

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 68STE JAARGANG / NR. 13 / 12 JULI 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

OPZEGTERMIJNEN-CARENZDAG

ARBEIDERS-BEDIENDEN OP GELIJKE VOET



Na een uitputtingsslag onderhandelen, hebben de sociale gesprekspartners samen met minister Monica De Coninck een compromistekst uitgewerkt die de discriminaties tussen arbeiders en bedienden moet opheffen.

pag. **9**

Edito

Door solidariteit,
discriminatie afgeschaft

pag. **3**

Begroting

Waar zitten de besparingen?

pag. **8**

De volgende
De Nieuwe Werker
mag je op 9 september
in je bus verwachten

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.

Volg een beroepsopleiding

Wil je graag werken in een winkel? Heb je interesse in een job in de social profit? Of is een administratief beroep meer iets voor jou? Kopa biedt opleidingen in deze 3 sectoren. Voor meer info surf naar www.kopa.be of contacteer ons. Schrijf je nu in voor één van onze opleidingen die starten in dit najaar!

	Regio Antwerpen Kopa Antwerpen vzw Ommeganckstraat 35 2018 Antwerpen 03 220 67 19 kopa.antwerpen@abvv.be	Kempen Kopa Keerpunt vzw Grote Markt 48 2300 Turnhout 014 40 03 38 chris.bartels@abvv.be	Mechelen Kopa De Nieuwe Volmacht vzw Nieuwe Beggaardenstraat 41 2800 Mechelen 015 20 03 50 arlette.beunen@abvv.be
	Vooropleiding Social Profit Startdatum: 9 september 2013 Einddatum: 6 december 2013 Infodagen: 26/08 en 03/09/2013 grietje.cant@abvv.be	Ingroeï Social Profit Startdatum: 18 september 2013 Einddatum: december 2013 Infodagen: 19/08 en 12/09/2013 chris.bartels@abvv.be	Ingroeï Social Profit Startdatum: 9 september 2013 Einddatum: 20 december 2013 Infodagen: 2 juli 2012 wim.geerinckx@abvv.be
	Klantgericht Kantoormedewerker Startdatum: september 2013 Einddatum: februari 2014 Permanente info's en testing kurt.vanmensenl@abvv.be	Niet georganiseerd in deze regio	Niet georganiseerd in deze regio
	Winkelpersoneel Startdatum: 23 september 2013 Einddatum: 20 december 2013 Permanente info's en testing ann.dierickx@abvv.be	Niet georganiseerd in deze regio	Niet georganiseerd in deze regio

Zomeruurregeling kantoren

ABVV Mechelen+Kempen

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

Arendonk: geen zitting
Berlaar: woensdag en vrijdag: 9u tot 12.30u
Bornem:maandag en donderdag: 9u tot 12u
Duffel: dinsdag: 9u tot 12.30u
Geel, Herentals, Mol, Turnhout: maandag t.e.m. vrijdag: 9u tot 12.30u
Heist o/d Berg: maandag t.e.m. donderdag: 9u tot 12.30u
Lier: maandag, woensdag,donderdag en vrijdag: 9u tot 12.30u
Mechelen: maandag t.e.m. vrijdag: 9 u tot 12.30u

Rijkevorsel: geen zitting
Westerlo: woensdag: 9u tot 12.30u
Willebroek: maandag t.e.m. vrijdag 9u tot 12u

Extra openingen:
Berlaar: maandag 1 en 8/7 en maandag 5/8: 13.30 tot 18u
Bornem: dinsdag 2 en 9/7 en dinsdag 6/8: 13u tot 17u30
Geel, Herentals, Mol, Turnhout: maandag 1 en 8/7 en maandag 5/8: 13.30 tot 18u30
Heist o/d Berg: dinsdag 2 en 9/7

en dinsdag 6/8: 13.30 tot 18u
Lier: maandag 1 en 8/7 en maandag 5/8: 13.30 tot 18u
Willebroek: donderdag 4/7 en donderdag 1 en 8/8: 13u tot 17.30u
Consulteer steeds www.abvvmechelenkempen.be voor de meest recente informatie.
Wegens feest- en brugdagen zijn alle kantoren in de regio Mechelen en Kempen gesloten op 11, 12 en 22 juli en op 15 en 16 augustus.

ABVV Regio Antwerpen

Tijdens de zomermaanden schakelen een aantal kantoren van ABVV in de regio Antwerpen over op een zomeruurregeling.

Van maandag 24 juni t.e.m. vrijdag 6 september is het ABVV- kantoor:
• op Linkeroever gesloten op donderdag. Het kantoor is wel open op maandagvoormiddag en woensdagnamiddag.
• Zwijndrecht gesloten op vrijdag. Het kantoor is wel open op maandagnamiddag en woensdagvoormiddag.
• op het Kiel gesloten.

In de zomerperiode kunnen de leden volgens de gewone uurregeling terecht in het: ABVV-dienstencentrum in 2660 Hoboken | Dr. Coenstraat 51 | 03 827 53 00.

Van maandag 10 juni t.e.m. vrijdag 6 september is het ABVV- kantoor:
• in Wilrijk gesloten.
In de zomerperiode kunnen de leden volgens de gewone uurregeling terecht in het: ABVV-dienstencentrum in 2660 Hoboken | Dr. Coenstraat 51 | 03 827 53 00.

Van maandag 24 juni t.e.m. vrijdag 6 september is het ABVV- kantoor in:

• Ekeren gesloten.
• Berendrecht gesloten.
• Kalmthout gesloten.
In de zomerperiode kunnen de leden volgens de gewone uurregeling terecht in het: ABVV-dienstencentrum in 2950 Kapellen | Dorpsplein 9 | 03 664 67 49.

Van maandag 24 juni t.e.m. vrijdag 6 september is het ABVV- kantoor in:
• Brasschaat gesloten.
• Schoten gesloten op maandagnamiddag en woensdagnamiddag. Het kantoor is wel open op maandag, woensdag en op donderdagvoormiddag.
• Gooreind gesloten.
In de zomerperiode kunnen de leden volgens de gewone uurregeling terecht in het: ABVV-dienstencentrum in 2170 Merksem | Bredabaan 521 | 03 646 25 90.

Van maandag 24 juni t.e.m. vrijdag 6 september is het ABVV- kantoor in:
• Kontich gesloten op dinsdag. Het kantoor is wel open op maandagvoormiddag, woens-

dagnamiddag en donderdagvoormiddag.
In de zomerperiode kunnen de leden volgens de gewone uurregeling terecht in het: ABVV-dienstencentrum in 2850 Boom | Antwerpsestraat 33 | 03 888 00 09.

Van maandag 24 juni t.e.m. vrijdag 6 september is het ABVV- kantoor in:
• Wijnegem gesloten.
In de zomerperiode kunnen de leden volgens de gewone uurregeling terecht in het: ABVV-dienstencentrum in 2100 Deurne | Frank Craeybeckxlaan 79 | 03 324 24 11.

De andere kantoren van ABVV-regio Antwerpen houden in juli en augustus de gewone uurregeling. Consulteer steeds www.abvvantwerpenkantoren.be voor de meest recente informatie.

Wegens feest- en brugdagen zijn alle kantoren in de regio Antwerpen gesloten op 11 en 22 juli en op 15 en 16 augustus.



Infosessies voor werkzoekenden

Dinsdag 17 september 2013 van 13.30 tot 16.30u
Infosessie **PAS WERKLOOS, WAT NU?**

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

Maandag 23 september 2013 van 13.30 tot 16.30u
Infosessie **WERKZOEKENDEN VANAF 50 JAAR**

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

Donderdag 26 september 2013 van 13.30 tot 16.30u
Infosessie **WAT GEBEURT ER MET MIJN DOP?**

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

▶ Deze infosessies zullen doorgaan in de Ommeganckstraat 53 | 2018 Antwerpen.

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

TERUGSTUURSTROOK DNW 12-07-2013

Naam _____
Voornaam _____
Straat _____ Nr _____ Bus _____
Postnummer _____ Woonplaats _____
Tel of GSM _____

- ☐ Ik wil deelnemen aan de infosessie **PAS WERKLOOS, WAT NU?** op 17-09-2013
☐ Ik wil deelnemen aan de infosessie **WERKZOEKENDEN VANAF 50 JAAR** op 23-09-2013
☐ Ik wil deelnemen aan de infosessie **WAT GEBEURT ER MET MIJN DOP?** op 26-09-2013

De ondergetekende geeft hiermede toestemming de door hem/haar verstrekte gegevens voor intern gebruik te verwerken in de databank van ABVV-regio Antwerpen, mits raadpleging en eventuele correctie door betrokkene steeds mogelijk is conform de wet van 8.12.1992 betreffende bescherming van de persoonlijke levenssfeer.
Deze info's worden georganiseerd door Vorming & Actie regio Antwerpen vzw i.s.m. ABVV Bijblijfwerving

Ben je werkloos en wil je met de computer leren werken?



PC Start

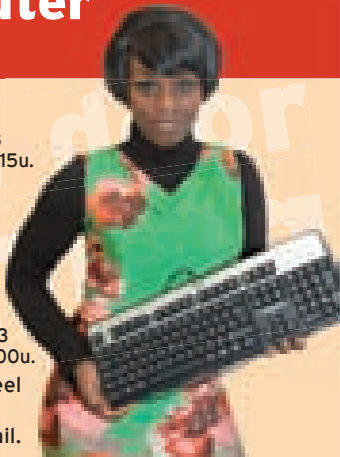
Start 9 september 2013 | einde 10 oktober 2013 van maandag t.e.m. donderdag van 13.00 tot 16.15u.

Deze cursus is voor absolute beginners. Je leert het toetsenbord en de muis te gebruiken. Je maakt kennis met Word, Excel, Internet en e-mail.

PC Start+

Start 16 september 2013 | einde 10 oktober 2013 van maandag t.e.m. donderdag van 8.45 tot 12.00u.

Deze cursus is voor beginners met een heel beperkte basiskennis computer. Je leert werken met Word, Excel, Internet en e-mail.



Inschrijven kan tot 14 augustus 2013. Inschrijven betekent niet dat je automatisch kan deelnemen. We nemen nog contact met je op.

Plaats cursus: Ommeganckstraat 53 | 2018 Antwerpen

Heb je interesse? Stuur onderstaande strook op naar: Vorming & Actie werkzoekenden | Ommeganckstraat 35 | 2018 Antwerpen

TERUGSTUURSTROOK DNW 28-06-2013

Naam _____
Voornaam _____
Geboortedatum _____
Straat _____ Nr _____ Bus _____
Postnummer _____ Woonplaats _____
Tel of GSM _____

- Ik heb interesse in de* ☐ cursus **PC Start** die begint op 9 september 2013
☐ cursus **PC Start+** die begint op 16 september 2013

De ondergetekende geeft hiermede toestemming de door hem/haar verstrekte gegevens voor intern gebruik te verwerken in de databank van ABVV-regio Antwerpen, mits raadpleging en eventuele correctie door betrokkene steeds mogelijk is conform de wet van 8.12.1992 betreffende bescherming van de persoonlijke levenssfeer.
Deze info's worden georganiseerd door Vorming & Actie regio Antwerpen vzw i.s.m. ABVV Bijblijfwerving



De Nieuwe Werker neemt een welverdiende rust. Het volgende nummer van jouw syndicaal blad ligt op vrijdag 6 september in de brievenbus.

Het ABVV-regio Antwerpen en het ABVV Mechelen+Kempen wensen alle leden een zonnige vakantieperiode.

■ ‘COLLECTIF D'ALPHABÉTISATION’

40 jaar strijd voor alfabetisering in Brussel



Alles begint 40 jaar geleden, met ABVV-militanten, zowel Belgen als migranten, die zich inzetten voor de alfabetisering van geïmmigreerde werknemers ...

Eind jaren zestig, nadat de Italiaanse immigratie is opgehouden als gevolg van de mijnramp in Marcinelle, doet de regering een beroep op Marokkaanse arbeidskrachten. In 1968 komen immigranten, vakbondsmilitanten bij het ABVV, en ook Marokkaanse en Belgische intellectuelen in actie: ze organiseren avondlessen voor de nieuwe immigranten, die veelal analfabeet zijn. Er bestaat in België op dat ogenblik immers niets voor alfabetisering van volwassenen! De eerste lessen worden gegeven in de ABVV-werkloosheidsdienst in Sint-Gillis door vrijwilligers, militanten

gedreven door solidariteit en die niet afhankelijk willen zijn van de overheid. Ze aanvaarden alleen de belangrijke - steun van ABVV-Brussel die hen lokalen in Sint-Gillis ter beschikking stelt. Van 1969 tot 1982 vormen drie pijlers de basis van het Collectif Alpha: Belgische en Marokkaanse **militanten**, die de alfabetiseringscursussen organiseren, **het ABVV**, als verdediger van de werknemers, en migrantenverenigingen waaronder de **RDM** (Regroupement démocratique marocain).

De vormingsmedewerkers starten van nul: er is heel wat denkwerk, studie, inventiviteit nodig, want gestructureerde praktijkervaring op vlak van alfabetisering ontbreekt volledig. Maar vast staat dat ze kiezen voor de emancipatiebevorderende aanpak in de geest van Paolo Freire. Begin jaren zeventig komt de eerste ‘oliecrisis’ waarbij heel wat ontslagen vallen. Er worden overdag alfabetiseringslessen georgani-

seerd voor werkloze buitenlanders en al heel gauw komen er ook Belgische werklozen op af. Het is de tijd van de eerste betogingen voor regularisatie van clandestiene werknemers.

Er zijn ook Belgische analfabeten...

Dat beseft men als in de jaren tachtig de economische crisis toeslaat. De werkloosheid neemt toe, de werkgevers stellen hogere eisen en niet goed kunnen lezen, schrijven en rekenen wordt een echte handicap! Het Collectif Alpha gaat zich nu volop toeleggen op alfabetisering in België want, zoals in de platformtekst staat: analfabetisme staat democratie in de weg. En dus zijn er meer werkkrachten, middelen en een betere structuur nodig: het Collectief wordt een vzw, die dan toch op zoek gaat naar financiering. De overheid erkent eindelijk dat alfabetiseringswerk nodig is; ze komt met subsidies over de brug en het werk van het Collectif

Alpha valt onder het label Permanente Vorming.

Een enorme vraag naar alfabetiseringslessen

Bij het begin van de jaren 2000 neemt de diversiteit in nationaliteiten sterk toe. De clandestiene werknemers zijn ‘mensen zonder papieren’ geworden, maar ze worden nog altijd het land uitgewezen. Tussen 2007 en 2012 maakt het beleid van activering van werklozen dat het publiek van het collectief met 50% volledig uitkeringsgerechtigde werklozen toeneemt.

En zo zijn we aanbeland in 2013 ...

Er zijn nu meer dan 650 deelnemers, die in 2012 samen 133.335 uren cursus volgden, er zijn 31 groepen cursisten op 5 verschillende plaatsen (3 vormingscentra en 2 scholen), meer dan 40 betaalde medewerkers, er is een documentatiecentrum uitgebouwd waar

meer dan duizend lezers zowat 8.000 werken tot hun beschikking hebben; en het Collectief heeft publicaties over alfabetisering op zijn actief die zowel in België als daarbuiten als naslagwerk gelden.

Het Collectif Alpha heeft altijd geprobeerd trouw te blijven aan zijn uitgangspunt en zoals in elke fase van zijn geschiedenis, denkt het ook nu vooruit: Hoe kan het, intern en binnen de sector, kwaliteitsvolle pedagogische reflectie in stand houden, voeden en verspreiden?

Hoe moet het vechten voor behoud van het recht op alfabetisering voor allen? Hoe kan het de uitsluiting en de toenemende verarming van zijn publiek tegengaan? Hoe vermijdt het ingezet te worden bij een beleid van sociale controle? Hoe kan het voortwerken vanuit een invalshoek van individuele en collectieve emancipatie?

Meer weten?
www.collectif-alpha.be



Linx+ Tongeren

Dinsdag 3 september: **Linx+ dag**
Meer info en inschrijvingen bij Ivo Huybrechts | 012 26 29 11 | ivo.huybrechts@pandora.be

Carpe Diem Houthalen

Vrijdag 12 juli: Carpe Diem feest!
Ambiance verzekerd door onze reisgids Jos Roofthoofd, een heerlijk viergangen diner en muziek door DJ Paul Thoelen en onze tombola met vele mooie prijzen! Prijs €29/per persoon. Aanvang om 17 uur in zaal De Kring. Snel inschrijven is de boodschap!
wasil.tokarek@cdlim.be | 011 52 35 36 (liefst na 18u)

SendH Houthalen

Voor meer info en inschrijven kan je terecht bij Anna Coonen | 0496 83 31 56 | annacoonen@hotmail.com

Zondag 14 juli: **Fietsen, Verrassingstocht**
Samenkomst om 9.45u op de parking van de Abdijhoeve.

Zondag 28 juli: **Fietsen met een bezoek en rondleiding in brouwerij Ter Dolen**
Samenkomst om 8.45u op de parking van de Abdijhoeve.

Zondag 11 augustus: **Fietsen naar Koersel Kapelleke**
Samenkomst om 9.45u op de parking van de Abdijhoeve.

Zondag 25 augustus: **Gezellige fietstocht naar domein Bovy**
Samenkomst om 9.45u op de parking van de Abdijhoeve.



Zondag 29 september: **Culinaire eetdag** met 4-gangenmenu
Een flink deel van de opbrengst gaat naar vzw helpende Handen voor Nepal. Kaarten kan je bekomen bij: Anna Coonen | 0496 83 31 56, bij Jules D'Oultremont | 0478 61 42 83, Jaak Vliegen | 0473 88 53 93 of bij René D'Oultremont | 0495 88 68 27

Het Virveld

Woensdag 24 juli: Kienavond
Info: Jan Braun | 0479 65 66 44 | jantjebraun@hotmail.com

Vriendenkring TKD

Zaterdag 31 augustus: **Uitstap Alden Biesen** met wandeling en BBQ
Info en inschrijving: 011 22 84 41 of 0477 43 87 73 | Billingerstraat 65, 3500 Hasselt | via.rogerdessers@skynet.be

C.C. Bitmappers

Zaterdag 14 september: **Uitstap Mechelen**
Info en inschrijving: www.bitmappers.be of bij Jan Miermans

Het Cabaljon

Zondag 22 september: **Familiehappening**
Info en inschrijving: Guido Bulen | 0497 21 60 43

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**
Info en inschrijving: Linx+ Maryscha Malina | 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		
Eisden	9u -11.45u	13.30u - 16u	9u -11.45u	9u -11.45u	
Genk	9u -11.45u	13.30u - 16u	9u -11.45u	9u -11.45u	
Hasselt	13.30u - 16u	13.30u - 16u	9u - 12u	9u - 12u	9u -11.45u
Herk de Stad	9u -11.45u	9u -11.45u	13.30u - 16u	13.30u - 16u	
Heusden	9u -11.45u	9u -11.45u			
Houthalen	13.30u - 16u	13.30u - 16u	13.30u - 16u	13.30u - 16u	
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		
Maaseik	9u -11.45u	13.30u - 16u		13.30u - 16u	
Neerpelt	9u -11.45u		13.30u - 16u		
Peer			13.30u - 16u		
Sint Truiden	9u -11.45u	9u -11.45u	9u -11.45u		
Tessenderlo	13.30u - 16u	9u -11.45u		13.30u - 16u	
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

Hulp van VDAB slaat om in controle

Met dit verhaal tonen we hoe de hulp van de VDAB kan omslaan in controle. Wacht niet tot het zover is, contacteer ons tijdig!

HET VERHAAL

Ons lid is reeds jarenlang verkoopster in verschillende winkelketens. Door een faillissement wordt ze werkloos. Ze is 48 jaar. Blijkbaar is het jammer genoeg niet vanzelfsprekend om op die leeftijd als verkoopster terug aan de slag te gaan. Ze solliciteert voortdurend, maar zonder succes.

Na een tijdje roept de VDAB haar op en stelt haar een traject voor. Ze wordt met aandrang gevraagd om een overeenkomst te ondertekenen waarbij ze de hulp van een uitzendbureau aanvaardt. Dit bureau wordt door de VDAB betaald om hulp te bieden. In de sector noemen ze dit een 'tender'. Ze denkt: "Misschien niet zo

slecht, die hebben misschien interessantere vacatures...".

Daaropvolgend biedt ze zich aan bij het uitzendbureau om vacatures te krijgen zodat ze kan solliciteren. De medewerker van het uitzendbureau vertelt haar dat ze om de 14 dagen moet komen tonen dat ze wel echt solliciteert. Ons lid bewijst met een map die uitpuilt van de sollicitaties dat ze alleen kan geholpen worden met vacatures. Waarop de uitzendconsulent antwoordt: "Mevrouw, wij worden door de VDAB betaald om u te controleren!". Ons lid zegt dat dit niet de bedoeling is en schrijft op het papier dat het kantoor haar voorlegt dat ze de 'hulp' van dit kantoor niet nodig heeft.

DE AFLOOP

Het uitzendkantoor laat weten dat ons lid de begeleiding niet wil. De VDAB besluit dat ze niet werkwilgig is en voorziet de RVA te laten weten dat ze de uitkering kunnen stopzetten. Ons lid ontvangt de zogenaamde transmissie of A8, de melding dat het dossier overgaat naar de RVA.

Gelukkig komt mevrouw langs en wordt het verhaal door Jobconsult opgepikt. Sophie, onze consulent, maakt duidelijk dat ze wel degelijk kan protesteren en dit door snel een klacht in te dienen bij de ombudsdienst.

ABVV Oost-Vlaanderen

Je hebt problemen met de VDAB?

- Je kreeg een brief – een A8?
- Er wordt gesproken over een transmissie naar RVA?
- Je kreeg een melding dat je de trajectovereenkomst niet volgt?

Dit kan leiden tot stopzetting van je uitkering!

Niet akkoord met de A 8?
Reageer binnen de 5 dagen:

- Of, bij de klachtendienst van de VDAB.
- Of, bij de ombudsdienst van de SERR

SERR Gent en rondom Gent
t.a.v. Liesbet Van Looveren
Seminariestraat 2 - 9000 Gent

Hulp nodig?
Contacteer direct je vakbond

mbudsdienst

Dit ABVV-lid wordt verder geholpen door VDAB en heeft haar uitkering behouden. We vragen ons af hoeveel mensen in een soortgelijke situaties terechtkomen. Wacht niet tot je vakbond dit toevallig oppikt!

- Zit je in een traject bij VDAB, neem eerst contact op met ABVV-jobconsult alvorens je een overeenkomst ondertekent.
- Jobconsult schept duidelijkheid over je traject en vertelt je wat te doen als het traject tegenvalt.
- Contact: jobconsult.gent@abvv.be; jobconsult.dendermonde@abvv.be; jobconsult.aalst@abvv.be; jobconsult.ronse@abvv.be; jobconsult.sint-niklaas@abvv.be

HAALTERN

Vanaf 1 september gelden nieuwe openingsuren voor het kantoor Haaltert: op dinsdag open van 14 tot 17u.

Loopbaanbegeleiding: wat verandert er voor jou?

Vanaf 1 juli 2013 begeven we ons met ABVV-loopbaanbegeleiding in het zogenaamde nieuwe 'loopbaanlandschap'. Een duur woord voor wat eigenlijk neerkomt op een nieuwe bron van subsidies.

