend kader kan je er kennismaken met de impact van een totale oorlog

en met de etappes van de verovering van de ruimte. Want dat laatste was paradoxaal genoeg het gevolg van de V2-technologie. Talrijke audiovisuele documentaires behandelen de belangrijkste thema's van de Europese collectieve herinnering. Je ontdekt ze op je eigen ritme, dankzij de audiogids.

Deelname omvat:
busreis | toegang tot de site La Coupole en de lanceerbasis | audiobegeleiding | koffiestop met versnapering in leper | driegangen lunch inclusief wijn, water en koffie.

Prijs: 50 euro per persoon
Wanneer: donderdag 26 september 2013
Vertrek: 7 uur | Van Straelenstraat | Antwerpen.

Info en inschrijvingen
Adviespunt | Ommeganckstraat 35 | 1ste verdieping | 2018 Antwerpen | tel. 03 220 66 13 | adviespunt.antwerpen@abvv.be
Betalen kan bij Adviespunt enkel met Bancontact of via overschrijving op het rekeningnummer BE20 1325-2019-3156.





Ga mee naar RimpelRock!

Engelbert Humperdinck | **Natalia Björn Again** | **The Barry White Experience**

De Romeo's & Jan Smit | **Gérard Lenorman**

Roxeanne & André Jr. Hazes | **Café Flamand**

Free Souffriau | **Frank Galan** | **Maarten Cox**

Praktisch: Vertrek tussen 9 en 10 uur.
Vertrekplaats: Antwerpen, andere opstapplaatsen Kempen (onder voorbehoud van voldoende inschrijvingen).
Hou er rekening mee dat we pas na middernacht terug zullen zijn. De juiste vertrekuren, opstapplaatsen en afspraken worden na 15 juli meegedeeld.

Prijs: Bus + ticket: 50 euro voor leden, 55 euro voor niet-leden.

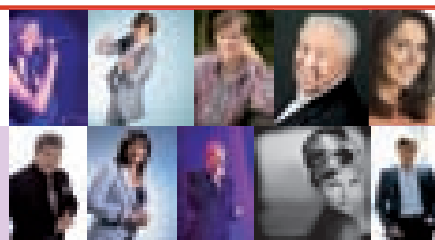
INFO en INSCHRIJVINGEN:
Inschrijven kan tot en met 15 juli.
De inschrijving is pas volledig na betaling!

Adviespunt
Ommeganckstraat 35 (1e verdieping) | 2018 Antwerpen
T: 03 220 66 13 | adviespunt.antwerpen@abvv.be
Betalen kan bij het Adviespunt enkel met Bancontact of via overschrijving op het rekeningnummer BE20 1325-2019-3156

v.u. Dirk Schoeters | Ommeganckstraat 35 | 2018 Antwerpen







SHOWFESTIVAL 2013 DE MICK

Vrijdag 18 oktober 2013

Programma: Seniorenspectacel met: Lou Roman Band en Nadia Golden Memories Singers | Gunther Neefs | Andrei Lugovski | Wendy van Wanten | John Terra | Jacques Raymond | Ivann F G

Zondag 20 oktober 2013

Programma: Seniorenspectacel met: Lou Roman Band en Nadia Golden Memories Singers | Gunther Neefs | Andrei Lugovski | Wendy van Wanten | John Terra | Jacques Raymond | Ivann F G

Prijs: 9 euro leden | 13 euro niet-leden
Waar? Zaal Kielpark | St. Bernardsesteenweg 113 | 2020 Antwerpen
13.00 u. | Aanvang programma: **14.00 u.**

Adviespunt | Ommeganckstraat 35 (1e verdieping) | 2018 Antwerpen
D F F

Reserveren kan vanaf heden tot en met vrijdag 13 september, 12.00u.
De kaarten zijn pas af te halen vanaf 16 september 2013.
F F F D F
volgende rekeningnummer: BE20 1325-2019-3156





Militantenvorming 2013-2014 Provincie Antwerpen

Regio Antwerpen

Basisvorming
Wil je je syndicale basisvorming starten of verder zetten? Dat kan. Je volgt dan 4 basismodules en 2 mandaatmodules gespreid over 3 jaar. ABVV-regio Antwerpen biedt in 2013-2014 alle basismodules aan en alle mandaatmodules OR, CPBW en SA.

Mandaatmodules en themamodules
Heb je jouw basisvorming al beëindigd, dan kan je kiezen uit de mandaat-modules en een uitgebreid aanbod van themamodules. Aarzel niet om meer info op te vragen om die vorming te kiezen die het best aansluit bij jouw persoonlijke behoefte.