GRATIS VOOR ABVV-LEDEN

Loopbaanbegeleiding is en blijft gratis voor ABVV-leden en iedere werknemer met minstens een jaar werkervaring heeft er om de 6 jaar recht op.

STILSTAAN BIJ JE LOOPBAAN

Ook inhoudelijk verandert er niets. Loopbaanbegeleiding doet je via gesprekken, opdrachten en tests

uitgebreid stil staan bij je loopbaan, meer bepaald bij vragen als 'waar ben ik goed in', 'welke jobs passen bij mij' en 'wat verwacht ik van een job'. Ook op alle praktische vragen (opleidingsmogelijkheden, tijdscrediet, solliciteren,...) die daar onvermijdelijk uit voortvloeien, geven wij graag een antwoord. ABVV-loopbaanbegeleiding streeft naar waardig werk voor iedereen, met bijzondere aandacht voor 50-plussers.

LOOPBAANCHEQUE

Als je loopbaanbegeleiding wilt volgen, dien je voortaan eerst bij de VDAB een loopbaancheque aan te

vragen die je recht geeft op 4 uur begeleiding. Zo'n cheque kost 40 euro, maar die krijg je als ABVV-lid op korte termijn terugbetaald door ABVV Oost-Vlaanderen. Als 4 uur begeleiding niet volstaat – wat meestal het geval is – kan je nog een loopbaancheque bijbestellen aan dezelfde voorwaarden.

Meer info over loopbaanbegeleiding? Vragen over loopbaancheques? Hoog tijd om richting te geven aan je loopbaan? Mail ons op loopbaanbegeleiding.oostvlaanderen@abvv.be of surf naar www.abvvloopbaanbegeleiding.be

HET ABVV JONGERENTEAM
KOMT DEZE ZOMER
NAAR JE TOE!

EEN
TRIO
WERKT



Piep je arbeidsrelatie
niet tot het einde van je baan?
De oplossing staat voor je.

WAAR VIND JE ONS ?

Za 29/06
Za 13/07
20/07 - 29/07
Wo 25/09

Markt Aalst
Festivalweide Rock Zottegem
Gentse Feesten
Student Kick off Gent

Zomerregeling Kantoren

ABVV Oost-Vlaanderen

1 JULI T.E.M. 31 AUGUSTUS

Dit houdt in dat:

- alle kantoren enkel in de voormiddag geopend zijn, uitzonderlijk in de namiddag op afspraak.
- in de hoofdkantoren Aalst – Dendermonde - Gent – Ronse - Sint-Niklaas is er van maandag t.e.m. donderdag onthaal voorzien van 14 tot 15u.
- er is geen laatavondopening op donderdag
- er zijn geen zitdagen in juli en augustus in: Aalter, Berlare, Bra-

kel, Buggenhout, Evergem, Gavere, Haaltert, Herzele, Lede, Lochristi, Maldegem, Merelbeke, Oostakker, Waarschoot, Wondegem en Zulte.

De leden van deze afdelingen bieden zich bij voorkeur aan in het dichtstbijzijnde kantoor.

Overall 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 is in juli gesloten op donderdagvoormiddag.

Kantoor Lebbeke is gesloten van 12 augustus tot en met 16 augustus.

Kantoor Stekene is gesloten van 22 juli tot en met 26 juli en van 19 augustus tot en met 23 augustus.

LANGER WERKEN? ANDERS GAAN WERKEN ... EEN NOODZAAK!

Onder druk van de vergrijzing woedt al jarenlang discussie rond langer werken. De regering heeft in dit kader reeds maatregelen genomen om de leeftijd van zowel brugpensioen als pensioen op te trekken. Het is dus een feit dat we langer moeten werken, maar kunnen we dit wel in de huidige arbeidsomstandigheden? Als vakbond willen we vermijden dat oudere werknemers massaal worden afgedankt, of aan de mutualiteit verzeilen. En wat doen de werkgevers op vandaag, voeren zij een leeftijdsbewust personeelsbeleid of niet? Vanuit deze bezorgdheid organiseerde ABVV-Metaal een grootschalige enquête rond “Werkbaar werk”. Er werd gebruik gemaakt van een wetenschappelijke enquête opgesteld door de FOD werkgelegenheid en sociaal overleg. Ze werd verspreid in 52 West-Vlaamse metaalbedrijven, en meer dan 3.400 arbeiders hebben deelgenomen.

Uit onze analyse blijkt duidelijk dat het niet alleen oudere werknemers zijn die af te rekenen hebben met stress en gezondheidsproblemen die veroorzaakt worden door de fysieke omstandigheden en psychosociale factoren op hun werk. In de

huidige arbeidsomstandigheden is werken tot 65 onmogelijk. Werkgevers moeten resoluut kiezen voor de duurzame inzetbaarheid van al hun werknemers (zowel jong als oud). Anders gaan werken is dringend nodig.

TE HOGE WERKDruk EN Fysiek ZWAAR BELASTEND WERK

“Chefs en leidinggevend zijn vaak alleen maar bezig met hun productie en het halen van de doelstellingen. Meer aandacht voor de arbeider door chefs, en hun rol als coach ernstig nemen, zou nochtans een win-win kunnen worden. Arbeiders die op een positieve en ondersteunende manier behandeld worden, zullen ook ten goede komen aan de productiviteit van hun bedrijf.”

Vlaanderen is bekend voor zijn hoge productiviteit en zijn noeste werkers. Dit blijkt ook uit onze resultaten, maar liefst 85% van alle metaalarbeiders voelt zich na het werk uitgeput en heeft nood aan recuperatie. Bovendien is 68% van alle geënquêteerden in het afgelopen jaar al minstens 1 keer ziek gaan werken. Dus ja, onze productiviteit zal hoog zijn, maar dit alles heeft duidelijk ook invloed op de

levenskwaliteit van onze arbeiders. 40% ervaart dagdagelijks stress, en meer dan de helft van alle arbeiders klaagt over nek-, schouder- en rugpijnen. Dergelijke resultaten tonen aan dat werken tot 65 op vandaag geen optie is. Anders gaan werken is dringend nodig.

DUURZAAM WERK(EN)

“Wanneer werkgevers pleiten om ons langer aan het werk te houden, dan moeten ze ook de reflex hebben en aftoetsen of dit in hun eigen bedrijf ook effectief mogelijk is. Op vandaag is de arbeider meer en meer een wegwerpproduct die na jaren hard werken en inzet, respectloos aan de kant wordt geschoven bij chronische medische klachten. Anders gaan werken, moet langer werken mogelijk maken en hierin moet iedere individuele werkgever zijn verantwoordelijkheid opnemen.”

De afbouw van zowel (halftijds) brugpensioen als tijdskrediet door de overheid zijn wat ABVV-Metaal betreft een verkeerd signaal. Dergelijke systemen kunnen ouderen net de kans bieden om een gezondere balans te vinden tussen werk en privé. Zonder “werkbaar werk”, blijft

brugpensioen (of volgens de nieuwe naam SWT) de enige correcte manier om de arbeidsmarkt te verlaten: de ex-werkgever neemt dan zijn verantwoordelijkheid en betaalt maandelijks een aanvullende vergoeding. Dit is werknemers naar waarde schatten, en is een veel socialere maatregel dan mensen dumpen in de werkloosheid. Dit laatste is pure wegwerpmentaliteit. De citroen tot de laatste druppel uitpersen en daarna achteloos dumpen. Maatregelen dringen zich op. ABVV-Metaal pleit voor “duurzame inzetbaarheid” en “werkbaar werk”. Werkgevers moeten dringend aandacht besteden aan, en durven kiezen voor verbeteringen in vier aandachtsdomeinen: het terugdringen van stress op de werkvloer, een betere ergonomie, zorgen voor uitdagende en motiverende jobs, en zorgen voor een betere balans werk/privé. Concrete maatregelen moeten werknemers de mogelijkheid bieden om langer aan het werk te blijven, en zullen er in de bedrijven voor zorgen dat onze arbeiders terug arbeidsvreugde ervaren. En neen, dit zal niet alleen de arbeiders ten goede komen, ook werkgevers zullen hiervan de vruchten plukken, en een positieve

invloed hebben op onze maatschappij. Dit is anders gaan werken ! Geen oorlogsverklaring ! Wel een uitdaging !

ABVV-Metaal wil samen met de werkgevers werken aan een betere werkomgeving en arbeidsomstandigheden. Als mogelijke opportuniteiten zien wij hier bv. betere opleiding van arbeiders (o.a. via Tofam, het Tewerkstellings- en opleidingsfonds Metaal), het opmaken van een grondige cao 104 (rond leeftijdsbewust personeelsbeleid), arbeiders meer inspraak geven en leidinggevend coachende vaardigheden bijbrengen. Want het is vijf voor twaalf voor de industrie. Nochtans is en blijft de industrie voor ons een heel belangrijke welvaarts pijler. Als sociale partners willen wij dan ook graag meebouwen aan een nieuw en positief imago voor de industrie in Vlaanderen. Pas dan zullen jongeren opnieuw bewust kiezen voor technische beroepen. Hopelijk weigert men de uitgestoken hand niet.

Contactpersoon:
John Debrouwere - 0475513528
jdebrouwere@abvwmetaal.org

WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

MIJN DOPGELD? ALS IK ALS SCHOOLVERLATER VAN 2012... DOPGELD AANVRAAG IN 2013!

Vroeger noemden we dat ‘wachttuitkeringen’, nu spreken we van... *inschakelingsuitkeringen*.

Als je uit school komt, ga je op zoek naar een eerste job. Als je geluk hebt vind je direct voltijds werk, soms vind je (eerst) maar parttime werk. Soms vind je jammer genoeg geen job. Of heb je wel al een baan gevonden, maar is die niet blijven duren.

Als je uit school komt en je hebt je laten inschrijven bij de VDAB (werkwinkel) als werkzoekende, dan heb je na een bepaalde wachttijd (de *beroepsinschakelingstijd*), én als je voldoet aan alle andere voorwaarden, recht op die inschakelingsuitkeringen.

Die wachttijd (beroepsinschakelingstijd) duurt voor iedereen 12 maanden.

Dat betekent dat je als schoolverlater van 2012 inschakelingsuitkeringen kan aanvragen vanaf vroegste 29 juli 2013. Tenminste, als je op het ogenblik van die aanvraag geen job hebt of geen voltijdse job hebt. Alleen wie in juli 2012 al zou gewerkt hebben (met een gewoon contract, niet als jobstudent!), kan eventueel vroeger (= ten vroegste vanaf 28/6/2013) dopgeld krijgen.

Opgelet: ook als je vorig jaar uit school gekomen bent, en op het ogenblik dat je recht zou krijgen op uitkeringen (dus meestal 29/07/2013) een parttime job hebt, moet je waarschijnlijk een aanvraag doen om je rechten voor later te behouden. Zelfs al heb je op dat moment zelf geen recht op dopgeld (inschakelingsuitkeringen).

Om inschakelingsuitkeringen te krijgen (of om je rechten te behouden als je als schoolverlater met een parttime job bezig bent), moet je je inschrij-

ving bij de VDAB (werkwinkel) bevestigen én moet je een aanvraag doen bij onze werkloosheidsdienst. Doe dit zeker tijdig, want je hebt maar een beperkte periode om je inschrijving te bevestigen en je aanvraag te doen.

Onze werkloosheidsdienst zal je helpen om alle nodige documenten op te maken en/of te verzamelen. Ook zullen onze medewerkers je alle regels uitleggen waaraan je moet voldoen om je geld te krijgen, en om het niet te verliezen. Want als schoolverlater met inschakelingsuitkeringen ben je aan een aantal regels gebonden, en die zijn niet altijd eenvoudig. Je grondig laten informeren is dus zeker aangeraden.

Wat je zeker nodig hebt voor je dossier, is een attest van je vroegere middelbare school dat je studies daar recht geven op

uitkeringen. Je kunt zo’n blanco formulier (C109/36-ATTEST) bij ons krijgen, maar misschien heb je op het einde van je studies al een ingevuld exemplaar gekregen in je school. Breng dat dan zeker mee. Als je na je middelbare studies ook hogere studies beëindigd hebt, kan je ook een kopie van je diploma hoger onderwijs meebrengen in plaats van dat formulier. En je hebt ook een formulier C109/36-AANVRAAG nodig. Dit formulier moet aangevuld worden door de VDAB. Ook dit formulier kun je vooraf bij ons komen afhalen.

Heb je twijfels of je voldoet aan de voorwaarden om inschakelingsuitkeringen te kunnen krijgen, of heb je andere vragen: kom ook dan zeker langs bij onze werkloosheidsdienst. Het is altijd beter om grondig geïnformeerd te zijn.

ABVV verlofregeling 2013

Kantoren die gedurende de verlofperiode permanent (maar beperkt) open zijn

↓

VAN MAANDAG 15 JULI T.E.M. VRIJDAG 16 AUGUSTUS	
ENKEL IN DE VOORMIDDAG OPEN	
maandagvoormiddag	→ van 9u - 12u
dinsdagvoormiddag	→ van 9u - 12u
donderdagvoormiddag	→ van 9u - 12u
vrijdagvoormiddag	→ van 9u - 12u

→ Blankenberge
→ Brugge

→ Diksmuide
→ Ieper

→ Izegem
→ Kortrijk

→ Menen
→ Oostende

→ Roeselare
→ Torhout

→ Veurne
→ Waregem

VOLLEDIG GESLOTEN - VAN MAANDAG 22 JULI T.E.M. VRIJDAG 16 AUGUSTUS

↓

Avelgem → Ga naar Waregem	Knokke → Ga naar Blankenberge	Poperinge → Ga naar Ieper	Wervik → Ga naar Menen	Zeebrugge → Ga naar Blankenberge
Harelbeke → Ga naar Waregem	Oostkamp → Ga naar Brugge	Tielt → Ga naar Izegem	Wevelgem → Ga naar Menen	Zedelgem → Ga naar Torhout

VOLLEDIG GESLOTEN - VAN MAANDAG 8 JULI T.E.M. VRIJDAG 23 AUGUSTUS

↓

Beernem → Ga naar Brugge	Eernegem → Ga naar Diksmuide of Oostende	Ingelmunster → Ga naar Izegem	Kortemark → Ga naar Diksmuide	Oudenburg → Ga naar Oostende
Bredene → Ga naar Oostende	Gistel → Ga naar Oostende	Jabbeke → Ga naar Torhout	Ledegem → Ga naar Izegem	St-Kruis → Ga naar Brugge
De Panne → Ga naar Veurne	Houthulst → Ga naar Diksmuide	Koekelare → Ga naar Diksmuide	Nieuwpoort → Ga naar Veurne	Zwevezele → Ga naar Izegem

Alle kantoren zijn gesloten op donderdag 15 en vrijdag 16 augustus

EDITO

Door solidariteit, discriminatie afgeschaft: een belangrijke sociale vooruitgang

Er zijn compromissen die de schade beperken en compromissen die een vooruitgang betekenen. Het compromis over de aanzet tot een harmonisering van het arbeiders- en het bediendestatuut behoort tot de tweede categorie: ondanks de toegevingen is het een belangrijke stap voorwaarts in onze sociale geschiedenis. De 27 uren onderhandelen die nodig waren om tot dit vergelijk te komen, verdwijnen in het niets ten opzichte van de 27 jaar waarin het dossier muurvast zat en van de 100 jaar waarin die discriminaties bleven bestaan.

CONSTRUCTIEF EN PRAGMATISCH

Dit compromis is een voorstel van de regering, maar door onze constructieve houding en onze pragmatische voorstellen hebben wij er een ruim aandeel in gehad. En ook door onze vasthoudendheid op essentiële punten. Want de standpunten stonden lijnrecht tegenover elkaar en het resultaat had volledig anders kunnen zijn, minder goed dus. Ons mandaat bestond erin de opzeg voor de arbeiders op te trekken tot het niveau van de bedienden. De werkgevers daarentegen wilden de opzegtermijnen voor de arbeiders en de bedienden tot een minimum herleiden.

De voorliggende tekst is niet degene die we met beide handen getekend zouden hebben. Maar we kunnen niet ontkennen dat dit compromis meer sociale rechtvaardigheid meebrengt en deels aan het ABVV-mandaat beantwoordt.

VERWORVEN RECHTEN BLIJVEN INTACT

Vooreerst wordt de carenzdag waarbij arbeiders de eerste ziekte-dag niet uitbetaald krijgen, afgeschaft. Het was een vernederende maatregel voor de arbeiders die geenszins verantwoord was en de uitbreiding ervan tot de bedienden zou nog schandaliger geweest zijn.

De harmonisering van de statuten is geen harmonisatie naar beneden toe. Integendeel, de ontslagbescherming van de arbeiders zal aanzienlijk verbeterd worden en komt op het niveau van de bedienden met een gemiddeld loon.

Voor die historische vooruitgang moet wel een prijs betaald worden: de opzegtermijnen voor de zogenaamde 'hogere' bedienden (met een hoger loon dus) worden op termijn afgeknot. Op termijn want de bestaande contracten verliezen helemaal niets. De verworven rechten blijven integraal gevrijwaard en worden aangevuld in het kader van de nieuwe regeling. Voor de arbeiders daarentegen wordt een inhaaloperatie voorzien, zodat er na vier jaar geen enkel verschil meer zal bestaan tussen de opzegtermijnen van arbeiders en bedienden.

GELEIDELIJKER VERLOOP VAN DE OPZEGTERMIJNEN

De evolutie van de opzegtermijnen tijdens de loopbaan zal ook geleidelijker verlopen en niet langer meer met schokken. Als tegenprestatie werden de proefperiodes en de daaraan gekoppelde verkorte opzeg afgeschaft. Uiteindelijk sluit de meer geleidelijke evolutie van de duur van de opzegtermijnen met de anciënniteit perfect aan bij het schoksgewijs verloop voor de bedienden. Het verloop wordt gewoon 'uitgevlakt' in plaats van trapsgewijs te evolueren.

Tot slot werd ook de eis van de werkgevers om na 20 jaar anciënniteit een plafond in te stellen, afgeblokt. Over een periode van 20 jaar blijven de opzegtermijnen verder oplopen, zij het iets minder snel dan in de huidige regeling. Het is trouwens normaal dat wat men de 'leeftijdshandicap' noemt t.o.v. de aanwervingscriteria van de werkgevers, gecompenseerd wordt door een betere bescherming.

Het ABVV riep op 9 juli zijn Bureau bijeen. Deze instantie waarin alle beroepscentrales vertegenwoordigd zijn, heeft akte genomen van het voorgestelde compromis en blijft uiterst waakzaam wat betreft de naleving. Uiteraard blijven er nog punten die verder uitgeklaard moeten worden (uitzonderingen, autonomie van de sectoren, willekeurig ontslag enz.). Er blijft dus nog heel wat werk aan de winkel, want de verschillen tussen de statuten zijn immers niet beperkt tot de opzegtermijnen en de carenzdag.

Anne Demelenne
algemeen secretaris

Rudy De Leeuw
voorzitter

■ INTERNATIONAAL

ABVV steunt Egyptische onafhankelijke vakbonden in hun strijd voor erkenning



In het kader van een ondersteuningsprogramma van de Egyptische onafhankelijke vakbonden EFITU en EDLC, gecoördineerd door de Friedrich Ebert Stiftung, bracht een delegatie van beide vakbonden - geleid door beide voorzitters - een bezoek aan het ABVV.

ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw had een lang gesprek met de delegatieleden over de recente ontwikkelingen en problemen van de vakbonden. Het ABVV steunt beide vakbonden in hun strijd voor erkenning en zal niet nalaten bij te dragen waar dat mogelijk is, want beide vakbonden werden tot op vandaag nog altijd niet officieel erkend door de overheid. De schending van vakbondsrechten en -vrijheden leidde er trouwens nog toe dat Egypte op de recente IAO-Conferentie op de

'zwarte lijst' werd geplaatst.

De Egyptische delegatie had ook gesprekken met o.m. diverse EU-instanties, het Europees Vakverbond en het Internationaal Vakverbond.

“WE ZIJN ER VAN OVERTUIGD DAT DEZE STRIJD ZAL LEIDEN TOT EEN ECHTE DEMOCRATIE WAARIN DE WERKNEMERSRECHTEN ÉÉN VAN DE CENTRALE PEILERS ZAL ZIJN”

In het kader van een 'historische,' politieke en syndicale actiedag op zondag 30 juni, bezorgden ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw en algemeen secretaris Anne Demelenne een solidariteitsboodschap aan de

Egyptische vakbonden.

De gevolgen van deze actiedag zijn inmiddels bekend: interventie van het leger, het opzij zetten van president Morsi, gewelddadig conflict met de Moslimbroeders, doden en chaos. Dat deze situatie nefast is voor het zo al zwaar sociaal-economisch getroffen land is een open deur intrappen. Samen met het Internationaal Vakverbond (IVV) dringt het ABVV dan ook aan op het instellen van een echt democratisch regime, snelle presidents- en parlementsverkiezingen, een nieuwe grondwet (waarin vrijheid van vereniging en meningsuiting, vrouwenrechten ...). Dialoog in plaats van geweld, voor het opbouwen van een sociaal rechtvaardige maatschappij zonder inmenging van het leger. We zijn ervan overtuigd dat de Egyptische onafhankelijke vakbonden EFITU en EDLC hierbij een belangrijke rol kunnen spelen. Afwachten nu hoe de toestand evolueert.

Enquête over consumptie en budget

STEEDS MEER MENSEN HEBBEN MOEITE OM ROND TE KOMEN

Bijna 7 op 10 Belgen had in het najaar van 2012 (meest recente cijfers) minstens één krediet lopen. Ook hebben steeds meer mensen moeite om rond te komen: eind 2012 waren 330.000 personen voor minstens één onbetaald krediet geregistreerd in de Centrale voor kredieten aan particulieren van de Nationale Bank, dat is bijna 4% van de Belgische volwassen bevolking. En eind 2012 volgden meer dan 100.000 mensen de procedure voor collectieve schuldenregeling om hun financiële problemen aan te pakken, dat is een nieuw record in België.

VERKLARINGEN?

Wat zet huishoudens ertoe aan om te lenen en waarom komen sommi-



ge huishoudens met moeite rond? Vanzelfsprekend spelen onvoorziene omstandigheden zoals ontslag, ziekte, scheiding, enz... een rol maar speelt de financiële kennis van de huishoudens, hun kijk op krediet en/of de wijze waarop ze hun budget beheren eveneens mee? En verklaren deze elementen ook waarom sommige huishoudens meer een beroep doen op krediet dan andere?

WELKE KEUZES MAKEN DE BELGISCHE HUISHOUDENS IN DEZE CRISISTIJD?

Dat is de vraag die de enquête van het Observatorium Krediet en Schuldenlast, een door de Belgische

overheid erkende wetenschappelijke instelling, tracht te beantwoorden.

Deze enquête is anoniem en vertrouwelijk en het invullen duurt ongeveer 15 minuten. Aan het eind kan je deelnemen aan een wedstrijd. De winnaars kunnen tot 300 euro (eerste prijs) krijgen om hun volgende facturen te betalen. De tweede en derde prijs zijn 100 euro. Nog eens tien personen kunnen 50 euro winnen.

Je vindt de enquête op www.observatoriumkrediet.be

De resultaten van de enquête zullen in december 2013 beschikbaar zijn op de website van het Observatorium (<http://www.observatoire-credit.be/index.php?lang=nl>).

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 inzien, 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



Ik droom van m'n werk



Ik wil meer thuis zijn



Hier kom ik tot rust!



Elke ochtend kijk ik er naar uit

DIENSTVERLENING

ABVV-loopbaanbegeleiding blijft gratis

Sinds 1 juli is het loopbaanlandschap hertekend. Elke werknemer kan voortaan ook loopbaancheques kopen. Wat betekent dit voor jou?

Met die loopbaancheques kan je loopbaanbegeleiding volgen in de daarvoor erkende centra. Ons loopbaancentrum in eigen huis 'ABVV-loopbaanbegeleiding' behoort tot één van de erkende centra. In tegenstelling tot bij de meeste andere centra is loopbaanbegeleiding voor onze leden nog steeds gratis.

WAT BETEKENT DIT NU VOOR MIJ?

Vanaf nu betaal je loopbaanbegeleiding met loopbaancheques.

- Om de 6 jaar heb je recht op 2 loopbaancheques.
- Eén loopbaancheque kost 40 euro en geeft recht op 4 uur begeleiding.

VOOR ABVV-LEDEN BLIJFT LOOPBAANBEGELEIDING GRATIS

Als ABVV-lid krijg je de cheques volledig terugbetaald:

- de eerste cheque van 40 euro na 4 uur loopbaanbegeleiding.
- de tweede cheque van 40 euro vanaf het 5de begeleidingsuur.

HEB IK RECHT OP LOOPBAANBEGELEIDING?

- Je moet minstens 12 maanden gewerkt hebben gedurende de laatste 24 maanden.
- Ben je uitzendkracht, dan volstaat 9 maanden werkervaring, waarvan minstens een volle maand ononderbroken.
- Net je ontslag gegeven of gekregen? Vraag dan nog snel loopbaancheques aan! Want eens werkzoekend kan je geen cheques meer aanvragen.

WAAR LOOPBAANCHEQUES BESTELLEN?

- Online via www.vdab.be/mijnloopbaan.
- In de werkwinkel.
- Via de (gratis) VDAB-Servicelijn 0800 30 700 (elke werkdag van 8 tot 19 uur).

CHEQUES BESTELD?

Maak dan snel een eerste afspraak met de ABVV-loopbaanbegeleider, ook al heb je nog geen cheque ontvangen. De cheque is na uitgiftedatum maar 3 maanden geldig.

HULP NODIG?

Hulp nodig bij het aanvragen van je loopbaancheques? Wil je zeker zijn dat je in aanmerking komt voor loopbaanbegeleiding? Of heb je een andere vraag? Onze loopbaanbegeleiders helpen je graag verder.

4 REDENEN OM LOOPBAANBEGELEIDING TE VOLGEN

- Ik ga niet meer met een tevreden gevoel naar mijn werk...
- Ik weet niet welke richting ik uit moet op mijn loopbaanpad...
- Ik wil weten hoe ik mijn job beter met mijn privéleven kan combineren...
- Ik ben 50-plusser en weet niet of ik nog een wending kan geven aan mijn carrière...

Contactbon

O ja! Ik wil dat een ABVV-loopbaanbegeleider mij vrijblijvend contacteert.

O ja! Ik wil zelf al aan de slag en ontvang het loopbaanwerkboek gratis in mijn brievenbus.

Mijn voornaam en naam:

Straat en nr.:

Postcode en gemeente:

Telefoon:

E-mail:

Ik fax dit naar 02 289 01 89. Of ik stuur het op naar Vlaams ABVV Loopbaanbegeleiders, Watteestraat 10, 1000 Brussel of online via www.vlaamsabvv.be/loopbaanbegeleiding

E-mail: loopbaanbegeleiding@vlaams.abvv.be

OF WIL JE NOG SNELLER GEHOLPEN WORDEN?

Heb jij een vraag? Aarzel niet en telefoneer ons.

ABVV Regio Antwerpen	tel. 03 220 66 41
ABVV Oost-Vlaanderen	tel. 09 265 52 58
ABVV West-Vlaanderen	tel. 056 24 05 50



Eerste hulp voor jongeren, ook tijdens de zomervakantie

Ben je jobstudent of schoolverlater, en heb je een vraag of een probleem? Contacteer dan als de bliksem een van onze medewerkers in je buurt:

9300 Aalst Houtmarkt 1 | 053 72 78 21
2018 Antwerpen Ommegancxstraat 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

www.abvvjongeren.be • info@abvvjongeren.be





Volg onze hete-zomerblog op DeWereldMorgen.be

De zomer: tijd om je batterijen weer op te laden. Heel de zomer lang ontcijfert het ABVV de hot topics uit de actualiteit op DeWereldMorgen.be. Broodnodige munitie voor zinvolle discussie, gebracht door de studiediensten van het Vlaams ABVV en het federaal ABVV. Cijfers en feiten die je doen (z)weten. Mening en argumenten die je bij de pinken houden. Jawel: het wordt een hete zomer...

www.dewereldmorgen.be/blogs/abvv-blog

Vormingsprogramma's 2013-2014

van Vorming & Actie vzw (V&A)

V&A-vorming groeikuur voor delegee en militant

interprofessionele vormingsprogramma's 2013-2014
vanaf 25 juli op www.vlaamsabvv.be > voor militanten > vorming

Opleiding syndicaal werk 2013 - 2014

Syndicale competenties voor gevorderde militanten: haal het onderste uit de kan!

Je hebt al aardig wat syndicale know-how achter de kiezen. Maar je wil een tandje bijsteken. Dat kan. Met de 'Opleiding syndicaal werk', in samenwerking met CVO Brussel.

Voor wie? Ervaren ABVV-militanten, syndicale medewerkers en secretarissen, delegees...

Aanpak? Modulaire opleiding: kies dit jaar uit 13 cursussen wat je nodig hebt, of volg de volledige opleiding (1060 lessen, nog eenmalig volledig gedurende de komende drie jaar georganiseerd, je moet in die drie jaar alles volgen).

Hoe vaak? 1 dag per week.

Waar? Vlakbij Brussel Zuid (nieuw adres!)

Vanaf? September.

Inschrijven? Vóór 30 september !

Meer informatie over deze opleiding en de inschrijving : www.vlaamsabvv.be > voor militanten > vorming: 'opleiding syndicaal werk'.

LUIK ANDERS BEKEKEN

Een wandeling door de geschiedenis van de kleine man

Om 10u starten we onze trip door Luik aan het plein voor het station Liège-Guillemins, van toparchitect Calatrava. Ooit al gehoord van het 'Perron'? Van Charles Vandenhove? Van de Luikse revolutie? Maak kennis met het rebelse verleden van deze stad... Onze gids geeft je bovendien zijn 3 beste actuele tips voor een geslaagde, vrije namiddag: scheutje cultuur, extra scheut geschiedenis of simpelweg windowshopping...

- Afspraak op zaterdag 7 september 2013 op het plein voor het station. De wandeling start stipt om 10u00.
- Inschrijven verplicht via info@linxplus.be of tel. 02 289 01 81. Prijs: 5 euro.



Stem op jouw favoriete foto en win een duo-filmticket

Bepaal mee wie dit jaar de Publieksprijs wint van de Fotografiwedstijd 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

■ **CONTROLE BESCHIKBAARHEID**

Inschakelingsuitkeringen steeds later betaald?

Het ABVV trok onlangs fel van leer tegen een ontwerp van koninklijk besluit dat de toekenningsvoorwaarden van de inschakelingsuitkering (vroeger wachtuitkering) wijzigt. We wisten al dat de vroegere wachttijd, nu ‘beroepsinschakelingstijd’, van 9 maanden op één jaar gebracht werd voor alle leeftijdscategorieën. Nu bestaat het risico dat deze periode ‘zonder centen’ verlengd wordt voor jongeren die niet kunnen aantonen dat ze voldoende naar werk gezocht hebben. Toch zijn we erin geslaagd de oorspronkelijke tekst aan te passen.

Voor de jongeren die hun studies in 2013 beëindigen (inschakelingstijd start in augustus) worden twee evaluaties voorzien van de zoektocht naar werk, één in de 7de en in één in de 11de maand. Die evaluaties zullen bepalend zijn voor het recht op inschakelingsuitkeringen. Kortom, als de tekst onverkort toegepast wordt, zou dit recht binnen de normale termijn (12 maanden) nog enkel gewaarborgd worden **als je voor de twee evaluaties slaagt**. De evaluaties vinden na oproeping plaats tijdens individuele gesprekken met een medewerker van het werkloosheidsbureau.

Elke negatieve evaluatie, d.w.z. waarbij de jongere niet kan aantonen dat hij actief naar werk gezocht heeft, zou bestraft worden met een uitstel van het tijdstip waarop het recht verkregen wordt en afhankelijk gesteld worden van een nieuwe evaluatie.

Een negatieve evaluatie tijdens de 7de maand heeft tot gevolg dat er een nieuwe evaluatie komt in de 13de maand. Het recht op uitkeringen gaat dan in vanaf de 14de maand. Een negatieve evaluatie tijdens de 11de maand heeft tot gevolg dat – althans als er nog geen twee positieve evaluaties geweest zijn – er een nieuwe evaluatie gepland wordt in de 17de maand. Dit scenario kan zonder beperking in de tijd her-

haald worden totdat je – al dan niet twee opeenvolgende – positieve evaluaties haalt. Wanneer je eenmaal twee positieve evaluaties hebt, krijg je recht op uitkeringen.

De verlenging van de beroepsinschakelingstijd als gevolg van negatieve evaluaties heeft geen invloed op het krediet inschakelingsuitkeringen (36 maanden) waarop iedere werkloze recht heeft na het openen van het recht op uitkeringen. Dit betekent dat de periode van 36 maanden enkel begint op de dag dat het recht op uitkeringen van de jongere geopend wordt.

Opgelet!

Als de beroepsinschakelingstijd verlengd wordt door een negatieve evaluatie of wanneer je zonder geldige reden afwezig bent op een onderhoud, **moet je zelf een nieuwe evaluatie van je inspanningen om werk te vinden aanvragen ten vroegste twee maanden vóór het verstrijken van de verlengde beroepsinschakelingstijd**. De RVA zal vooraf een brief sturen om je aan te sporen deze stappen te zetten. Het is dus van het grootste belang de data scherp in de gaten te houden!

Vanaf de eerste maand

Noteer dat de eerste evaluatie in de loop van de 7de maand betrekking zal hebben op het

zoekgedrag in zijn geheel. De betrokken periode begint één maand na de dag van de inschrijving als jonge werkzoekende. Het is dus (bijna) vanaf het verschijnen op de arbeidsmarkt dat je op zoek moet gaan naar een baan. We kunnen het niet genoeg herhalen: elke inspanning telt hier mee.

Noteer dus alles!

Van bij de inschrijving moet je nauwgezet alle stappen bij het zoeken naar werk noteren: opsturen van de CV, deelname aan infosessies, bezoek aan een werkbeurs... Bewaar alles zodat je een dossier kan voorleggen op de dag van de evaluatie. Je moet regelmatig en constant zoeken, zelfs de (schijnbaar) meest banale initiatieven tellen mee.

Werken stelt je vrij van een evaluatie

Als je – zonder geldige reden – niet op een van de evaluaties verschijnt, dan wordt de evaluatie als negatief beschouwd en wordt het einde van de inschakelingstijd automatisch verlengd. De jongere beschikt wel over een termijn van drie dagen na het evaluatieonderhoud om de afwezigheid te rechtvaardigen.

Een periode van minstens 4 maanden werk (voltijds equivalent) wordt gelijkgesteld met een positieve evaluatie. Een periode van minstens 8 maanden staat gelijk met twee positieve evaluaties. Het moet daarbij niet gaan om ononderbroken periodes; alle effectief gewerkte dagen, samengeteld volgens de normale regel voor de toelaatbaarheid tot het recht op uitkeringen, mogen gebundeld worden om tot 4 of 8 maanden te komen. Zo wordt rekening gehouden

met de manier waarop veel jongeren hun eerste stappen op de arbeidsmarkt zetten, veelal via uitzend- of andere tijdelijke contracten. Een start in preciaire contracten betekent dus geen dubbele bestraffing van de jongere wat het recht op uitkeringen betreft. Werk als loontrekkende moet gele-gen zijn binnen een periode van 14 maanden vóór de datum waarop het recht op uitkeringen ingaat.

Uitzonderingen ...

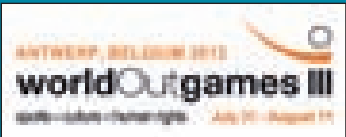
De jongere wordt niet uitgenodigd voor een evaluatiegesprek als de RVA ervan op de hoogte is dat hij sinds minstens een maand:

- een betrekking heeft als bezoldigd werknemer;
- samenwoont met een in het buitenland gestationeerde militair;
- op stage is in het buitenland;
- een zelfstandige activiteit voorbereidt;
- niet mag werken wegens zwangerschap;
- zelfstandige in hoofdberoep is;
- zich vrijwillig militair inzet.

Ook al is deze nieuwe procedure bijzonder complex en dwingend voor de jonge werknemer, de originele tekst was dat nog meer en voorzag er onder meer in dat elke verlenging van de inschakelingstijd de periode van recht op uitkeringen inkort. Het ABVV is erin geslaagd dit ongedaan te maken. Een andere stap vooruit is dat elke jongere die zich inschrijft als werkzoekende, er van bij het begin zal toe worden aangezet zich in te schrijven bij een uitbetalingsinstelling die hem zal kunnen begeleiden. Op die manier zal het ABVV van de RVA kunnen vernemen welke stappen al werden ondernomen t.a.v. deze jonge leden, zodat kan worden gezorgd voor een doeltreffende follow-up.

Meer info nodig? Neem contact op met de ABVV-jongeren van je gewest. Hun gegevens vind je op pagina 4.

ABVV neemt deel aan internationale conferentie over LGBT-rechten



Het ABVV wil de discriminaties van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender (LGBT*)-werknemers een halt toe te roepen. We zetten deze boodschap in de verf door deel te nemen aan de mensenrechtenconferentie (31 juli – 2 augustus) in het kader van de World Out Games in Antwerpen.

De World Out Games (www.woga2013.org) zijn zowat de Olympische Spelen voor holebi's en transgenders. Dit evenement wordt aangegrepen om gelijktijdig een conferentie te houden over de strijd voor gelijke rechten en tegen discriminaties. Homo- en transnegativiteit, homo- en transfobie (negatief, afwijzend en angstig zijn t.o.v homo's en transgenders) zijn immers nog steeds de wereld niet uit. Een mensenrechtenconferentie is dus ook vandaag hard nodig. ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw zal de conferentie toespreken en de rol van het ABVV in de strijd tegen homo- en transfobie toelichten.

“Het ABVV engageert zich als vakbond al langer voor de erkenning van de gelijkheid van de LGBT, op alle niveaus van de maatschappij”, aldus Rudy De Leeuw. “Wij ondersteunen de eisen van de LGBT, in de eerste plaats wat betreft sociale rechten en arbeidsrechten. Het is dus met veel genoegen dat ik deelneem aan de Conferentie van Antwerpen, een belangrijk evenement ter bevordering van deze rechten”, stelt hij.

Doel

De deelname van het ABVV heeft een dubbel doel. Aan de ene kant willen we onze delegees rond dit onderwerp sensibiliseren, aan de andere kant willen we aan holebi's en transgenders duidelijk maken dat we met hun rechten bezig zijn en dat ze (uiteraard) van harte welkom zijn in onze organisatie.

Iedereen is welkom bij het ABVV met zijn vragen en problemen. Dat kunnen bijv. ook pestereien op het werk zijn, problemen met een homofobe werkgever of problemen die kunnen ontstaan met coming-out (ervoor uitkomen dat je homo, lesbisch of bi bent). Enkel voor discriminatie is er geen plaats in het ABVV.

Blog

Meer info over vakbond en holebirechten en over het aandeel van het ABVV op de conferentie vind je op deze blog: <http://abvvtgthumanrightsconference.skynetblogs.be/>

Praktisch

Conferentie | 31 juli – 2 augustus | Radisson-Blu hotel tegenover Centraal Station | Antwerpen

- Syndicale workshop | donderdag 1 augustus | 14 – 17 uur
BBTK-secretaris Pascal De Bel organiseert de workshop ‘vakbond en de rechten van holebi's en transgenders’. Syndicalisten uit diverse landen nemen het woord en lichten toe hoe zij de strijd tegen homo- en transfobie in/met hun vakbond voeren.
- Speech Rudy De Leeuw | 2 augustus | 8.30 uur

Inschrijven via het ABVV is goedkoper. Contacteer Pascal De Bel voor meer info: pdebel@bbtk-abvv.be

STAP NAAR JE DELEGEE!

Ook in ons land is niet alles rozegeur en maneschijn. De voorbije jaren zagen we meer gevallen van agressie tegen holebi's en transgenders: van scheldpartijen tot fysiek geweld.

Op het werk worden nog heel wat holebi's gepest of kampen ze met indirecte discriminaties. We denken daarbij aan nare sollicitatiegesprekken of vragen zoals “komt je vrouw mee naar het personeelsfeestje?” terwijl iedereen weet dat je met een vriend samenwoont.

In dergelijke situaties kan je je beroepen op de antipest- en antidiscrimatielwet(ten). Je kan voor hulp en advies terecht bij de vertrouwenspersoon in je bedrijf, maar zeker ook bij je delegee!

Onze delegees kunnen je immers verdedigen met de non-discrimatieclausule (die nor-

maal gezien in het arbeidsreglement opgenomen is). Deze clausule stelt: ‘Elke vorm van discriminatie op grond van het zogenaamd ras, de afkomst, de geboorte, de nationale of etnische afstamming, de huidskleur, het fortuin, de leeftijd, het geslacht, de seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de levensbeschouwing, de politieke, filosofische, of geloofsovertuiging, de vroegere, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysieke eigenschap of handicap is verboden.’

JE BENT DELEGEE EN HEBT HULP NODIG?

Neem contact op met je centrale. Je secretaris kan je ook in contact brengen met de ABVV-diversiteitsconsulenten in je regio.

- Vlaanderen
www.vlaamsabvv.be/diversiteit
diversiteit@vlaams.abvv.be
- Brussel
www.abvvbrussel.irisnet.be/diversiteit
diversiteit.brussel@abvv.be



■ KATOEN NATIE – LOGISPORT

Handen af van het Havenarbeiderstatuut!

Op maandag 1 juli werd tussen de havenvakbonden en de afgevaardigden van de firma Katoen Natie Terminals en ABES een bevredigend akkoord bereikt. Het akkoord werd bereikt na een moeizame 2^e verzoeningspoging. Een verzoeningspoging die begon om 10u30 en eindigde rond 20u00, en waarbij de Voorzitter van het Paritair Sub-comité Haven van Antwerpen, Marc De Smet, als bemiddelaar optrad.

Dit akkoord omvat volgende afspraken:

- Alle schadeclaims tegen onze havenarbeiders worden ingetrokken.
- Er worden geen represaillemaatregelen vanwege de firma genomen.
- Op 1 juli is de Sociale Inspectie van de Federale Overheidsdienst de nodige vaststellingen komen doen betreffende overtredingen op de Wet op de Havenarbeid. Op basis van het resultaat van deze vaststellingen wordt er een engagement aangegaan. Als vertegenwoordiger van de firma Katoen Natie Groep zal de Heer Fernand Huts na zijn terugkeer uit het buitenland (23 juli) de sociale dialoog aanvangen met de havenvakbonden. Het doel van deze dialoog is: onderzoeken welke maatregelen er moeten genomen worden om de bevindingen van de Inspectiediensten uit te voeren. Binnen deze onderhandelingen moeten alle problemen betreffende de toepassing van de Wet op de Havenarbeid aangekaart en opgelost worden en dit uiterlijk tegen 31 oktober 2013.
- De Voorzitter van het Paritair Subcomité Haven van Antwerpen, Marc De Smet, deed zelf een aanbeveling aan de Katoen Natie (KTN) Groep opdat zij de Wet op de Havenarbeid zou respecteren, waarbij nadrukkelijk werd verwezen naar vroegere adviezen van de Federale Overheidsdienst (FOD) i.v.m. Logisport.

Na ondertekening van het akkoord door de vertegenwoordigers van de firma's KTN Terminals en ABES werden de stakingsacties stopgezet en werd er toelichting gegeven op KTN Terminal K. 1227 en ABES – K. 347. Het akkoord kon rekenen op de volledige goedkeuring van onze havenarbeiders/militanten ter plaatse.

Wij danken onze havenarbeiders en bestuursleden die het engagement aangegaan zijn om deze moeilijke situatie tot een bevredigend resultaat te leiden, en die zich op die manier hebben ingezet voor het behoud van het statuut van havenarbeider!

Onze grootste waardering gaat uit naar de havenarbeiders op K.1227 die sinds woensdag 26 juni in staking waren en naar deze van ABES die het werk op 1 juli neerlegden uit solidariteit. Niet enkel in hun eigen belang, maar ook in het belang van het grote geheel, nl. **het behoud van het statuut van havenarbeider – handen af van de Wet Major!**

Niettemin zullen wij dit dossier met de nodige waakzaamheid blijven volgen! Wij kunnen bepaalde werkgevers, en vooral met name de heer F. Huts nu eenmaal niet vertrouwen!

Na de ondertekening van het akkoord werd een persmededeling van de twee betrokken ABVV-Centrales, BBTB en BTB, verspreid. Deze persmededeling werd bewust verspreid namens het Gemeenschappelijk Vakbondsfront Haven van Antwerpen. Op die manier wilden we duidelijk maken dat er helemaal geen sprake was van een conflict tussen vakbonden, zoals door de Heer Fernand Huts en zijn medewerkers volledig onterecht in de pers werd beweerd.

"Volgende organisaties: BBTB en BTB (ABVV), LBC en ACV-Transcom (ACV) en ACLVB, ontkennen met klem dat de huidige syndicale acties - aan de gang in de Antwerpse haven bij vestigingen van de Katoen Natie Groep - het gevolg zouden

zijn van een onderling meningsverschil.

Deze acties van het gemeenschappelijk vakbondsfront (ACLVB, ACV-Transcom en BTB) hebben louter als oorsprong de weigering door Logisport, onderdeel van de Katoen Natie Groep, om aan de syndicale afgevaardigden toegang te verlenen ten einde de toepassing van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid (de zogenaamde Wet Major) te kunnen controleren. Volgens adviezen van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, uitgebracht in 2004 en 2009, behoren de werknemers die bij Logisport havenarbeid verrichten tot de bevoegdheid van het Paritair Comité 301 voor het havenbedrijf; de bedienden die geen havenarbeid verrichten ressorteren onder het Paritair Comité 226 voor de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

De activiteiten ontwikkeld door Logisport situeren zich binnen de territoriale omschrijving van de Haven van Antwerpen en de behandeling van de goederen beantwoordt aan de definitie van havenarbeid zoals voorzien door het KB van 12 januari 1973. De vakbondsafgevaardigden van het Paritair Sub-comité voor de Haven van Antwerpen (301.01) zijn gemachtigd de naleving van de arbeidsreglementering vast te stellen. Dit recht wordt uitdrukkelijk erkend in de paritaire akkoorden en niet in vraag gesteld door enig andere havenwerkgever.