Meer informatie over het vormingsaanbod van ABVV-regio Antwerpen?
Bestel het programmaboekje of contacteer ons.
Telefoon: 03 220 67 25 | Fax: 03 220 66 73
E-mail: vorming.antwerpen@abvv.be
Raadpleeg: www.abvv-regio-antwerpen.be

Mechelen+Kempen

Dit jaar ziet onze vorming er iets anders uit. We gaan naar basismodules van telkens 5 dagen. Zowel in de Kempen als in Mechelen kunnen nieuwe kandidaten starten in basismodule 1. Voor degenen die het afgelopen jaar het 1ste basisjaar volgden hebben wij keuze uit verschillende periodes basismodule 2. Militanten die de basisjaren reeds hebben doorlopen, kunnen kiezen uit een aantal themaweken.

Meer informatie over het vormingsaanbod van ABVV Mechelen+Kempen?
Bestel het programmaboekje of contacteer ons.
Telefoon: 015 29 90 42 of 014 40 03 39 | E-mail: ingrid.poortman@abvv.be



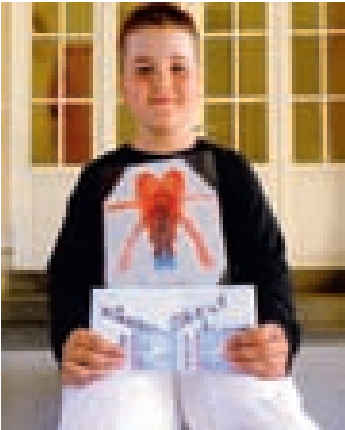
■ 1 JUNI WERELDFEEST LEUVEN

Solidariteit met Colombia

Het ABVV Vlaams-Brabant was naar jaarlijkse gewoonte aanwezig op het Leuvense wereldfeest dat georganiseerd werd op het domein De Bruul.

Dit jaar stond de ABVV-stand in het teken van het solidariteitsproject in de Colombiaanse bloementeel. Wij kozen voor een interactieve aanpak en we plaats-ten een heuse ‘panna-kooi’ op het terrein. In deze voetbalkooi werden 1 tegen 1 tornooitjes gespeeld. Aan de deelnemers werd gevraagd om een vrije bijdrage te schenken en er werden heel wat leuke prijzen verdeeld. Een van de winnaars is Brent Mosselmans (zie foto).

In Colombia worden arbeiders



■ Brent Mosselmans, de gelukkige winnaar van 2 filmtickets.

in de bloemenindustrie zwaar uitgebuit (bedreigd, lange werkdagen, ongezonde werkomstandigheden). Het Vlaams ABVV startte een project op, met als doel de

ondersteuning van de Colombiaanse bloemenvakbond. Syndicaal werk in Colombia getuigt van moed. Jaarlijks worden er in Colombia tientallen syndicalisten gedood. Onze steun vanuit België is daarom levensbelangrijk.

Met het fundraisingproject ‘bakstenen voor Colombia’, ondersteunen wij de Colombiaanse bloemenvakbond in de aankoop van een gebouw, waarvan zij op dit ogenblik huurder zijn. De continuïteit van de werking wordt op deze manier verzekerd en de middelen die vrijkomen kunnen geïnvesteerd worden in heel wat andere zaken, zoals bijvoorbeeld in de juridische verdediging van de uitgebuite arbeiders.





KORTING
BOEKEN, CD's
TICKETS VOOR
THEATERSCHOUWERS

Volen 819 (per 100, 1000-117), 80+, 1000-117, 80+, 1000-117
Kortingen via kaart op het nummer 02/28.41.47

Linux+

ZOO

Panorama

Op zoek naar werk?

Sollicitatie-
tips nodig?

Zoek je een opleiding?

VLAAMS
ABVV

Het ABVV maakt je wegwijs!

Maak een afspraak met onze bijblijfconsulent:
ABVV Vlaams-Brabant: tel. 016 28 41 47

www.vlaamsabvv.be/bijblijvers

ABVV
Vlaams-Brabant

Openingsuren juli en augustus

Maandag8u30 – 12u13u – 17 u

Dinsdag8u30 – 12u

Woensdag8u30 – 12u

Donderdag8u30 – 12u

Vrijdag8u30 – 12u

Tijdens de maanden juli en augustus zijn onze kantoren geopend volgens een aangepaste zomerregeling.