Het feit dat voor de werknemers van Logisport cao's gesloten werden met een bediendevakbond is niet ter zake dienend: de bovengenoemde wet stipuleert dat geen andere werknemers dan erkende havenarbeiders tewerkgesteld mogen worden aan havenarbeid. Bijgevolg richt de controle zich naar het al dan niet bezitten van zulke erkenning om rechtsgeldig havenarbeid te mogen uitvoeren."



Kennis is macht

Wil je beter geïnformeerd zijn over de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) die van kracht zijn in de sector waarin je werkt? Wil je meer basisinformatie, beter op de hoogte zijn van wetteksten, reglementeringen enz. van de sector Wegvervoer & Logistiek? Ben je geïnteresseerd in het volgen van vorming via betaald educatief verlof?

Ook dit jaar starten wij met een aantrekkelijk vormingsaanbod in onze BTB S-Cool. Vorming specifiek voor de sector waarin je werkt, maar ook algemene informatie over bijvoorbeeld de verschillende vormen van tijdscrediet, ziekte, arbeidsongevallen, enz.

Spreekt ons aanbod je aan, neem dan contact op met ons Federaal secretariaat via het telefoonnummer 03 224 34 34 of via e-mail: veronique.de.roeck@btb-abvv.be. We sturen je een gedetailleerde folder met inschrijvingsformulier.



BTB legt sociale dumping onder de loep!

De sociale dumping in de transportsector wordt een echte pest die de sector verziekt.

Om die reden lanceerden het ABVV, de BTB en de faculteit Rechten van de Universiteit Antwerpen op 1 juli een gemeenschappelijk onderzoeksproject. Het Vlaams Europees Sociaal Fonds (ESF) stelt middelen ter beschikking voor dit project. We zijn er van overtuigd dat de syndicale en de academische wereld de handen in elkaar moet slaan om tot concrete beleidsvoorstellen te komen. Voorstellen die ons kunnen helpen om de sociale dumping in de transportsector tegen te gaan.

Hanne Sanders van het ABVV coördineert dit project: "Het ESF-project heeft een transnationaal karakter. Dit betekent dat we over de grenzen heen op zoek zullen gaan naar goede praktijken in andere Europese landen. Hoe pakt men de situatie daar aan? Welke fiscale en juridische maatregelen worden in andere landen genomen om de sociale dumping tegen te gaan? Welke maatregelen kunnen een meerwaarde

zijn voor onze arbeidsmarkt?"

Voor dit project werken we samen andere Europese vakbonden waaronder de Duitse DGB en FNV Bondgenoten uit Nederland. Omdat we weten dat dit een strijd is die we samen moeten aangaan, en veel van de antwoorden te vinden zijn op Europees niveau.

Voor meer informatie kan je terecht bij de Transnationale Dienst van het Federaal ABVV – tel. 02 289 08 69.





STANDPUNT

DISCRIMINATIE AFGESCHAFT

Vrijdag 5 juli 2013 werd geschiedenis geschreven. Met de wet van 10 maart 1900 verkregen de arbeiders na een lange sociale strijd een minimale wettelijke bescherming. De bedienden waren uitgesloten van deze wet en werden geacht voldoende dicht bij de werkgever te staan en daardoor afdoende in staat om voor hun eigen belangen op te komen. Op 7 augustus 1922 kregen ook de bedienden hun eigen wet op de arbeidsovereenkomst. Maar een wet met een andere finaliteit “de wet van 1922 heeft aan de bediende zulk een voordelig statuut toegekend, in hoofdzaak met het doel hem los te rukken van de arbeidersklasse, om het onderscheid te bestendigen tussen de werknemer met de hoed en de werknemer met de pet, en om te voorkomen dat de eerste zou aansluiten bij de vakbeweging.” Het resultaat was dat diegene die oorspronkelijk werden geacht geen wettelijke bescherming nodig te hebben, uiteindelijk de meest verregaande bescherming genoten. Met de (huidige) wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten werden wel een aantal stappen in de goede richting gezet, maar ze bestendigde in feite de historisch gegroeide ongelijkheid tussen arbeiders en bedienden. De

sociale discriminatie werd in keurige wetten gegoten.

ABVV-Metaal (voorheen de CMB) heeft steeds deze flagrante discriminatie aangeklaagd en gepleit voor gelijkheid: voor één werknemersstatuut. Consequent, tientallen jaren, congres na congres. We waren roepend in de woestijn. Het bewijs werd interprofessioneel akkoord na interprofessioneel akkoord geleverd. Alle mooie woorden op papier om een einde te maken aan de ongelijke behandeling, volstonden niet om vooruitgang te boeken.

We wisten nochtans dat we het gelijk aan onze kant hadden. Het Arbitragehof oordeelde in twee arresten (8 juli 1993 en 21 juni 2001) dat het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden de toets van het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel uit de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet zou doorstaan. In 1996 veroordeelde de Raad van Europa België, omdat de minimumopzegtermijnen van de arbeiders te kort waren. Bovendien hebben alle EU-landen, met uitzondering van Griekenland, het onderscheid tussen een arbeiders- en bediendestatuuat afgeschaft.

Gelukkig voor ons was er het Grondwettelijk Hof, dat na een prejudiciële vraag van de arbeidsrechtbank van Brussel, in een arrest van 7 juli 2011 van oordeel was dat de wettelijke bepalingen met betrekking tot de opzeggingstermijnen en de carenzdagen voor arbeiders in strijd zijn met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. Het Hof gaf de wetgever twee jaar de tijd (uiterlijk tot 8 juli 2013) om een einde te maken aan deze discriminatie. De inspanningen die de wetgever en de sociale partners tot dan geleverd hadden, waren, volgens het Hof, onvoldoende.

732 dagen had men dus om een einde te maken aan de discriminatie. Vanaf die dag begon de klok op onze website te tikken. En de dagen tikten weg zonder dat er veel bewoog bij de sociale partners. Zoals al die jaren voorheen geraakte men geen stap verder. Ondertussen naderde de deadline van het Grondwettelijk Hof met rasse schreden. Alleen zo verdeeld als de sociale partners waren over het arbeiders- en bediendestatuuat, zo verdeeld leek ook de politiek te zijn, waardoor de B-H-V van het sociaal overleg niet opgelost dreigde te geraken. Sommigen hoopten daar misschien ook stilletjes op.

Tot drie vrouwen tijdens een laatste marathononderhandeling besloten om deze afspraak met de geschiedenis niet te missen. Na 27 uur heen en weer peddelen slaagden minister van Werk, Monica De Coninck, haar kabinetschef, Eva Van Hoorde en de kabinetschef van de premier, Yasmine Kherbache, erin om een historisch compromis op tafel te leggen: de carenzdag wordt afgeschaft en de opzegtermijn van de arbeiders en de bedienden zal voortaan gelijk zijn. Natuurlijk moet er nog heel wat technisch verder uitgewerkt worden, maar het feit is er: twee van de meest flagrante discriminaties worden afgeschaft. Om goed te beseffen wat de nieuwe regeling inhoudt in vergelijking met wat op tafel lag en met wat onze arbeiders hadden in de sectoren, hebben we een vergelijkende tabel gemaakt.

Natuurlijk is dit een compromis, maar het is een compromis dat mag gezien worden. ABVV-Metaal feliciteert daarom iedereen die dit resultaat mede tot stand heeft helpen brengen. We zijn er trots op dat drie socialistische vrouwen dit gerealiseerd hebben. De juridische chaos is vermeden. De arbeiders krijgen eindelijk waar ze recht op hebben. Er is voor gezorgd

dat onze industrie niet verder in gevaar komt. Er zit een visie achter die maakt dat hiermee de basis wordt gelegd voor een nieuw statuut voor een moderne arbeidsmarkt.

ABVV-Metaal heeft onze socialistische politica bedankt met drie boeketten van 62 rode rozen (voor 62 weken opzeg bij een anciënniteit van 20 jaar). We hebben voor in onze fabrieken een affiche gemaakt om iedereen te bedanken die geholpen heeft om een einde te maken aan deze discriminatie. We bedanken met name onze arbeiders en militanten voor de jarenlang volgehouden strijd. Nu het dossier van de opzeg en de carenzdag geregeld is, is de klok op onze website stilgevallen. Maar even vastberaden zijn we om nu ook de andere verschillen versneld aan te pakken. ABVV-Metaal zal de strijd voor één werknemersstatuut daarom met des te meer volharding voortzetten.

We wensen iedereen een prettige vakantie wat des te beter zal lukken, nu sedert 5 juli de zon voor iedereen een beetje meer schijnt.

Herwig Jorissen
Voorzitter

ABVV-Metaal zet minister van Werk in de rode rozen



■ ABVV-Metaal uitte haar dankbaarheid jegens de sleutelfiguren bij het bereiken van dit historisch akkoord, met name Minister Monica De Coninck, haar kabinetschef, Eva Van Hoorde en de kabinetschef van de premier Yasmine Kherbache. ABVV-Metaal bedacht hen, naast de persoonlijke felicitaties, met elk met 62 rode rozen. 62 rozen die staan voor de opzegtermijn van 62 weken waarop binnenkort een arbeider met 20 jaar anciënniteit in de onderneming recht zal hebben.



VERGELIJKING VOORSTEL VBO - COMPROMIS REGERING EN OPZEG PC

Anc.	Voorstel VBO *1	Opzeg PC 111	Opzeg Garages	Opzeg Koetswerk	Opzeg Recuperatie	Voorstel VBO plus *2	Compromis Regering *3
0-1	2,4	6	5,7	5,7	5	3,51 kwartaal:	Opbouw per KW1: 2 weken KW2: 4 weken KW3: 6 weken KW4: 7 weken
1-2	4,8	6	5,7	5,7	5	7,03	KW5: 8 weken KW6: 9 weken KW7:10weken KW8:11weken
2	4,8	6	5,7	5,7	5	7,03	12
3	7,2	6	5,7	5,7	5	10,54	13
4	9,6	6	5,7	5,7	5	14,06	15
5	12	7	6,85	6,85	6	17,58	18
6	13,33	7	6,85	6,85	6	19,52	21
7	14,66	7	6,85	6,85	6	21,47	24
8	15,99	7	6,85	6,85	6	23,34	27
9	17,32	7	6,85	6,85	6	25,28	30
10	18,65	12	11	10	8	27,22	33
11	19,98	12	11	10	8	29,17	36
12	21,31	12	11	10	8	31,11	39
13	22,64	12	11	10	8	33,05	42
14	23,97	12	11	10	8	34,99	45
15	25,3	16	16	14	12	36,93	48
16	23,63	16	16	14	12	38,87	51
17	27,96	16	16	14	12	40,96	54
18	29,29	16	16	14	12	42,9	57
19	30,62	16	16	14	12	44,85	60
20	31,95	22	21	20	16	46,8	62
21		22	21	20	16		63
22		22	21	20	16		64
23		22	21	20	16		65
24		22	21	20	16		66
25		28	22	22	16		67
<25		28	22	22	16		+ week /per jaar

*1 Voorstel VBO dat op tafel lag bij begin laatste onderhandelingen
*2 VBO plus = VBO had te kennen gegeven dat de opzeg van 7,5 maand kon opgetrokken worden tot 11 maand door middel van outplacement... - we hebben die extra 46,5% mathematisch toegevoegd
*3 Opzeg van minstens zes maand de mogelijkheid om 2/3 te betalen en/of presteren en 1/3 anders in te vullen (outplacement, vorming...) – vanaf 7 jaar anciënniteit verplicht outplacement wordt in de opzegvergoeding aangerekend voor 4 weken

Perspectiefloze begroting

De regering rondde de begrotingscontrole voor 2013 af en liep ook al vooruit op de begroting 2014 om aan de Europese trojka te tonen dat zij wel degelijk de besparingsaanbevelingen opvolgt. Op de laatste Europese Top werd ons land inderdaad aangemaand om zijn "buitensporig tekort" weg te werken. Om opnieuw op het rechte begrotingspad te komen, moest dit jaar nog 524 miljoen extra en voor volgend jaar 3,5 miljard bespaard worden. Resultaat van het begrotingsconclaaf: 750 miljoen bijkomende besparingen dit jaar en al 2,4 miljard gevonden voor de begroting 2014.

De resultaten van deze begrotingsoperatie zijn een ontgoocheling. Zelfs indien gevoelige sectoren zoals de werkloosheid of de pensioenen niet onmiddellijk geraakt worden, zelfs al

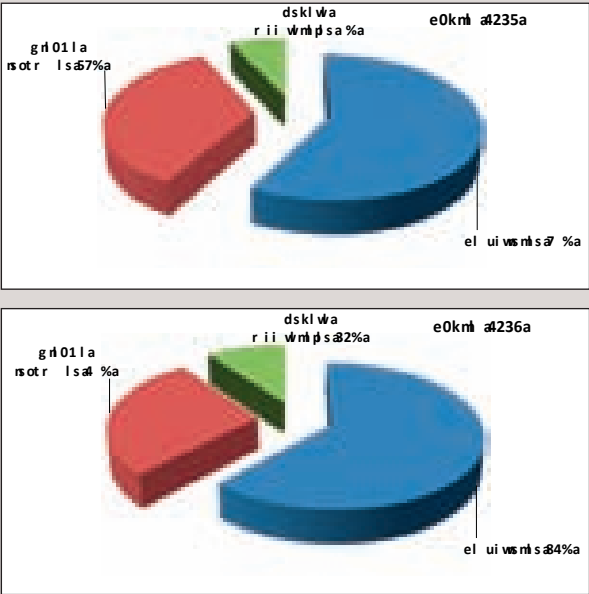
komen er nieuwe, trouwens verantwoorde belastinginkomsten zoals een minimumbelasting voor vennootschappen of een extra bijdrage van de banksector, toch:

- is het evenwicht tussen inkomsten en besparingen zoek;
- volstaan de belastingmaatregelen niet om meer rechtvaardigheid tussen de diverse inkomens tot stand te brengen;
- is er nog steeds geen responsabilisering noch regulering van de banksector;
- wordt er geen enkele efficiënte relancemaatregel genomen ...

Door dit uitzichtloze beleid verder te zetten veroordeelt de regering ons land en onze economie tot wederkerende begrotingstekorten. Onze overheidsschuld is geen cent gedaald en bedraagt nog steeds om en bij de 100% van het BBP.

Besparingen versus inkomsten

Telkens als de begroting bijgestuurd moet worden, woedt er hevige discussie tussen de voorstanders van besparingen en die van nieuwe inkomsten. Het zijn de eersten die het pleit gewonnen hebben.



Onevenwichtige verdeling
Hoewel het regeerakkoord voorziet in een verdeling van 1/3de besparingen, 1/3de nieuwe inkomsten en 1/3de 'andere maatregelen', moeten we vaststellen dat er in deze begrotingsronde 60% besparingen voorzien zijn in de primaire uitgaven en in de sociale zekerheid.

WAAR ZITTEN DE BESPARINGEN?
1°) **Het openbaar ambt:** vooral Defensie, Ontwikkelingssamenwerking en de opvang van asielzoekers zien hun budget dalen. In 2014 wordt geen enkel budget geïndexeerd.
2°) **De sociale zekerheid: op het budget van de gezondheidszorg** moet 88 miljoen bespaard worden in 2013 en 635 miljoen in 2014, vooral in de geneesmiddelensector.
De schoolpremie, die via de kinderbijslagkas wordt betaald, wordt met 15% verminderd in 2013 en met 30% in 2014.
De prijs van de dienstencheques wordt opgetrokken van 8,5 tot 9 euro, terwijl de aftrekbaarheid ervan beperkt wordt tot 150 cheques per jaar.

In miljoen euro	2013	2014
Besparingen op staatsbegroting	259	638
Besparingen in de sociale zekerheid	173	825
Nieuwe belastinginkomsten	264	672
Diverse maatregelen	54	239
Totaal	750	2.374

Belastingen: wie betaalt?

- Een extra bijdrage van de financiële sector
- Een minimum vennootschapsbelasting
- Belasting van de intercommunales
- Hogere accijnzen op alcohol
- BTW op erelonen advocaten vanaf 2014.
- Bedrijfsvoorheffing van 25% op BEVEKS (beleggingsvennootschap met veranderlijk kapitaal)
- Beperkte aftrekbaarheid dienstencheques
- Beperking fiscale privileges voor buitenlandse studenten

De banken
De 'bankentaks' is de tegenprestatie voor de staatsgarantie voor de spaarders ten belope van 100.000 euro. Die bijdrage van de banken wordt eerst met 40 miljoen en daarna met 170 miljoen verhoogd. De banken betaalden al om en bij de 700 miljoen euro voor deze 'dienst' samen met diverse taksen. In 2014 stijgt hun bijdrage van 910 tot 930 miljard.

De multinationals?
De minimumvennootschapsbelasting, door de regering aangekondigd als een 'Fairness Tax', is niet echt een minimumbelasting maar eerder een correctie op de anomalieën die fiscale spits technologie, waarvan de multinationals gretig gebruik en misbruik maken, mogelijk maakt. Het meest wraakroepende voorbeeld is dat van ArcelorMittal die in 2010 amper 496 euro belasting betaalde op een winst van maar liefst 1,3 miljard en in 2011 deze 'nuloperatie' nog eens overdeed dankzij de notionele intrestaftrek, hoewel het bedrijf meer dan 1,5 miljard winst maakte.

Voortaan zullen ondernemingen die winst maken en hetzelfde jaar dividenden uitkeren, een bijdrage van 5% moeten betalen op het verschil tussen de dividenden en het aandeel van de belastbare winst. Het bedrag van de uitgekeerde dividenden zal vergeleken worden met de belastbare winst na verrekening van alle mogelijke aftrekken. Zijn de dividenden hoger dan deze belastbare winst, dan wordt een 'correctie' toegepast.

- Verwachte opbrengst: 140 miljoen in 2013 en 215 miljoen in 2014.

Een deel van de inkomsten uit deze 'Fairness Tax' - 50 miljoen in 2014 – zou naar de KMO's gaan in de vorm van de verlaging van de bedrijfsvoorheffing.

In vergelijking met de normale aanslagvoet van 34% in de vennootschapsbelasting, is deze Fairness Tax eerder symbolisch. Maar het is wel een eerste stap in de goede richting, die politiek (liberale overwinning) gecompenseerd wordt door een al even symbolische belasting van 30 miljoen op de dividenden die intercommunales aan hun privéaandeelhouders uitkeren.

De 'Fairness Tax', een blanco operatie?
De inkomsten uit deze 'Fairness tax' dreigen ongedaan gemaakt te worden door een arrest van het Europees Hof van Justitie dat ons land onlangs veroordeelde voor de notionele intrestaftrek na een klacht van Argenta.
Het Europees Hof van Justitie veroordeelde niet het systeem zelf van de notionele intrestaftrek, maar wel het feit dat buitenlandse filialen van bedrijven geen aanspraak op dit belastingvoordeel kunnen maken.
Het Hof is van oordeel dat de uitsluiting van deze in het buitenland gesitueerde activa een beperking op de vrijheid van vestiging binnen de Europese Unie vormt.
Als dit arrest gevolgd moet worden, dan moet het voordeel van deze belastingaftrek uitgebreid worden tot de activa van buitenlandse filialen van Belgische vennootschappen, waardoor de factuur voor de Staat danig zal toenemen.

Wij, ouders, consumenten, rechtzoekenden
Verlaging schoolpremie
Deze premie bovenop de kinderbijslag is een tegemoetkoming in de schoolkosten bij het begin van het

schooljaar. Het bedrag is niet bijster hoog, maar uiteraard altijd welkom. De regering heeft beslist het bedrag ervan met 15% te verlagen in 2013 en met nog eens 15% in 2014. Deze maatregel wordt voorgesteld als het minste kwaad ten opzichte van de volledige afschaffing van de premie of nog drastischer besparingen op de kinderbijslag, en oogt weinig spectaculair, maar de grote gezinnen zullen het verschil wel degelijk voelen.

Schoolpremie in euro			
Leeftijd	2012	2013	2014
0-5 jaar	28	22	20
6-11 jaar	59	50	43
12-17 jaar	82	70	60
18-24 jaar	110	95	80

BTW op erelonen advocaten
Als je op de een of andere manier met het gerecht te maken krijgt zonder dat je daarvoor een gepatenteerd misdadiger of een recidivist bent, bijvoorbeeld om je in een burenc conflict voor de vrederechter of bij een echtscheiding voor de rechtbank te verdedigen, dan zul je voortaan 21% BTW op de erelonen van je advocaat moeten betalen.
Door deze BTW dreigen ook de premies van verzekeringen (voor je auto of andere) die een rechtsbijstand omvatten, de hoogte in te gaan.

- Verwachte opbrengst: 90 miljoen netto.

Pintje, sigaret en nummerplaat duurder
Accijnzen op alcohol gaan met 8% omhoog. Dit geldt voor alle alcoholische dranken waaronder bier en wijn. Een pintje zal dus duurder worden.
Er is ook goed nieuws: de accijnzen op brandstof stijgen niet. Maar nummerplaten worden dan weer duurder. Het inschrijvingsbewijs zal uit twee luiken bestaan waarvan het ene in de auto en het andere thuis bewaard moet worden om diefstal en fraude met inschrijvingen te voorkomen. Bij verandering van auto zal dit inschrijvingsbewijs voortaan 26 euro kosten.

- Verwachte opbrengst:
 - alcohol: 34 miljoen in 2013 en 83 miljoen in 2014;
 - tabak: niets in 2013 en 100 miljoen in 2014.

Belasting op bepaalde Beveks
Beveks met Europees paspoort mogen tegelijkertijd in verscheidene Europese landen verhandeld worden, zonder dat daarvoor de toelating van de bevoegde autoriteiten (zoals de FSMA, de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, die toezicht houdt op de Belgische financiële sector) nodig is. Tot dusver waren de zogenaamde kapitalisatiebeveks (zonder jaarlijks dividend, de winst wordt gerealiseerd door het verkopen van de beveks met een meerwaarde) niet onderworpen aan een meerwaardebelasting. In feite was dit een vehikel om belastingen te ontwijken. Voortaan zal op deze beveks 25% voorheffing betaald moeten worden.

- Verwachte opbrengst: 55 miljoen in 2013 en 90 miljoen in 2014.

Beperkte aftrekbaarheid van de dienstencheques
Naast de verhoging van de prijs van de dienstencheques (van 8,5 naar 9 euro) heeft de regering beslist de aftrekbaarheid van de dienstencheques te beperken. Vanaf 2014 zou men nog slechts 150 dienstencheques per jaar kunnen aftrekken.

- Verwachte opbrengst: 28 miljoen in 2014.

Arbeiders-bedienden op gelijke voet

Na uren raadplegen en onderhandelen met de sociale gesprekspartners heeft de minister van Werk Monica De Coninck uiteindelijk een tekst voorgelegd die zij als een compromisoplossing ziet in de mate dat het aan de bezwaren van de beide partijen probeert tegemoet te komen.

Daarbij worden de opzegtermijnen voor de arbeiders aanzienlijk opgetrokken om ze op het niveau van de bedienden te brengen, maar ten koste van een beknotting over 20 jaar van de toekomstige opzegtermijnen van de hogere bedienden waarover in elk geval in de sectoren onderhandeld zal kunnen worden. Aan de verworven rechten van de bestaande contracten wordt echter niet geraakt.

CARENZDAG AFGESCHAFT

Een flagrante discriminatie tussen arbeiders en bedienden verdwijnt zonder enige tegenwerping: de carenzdag wordt afgeschaft. Voortaan wordt de eerste ziektedag, ongeacht het statuut van de werknemer, gedekt door het gewaarborgd loon voor de arbeiders die voordien nog het slachtoffer waren van deze middeleeuwse maatregel.

EÉN OPZEGREGELING

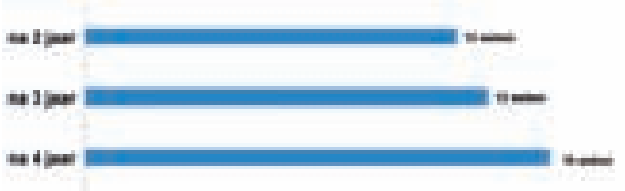
Vanaf 1 januari 2014 wordt een nieuwe, voor iedereen gelijke opzegregeling van kracht voor alle contracten, met behoud van de verworven rechten of integendeel een inhaalbeweging voor diegenen met minder gunstige voorwaarden, de arbeiders dus.

Er komt geen proefbeding meer maar de duur van de opzeg wordt flexibeler en wordt geleidelijk opgebouwd in functie van de anciënniteit in de onderneming tot 18 weken na de eerste vijf jaar (tegen 13 weken vandaag voor de tussencategorie van de bedienden).

Deze geleidelijke opbouw verloopt trapsgewijs.
1°) De eerste trap wordt bereikt na twee jaar.



2°) De tweede trap wordt bereikt na 5 jaar.



3°) De derde trap na 5 en 20 jaar.
De opzegperiode stijgt met 3 weken per jaar anciënniteit: 6 jaar/21 weken; 7 jaar/24 weken. Zo komt men aan 62 weken na een loopbaan van 20 jaar.

4°) De vierde trap na 20 jaar: 1 week per jaar zonder bovengrens.
Na 20 jaar anciënniteit gaat men verder met een opzeg van 62 weken, maar het verloop vertraagt. Er komt 1 week per jaar bij: 63 weken op 21 jaar, enz. Zo komt men na 35 jaar anciënniteit op 62 + 15 weken = 75 weken, een opzegtermijn van 17,32 maanden dus. Maar aan de opzegtermijn wordt geen bovengrens gesteld.

ERVOOR-ERNA

Opzeg	arbeider	
	VOOR	NA
Anciënniteit ↓	(na omzetting ontslagpremie in weken)	
Proefperiode 7 tot 14 dagen	Zonder opzeg na de eerste 7 dagen	2 tot 4 weken
Minder dan 6 maanden	8 weken	
Van 6 maanden tot 5 jaar	10 weken	6 tot 15 weken
Van 5 jaar tot 10 jaar	15 weken	18 tot 30 weken
Van 10 jaar tot 15 jaar	21 weken	33 tot 45 weken
Van 15 jaar tot 20 jaar	26 weken	48 tot 60 weken
20 jaar en meer	30 weken	62 weken + 1 week/jaar

Opzeg	bediende (- 32.254 euro)	
	VOOR	NA
Proefperiode 1 tot 12 maanden	1 week na 1ste maand	2 tot 4 weken
Minder dan 6 maanden	13 weken	
Van 6 maanden tot 5 jaar		6 tot 15 weken
Van 5 jaar + 1 dag tot 10 jaar	26 weken	18 tot 30 weken
Van 10 jaar + 1 dag tot 15 jaar	39 weken	33 tot 45 weken
Van 15 jaar + 1 dag tot 20 jaar	52 weken	48 tot 60 weken
20 jaar + 1 dag en meer	65 + 13 w/ begonnen 5 jaar	62 weken + 1 w/jr

VERWORVEN RECHTEN GEWAARBORGD EN INHAALBEWEGING

Deze nieuwe opzegregeling zou op 1 januari 2014 in werking moeten treden voor de nieuwe contracten. Voor de bestaande contracten is er:

- **Ofwel het behoud van de verworven rechten** voor de arbeiders die al een betere opzegtermijn hebben dan de basisopzeg van de arbeiders, evenals voor de bedienden; en een progressief verloop op basis van de nieuwe regeling, vanaf nul te beginnen;
Voorbeelden
 - Volgens de huidige regeling zou een bediende met een jaarloon lager dan 32.254 euro na 5 jaar anciënniteit recht hebben op zes maanden opzeg als hij vandaag ontslagen zou worden. In het nieuwe systeem krijgt hij, als hij zijn baan verliest op 1 maart 2014, zijn 6 maanden, **plus de 2 weken**.
 - Een bediende met een jaarloon van meer dan 32.254 euro wordt op 1 maart 2014 ontslagen na 9 jaar anciënniteit =
 - voor de periode tot 1 januari 2014 wordt het rooster Claeys toegepast;
 - voor de periode vanaf 1 januari 2014 heeft hij recht op 2 weken op basis van de nieuwe regeling.
 - **Ofwel een inhaalbeweging voor de arbeiders** die een minder gunstige opzegregeling hebben, zodat ze op termijn op het niveau van de algemene regeling komen. Die inhaalbeweging gebeurt in stappen:
 - van zodra de wet van toepassing is voor arbeiders met 30 jaar anciënniteit;
 - vanaf 1 januari 2014 met 20 jaar anciënniteit;
 - vanaf 1 januari 2015 met 15 jaar anciënniteit;
 - vanaf 1 januari 2016 met 10 jaar anciënniteit;
 - vanaf 1 januari 2017 voor de anderen.Tijdens die overgangperiode genieten ontslagen arbeiders dus een compensatie die bovenop hun opzeg komt.
- Voorbeelden**
- Een arbeider met 9 jaar anciënniteit wordt ontslagen op 1 september 2013. Hij heeft recht op 6,86 weken + 2.500 euro ontslagpremie (oude regeling).
 - Diezelfde arbeider wordt ontslagen op 1 maart 2014.
 - De oude regeling wordt toegepast tot 1 januari 2014:

Een compromistekst kan uiteraard nooit elke partij of alle geledingen van elke partij tevredenstellen. Maar het compromis werd neergelegd in de Kern, wat betekent dat hij eigenlijk niet goed- of afgekeurd moet worden door de sociale gesprekspartners, zelfs al hebben zij actief meegewerkt aan het vinden van oplossingen met bemiddeling van de minister van Werk. Op de een of andere manier zal het compromis opgelegd worden, om een antwoord te geven op het ultimatum van 8 juli van het Grondwettelijk Hof. De tekst behandelt twee bijzonder gevoelige punten, namelijk de carenzdag en de opzegtermijnen. Uiteraard moeten er nog een aantal praktische details verder uitgewerkt en andere verschilpunten tussen arbeiders geregeld worden. Er is dus werk aan de winkel voor onze vertegenwoordigers in de Nationale Arbeidsraad.

- 6,86 weken + ontslagpremie van 2.500 €.
- Daar komen 2 weken bij volgens de nieuwe regeling voor het eerste trimester 2014.

- Als die arbeider ontslagen zou worden op 1 maart 2017 met 9 jaar anciënniteit:
- Dan zou hij op 1 januari 2014 zes jaar anciënniteit hebben in 2014, het jaar waarin de nieuwe regeling van kracht wordt. Zo krijgt hij recht op 21 weken opzeg.
- Voor de periode van 1 januari 2014 tot 1 maart 2017 komen daar nog eens 13 weken bij. In totaal komt dat dan op 34 weken.

- Een arbeider met 31 jaar anciënniteit die op 1 januari 2014 ontslagen wordt, valt onder de nieuwe regeling voor het verleden, en krijgt dus een opzeg van 73 weken.

UITZONDERINGEN

De tekst voorziet in de mogelijkheid om in de sectoren uitzonderingen te onderhandelen. Zo zou daarmee de bouwsector bedoeld worden. De minimum opzegtermijnen zouden in dat geval die van cao 75 + 15% zijn (van 28 tot 129 dagen), dus een aanpassing naar boven toe want bepaalde sectoren zitten daar nog altijd onder.

MOTIVATIEPLICHT

In ons arbeidsrecht wordt een belangrijke nieuwigheid ingevoerd: een regelgeving betreffende de ontslagmotivering. Daarvoor moet in de Nationale Arbeidsraad een cao gesloten worden om de modaliteiten ervan vast te leggen. Die regelgeving komt dan in de plaats van artikel 63 van de wet op de arbeidsovereenkomsten, dat betrekking had op het willekeurig ontslag.

“ALL-IN” OPZEGTERMIJNEN

Op termijn verdwijnt de ontslagvergoeding voor de arbeiders aangezien zij vervangen wordt door een langere opzegtermijn. Bovendien worden de sectorale aanvullende vergoedingen op de duur van de opzegtermijn verrekend.

TIMING VOOR DE ANDERE DOSSIERS

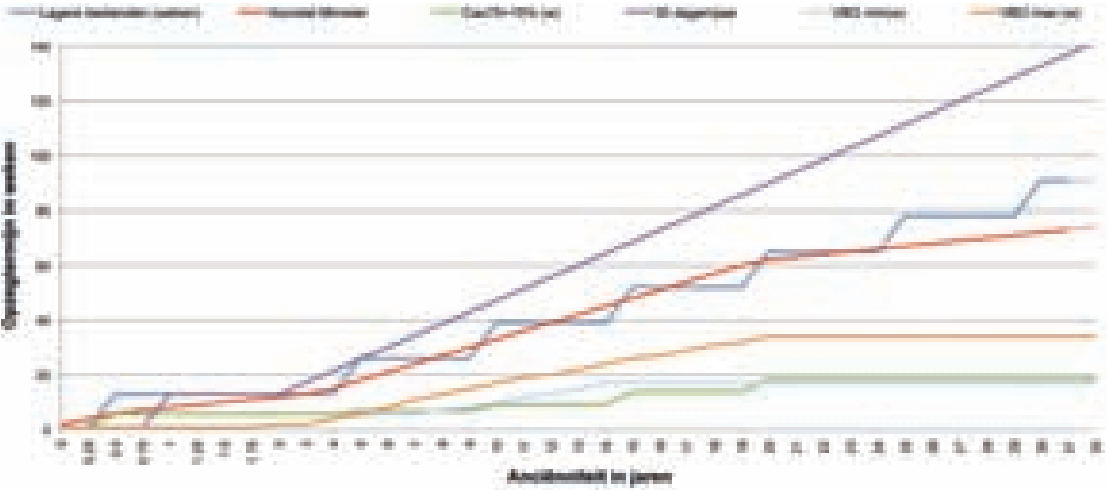
Er blijven nog steeds een reeks verschillen bestaan tussen het arbeiders- en het bediendestatuut. Zij werden niet behandeld door het Grondwettelijk Hof en moeten nader bekeken worden door de sociale gesprekspartners. Daarvoor zal een dwingende timing vastgelegd worden.

HET KOSTENPLAATJE?

De grootste vrees van de werkgevers was de hoge kostprijs van deze hervorming. Er komt een ingewikkeld systeem van compensaties (bijv. de recuperatie van de RVA-rubriek m.b.t. de ontslagvergoeding van de arbeiders) of voor andere werkgeversbijdragen. Een mutualisering van de kosten zou het sluitstuk van de regeling zijn, hoewel dit de werkgevers eigenlijk niets zal kosten.

Grafiek 3

Schematische voorstelling van de opzegtermijnen, zoals ze nu bestaan, zoals ze herzien worden in de compromistekst en zoals de werkgevers ze wilden.



■ GENTSE PARKEERWACHTERS BIJTEN VAN ZICH AF Middagpauze blijft betaalde prestatie

Je denkt er misschien niet meteen aan, maar bij de bewakingsagenten vind je ook heel wat parkeerwachters. En die hebben geen gemakkelijk werk. Ze moeten hun taak helemaal alleen uitvoeren, in alle weersomstandigheden, met rondes tot 25 km per dag, vaak geconfronteerd met agressiviteit vanwege beboete autobestuurders. En dan werd er in Gent nog eens moeilijk gedaan over hun middagpauze. Maar de parkeerwachters beten van zich af.

Parkeerwachters zijn aan extra beperkingen onderworpen door de specifieke aard van hun taken. Zo mogen ze tijdens hun middagpauze geen cafés of broodjeszaken binnengaan om iets te consumeren of even van het sanitair gebruik te maken. Bovendien moeten de parkeerwachters tijdens de middagpauze een kort verslag maken over de voorbije ronde.

Daarom wordt deze middagpauze meestal ook uitbetaald. De parkeerwachters zijn immers niet vrij te doen en te laten wat ze willen en dus moet de middagpauze als arbeidsduur beschouwd worden.

De betaling van de middagpauze was bijvoorbeeld tot voor kort de regel bij de parkeerwachters in Gent. Sinds 1 juni 2013 werd het parkeercontract van de stad Gent echter toegewezen aan de bewakingsfirma G4S.

Het prijsverschil met de concurrent Securitas die het contract voorheen uitvoerde is aanzienlijk. G4S zocht naar alle mogelijke middelen om de kosten te drukken. Op de rug van de werknemers. En dus werd de betaling van de middagpauze afgeschaft. Dat was althans de bedoeling van de werkgever.

Want voor de parkeerwachters en hun vakbondsafgevaardigden was dat uiteraard onaanvaardbaar. Het verbod om zich te begeven in commerciële plaatsen blijft immers bestaan, dus de middagpauze moet betaald worden als arbeidstijd. Toen de parkeerwachters van Gent toonden dat het hen menens was door te dreigen met een staking, heeft G4S uiteindelijk moeten inbinden. De middagpauze zal ook in de toekomst betaald blijven, omdat de werknemers kordaat van zich afbeten. En gelijk hadden ze.

■ SOLIDARITEIT MET CUBA

Steun de heropbouw vakbondsgebouw

Eind 2012 werd Cuba getroffen door de orkaan Sandy. In Santiago de Cuba, de tweede grootste stad, werden meer dan 40.000 gebouwen geheel of gedeeltelijk vernietigd. 80.000 huizen hadden na de doortocht geen dak meer. Naast de grote materiële schade werden ook dodelijke slachtoffers geteld. De bovenste verdieping van de kantoren van de bouwvakbond SNTC in Santiago de Cuba werd ook volledig weggeblazen door Sandy.



■ De kantoren van de Cubaanse vakbond SNTC werden zwaar beschadigd door de orkaan Sandy. We zamelen geld in voor de wederopbouw.

Een delegatie van De Algemene Centrale van het ABVV kon tijdens een missie naar Cuba met eigen ogen de schade vaststellen. We willen onze kameraden van SNTC helpen bij de heropbouw van hun kantoren zodat ze hun dienstverlening kunnen hervatten. Want internationale solidariteit betekent concrete acties en daden, niet enkel woorden. De heropbouw van het vakbondsgebouw kost ongeveer 10.000 euro en De Algemene Centrale-ABVV wil dit bedrag inzamelen.

Ook jij kunt helpen. Je kunt een bijdrage storten op de rekening BE 25 8777 9498 0182 van de Algemene Centrale – ABVV, met de mededeling: ‘solidariteit Cuba’.

Lonen vanaf 1 juli 2013

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



Cementfabrieken *	Houthandel
Pannenbakkerijen	Stoffering en de houtbewerking
Petroleumnijverheid en - handel *	Leder
Schoonmaak	Papierproductie
Bouwbedrijf	Tabak
Bosontginningen *	Papier- en kartonbewerking
Zagerijen en aanverwante nijverheden	

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



■ EEN CAO VOOR DE BETONINDUSTRIE

Enkele verbeteringen van de koopkracht

Net zoals in de keramiek en in enkele deelsectoren van de groeven werd er in de betonindustrie (paritair comité 106.02) een akkoord bereikt over een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst. Je vindt de volledige tekst op onze website www.accg.be, in de rubriek ‘sectoren’.

Bij de belangrijke punten van de overeenkomst vinden we een verhoging van de vergoedingen van het fonds voor bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid, bij slecht weer en bij ziekte. De werk-

geversbijdrage voor het sectoraal aanvullend pensioen, de tweede pensioenpijler, gaat in 2013 met 15 euro en vanaf 2014 met 25 euro omhoog. De terugbetaling van het woon-werkverkeer gaat van 70 naar 75 procent. En de fietsvergoeding wordt op 0,22 euro per kilometer gebracht.

Voorts worden de regelingen voor brugpensioen verlengd. Er komt ook een nieuwe regeling bij, voor brugpensioen voor zware beroepen. Er is ook een jaarlijkse bijkomende vakantiedag vanaf 25 jaar dienst.

De werknemers in de productie worden beconcurrereerd omdat ondernemingen meer en meer externe werknemers in de productie inschakelen tegen minder goede loon- en arbeidsvoorwaarden. Vanaf nu is er een verbod om externe werknemers in te schakelen op momenten dat er tijdelijke werkloosheid is. Bovendien zal er voor het eind van de cao-periode een overeenkomst met de bevoegde diensten worden afgesloten om frauduleuze praktijken maximaal uit te schakelen.

■ KERAMIEKSECTOR HEEFT NIEUWE CAO

Aandacht voor betere minimumlonen

De onderhandelingen in de sectoren voor de tweejaarlijkse collectieve arbeidsovereenkomsten verlopen bijzonder moeilijk. In vele sectoren wijken de werkgevers geen duimbreed van de nulnorm waarmee de lonen worden geblokkeerd, een danig enge interpretatie dat fatsoenlijke afspraken gewoon onmogelijk worden. Ze stuurden de gesprekken ook op de lange baan in afwachting van de

beslissingen over de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden. Maar nu is er toch hier en daar een doorbraak. Zo bijvoorbeeld in de sector van de keramiek (paritair comité 113).

Opvallend is dat er in het sociaal akkoord voor de keramiek enige verbetering van de koopkracht kon worden afgesproken. De minimumlonen worden opwaarts

geharmoniseerd en ook de eindejaarspremie gaat omhoog. De verplaatsingskosten voor het openbaar vervoer worden voor 80% terugbetaald. Tijdskrediet wordt mogelijk vanaf 50 jaar en 28 jaar dienst. En de bestaande regelingen voor het brugpensioen worden verlengd. Je vindt het volledige akkoord op onze website www.accg.be, in de rubriek ‘sectoren’.

■ GEEN STAP VOORUIT IN DE PAPIERPRODUCTIE

Werkgevers schuiven sectorale onderhandelingen op lange baan

De onderhandelingen over een collectieve arbeidsovereenkomst in de sector van de papierproductie (PC 129) schieten maar niet op. De werkgevers maken de gesprekken bijzonder moeilijk. Ze houden vast aan hun posities. Het gemeenschappelijk vakbondsfront veroordeelt die houding in scherpe bewoordingen.



■ In de papierproductie zitten de cao-onderhandelingen vast door de stugge houding van de werkgevers.

De werkgevers weigeren de regelingen voor de brugpensioenen te verlengen. Zelfs een tijdelijke verlenging slaan ze af. Ze geven ook geen antwoord op het eisenprogramma van de vakbonden. Ze willen pas in september onderhandelen wanneer ze duidelijkheid hebben over de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden. Zoals bekend nam de regering ondertussen beslissingen in dat dossier. Voor

de vakbonden is deze houding onaanvaardbaar. Door die stugge opstelling houdt niets ons nog tegen om eisenprogramma's in te

dienen op bedrijfsniveau. Je kunt het verdere verloop van de zaak volgen op onze website www.accg.be, in de rubriek ‘sectoren’.

■ HOGERE MAALTJIDCHEQUES VOOR ZANDWINNING EN PORSELEINAARDE

Ook al enkele CAO's in de groeven

Ook in de sector van groeven kwamen nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand. Dat gebeurde voor twee subsectoren: de porfier- en kwartsietwinning in Henegouwen en Waals Brabant (Paritair Comité 102.03) en de zandgroeven en de porseleinaarde (PC 102.05). Alle informatie daar-

over vind je op onze website www.accg.be, in de rubriek ‘sectoren’.

In de sector van de zandgroeven en de porseleinaarde komt er een verhoging van de maaltijdcheques met 1,5 euro, waarmee ze 5,5 euro zullen bedragen. Bij tijdelijke

werkloosheid wordt het volledige loon gegarandeerd. De bijdragen uit het Fonds voor Bestaanszekerheid krijgen indexverhogingen die lange tijd waren achtergebleven. Voorts worden de akkoorden over de brugpensioenen verlengd en wordt het tijdskrediet op 50 jaar en met 28 jaar dienst toegestaan.

■ DE ALGEMENE CENTRALE ONDERTEKENT EEN CHARTER

Ook de consument moet meedoen aan duurzaam bosbeheer



Duurzaam bosbeheer is van levensgroot belang, voor ons milieu, maar ook voor het menswaardig bestaan van miljoenen mensen die hun brood verdienen met bosontginning en houtverwerking. De Algemene Centrale van het ABVV ondertekende nu een overeenkomst, een charter waarin alle werknemers van de vakcentrale zich ertoe verbinden hun steentje bij te dragen als consument van papier en houtproducten. Want ook de consument kan iets doen voor de milieuvriendelijke en sociaal verantwoorde exploitatie van bossen.

Duurzaam bosbeheer begint uiteraard in de bossen zelf. Het is de strijd tegen de ontbossing, tegen de illegale houtkap. Jaarlijks gaan nog miljoenen hectaren bos verloren, vooral in de tropische wouden. Niettemin is er een kentering, ook al gaat het veel te traag. Er worden inspanningen gedaan om hout uit het bos te halen zonder daarom het bos te vernietigen, door selectief te kappen en door te zorgen voor heraanplantingen.

Van het bos tot de winkelrekken

Maar duurzaam bosbeheer gaat veel verder dan dat. De hele houtketen moet in de hand gehouden worden. Transport en handel moeten gebeuren met hout van goede herkomst. Houtverwerkende bedrijven moeten oog hebben voor duurzame bosexploitatie. En de finale gebruiker moet ervoor zorgen dat zijn papier, zijn meubels of zijn ramen en houtgebinten uit goed beheerde bossen komen. Alleen wanneer de hele keten, van het bos tot in de winkelrekken goed gecontroleerd wordt, kan de wilde en illegale bosontginning tegengehouden worden.

En het gaat nog verder dan dat. Er moet niet alleen zorg zijn voor bomen en bossen. Er moet ook zorg zijn voor de mensen die ervan leven. Duurzaam bosbeheer betekent dat ook de werknemers gerespecteerd worden, met fatsoenlijke loon- en arbeidsvoorwaarden, met aandacht voor hun veiligheid.

Geen duurzaamheid zonder sociale rechten

Daarvoor ijveren twee internationale organisaties die ook in ons land actief zijn. FSC staat voor Forest Stewardship Council, en PEFC is het letterwoord voor Program for the Endorsement of Forest Certification Schemes. Allebei worden ze gestuurd door groeperingen uit de sociaal-economische wereld en uit de milieubeweging. Ook de Algemene Centrale van het ABVV is actief in beide organisaties.

FSC en PEFC geven een label aan hout en houtproducten, een stempel die verzekert dat er aan duurzaam bosbeheer wordt gedaan, economisch verantwoord en met respect voor de sociale rechten van werknemers. Dat label wordt toegekend door onafhankelijke controleurs. Als eindgebruiker vind je het op meubels en op papier, en ook bij houtverwerkende bedrijven. Het komt erop aan dat we daar allemaal op letten.

En daarover gaat nu precies het charter dat de Algemene Centrale van het ABVV heeft ondertekend. Het is een overeenkomst met FSC en PEFC om als consument mee te werken aan duurzaam bosbeheer. Het houdt in dat onze vakcentrale alleen producten met deze labels aankoopt, of het nu over papier gaat, over meubels of bouwmaterialen. Het houdt ook in dat iedereen bij de vakcentrale omzichtig omspringt met houtproducten, vooral dan met papier natuurlijk. Geen overtollig drukwerk, geen overbodige afdrukken van computerdocumenten, het helpt allemaal.

Palestijnse olijfgaarden

De Algemene Centrale van het ABVV is de eerste vakcentrale die deze verbintenis aangaat. Normaal ook, aangezien zij actief is in de sectoren die met hout werken, de bosbouw, de houthandel en houtbewerking, de papierindustrie. Duurzame economie en sociale rechtvaardigheid zijn fundamentele strijdpunten voor de vakcentrale. Ook ver over onze grenzen. Wanneer in de Palestijnse gebieden massaal olijfgaarden

worden gerooid door de Israëlische bezetter en Palestijnse gezinnen hun bron van inkomen verliezen, protesteert de Algemene Centrale, ook daar eist zij duurzaam bosbeheer, met respect voor het Palestijnse volk.

Iedereen kan meedoen aan duurzaam bosbeheer. Je kunt er thuis als consument aandacht voor hebben. Je kunt er ook als werknemer voor ijveren dat je bedrijf akkoorden afsluit met FSC of PEFC, samen met de syndicale delegatie of met de vertegenwoordigers in het CPBW, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Meer informatie vind je alvast op www.fsc.be en www.pefc.be.



■ Duurzaam bosbeheer begint in het bos, maar de hele houtketen moet in het oog gehouden worden. Ook de houtverwerking moet meedoen. En ook de consument.

■ ARBEIDERS BEPALEN MINIMUMLOONEN IN COÖPERATIES

“Zwartwerk bij jullie is volkseconomie in Afrika”

Hoe doorstaan Afrikaanse arbeiders de wereldcrisis? Abdoul Karim Ouedraogo vertelt er ons over. Hij draagt zorg voor de samenwerking tussen vakbonden in 16 landen van Franstalig West- en Centraal-Afrika, in opdracht van de internationale vakbondsfederatie voor hout en bouw, de IBH. Karim is 46 jaar en vader van 5 kinderen. Hij woont en werkt in Ouagadougou, de hoofdstad van Burkina Faso. Als student werd hij al van de universiteit weggestuurd vanwege zijn syndicale activiteiten. En later, toen hij vakbondsafgevaardigde was in het elektriciteitsbedrijf Sonabel moest hij zelfs het land uitvluchten.



■ Abdoul Karim Ouedraogo

Karim: Er is een enorme nood aan infrastructuur in Afrika. Er moeten miljarden geïnvesteerd worden in gebouwen en zeker ook in wegen. Buitenlandse geldschietters hebben zich daarop gegooid, vooral Chinese multinationals. Die hebben bijna de helft van de hele bouwmarkt onder controle. Het grote probleem is dat de Afrikaanse arbeiders daar niet beter van worden. De loon- en arbeidsvoorwaarden zijn lamentabel omdat er geen goede regelgeving is.

Kunnen de vakbonden daar dan niets aan doen?

Karim: Voor alle duidelijkheid, vakbonden bij ons zijn hele kleine organisaties, met pakweg 2000

leden, soms zelfs minder. Zij proberen de werknemers te organiseren, met wisselend succes. Een aantal vakbonden slagen er bijvoorbeeld in greep te krijgen op de volkseconomie.

Wat bedoel je met volkseconomie?

Karim: Het is de informele economie, het ongeregelde werk, zonder contracten, zonder sociale bijdragen. In Europa noem je dat zwartwerk. bij ons is dat volkseconomie. Mensen bereedderen zich zonder regelgeving omdat die er gewoon niet is. Zelfs voor openbare werken wordt een beroep gedaan op de volkseconomie. Als er bijvoorbeeld een nieuwe weg wordt aangelegd

over een afstand van 200 km, wordt het traject in stukken verdeeld en voor elk stuk gaat men in de dorpen rondom arbeiders zoeken voor de duur van het werk. Wij willen in die volkseconomie sociaal overleg tot stand brengen en de arbeidsvoorwaarden verbeteren.

Dat moet toch bijzonder moeilijk te realiseren zijn, zonder wettelijk kader?

Karim: En toch is het perfect mogelijk. Mensen kunnen zich organiseren in coöperaties en samen loonvoorwaarden vastleggen. Wie vandaag een huis wil bouwen zoekt de metsers bijeen die de laagste prijs vragen. Maar als arbeiders in een coöperatie minimumlo-

“BIJ ONS ZIJN LOON- EN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN ZO GOED ALS ONBESTAANDE. MENSEN MOETEN DUS WEL AAN HET WERK ZONDER REGLEMENTERING OF SOCIAAL OVERLEG. DAAROM NOEMEN WIJ DAT VOLKSECONOMIE. EN DAAR WILLEN WE GREEP OP KRIJGEN.”

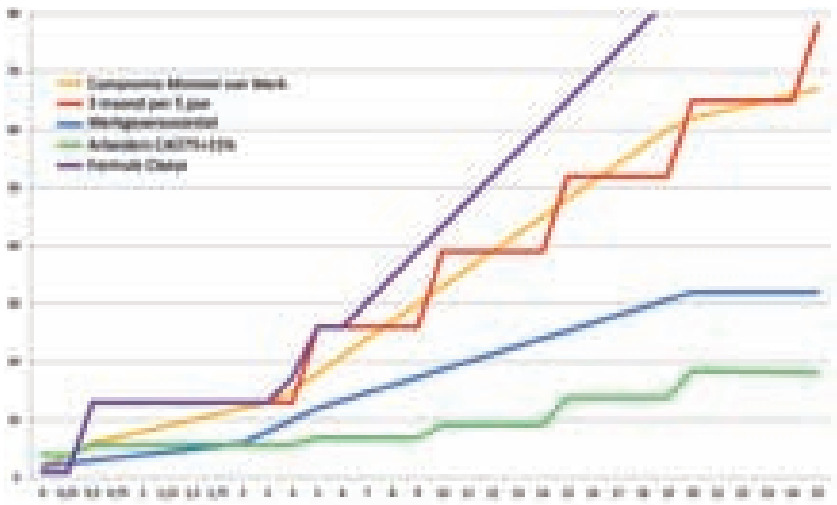
nen afspreken verdwijnt dat soort moordende concurrentie. In Togo bestaat dat nu al. En in Burkina Faso en Ivoorkust zijn we al zover dat mensen die in de informele volkseconomie werken bijdragen betalen voor een pensioen.

De internationale solidariteit helpt ons ook erg veel. Werkgevers zijn niet bang voor onze vakbonden, maar als ze hier een vakbondsman uit België zien, dan kijken ze wel uit hun doppen, zeker als hun onderneming ook actief is in Europa.



Ontslag: hoe ziet de nieuwe opzegregeling eruit?

Bij ontslag heb je recht op een opzegtermijn, afhankelijk van je anciënniteit bij je werkgever. Die ‘nieuwe’ termijnen bouwen zich in verschillende fases op. Rechten uit het verleden blijven behouden.



OPZEGTERMIJN

Er zal in de nieuwe regeling geen proefbeding meer bestaan. De opbouw van de nieuwe opzegtermijnen verloopt in een drietal fases al naargelang de anciënniteit bij de werkgever. Er wordt geen plafond gehanteerd. Voorbij 20 jaar anciënniteit vertraagt de automatische toename van de vooropzeg.

Deze opzegtermijn is een (interprofessioneel) wettelijk maximum.

OPZEGTERMIJN: EEN OVERZICHT		
ANCIËNNITEIT		DUUR OPZEG
0 tot 1 jaar anciënniteit	1 kwartaal	2 weken
	2 kwartaal	4 weken
	3 kwartaal	6 weken
	4 kwartaal	7 weken
1 tot 3 jaar anciënniteit	5 kwartaal	8 weken
	6 kwartaal	9 weken
	7 kwartaal	10 weken
	8 kwartaal	11 weken
2 tot 3 jaar anciënniteit		12 weken
3 tot 4 jaar anciënniteit		13 weken
4 jaar anciënniteit		15 weken
5 jaar tot 20 jaar anciënniteit		+ 3 weken per jaar
20 jaar anciënniteit		62 weken
Na 21 jaar anciënniteit		+ 1 week per jaar

VERWORVEN RECHTEN EN TIMING

Algemeen principe in het voorstel is het behoud van de verworven termijn van de opzeg op 31 december 2013, op basis van de huidige wetgeving (zowel arbeiders als bedienden). Vanaf 1 januari 2014 bouw je rechten op op basis van het nieuwe systeem.

VOOR DE BEDIENDEN

Concreet, bedienden met een arbeids-overeenkomst die aanvang voor 1 januari 2012: hun opzegtermijn wordt vastgeklemd per 31/12/2013 op basis van de oude regeling (het wettelijke minimum van drie maanden per 5 jaar anciënniteit en de Formule Claeys voor bedienden boven het loonplafond). Voor de bediendencontracten vanaf 1

januari 2012 zal de opzegtermijn worden vastgeklemd per 31/12/2013 op basis van de wet van 12 april 2011 (bedienden boven de loongrens van €32.254 : 30 dagen per begonnen jaar; bedienden onder de €32.254 : 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar).

VOOR DE ARBEIDERS

De arbeiders worden in het nieuwe systeem geklikt zodat ze een bescherming krijgen volgens de nieuwe regels, en dat voor de duur van hun anciënniteit. Maar die inschakeling van de arbeiders in het nieuwe systeem zal gefaseerd gebeuren, waarbij de arbeiders met het meeste anciënniteit het eerst aan bod komen. Op vier jaar tijd (tegen 2017) moeten alle arbeiders in het

nieuwe systeem zitten. Op de datum van de publicatie van de nieuwe opzegregels in het Belgisch Staatsblad (waarschijnlijk nog deze maand) wordt reeds de omschakeling gedaan voor arbeiders die dan reeds 30 jaar anciënniteit hebben. Op 1 januari 2014 volgen de werknemers met 20 jaar anciënniteit. Dit loopt per 5 jaar anciënniteit af tot op 1 januari 2017 de resterende arbeiders (met kleinere loopbaan) ingeschakeld worden. Wie dus vandaag als arbeider begint, valt tot en met eind december 2016 onder de huidige opzegregels, maar krijgt begin 2017 voor de hele periode die opzeg volgens de nieuwe regels. De regularisatie gebeurt in netto voor het verschil tussen de bestaande opzeg van de arbeider en wat hij/zij krijgt in het nieuwe systeem. Dit zal gefinancierd worden door een wijziging van de fiscale vrijstelling die thans voor een deel (1.200 €) van de opzeggingsvergoedingen geldt. Vanaf de datum van inwerkingtreding van het nieuwe systeem bouwen alle werknemers rechten op in het nieuwe systeem, beginnend van nul.

SECTORALE COMPLEMENTEN

Sectorale complementen bovenop werkloosheidsuitkeringen of gelijkaardige complementen die de bedoeling hebben om de bestaanszekerheid van de werknemer na het ontslag te waarborgen worden ingerekend op de opzeggingstermijn of –vergoeding. Dit is de situatie in heel wat paritaire comités bevoegd voor arbeiders.

MODULERING OPZEG

Voor een opzeg van minstens 6 maanden is er de mogelijkheid op het niveau van de sector om 1/3e van de opzeg te moduleren. 2/3e blijft onder de vorm van een opzeg of verbrekingsvergoeding en 1/3de zal anders kunnen ingevuld worden. Dat kan met maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt kunnen verhogen (bijv. opleidingen, outplacement ...). Sectoren krijgen 5 jaar de tijd vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe regeling om in de invulling van die 1/3de te voorzien. Het zou echter niet om een verplichting gaan. Het komende jaar zullen parafiscale maatregelen genomen worden om ertoe aan te zetten deze invulling te doen. Na 5 jaar zullen de sectorale inspanningen worden geëvalueerd.

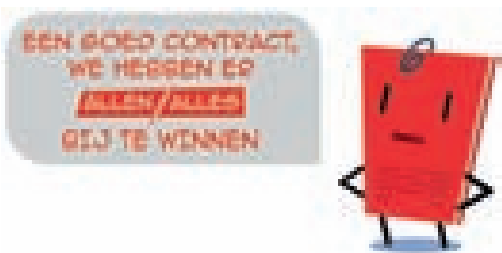
UITZONDERINGSREGIMES

De sociale partners zullen criteria uitwerken om activiteiten te omschrijven die niet onder de nieuwe regeling vallen. Die regimes zouden cao nr. 75 +15% toepassen. Er wordt hier meer bepaald gedacht aan de bouwsector voor de arbeiders die op de werven aan de slag zijn. De discussie hierover zal in de NAR gevoerd worden in september van dit jaar.

Carensdag verdwijnt

De zogenaamde ‘carensdag’, waarbij een werknemer voor de eerste dag ziekte niet werd betaald, verdwijnt. Die gold voorheen voor heel wat arbeiders en zelfs voor sommige bedienden, bijvoorbeeld tijdens de proefperiode. De **carensdag** verdwijnt, maar de patronale sociale-zekerheidsbijdragen erop moeten niet worden betaald. Er wordt teruggegrepen naar wat voorzien was in het ontwerp van het interprofessioneel akkoord 2011-2012 (verworpen door het ABVV). Die tekst voorzag dat de werkgever steeds bij het begin van de werkdag op de

hoogte moet worden gebracht van de afwezigheid, tenzij bij overmacht. De werknemer moet ook beschikbaar zijn voor een controlearts. De ‘hervallingsperiode’, van belang voor het bepalen van de uitbetaling van het gewaarborgd loon, zou ook worden verlengd. Ten slotte stelde de tekst dat het loon voor de eerste dag ziekte vrijgesteld wordt van werkgevers-sociale zekerheidsbijdragen. Een belangrijke meerkost voor de gemeenschap! Het is duidelijk dat bij het wettelijk uitwerken van dit onderdeel oplettendheid nodig zal zijn!



Nog uit te klaren

In het compromisvoorstel zijn nog zaken opgenomen rond de motivering van het ontslag, de compensatie van de kosten van de werkgevers ea... Hier moet nog heel wat uitgeklaard worden.

OUTPLACEMENT

Het recht op outplacement zou gelden voor ontslagen vanaf het zevende jaar anciënniteit (tot hiertoe was er een outplacement verplichting voor werknemers vanaf 45 jaar). De kost van outplacement wordt verrekend op de opzegvergoeding ten belope van 4 weken. De opzegvergoeding moet wel minstens 6 maanden blijven bedragen. Een opzeggingsvergoeding van equivalent zeven maanden bestaat zo uit 6 maanden opzegvergoeding en 1 maand outplacement. Wordt de opzeg gepresteerd, dan wordt outplacement opgenomen tijdens het wettelijk sollicitatieverlof. Er zullen geen sancties worden voorzien voor de werknemer die niet op een outplacement-aanbod wil ingaan.

MOTIVERING VAN HET ONTSLAG

Tegen 1 januari 2014 moet er in de NAR een CAO afgesloten worden met betrekking tot het recht van motivering van het ontslag en een goed HR-beleid.

Deze CAO zal ook vrijgestelde activiteiten voorzien. Het artikel 63 van de arbeids-overeenkomstenwet betreffende het willekeurige ontslag (van toepassing op de arbeiders) blijft bestaan tot deze nieuwe CAO er is.

ANDERE DISCRIMINATIE-ASPECTEN

De andere punten van het dossier arbeiders/bedienden zullen volgens een “dwingend tijds kader” zo snel mogelijk moeten worden behandeld door de sociale partners. Een en ander dient te gebeuren op basis van geactualiseerde versie IPA ontwerp 2011-2012 (jaarlijkse vakantie, gewaarborgd loon, werkloosheid, uitbetaling loon) Aanvullende pensioenen wordt als een afzonderlijk dossier behandeld. Zullen ook nog moet en worden ingevuld: ingang opzegtermijn, opzeg door werknemer, verkorte opzegtermijn eindloopbaan,... De collectieve aspecten zouden ook aan bod moeten komen tegen 1/1/2014.

 STANDPUNT

De rechten van de bedienden in rouw, in naam van de solidariteit

De compromis-tekst van de Minister van Werk, over de opzegtermijnen en de carensdagen, is door het kernkabinet bekrachtigd. Maar de BBTK stelt nog heel wat onduidelijkheden in de tekst vast, die de komende dagen zullen moeten worden weggewerkt. Deze gaan zeker niet over details. Waarschijnlijk zal dat gebeuren in het kader van de behandeling van de wetteksten in het parlement.

BESLISSING REGERING

Dit compromis is een beslissing van de regering waarover het parlement het laatste woord heeft. Dit betekent niet dat wij onze verantwoordelijkheid ontlopen. BBTK geeft een duidelijke appreciatie van de ministeriële tekst. De arbeiders gaan erop vooruit. Het omgekeerde zou schandalig geweest zijn. Dat de bedienden in de toekomst een minder voordelig statuut zullen hebben is een duidelijke achteruitgang. Ons pleidooi was er een van harmonisering naar boven en niet, zoals de werkgevers voorstonden, een naar beneden. Dat laatste is niet terug te vinden in de compromis-tekst van de Minister. De ‘hogere’ bedienden (boven het loonplafond, op dit ogenblik ongeveer €2500 bruto per maand) betalen de prijs van de harmonisering. De BBTK had al langer begrepen dat hier jammer genoeg inspanningen zouden moeten worden geleverd. Het is duidelijk dat de verbetering voor de arbeiders niet mogelijk zou geweest zijn zon-

der de door de bedienden geleverde inspanningen. Dit is de prijs van de solidariteit! De **carensdag** verdwijnt, waarover de BBTK zich verheugt, maar de patronale socialezekerheidsbijdragen erop moeten niet worden betaald. Daarmee wordt teruggegrepen naar wat voorzien was in het ontwerp van het interprofessioneel akkoord 2011-2012 (verworpen door het ABVV). De BBTK betreurt dat dit gedeeltelijk ten laste van de collectiviteit gebeurt. Wat de **opzegtermijnen** betreft stellen wij met genoeg vast dat niet wordt geraakt aan de verworven rechten van de bedienden per 31/12/2013 die voordien in dienst zijn. Deze worden verder aangevuld met opbouw van rechten uit het nieuwe systeem. De arbeiders die nu in dienst zijn worden over een redelijke periode ook in het nieuwe regime geïntegreerd. Op die manier zal er over 4 jaar geen sprake meer zijn van een discriminatie! Het voor alle werknemers nieuwe regime is grotendeels gebaseerd op het actuele systeem van de ‘lagere’ bedienden (3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar). Er vindt wel een omzetting plaats naar een meer lineaire dan getrapte verhoging per schijven van 5 jaar. De proefperiode wordt afgeschaft en omgezet in een meer geleidelijke groei van de opzegtermijn gedurende de eerste 5 jaar. Dat na een 20-tal jaren dienst de progressie van de opzegtermijn wordt afgevlakt staat dan weer tegenover

het feit dat er geen plafonnering is voorzien, wat een belangrijke eis was van BBTK. Wij zijn altijd voorstander geweest van een veralgemening van outplacement. De door de minister vooropgestelde oplossing is echter niet goed waar zij deze ten koste laat gaan van de opzegvergoeding voor deze boven de 7 maand. Het zijn de werknemers zelf die hun outplacement betalen met deze vermindering van de opzeg.

HET STREEFDOEL VAN BBTK

De BBTK heeft altijd het minimum van 3 maanden per 5 jaar ten laste van de werkgevers als streefdoel gesteld. Hiertoe hebben wij de voorbije maanden meerdere malen acties gevoerd. Het compromis van de Minister beantwoordt hier op verschillende punten niet aan. Gedurende de eerste 2 jaar evolueert de opzeg met een tragere progressie en op het einde is er de afvlakking (1 week per jaar na 20 jaar dienst). De opzegtermijnen van de hogere bedienden worden opgeheven in het nieuwe systeem, uitgezonderd de opgebouwde rechten op 31/12/2013. Daarenboven wordt toch wat smeergeld (via fiscale- en parafiscale weg) gevraagd aan de overheid. De tekst is verre van duidelijk over de omvang. Dus reden te meer om alert te blijven. Wij betreuren dat de openbare diensten en de sociale zekerheid weer zullen lijden onder de oplossingen die op tafel liggen.

Heel wat zaken zullen ook nog moeten ingevuld worden op sectoraal- en bedrijfsvlak. BBTK zal hier, samen met de andere centrales van het ABVV, ten volle zijn rol spelen in het belang van de werknemers. Wij zullen er over waken dat de onderhandelingen in de bedrijven en de sectoren dezelfde sociale bescherming als in het verleden kunnen voorzien. Wat de mogelijke afwijkingen voor bepaalde sectoren betreft, kan het niet dat de nieuwe rechten voor de arbeiders onderuit zouden gehaald worden. Dan zouden de ‘hogere’ bedienden voor niets een prijs betaald hebben. De komende weken zal ook het wettelijke werk nog moeten gebeuren. De BBTK volgt dit nauwgezet verder op. Enerzijds zal moeten geverifieerd worden dat bij de nog aan te brengen preciseringen er geen sprake is van sociale achteruitgang, anderzijds dat ook de andere nog bestaande discriminaties tussen de arbeiders en bedienden worden weggewerkt. Ook de collectieve aspecten moeten nog aan bod komen (paritaire comités...). Over een timing moet snel worden beslist. Ook hier blijven we alert. Alle werknemers, kaderleden inbegrepen, moeten vallen onder de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten. Wij betreuren dat het compromis van de Minister niet gelijkstaat aan een betere sociale bescherming voor allen. Een goed contract, wij hebben er allen en alles bij te winnen, arbeiders en bedienden.

Doe volle bak voordeel.

Exclusief voor leden van het ABVV en alle personen die met hen samenwonen. De verzekeringen van ACTELaffinity zijn goedkoper en garanderen u toch een maximale veiligheid en bescherming.



Autoverzekering

U zoekt een autoverzekering die goedkoper is en veel voordelen biedt? Vraag een prijsofferte zonder verdere verplichtingen! Geniet aanzienlijke voordelen: zoals gratis bijstand bij pech of ongeval (CAR RELAX), een vrijstelling van € 0 en betalingsgemak. Kies de graad van bescherming die u wenst, vervuldigd uw verzekering met uiterst interessante opties zoals rechtsbijstand, bestuurdersverzekering of reisbijstand (TRAVEL RELAX).

	BA	CAR RELAX	Glasbreuk	Brand	Natuurkrachten en aanrijding met dieren	Diefstal	Materiële schade & vandalisme
BURGELIJKE AANSPRAAKELIJKHEID	•	GRATIS					
MINI OMNIUM	•	GRATIS	•	•	•	•	
MAXI OMNIUM	•	GRATIS	•	•	•	•	•

Motorverzekering

Verzeker uw motor tegen de laagste prijs en geniet onder andere van gratis bijstand bij een ongeval. Vraag ons hoe u 45% korting krijgt op de premie voor uw motor.

Woonverzekering

Huurder of eigenaar? Een overgelopen bad, een overstroming, brand, ... dat overkomt niet alleen de anderen. Kies voor Homeprotect en uw woning en de inboedel worden efficiënt verzekerd. Dankzij ons evaluatierooster bent u er zeker van dat u nooit onderverzekerd bent.

Bekwaam en professioneel, het Contact Center van ACTELaffinity staat altijd klaar om te luisteren en u snelle en efficiënte oplossingen aan te bieden bij een schadegeval.