Telefonisch zijn wij bereikbaar van maandag tot donderdag van 13u tot 16u, op vrijdag van 12u tot 13u.

Zitdag

Hoofdkantoor

Adres

Leerbeek, Sint-Genesius-Rode
Sint-Pieters-Leeuw

Halle

Edingensesteenweg 18.1500
tel: 02/356.61.52

Asse

Liedekerke

Gemeenteplein 7, 1770
tel: 053/66.65.59

Landen, Zoutleeuw

Tienen

Leuvensestraat 17, 3300
tel: 016/81.14.13

Overijse, Wemmel

Vilvoorde

Mechelsestraat 6, 1800
tel: 02/251.27.27

Tijdens deze periode, gaan de zitdagen niet door. Wij helpen je graag verder in het bevoegde hoofdkantoor.



Openingsuren juli en augustus
ABVV Horval – voedingscentrale
Leuven

Maandag8u30 – 12u13u – 16 u

Dinsdag8u30 – 12u13u – 16 u

Woensdag8u30 – 12u

Donderdag8u30 – 12u13u – 16u

Vrijdag8u30 – 12u (op afspraak)

Tijdens de maanden juli en augustus is het kantoor te Leuven geopend volgens een aangepaste zomerregeling.

www.abvv-vlaamsbrabant.be

Smartphone?
Scan deze code voor
alle openingsuren



www.horval.be



INFORMEER JE BIJ JOBCONSULT

Info: 50+

Woensdag 3 juli 2013 om 9u tot
11u te Zelzate, Marktstraat 2
meer info: Sofie.dhooge@abvv.be
of tel. 09 265 52 13

meer info: loesje.leysen@abvv.be
of tel. 055 33 90 15

Vrijdag 5 juli 2013 om 9.30u tot
12.30u te Gent, Vrijdagmarkt 9

Dinsdag 30 juli 2013 om 14u tot
16.30u te Dendermonde,
Dijkstraat 59
meer info: trui.devrieze@abvv.be
of tel. 052 259 282

Info: Project Genoeg

Donderdag 4 juli 2013 om 9.30u
tot 14u te Gent, Vrijdagmarkt 9
meer info: irene.tassyns@abvv.be
of tel. 09 265 52 24

Donderdag 4 juli 2013 om 14u
tot 16.30u te Dendermonde,
Dijkstraat 59
meer info: loesje.leysen@abvv.be
of tel. 052 259 288

Info: Controle beschikbaarheid arbeidsmarkt

Dinsdag 23 juli 2013 om 9.30u
tot 12u te Sint-Niklaas,
Vermorgenstraat 9
meer info:
kossomak.kimyeng@abvv.be of
tel. 03 760 04 35

Info: Sollicitatiehulp
Dinsdag 2 juli 2013 om 9.30u tot
12u te Ronse, Stationsstraat 21
meer info:
sophie.demeyer@abvv.be of
tel. 055 33 90 15

Donderdag 25 juli 2013 om 9.30u
tot 14u te Gent, Vrijdagmarkt 9
meer info: irene.tassyns@abvv.be
of tel. 09 265 52 24

**Info: Controle beschikbaarheid
arbeidsmarkt voor jongeren**
Donderdag 18 juli 2013 om
14.30u tot 17u te Gent,
Vrijdagmarkt 9
meer info:
josetta.lahousse@abvv.be of
tel. 09 265 52 32



Dienstverlening

Algemene Centrale & TKD

(bouw, hout & stoffering, schoonmaak, interim, textiel, con-
fectie enz.)

Vakantieregeling

De hoofdkantoren: GENT, AALST, DENDERMONDE en RONSE blijven open in juli & augustus

iedere werkdag van 9u tot 12u
telefonisch bereikbaar van 14u tot 15u
(uitgezonderd op vrijdag)

gesloten op 11 & 12 juli + 15 & 16 augustus

schorsing van alle zittingen van 1 juli tot en met 30 augustus

Prettige vakantie!