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

Aanvraag syndicale premies 2013 in de sectoren

Textiel en vlas
 Je hebt recht op de syndicale premie (sociale toelage) als je op 28 juni 2013 bent ingeschreven in het personeelsregister van een textiel- of breigoedonderneming of een vlasbedrijf.
 Ben je op 28 juni 2013 als interim tewerkgesteld, dan heb je eveneens recht op deze syndicale premie.
 Voor schoolverlaters wordt deze datum verschoven naar 30 september 2013.

Je werkgever moet in de loop van de maand juli een formulier 'aanvullende sociale toelagen' overhandigen dat je zo vlug mogelijk overmaakt aan het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant. Het adres van het afdelingssecretariaat in jouw buurt vind je terug op www.abvvtkd.be

Wanneer je in regel bent met je syndicale bijdragen, wordt de syndicale premie uitbetaald door de respectievelijke Sociale Fondsen eind december 2013.

De syndicale premie textiel bedraagt 123,90 euro. Samen met de syndicale premie heb je mogelijk ook recht op een aanvullende sociale toelage.
 Het bedrag van de aanvullende sociale toelage in de textiel is bepaald op 3,29 euro per dag tijdelijke werkloosheid om economische of technische redenen die je kende tussen 1 juli 2012 en 30 juni 2013. De opleg bij tijdelijke werkloosheid wordt betaald vanaf de 7de dag tijdelijke werkloosheid tot en met de 86ste dag (regime 6-dagenweek) die valt in de periode van 1 juli 2012 tot en met 30 juni 2013. Er wordt een fiscale inhouding verricht van 26,75%.

Voor de vlassector bedraagt de syndicale premie 135 euro en de aanvullende toelage bij tijdelijke werkloosheid 5,14 euro per dag tijdelijke werkloosheid die je kende tussen 1 juli 2012 en 30 juni 2013. De opleg bij tijdelijke werkloosheid wordt betaald vanaf de 1ste dag tijdelijke werkloosheid die valt in de periode van 1 juli 2012 tot en met 30 juni 2013. In totaal kan de opleg toegekend worden voor maximum 80 dagen (regime 6-dagenweek). Er wordt een fiscale inhouding verricht van 26,75%.

In beide sectoren is de werkgever ook verplicht om zelf 2 euro (5-dagenweek) of 1,67 euro (6-dagenweek) per dag tijdelijke werkloosheid te betalen aan de arbeider. Deze opleg wordt maandelijks betaald, samen met het loon.

Ook de inactieven (volledig werklozen en bruggepensioneerden) in de sector textiel en vlas kunnen nog gedurende een aantal jaar hun recht op de syndicale premie laten gelden. Deze premies voor inactieven worden rechtstreeks door onze afdelingssecretariaten aangemaakt en ingediend bij de Sociale Fondsen. Ook deze syndicale premies worden vanaf eind december 2013 betaald.

Confectie
 Elke werknemer, met inbegrip van de uitzendkrachten, die op 29 maart 2013 in de confectiesector is tewerkgesteld, heeft recht op de syndicale premie. De attesten syndicale premie worden vanaf eind juni 2013 rechtstreeks naar de werknemers thuis gestuurd.

Je moet het formulier zo snel mogelijk indienen bij het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant. Kijk wel eerst na of je rekeningnummer klopt. Het adres van het afdelingssecretariaat in jouw buurt vind je terug op www.abvvtkd.be. Onze diensten zorgen er dan voor dat het Sociaal Waarborgfonds van de Confectie- en Kledingnijverheid vanaf 2 december 2013 je syndicale premie op je bankrekening stort.

Ook werklozen en (brug)gepensioneerden hebben nog enige tijd recht op de syndicale premie. De aanvraag wordt gedaan door onze afdelingssecretariaten. Ook deze premies worden vanaf 2 december 2013 betaald.

Het bedrag van de premie voor werknemers in dienst bedraagt 135 euro.

Vanaf 2013 betaalt het Sociaal Waarborgfonds van de Confectie- en Kledingnijverheid geen opleg bij tijdelijke werkloosheid meer. Deze verplichting komt volledig ten laste van de werkgever in de kledingsector. Die betaalt een toeslag van 3 euro per dag voor de eerste 35 dagen tijdelijke werkloosheid om economische reden van het kalenderjaar. Vervolgens betaalt de werkgever een opleg van 2 euro per dag voor alle overige dagen tijdelijke werkloosheid om economische reden. Deze toeslag wordt maandelijks betaald, samen met het loon.

Textielverzorging (wasserijen)
 Je moet in dienst zijn op 28 juni 2013 of ontslagen of met (brug)pensioen zijn gegaan na 30 juni 2012 en nog steeds volledig

werkloos of op (brug)pensioen zijn op 28 juni 2013.

Je krijgt het formulier voor de syndicale premie rechtstreeks thuisgestuurd door het Gemeenschappelijk Fonds voor de Textielverzorging vanaf 15 september 2013.

We raden je aan de gegevens (en vooral het bankrekeningnummer) op dit attest goed te controleren en het zo snel mogelijk in te dienen bij je afdelingssecretariaat. Het adres van het afdelingssecretariaat in jouw buurt vind je terug op www.abvvtkd.be

De syndicale premie wordt rechtstreeks door het Gemeenschappelijk Fonds voor de Textielverzorging betaald vanaf 15 oktober 2013.

Het bedrag van de syndicale premie blijft ongewijzigd op 135 euro.

Textielrecuperatie (lompen)
 Elke werknemer die op 31 december 2013 in de lompensector is tewerkgesteld, heeft recht op de syndicale premie.

Deze premie bedraagt 135 euro. De aanvullende toelage in geval van tijdelijke werkloosheid bedraagt 4 euro per dag. Deze aanvullende toelage wordt gedurende maximaal 75 dagen per jaar toegekend. Je werkgever moet je attest syndicale premie overhandigen vóór 31 januari 2014.

Dit attest moet je zo vlug mogelijk binnenbrengen bij het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant, die dan onmiddellijk overgaat tot de uitbetaling.

Jute
 Je moet op 30 september 2013 in dienst zijn van een bedrijf behorende tot de sector jute om recht te hebben op de syndicale premie van 135 euro.
 Uiterlijk tegen 1 november 2013 moet je van je werkgever de kaart 'syndicale premie 2013' ontvangen. Deze kaart wordt door het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant uitbetaald vanaf 20 december 2013.
 Na 5 dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen in de referteperiode van 1 oktober 2012 tot en met 30 september 2013, wordt per dag tijdelijke werkloosheid een aanvullende opleg van 15 euro betaald met een maximum van 15 dagen, ofwel 225 euro.

DIAMANT Vakantie 2013 - rekeninguittreksel

Alle diamantarbeiders kregen ten laatste op 15 juni 2013 het uittreksel met de gedetailleerde berekening van het vakantiegeld waarop zij recht hebben. Dit vakantiegeld wordt tegen 12 juli 2013 betaald.
 Indien je hebt vastgesteld dat je nog geen uittreksel hebt ontvangen of als je vaststelt dat er foutieve gegevens op het uittreksel staan, contacteer dan onmiddellijk het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant (03 226 00 26 – patrick.neys@accg.be - abvvtkd.pdebacker@skynet.be). Dit moet je ook doen als je op 12 juli 2013 nog steeds je vakantiegeld niet hebt ontvangen.

Indexaanpassing

Vlasbereiding
 De lonen in de sector van de vlasbereiding stijgen vanaf 1 juli 2013 met 0,0372 euro door een indexaanpassing.

Jute
 In de sector van de jute worden, door een indexaanpassing, de lonen vanaf 1 juli 2013 vermenigvuldigd met 1,0071.

Haarsnijderijen
 In deze sector worden de lonen door een indexaanpassing vanaf 1 juli 2013 vermenigvuldigd met coëfficiënt 1,0036.

Pelslooierijen
 Vanaf 1 juli 2013 verhogen de lonen in de sector pelslooierijen met 0,0372 euro door een indexaanpassing.

De nieuwe barema's voor alle sectoren vind je terug op onze website www.abvvtkd.be (klikken op 'lonen/maaltijdcheques').

SECTOR JUTE Onderhandelingen voor een cao 2013-2014

Op de bijeenkomst van het paritair subcomité Jute van 1 juli 2013 werd de eisenbundel van het gemeenschappelijk vakbondsfront voor een cao 2013-2014 toegelicht. De volledige tekst van de gemeenschappelijke eisenbundel vind je terug op www.abvvtkd.be.

De werkgevers hebben alleen akte genomen van de gemeenschappelijke eisenbundel. Zij wensen de sectorale onderhandelingen uit te stellen tot de periode september-oktober 2013.

Ze hebben zich wel akkoord verklaard met onze eis om alle overeenkomsten van bepaalde duur in de sector jute te verlengen tot 31/12/2013. De verlengings-cao's zullen getekend worden op 19 september 2013 in het paritair subcomité. We houden je uiteraard op de hoogte over de verdere evolutie van de sectorale onderhandelingen.



Het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant wenst al zijn leden en hun familie een prettige vakantie!

KLEDING EN CONFECTIE

Aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld

Wie op 30 juni 2013 in dienst was van een kleding- of confectiebedrijf, heeft recht op de aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld. Wie tussen 1 juli 2012 en 30 juni 2013 zelf ontslag heeft genomen of wie tijdens deze periode ontslagen werd (met uitzondering van ontslag wegens dringende redenen), heeft eveneens recht. De werknemer moet wel minimum drie maanden in dienst zijn geweest. Voor de berekening neem je je loon voor de gewerkte dagen tussen 1 juli 2012 en 30 juni 2013. Tel daarbij je loon van 3,33 dagen (25 uur) per begonnen maand dienst.

Als je een volledig jaar gewerkt hebt (tussen 1 juli 2012 en 30 juni 2013), komt dit neer op 40 dagen (300 uur) loon. Bereken van je uitkomst 6,5% en je hebt het brutobedrag van de aanvullende vergoeding. Op een gedeelte van de vergoeding (23%) wordt RSZ afgehouden. Het volledige bedrag is wel onderworpen aan bedrijfsvoorheffing (belastingen).

De werkgever moet de vergoeding ten laatste met de eerste loonsuitkering na 15 augustus 2013 betalen. Als je ontsla-

gen wordt of zelf ontslag hebt genomen tijdens de periode tussen 1 juli 2012 en 30 juni 2013, moet je de aanvullende vergoeding samen met je laatste loonafrekening krijgen.

Als je twijfelt aan de correctheid van de berekening van je aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld, neem dan contact op met het afdelingssecretariaat ABVV-Textiel, Kleding en Diamant uit je buurt.
 De contactadressen vind je terug op www.abvvtkd.be.

Een nieuwe belangrijke stap richting sectorale functieclassificatie voor de koffiesector

GELIJK LOON VOOR GELIJK(WAARDIG) WERK De toepassing van een evenwichtig, rechtvaardig en objectief beloningsbeleid moet in principe de gedragscode zijn van elke onderneming. Jammer genoeg stelt ABVV HORVAL vast dat dit niet altijd het geval is binnen onze sectoren. Daarom zijn we voorstanders van het invoeren van een functieclassificatie op sectoraal niveau en/of op bedrijfsniveau. Een functieclassificatie zou ervoor moeten zorgen dat willekeur en favoritisme bij de loononderhandelingen uitgesloten worden! FUNCTIEWAARDERING, FUNCTIERANGORDE, FUNCTIECLASSIFICATIE EN LOONSONDERHANDELINGEN Met een functieclassificatie worden functies ten opzichte van andere functies in de sector of in een bedrijf gemeen volgens moeilijkheidsgraad, verantwoordelijkheid, benodigde kennis, werkgerelateerde bezwaren ... Vervolgens worden de functies gerangschikt naar zwaarte. De functies die min of meer even zwaar wegen worden gegroepeerd binnen eenzelfde functie-	klasse. Op basis hiervan wordt dan het loon voor elke klasse onderhandeld. WE ZIJN ONZE STRIJD BEGONNEN IN DE VOEDINGSNIJVERHEID Begin jaren negentig heeft ABVV HORVAL de strijd tegen willekeurig loonbeleid aangevat in de voedingsnijverheid. De sector voedingsnijverheid omvat een twintigtal deelsectoren, met elk aparte loon- en arbeidsvoorwaarden. De situatie is zeer verschillend al naargelang de deelsector: gaande van een minimum aan categorieën zonder functietitel of omschrijving tot de indeling “ongeschoolde/ geschoolde/ geoefende”; en gaande van een verouderde analytische methode tot een geactualiseerde analytische functieclassificatie. Een functieclassificatie is pas bruikbaar als die is aangepast aan de productietechnieken en het machinepark van vandaag. GELUKT VOOR DE AARDAPPELEN EN DE GROENTEN! Elk begin is moeilijk, maar na een	strijd van tien jaar, hebben we in 2006 eindelijk een sectorale cao functieclassificatie kunnen afsluiten voor de aardappelsector. In het kader van het sectoraal overleg 2007-2008 engageerden de sociale gesprekspartners zich om ook het loonbeleid in de groentesector en de sector van de koffiebranderijen aan te pakken. In 2011 kon de sectorale cao functieclassificatie voor de groentenijverheid effectief in werking treden. Nu is het de beurt aan de koffiesector. AAN DE EINDFASE BEGONNEN VOOR DE KOFFIESECTOR Een technische werkgroep - bestaande uit vertegenwoordigers van de vakbonden, de werkgevers en het verbond van koffiebranderijen - zijn er begin juli in geslaagd het kader af te ronden, dat de onderhandelaars in het paritair comité van de voedingnijverheid in staat stelt om de functieclassificatie aan een sectoraal barema te koppelen. Rekening houdend met de periode van de sectorale onderhandelingen, zullen we al het mogelijke doen om een sectorale cao voor	de koffiesector af te sluiten voor eind december 2013! Eenmaal de sociale partners een sectorale cao functieclassificatie voor de koffiesector overeengekomen zijn, zijn de bedrijven aan zet. De bedrijfsfuncties zullen dan vergeleken moeten worden met de sectorale referentiefunctie(s). Het is aan jullie, delegees en vakbondssecretarissen, om er samen nauwgezet op toe te zien dat de sectorale functieclassificatie correct wordt toegepast in de bedrijven. Indien de bedrijfsfunctie overeenstemt met de referentiefunctie of er miniem van afwijkt, dan geldt de klasse van de referentiefunctie. Het is vervolgens de taak van onze vakbondssecretarissen om de lonen per functie in de bedrijven te onderhandelen. De bedrijven zijn alleszins verplicht om de sectorale minimumlonen per functie te respecteren! Maar de vakbondssecretarissen zullen bij de loonsonderhandelingen in de bedrijven onder andere ook rekening kunnen houden met de flexibiliteit en de polyvalentie van de werknemer.	Belangrijk om weten is dat iedere arbeider de mogelijkheid zal hebben om beroep aan te tekenen tegen zijn functiewaardering en/of – indeling bij de werkgever. Hij/zij kan zich hier laten bijstaan door zijn ABVV HORVAL delegee of secretaris. ZIJN DE DEELSECTOREN VAN DE KOEKJES EN CHOCOLADE DE VOLGENDE AAN ZET? ABVV HORVAL heeft de ambitie om op termijn de functieclassificaties voor alle deelsectoren van de voedingsnijverheid te moderniseren. Daarom hebben we de ontwikkeling van de sectorale functieclassificatie voor de sectoren van de koekjes en de chocolade in onze eisenbundel voor de sectorale onderhandelingen van de voedingsnijverheid opgenomen. We houden je op de hoogte van de verdere afhandelingen van de sectorale functieclassificatie van de koffiesector en van de sectorale onderhandelingen voor de voedingsnijverheid.
--	--	--	---	--

Horecaplan: een gemiste kans ...

In het relanceplan van juli 2012 nam de regering zich voor om de horeca beter te ondersteunen. Dit kaderde in de strijd tegen de sociale en fiscale fraude, en zou een bijkomende compensatie zijn voor de invoering van de geregistreerde kassa. De regering had een voorstel om een forfaitaire vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen in te voeren voor de vaste werknemers enerzijds, en voor de gelegenheidswerknemers anderzijds. Deze pistes werden voorgelegd aan de sociale gesprekspartners van het paritair comité van de horeca, en werden op 11 oktober 2012 unaniem negatief geadviseerd. “Het paritair comité oordeelt dat het horecaplan geen antwoord is om de sector door de transitie te leiden. Daar waar het horecaplan algemene maatregelen aanreikt, dient de focus te worden gelegd om duurzame tewerkstelling in arbeidsintensieve ondernemingen, die onder de regelgeving van de geregistreerde kassa vallen, te garanderen.” Niettegenstaande dit negatief advies werd door de Ministerraad op 26 april 2013 een horecaplan goedgekeurd. Dit horecaplan omvat: een ruimer kader voor studentenarbeid; een nieuw statuut voor gelegenheidsarbeid; en een lastenverlaging voor de vaste medewerkers en voor overuren. De lastenverlaging voor de vaste medewerkers en de overuren zou worden gekoppeld aan een vrijwillige invoering van de geregistreerde kassa met black box vanaf 1 januari 2014. Bedoeling is om de invoering ervan te spreiden over twee jaar en vanaf 1 januari 2015 te verplichten. Deze beslissing geeft duidelijk aan dat de regering geen enkele visie heeft op de sector, en enkel via de invoering van	maatregelen - waarvoor niemand vragende partij is - toch wil aantonen dat ze iets doet. Zielig! Bovendien zijn twee punten - die initieel in het relanceplan zaten en belangrijk zijn voor de toekomst - niet meer weerhouden: - Consultatie van het Paritair Comité, evaluatie van de maatregelen en eventuele aanpassing van de forfaits bij volgende begrotingscontrole. - Professionalisering van de sector: concrete voorstellen van de sector om te professionaliseren en om oneerlijke concurrentie tegen te gaan. De voorgestelde regeringsmaatregelen komen absoluut niet tegemoet aan de vooropgestelde doelen. Zo wordt de geregistreerde kassa opnieuw uitgesteld. Een kassa die er al had moeten zijn in 2010 en waarvoor een BTW verlaging werd ingevoerd om extra zuurstof te verlenen. Dit is al een compensatie van 305 mio in 2011 en 282 mio in 2010 die de werkgevers kregen! Tot op heden kunnen we enkel vaststellen dat er geen maatregelen zijn getroffen in de strijd tegen het zwartwerk, en dat deze dode letter blijven met het nieuwe uitstel tot zeker eind 2015. We stellen ons tevens ernstige vragen bij de neutraliteit van deze maatregelen op het vlak van de sociale zekerheid. Het verder uithollen van de sociale zekerheid is onaanvaardbaar! Op vrijdag 28 juni werd de beslissing voor advies voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad. Hier hebben we als ABVV onze grieven op tafel kunnen leggen. Het is nu afwachten of de regering de boodschap zal begrijpen. Waar gaat het over:	1. Doelgroepenvermindering Vermindering van RSZ van €500 of €800 voor werknemers jonger dan 26 jaar voor 5 vaste “voltijdse” contracten naar keuze. Deze vermindering geldt onbeperkt in de tijd. Ze wordt slechts toegekend aan werkgevers die het begin en einde van de aanwezigheid van al zijn personeel gedurende de volledige duur van de toekenning van de vermindering registreert, via het geregistreerde kassasysteem of via de aangifte Dimona Full. Deze maatregel is slechts van toepassing op een deel van de sector en werkt daardoor meer oneerlijke concurrentie in de hand. Door de grens te leggen op 49 werknemers hebben we het aanvoelen dat de Ministerraad mede ondersteuner en initiatiegever is om bedrijven van + 50 werknemers op te splitsen in kleinere entiteiten. Hierdoor worden syndicale overlegorganen uitgeschakeld en syndicale controle (overlegorganen zijn er vanaf 50 werknemers) onmogelijk gemaakt, wat op zich wederom aanleiding zou kunnen geven tot meer sociale en fiscale fraude. Het is positief dat deze doelgroepenvermindering wordt gekoppeld aan het hebben van een kassa, doch hier hebben we sterke twijfels of er al functionele kassa's zullen beschikbaar zijn vanaf 1 januari 2014. Hierdoor krijgen de werkgevers opnieuw een geschenk zonder tegenprestatie. 2. Gelegenheidsarbeid Het nieuwe voorstel ziet er als volgt uit: - 50 dagen gelegenheidsarbeid met sociale bijdragen berekend op een uurforfait van €7,5 of een dagforfait van €45. Werkgevers mogen hier	maximaal 100 dagen gebruik van maken; - er wordt een teller ingevoerd, gelijkwaardig aan wat bestaat voor studentenarbeid; - belastingstarief van 33% voor de werknemers; - combinatie met andere forfaits mogelijk; - aangifte moet gebeuren met ofwel begin- en eindtijdstip van arbeid ofwel enkel begin (uurforfait of dagforfait vanaf 6 uur); - ingangsdatum: 1 oktober 2012. Hierbij moeten we terug in de tijd gaan, en meer bepaald naar de piste van de regering waarbij er een voordelig systeem mogelijk moest zijn voor de werknemers die al een volledige betrekking hadden. Wel vandaag is dat essentieel criterium verdwenen! Er is geen enkele basis waarop dit nieuwe systeem zou bijdragen tot de strijd tegen sociale fraude. Vandaag schrijven malafide werkgevers vaste werknemers in à rato van 2u. per dag en werken ze voltijds, waarbij die malafide werkgevers sociale zekerheidsbijdrage betalen op 2 x 11 à 12 euro. Met het nieuwe systeem zullen die werkgevers geneigd zijn om gelegenheidswerknemers in te schakelen en slechts sociale zekerheidsbijdrage te betalen op 2 x 7,5 euro. In het huidige systeem gelegenheidsarbeid was dit minimaal 47,44 euro. Er is dus een reëel risico dat reguliere arbeid zal vervangen worden door het veel goedkopere systeem van gelegenheidsarbeid! Voor werk op zondag of feestdag is er vandaag een verhoogd bedrag van toepassing. Dit verdwijnt volledig in	het nieuwe systeem, wat aangeeft dat de regering het werken op zondag niet als een inconvenient aanziet, en absoluut geen respect heeft voor het sociale leven van de horecawerknemer. We maken ons ook ernstige zorgen over de sociale rechten van de betrokken werknemers. De doelgroep is niet meer dezelfde (ook mensen zonder een voltijdse betrekking zullen in dit systeem terecht komen). Wij stellen dat de sociale rechten er niet op mogen achteruit gaan en gelijk moeten zijn voor alle werknemers (vaste en gelegenheidswerknemers). Bij de huidige piste wil de regering een speciaal tarief van 33% voor de personenbelasting invoeren. Hierdoor wordt een nieuwe uitzondering gecreëerd op het principe van de globalisering van de inkomsten, en wordt het principe van de progressiviteit van ons fiscaal systeem opnieuw uitgehoud. Bovendien wordt hier opzettelijk een discriminatie ingevoerd tussen werknemers. Het ergste is dan nog dat er geen budget is voorzien om afdoende controles te kunnen doen op het terrein. Controles zijn noodzakelijk om het voortbestaan van de bonafide werkgevers te garanderen! De vakbonden hebben in de Nationale Arbeidsraad dan ook een negatief advies gegeven aan de twee bovenvermelde maatregelen. We vrezen echter dat de regering, overtuigd van haar gelijk en blind voor de realiteit, de maatregelen toch zal invoeren met alle gevolgen van dien. Wordt ongetwijfeld vervolgd ... Alain Detemmerman Co-voorzitter
---	--	--	--	---

ABVV

Senioren 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 door 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 kennis-

maken met de belangen 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 infrarood hoofdtelefoon voor audiobegeleiding.

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

wijn, water en koffie.

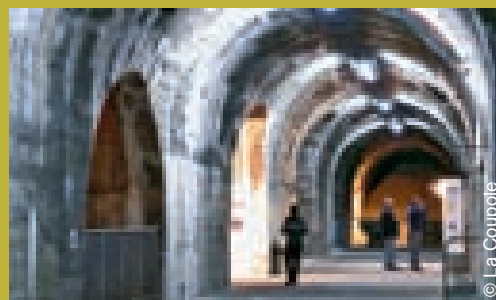
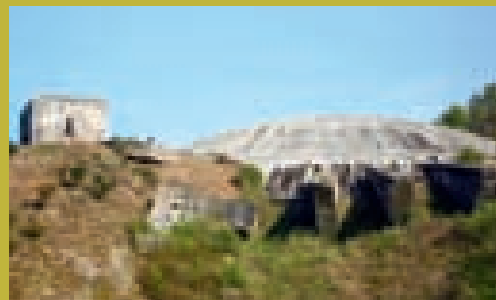
Prijs: 50 euro per persoon

Wanneer: donderdag 26 september 2013

Vertrek: 7 uur | Van Straelenstraat | Antwerpen.

Info en inschrijvingen

Adviespunt | Ommeganckstraat 35 | 1ste verdieping | 2018 Antwerpen | telefoon 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



© La Coupole

ABVV
Regio Antwerpen**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

**ABVV**
Regio Antwerpen**SHOWFESTIVAL 2013 DE MICK****Vrijdag 18 oktober 2013**

Programma: Seniorenspectacul met: Lou Roman Band en Nadia Golden Memories Singers | Gunther Neefs | Andrei Lugovski | Wendy van Wanten | John Terra | Jacques Raymond | Ivann Patrick Onzia | Presentatie: Luc Caals

Zondag 20 oktober 2013

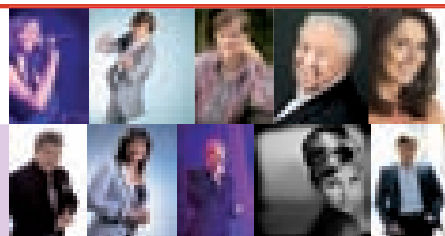
Programma: Seniorenspectacul met: Lou Roman Band en Nadia Golden Memories Singers | Garry Hagger | Udo | Sofie | Barbara Dex | Will Ferdy | Maurice Dean | Maxime
Presentatie: Luc Caals en Liz Larssen

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

Info en reservaties:
Adviespunt | Ommeganckstraat 35 (1e verdieping) | 2018 Antwerpen
T: 03 220 66 13 of adviespunt.antwerpen@abvv.be

Reserveren kan vanaf heden tot en met vrijdag 13 september, 12.00u.
De kaarten zijn pas af te halen vanaf 16 september 2013.

Betalen gebeurt via Bancontact of per overschrijving op het volgende 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
Roxanne & André Jr. Hazes | Café Flamingo
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

Vakbond in Beweging Online

Het 3-maandelijks magazine van ABVV-regio Antwerpen is online te lezen op www.abvv-regio-antwerpen.be. Het kan ook worden gedownload in pdf-formaat.

**Inhoud nr. 77
| juli 2013**

- Redactioneel: Speedy pass
- Maxime Brunfaut, linkse architect
- 30 jaar kritiek op het neoliberalisme
- Vorming Sociaal Economisch Beleid blaast 30 kaarsjes uit
- Meer dan 90 jaar zorg: De Mick
- Gesprek met Ludo Van Kets, algemeen directeur de Mick
- Rood hart, zwarte hand: het verhaal van Jos Corbeel
- Horeca in de kijker of onder vuur?
- Lucien Van Espen
- Een leven in dienst van de arbeiders



'Vakbond in Beweging' wordt geschreven en gemaakt door een redactie van enthousiaste vrijwilligers. Senioren lid van ABVV-regio Antwerpen krijgen het blad gratis in hun bus. Militanten, leden en geïnteresseerden kunnen VIB online lezen of downloaden op www.abvv-regio-antwerpen.be.

■ RED STAR LINE

Toneelvoorstelling ten voordele van 'De Mick'

in een vernieuwde versie met een vernieuwde cast door theater Zeemanshuis.

Auteur en regisseur: Alex Van Haecke

Het is 1906. In Europa is de sociaaleconomische toestand voor een groot deel van de bevolking ronduit miserabel. Emigreren naar de Verenigde Staten van Amerika lijkt voor velen de enige uitweg uit hun ellende. In Antwerpen draait de rederij Red Star Line op volle toeren. Vlaamse, maar ook Oost-Europese en Joodse mensen vertrekken als landverhuizers vanuit de Scheldestad naar de States...

Wanneer: donderdag 3 oktober om 20u

Waar: Fakkeltheater 'Rode zaal' | Hoogstraat 12 | 2000 Antwerpen.

Organisatie: Vriendenkring van 'De Mick'

Inkomprijs: 19 euro + 1 euro lokatievergoeding

Info en kaarten: op het telefoonnummer 03 217 10 11

Rekening nummer: 220-0408420-86

De opbrengst wordt integraal doorgestort naar Revalidatie- Woon- en Zorgcentrum 'De Mick'

**Volg ons op Twitter**

Wees onmiddellijk op de hoogte van de activiteiten, acties, standpunten en dienstverlening van het ABVV in de regio Antwerpen?

- Volg ons op www.twitter.com en je bent als eerste mee: @abvvantwerpen
- Volg ook de tweets van Dirk Schoeters, algemeen secretaris van het ABVV-regio Antwerpen: @Dirkabvvantw

**Volg ons op Facebook**

Aankondigingen, foto's, video's, persberichten van ABVV-regio Antwerpen. Je vindt ze op: www.facebook.com/ABVV.regio.Antwerpen

Vormingsaanbod 2013-2014

ABVV delegees staan bekend als enthousiaste en strijdvaardige militanten, die hun collega’s met raad en daad bijstaan. Met de vormingen die wij je aanbieden leer je heel wat vaardigheden aan. Vaardigheden die je concreet zal kunnen toepassen in je dagelijks werk als delegee, en dit samen met kameraden uit verschillende bedrijven en sectoren.

BASISVORMING 1&2

In **basisvorming 1** maken we kennis met onze vakbond, leren we de structuur van onze organisatie kennen, en zetten we onze eerste stappen in de wondere wereld van CAO’s. Via het aanscherpen van verscheidene vaardigheden word je getraind in het gericht beantwoorden van vragen van je collega’s.

In **basisvorming 2** diepen we de vaardigheden die we in basisvorming 1 hebben aangeleerd uit. We gaan in op de werking van de verschillende syndicale organen in ons bedrijf, en ontdekken hoe we samen met



onze collega’s de problemen op de werkvloer kunnen aanpakken.

MANDAATVORMING ONDERNEMINGSRAAD (OR)

Tijdens deze vorming analyseren we de arbeidsorganisatie en wijzen we de pijnpunten aan. We formuleren gefundeerde adviezen. We onderzoeken verschillende vergadertechnieken zodat we overtuigend en assertief onze plaats in de OR kunnen opeisen.

PC VOOR DE DELEGEE

We worden allemaal meer en meer ‘geconfronteerd’ met de pc. Daarom organiseren we een aantal vormingen die je de basisprincipes van het pc-gebruik bijbrengen. De computer is ons werkinstrument en daar gaan wij dan ook onmiddellijk mee aan de slag! Je leert een adressenbestand op te maken en te beheren, je maakt kennis met allerlei netwerken en je ontwerpt een eigen pamflet. Snel inschrijven is de boodschap, want het aantal plaatsen is beperkt!

THEMAVORMINGEN

We voorzien dit jaar drie themavormingen. Dat zijn vormingen waarbij we één specifiek thema belichten waarmee syndicalisten regelmatig geconfronteerd worden. In een eerste themavorming onderzoeken we **pesten op het werk**. Welke symptomen wijzen in de richting van pestgedrag? Waar ligt de grens tussen plagen en pesten? Welke middelen hebben wij om paal en perk te stellen aan pestgedrag?

De tweede themavorming handelt over **armoede**. Hoe groot is de druk om de eindjes aan elkaar te knopen? Hoe reageren we als we op het werk geconfronteerd worden met makkers die hun armoede niet langer kunnen verbergen?

Tenslotte richten we een **communicatievorming** in. Deze vorming is erg praktijkgericht en vooral bedoeld voor delegees met al wat ervaring. Gedurende vijf dagen geven we ‘weetjes over’ en ‘technieken om’ communicatie en media beter te hanteren.

DATA EN INSCHRIJVINGEN

Inschrijven kan via je secretaris of via de website www.abvv-vlaamsbrabant.be waar je ook de data en meer info vindt.



ABVV

Vlaams-Brabant

Openingsuren juli en augustus

Maandag

Dinsdag

Woensdag

Donderdag

Vrijdag

8u30 – 12u

8u30 – 12u

8u30 – 12u

8u30 – 12u

8u30 – 12u

13u – 17 u

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

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

Openingsuren juli en augustus

ABVV Horval – voedingscentrale

Leuven

Maandag

Dinsdag

Woensdag

Donderdag

Vrijdag

8u30 – 12u

8u30 – 12u

8u30 – 12u

8u30 – 12u

8u30 – 12u (op afspraak)

13u – 16 u

13u – 16 u

13u – 16u

13u – 16u

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



Vrijkaarten Manifiesta - Feest van de Solidariteit

Ook dit jaar steunen wij het festival Manifiesta dat plaatsheeft in het Centrum Staf Versluys in Bredene aan Zee. Daarom geven wij 20 vrijkaarten weg voor de tweede festivaldag op zaterdag 21 september 2013. Wil je een vrijkaart ontvangen, geef dan jouw adres en naam door via e-mail op tristan.vandenbroucke@abvv.be. Meer info over het festival op www.manifiesta.be.

ACTIVITEITEN

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 nuttigen we in een restaurant te Pernes les Boulouge. 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 heel belangrijke collecties Griekse vazen en Eskimomas-kers. De Onze-Lieve-Vrouwbasiliek is een pompeuze kerk met een indrukwekkende crypte.

Prijs: Volwassenen 45 euro, kinderen jonger 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, tel. 09 360 29 10
Van Herzele Herman, tel. 09 360 18 36
Volkshuis, 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

Verblijf in volledig pension met verzorgde animatie

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

VRIJE TIJD, ONTSPANNING & CULTUUR

Geleide wandeling
Op zondag 1 september 2013 om 10.30u

Afspraak in Sint-Niklaas op de Grote Markt bij de toeristische dienst.

Dit jaar viert de stad Sint-Niklaas de 500^{ste} verjaardag van zijn markt, die al georganiseerd wordt sinds 1513. We laten ons alle anekdotes verbonden aan de markt vertellen door een gespecialiseerde gids. Na een goed uurtje eindigt de wandeling op het grootste marktplein van België. Bij een aperitiefje genieten we na van de leukste verhalen op één van de zonnige terrassen.

Prijs: €2,5
Info & Inschrijven bij Gerrit via gerrit.van.puyvelde@telenet.be tot 15 augustus

Org: Linx+ Boontje

De Brug Gent stelt voor:

En avant, marche!

Do 18 / 07 / 13 - Huis van Aalijn

Om 13u45 aan Ons Huis
Vrijdagmarkt 9 GENT
Deelnahme gratis
Inschrijven bij Bert plessens
bert.plessens@abvv.be
09 265 52 57

ABVV
Senioren Oost-Vlaanderen

INFORMEER JE BIJ JOBCONSULT

Info: 50+ Maandag 5 augustus 2013 van 9.30 tot 12u te Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9 meer info: coen.roosenstein@abvv.be of 03 760 04 30	of 055 33 90 15	12u te Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9 meer info: kossomak.kimyeng@abvv.be of 03 760 04 35	of 09 373 92 43
Woensdag 7 augustus 2013 van 9.30 tot 12u te Aalst, Houtmarkt 1 meer info: coen.roosenstein@abvv.be of 053 72 78 13		Dinsdag 30 juli 2013 van 14 tot 16.30u te Dendermonde, Dijkstraat 59 meer info: trui.devrieze@abvv.be of 052 259 282	
Woensdag 4 september 2013 van 9.30 tot 12u te Aalst, Houtmarkt 1 meer info: coen.roosenstein@abvv.be of 053 72 78 13		Donderdag 8 augustus 2013 van 9.30 tot 12u te Aalst, Houtmarkt 1 meer info: coen.roosenstein@abvv.be of 053 72 78 13	
Donderdag 5 september 2013 van 14 tot 16.30u te Dendermonde, Dijkstraat 59 meer info: loesje.leysen@abvv.be of 052 259 288		Dinsdag 27 augustus 2013 van 14 tot 16.30 te Dendermonde, Dijkstraat 59 meer info: trui.devrieze@abvv.be of 052 259 282	
Vrijdag 6 september 2013 van 9.30 tot 12u te Ronse, Stationsstraat 21 meer info: loesje.leysen@abvv.be		Dinsdag 27 augustus 2013 van 13.30 tot 16.30u te Eeklo, Zuidmoerstraat 136 meer info: sabine.vanhoorebeke@abvv.be	
	Info: 50+ VDAB Dinsdag 27 augustus van 9 tot 12u te Deinze, Stationsstraat 4 meer info: Sofie.dhooge@abvv.be of 09 265 52 13		
	Woensdag 28 augustus van 9 tot 12u te Eeklo, Kerkstraat 45 meer info: Sofie.dhooge@abvv.be of 09 265 52 13		
	Vrijdag 30 augustus van 9.30 tot 12.30u te Gent, Vrijdagmarkt 9 meer info: Sofie.dhooge@abvv.be of 09 265 52 13		
	Info: Controle beschikbaarheid arbeidsmarkt Dinsdag 23 juli 2013 van 9.30 tot		

9.30 tot 14u te Gent, Vrijdagmarkt 9
meer info: irene.tassyns@abvv.be of 09 265 52 24

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

Dinsdag 20 augustus 2013 van 9.30 tot 12u te Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9
meer info: kossomak.kimyeng@abvv.be of 03 760 04 35

Vrijdag 30 augustus 2013 van 9.30 tot 12u te Ronse, Stationsstraat 21
meer info: sophie.demeyer@abvv.be of 055 33 90 15



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

- Edelbert Masschelein**
kortrijk@linxplus-wvl.be
Rijselfestraat 19, 8500 Kortrijk
Tel. 056 24 05 37
Maandag, dinsdag, woensdag en donderdag

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

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

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

DE BRUG ROESELARE

Stadswandeling Torhout

Op 28 augustus brengt De Brug Roeselare een bezoekje aan de stad Torhout. Om 14u start een rondleiding doorheen het historisch centrum van de stad. Leer Torhout op een andere manier kennen aan de hand van verhalen en anekdotes bij ieder historisch monument. Na een korte drankenstop reizen we verder naar het kasteel van Wijnendale. Daar wacht een gids ons op om een bezoek te brengen aan het vernieuwde museum. Wie wenst deel te nemen, moet zich vóór 21 augustus inschrijven. Voor deze bezoeken betaal je €15 op rekening BE18 647-0 1239 41-65 (BIC code: BNAG-BEBB). Inschrijven kan via Rene Vandenbosche. Tel. 051 22 50 27 vdbrene@skynet.be.

CC ZWEVEGEM

Familiefietstocht

Op zaterdag 31 augustus organiseert CC Zwevegem hun zesde familiefietstocht. Maak tijdens deze tocht van 20 km kennis met allerlei leuke oude volksspelen. Deelnemers slechts €2 per persoon, gratis voor kinderen tot 12 jaar. Het startschot wordt gegeven om 14u aan De Windroos (Kouterstraat), inschrijvingen starten vanaf 13.30u. Voor meer informatie kan je terecht bij Franky Van Hessche, Hinnestraat 17D Tel. 056 75 90 02.

DE BRUG HARELBEKE

Infovergadering ‘Bespaar op ziektekosten’

Wil je besparen op ziektekosten, maar weet je niet goed hoe? Dan kan De Brug Harelbeke jou helpen. Kom op 5 september naar CC

Het Spoor (Eilandstraat 6, Harelbeke) voor een infovergadering met Dirk Laruweere, provinciaal secretaris bij S-Plus. Hij zal iedereen op de hoogte brengen van de laatste nieuwtjes. Het infomoment start om 14u. Inschrijven kost €1 en kan via Maurice Top. Tel. 056 71 16 30, Carlos Bossuyt - Tel. 056 71 06 00.

REISCAFÉ ANTIPODE

Zuid Afrika ism VIVA-SVV

In februari 2013 trokken 21 deelnemers van VIVA-SVV West-Vlaanderen, Bond Moyson West-Vlaanderen en FOS naar Zuid-Afrika. Nee, niet zomaar een reis. Ze bekeken Zuid-Afrika anders! Hoe leven de verschillende bevolkingsgroepen? Welke organisaties strijden voor mensenrechten? Hoe is de gezondheidszorg er georganiseerd en wat doen lokale organisaties? Deze reis ging om solidariteit met partnerorganisaties van FOS socialistische solidariteit in Kaapstad en omgeving. Op de gespreksavond op 6 september in VC Mozaïek (Overleiestraat 15A – Kortrijk) laten we u graag kennismaken met tal van projecten. De inkom van €3 wordt geschonken aan deze projecten

DE BRUG KORTRIJK

Bezoek Shoes or no Shoes

Bijna ieder mens bezit een paar in de één of andere uitvoering. In het Shoes or No Shoes museum leer je de geschiedenis van de schoen kennen. Daarnaast kun je ook op ontdekking gaan in hoe schoenen gebruikt worden in de moderne kunst. Ontdek ook zeker de cartoontentoonstelling met als thema... je raadt het al: schoenen. Op 19 september brengt De Brug Kortrijk een bezoek aan het Shoes or no Shoes museum, en jij kan meegaan. Inschrijvingsgeld bedraagt €10 voor leden, €12 voor niet-leden. Inschrijven is verplicht en kan bij

Eddy Sinnaeve tot 12 september. Tel. 0486 23 31 97 - sinnaeve.eddy@gmail.com. Rekeningnummer: BE40-8776-2452-0163 met vermelding ‘Shoes en aantal personen’. Er wordt om 14u verzameld op de parking van Bond Moyson. Voor deze uitstap wordt gerekend op eigen vervoer.

CC ZWEVEGEM

Wijnproefavond

Ben je een wijnliefhebber? Dan heeft CC Zwevegem voor jou een schitterend aanbod. Op 28 september kun je in zaal De Windroos (Kouterstraat) vijf wijnen uit de Loire-streek komen proeven. De avond wordt afgesloten met een bordje zalm brood en een bijhorend wit wijntje. Geïnteresseerd? Voor dit aanbod betaal je slechts €18 (niet-leden €20). Inschrijven is verplicht, overschrijven kan via rekeningnummer BE49 9792 5104 2671 met vermelding van je naam en wijnproef 2013. Wees er snel bij, het aantal deelnemers is beperkt. Meer info via Luc Lescrauwaet, lucaire1@telenet.be - Tel. 056 75 60 25.

LINX+ DIGITALE NIEUWBRIEF

Iedere maand zendt Linx+ naar al haar leden een digitale nieuwsbrief, met daarin een overzicht van alle provinciale activiteiten. In iedere nieuwsbrief wordt ook een thema van de maand toegelicht, met daarbij enkele leuke voorstellen om zelf aan de slag te gaan. Volg daarnaast ook actuele ontwikkelingen op in verband met ons jaarthema ‘Water’.

Wens je je ook in te schrijven voor deze digitale nieuwsbrief? Stuur dan snel een mailtje naar secretariaat@linxplus-wvl.be.

ABVV BTB RECHTZETTING BTB – openingsuren verlofperiode 2013

Propagandist: Vandenbussche Annita	Propagandist: Victor Birger
Dossierbeheerder: Trevor Tommeleyn	Dossierbeheerder: Ginette Dumarey
KANTOOR ROESELARE	KANTOOR ZEEBRUGGE
Sectoren wegvervoer & logistiek Tel. 051 26 00 84	Sectoren wegvervoer & logistiek en Haven
PERIODE VAN 15 tot 19 juli GESLOTEN	GEWONE REGELING Secretaris: Renaud Vermote
PERIODE VAN 22 juli – 16 augustus Elke dag open in de voormiddag	Delegees haven: Marc Cattoor tel. 0474 47 47 02
GEWONE REGELING Van 9u tot 12u GESLOTEN in de namiddag	Denis Paelinck tel. 0473 80 07 90

ABVV
West-Vlaanderen

VACATURE

Lesgever/begeleider (m/v) - KOPA West-Vlaanderen OTP

PROFIEL

Je hebt een bachelor diploma, bij voorkeur pedagogische richting of sociale agogiek.

Je bent:

- Communicatief en sociaal vaardig.
- Dynamisch en gedreven.
- Creatief en vernieuwend.
- Klantvriendelijk.
- Flexibel en stressbestendig.
- Empatisch en realistisch.

Je kent:

- Grondig, didactiek, pedagogische werkvormen en –methodes.
- Grondig, begeleidings- en coachingstechnieken.
- Goed het sociaal weefsel v.d. provincie West-Vlaanderen.
- Goed, de diverse tewerkstellingsmaatregelen en de regionale arbeidsmarkt.
- Goed, de courante infor-

maticatoepassingen.

Je hebt:

- Goede kennis van het Frans en basiskennis van het Engels.
- Rijbewijs B en een wagen ter beschikking voor het werk.
- Het gescostatuut (minstens 1 dag uitkeringsgerechtigd werkloos).

Je herkent jezelf in de doelstellingen en ideologie van het ABVV en bent bereid je te engageren in onze organisatie.

Jobinhoud:

Je begeleidt en coacht werkgroepen uit de kansgroepen naar een duurzame tewerkstelling.

Je staat in voor:

- Het doceren van diverse vakken en cursussen.

- Het opstellen van het didactisch materiaal.
- De intakegesprekken en screening van cursisten voor een opleiding.
- Het begeleiden van cursisten naar een gepaste job en de nazorg verzorgen.
- Het evalueren van opleidingen en cursisten.
- Het individueel coachen van werkgroepen.
- De administratie verbonden aan de cursus.
- Een netwerk van werkgevers en partners opbouwen en onderhouden.

Ons aanbod:

- Contract onbepaalde duur, gescostatuut (minstens 1 dag werkloos).
- Voltijds (met ADV-dagen).
- Een competitief loon en extra-legale voordelen.
- Boeiende opleidingen en werkgroepen.

- Goede werksfeer in een dynamische organisatie.

Plaats tewerkstelling:
West-Vlaanderen (diverse locaties).

Standplaats: Oostende.

Voorziene indiensttreding:
Oktober 2013.

Sollicitaties:
Je stuurt je gemotiveerde sollicitatie met CV vóór 12/8/2013. ABVV West-Vlaanderen t.a.v. Brenda Deleye Conservatoriumplein 9 8500 Kortrijk

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

De geselecteerde kandidaten dienen vergelijkende testen af te leggen.