Met vriendelijke groeten
De ploeg van de Algemene Centrale ABVV

ABVV Oost-Vlaanderen

Zomerregeling kantoren

1 juli t.e.m. 31 augustus

Dit houdt in dat:

- alle kantoren enkel in de voormiddag geopend zijn, uitzonderlijk in de namiddag en dit op afspraak!
 - in de hoofdkantoren Aalst – Dendermonde - Gent – Ronse - Sint-Niklaas is er van maandag t.e.m. donderdag onthaal voorzien van 14u tot 15u
 - er is geen laatavondopening op donderdag
 - er zijn geen zitdagen in juli en augustus in: Aalter, Berlare, Brakel, Buggenhout, Evergem, Gavere, Haaltert, Herzele, Lede, Lochristi, Maldegem, Merelbeke, Oostakker, Waarschoot, Wondelgem en Zulte.
- De leden van deze afdelingen bieden zich bij voorkeur aan in het dichtstbijzijnde kantoor

Overal gesloten op maandag 1 juli, donderdag 11 juli, vrijdag 12 juli, donderdag 1 augustus, donderdag 15 augustus en vrijdag 16 augustus.

Uitzonderlijk gesloten:

- Kantoor **Aalst** gesloten op maandagnamiddag 22 juli wegens Criterium
- Kantoor **Zottegem** gesloten op maandag 19 augustus en dinsdag 20 augustus wegens Kermis
- Kantoor **Lebbeke** gesloten in juli telkens op donderdagvoormiddag
- Kantoor **Lebbeke** gesloten van 12 augustus tot en met 16 augustus
- Kantoor **Stekene** gesloten van 22 juli tot en met 26 juli en van 19 augustus tot en met 23 augustus

■ Aktivitäten

Senioren

**DAGUITSTAP CÔTE OPALE -
CAP BLANC NEZ EN BOULOGNE SUR MER**

Op zaterdag 7 september 2013

Afspraak vertrek aan Elene kerk om 7.15u en Zottegem Markt om 7.30u
We rijden naar Veurne voor het ontbijt. Via een mooie route langs de Franse kust bereiken we Duinkerke. Vervolgens rijden we door de haven en gaan dan via Calais naar Cap Blanc Nez. Het middagmaal wordt genuttigd in een restaurant te Pernes les Boulonge. Na het namiddagmaal zetten we koers naar Boulogne Sur Mer. Een bezoek aan de stad begint aan de Quai Gambetta met zijn viskraampjes, terrassen en restaurants. Boulogne heeft ook een kasteel, een Château Musée met bijzondere collecties Griekse vazen en Eskimomaskers. We sluiten af bij de Onze-Lieve-Vrouwbasiliek, een pompeuze kerk met een indrukwekkende crypte.

Prijs: Volwassenen 45 euro en kinderen jongere dan 12 jaar betalen 40 euro (vervoer met luxe autocar, ontbijt met koffie + koek, middagmaal, avondmaal, gids en fooi chauffeur inbegrepen)

Info & inschrijven tot donderdag 29 augustus 2013 bij:
 Baele Albecq op tel. 09 360 29 10
 Van Herzele Herman op tel. 09 360 18 36
 Volkshuis op tel. 09 361 81 01
 Org: CC De Brug Zottegem

VAKANTIES AAN ZEE - MIDWEKEN EN WEKEN IN FLORÉAL CLUB BLANKENBERGE

**Van vrijdag 30 augustus tot vrijdag 6 september
en van maandag 9 september tot vrijdag 13 september**

Prijs week: 359 euro per persoon voor leden ABVV
399 euro voor niet-leden
toeslag single 87,50 euro

Prijs midweek: 210 euro per persoon voor leden ABVV
250 euro voor niet leden
toeslag single 50 euro

Info & inschrijven bij Daniëlle op tel. 03 760 04 29



R-ROCK

ZONDAG 11-08-2013 · HASSELT · KIEWIT



Ga mee naar RimpelRock!

- ▶ Engelbert Humperdinck
- ▶ Natalia
- ▶ Björn Again
- ▶ The Barry White Experience
- ▶ De Romeo's & Jan Smit
- ▶ Gérard Lenorman
- ▶ Rosanne & André Jr. Hazes
- ▶ Café Flamand
- ▶ Free Souffriau
- ▶ Frank Galen
- ▶ Maarten Cox

Bus • Ticket 50 euro voor leden, 55 euro niet-leden.
 De busreis op 0622 6016 1000 0101, t/m 0622 6016 1000 0102
 naar aanleiding "RimpelRock 2013"

Opstapplaatsen (onder voorbehoud van voldoende beschikbare plaatsen):
 Gent – Sint-Niklaas – Beveren – Roesse – Aalst – Dendermonde

Inschrijven is verplicht voor 10 juli bij:
 Glenda Van Impe - 055 72 70 24 - glenda.vanimpes@kiewit.be

De laatste opstapplaats en afstapplaats worden na 10 juli meegedeeld.

Reken op een vertrek tussen 5 en 9 uur en een terugkeer na middernacht.

