

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 69STE JAARGANG / NR. 5 / 14 MAART 2014 / ED. WEST-VLAANDEREN

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



ROSSE ZWARTE DIKKE KALE MENSEN MOETEN MINDER VERDIENEN

JE VINDT DIT SCHANDALIG VOOR ROSSE,
ZWARTE, DIKKE OF KALE MENSEN?
WAAROM NIET VOOR VROUWEN?

Dossier pag. **8 & 9**

Wat staat er op het spel
“Loonkost doet bedrijven
wegtrekken” doorpikt

pag. **3**

Op zoek naar werk
Hoeveel sollicitatieverlof?

pag. **5**

Edito
Loongelijkheid:
te weinig, te traag

pag. **16**

Ter info

De Nieuwe Werker is het tweewekelijks magazine voor ANVV-leden. Dit magazine heeft vier edities:

- Brussel - Limburg - Vlaams-Brabant
- Antwerpen - Mechelen - Kempen
- Oost-Vlaanderen
- West-Vlaanderen

De regionale pagina's van deze edities vind je steeds op pagina 2 en 15 van De Nieuwe Werker. In dit digitaal overzicht geven we de vier regiopagina's 2 en 15 na elkaar weer.

Vandaar de wat 'speciale' weergave.

REPORTAGE

200 werknemers Heinz slachtoffer van winstbejag top

Op woensdag 26 februari 2014 werd op een bijzondere Ondernemingsraad bij Heinz te Turnhout de intentie tot sluiting aangekondigd. Dat er slecht nieuws zat aan te komen werd de avond voordien al duidelijk, toen de directie de nachtploeg de opdracht gaf om de lijnen leeg te draaien en volledig te poetsen. Dit zorgde voor grote argwaan bij de werknemers over het nieuws dat de volgende morgen op de bijzondere ondernemingsraad zou worden aangekondigd. De werknemers beslisten het werk onmiddellijk neer te leggen. De angst van de werknemers werd werkelijkheid. De plaatselijke directie deelde de ondernemingsraad mee dat de Europese directie de intentie heeft om de fabriek in Turnhout tegen december 2014 te sluiten. De productie zou dan verplaatst worden naar de vestiging in Telford (UK). De verplaatsing zou er volgens de Europese directie voor zorgen dat de productie goedkoper wordt, omwille van o.a. lagere transportkosten en lagere arbeidskosten.

De realiteit is echter dat de 200 werknemers bij Heinz Turnhout het slachtoffer zijn van het winstbejag van 2 multimiljardairs. Heinz werd in februari 2013 voor 23 miljard dollar gekocht door Warren Buffets Berkshire Hathaway en Jorge Paulo Lemanns 3G Capital. Een groot deel van die 23 miljard dollar bestaat uit leningen. En om

die leningen zo snel mogelijk af te betalen moet er meer winst gemaakt worden. Gedurende het jaar dat deze 2 miljardairs eigenaar zijn van Heinz doen ze niets anders dan plannen uitvoeren die kosten moeten reduceren zodat er meer winst gemaakt kan worden. In de VS werden daarom vorig jaar al 600 kantoor-jobs bij Heinz geschrapt en tegelijkertijd 3 fabrieken gesloten, waardoor 1.350 mensen hun job verloren. Nu is Europa aan de beurt voor deze strategie van kostenoptimalisatie. Na eerdere herstructureringen in Engeland en Ierland, werd op 26 februari 2014 de intentie tot sluiting van de fabriek te Turnhout en een fabriek in Duitsland aangekondigd.

Laat een ding duidelijk zijn: niet de arbeidskost zorgt ervoor dat de 200 werknemers in Turnhout misschien binnenkort hun job verliezen, maar wel het winstbejag van 2 mannen die behoren tot de 85 rijkste mannen ter wereld. Hallucinant hoe men over heel de wereld mensen op straat zet om nog sneller nog meer winst te kunnen maken. Ondertussen zijn de gesprekken in het kader van de wet Renault opgestart en zoeken we naar alternatieven voor de aangekondigde sluiting. In de komende onderhandelingen zullen we ons vel duur verkopen om voor de getroffen werknemers de best mogelijke afspraken te maken.

CAFÉ SOLIDARITÉ Recht op Waardig Huishoudwerk

Woensdag 26 maart 2014 om 19.30u
Gemeenschapshuis Branst | Luipegem 160 | Bornem (Branst)

HUISHOUDWERK(ST)ERS VERDIENEN WAARDERING!

Myrtle Witbooi van SADSAWU, de Zuid-Afrikaanse vakbond voor huishoudwerk(st)ers, werkte zelf als huishoudhulp in de apartheidperiode. Vandaag strijdt ze als voorzitter van de vakbond voor de rechten van het huishoudpersoneel in Zuid-Afrika.

- Myrtle getuigt en gaat in gesprek met Heiko Van Muylder (sp.a), Stefan De Maeyer (sp.a), Danny Absillis (Algemene Centrale Mechelen-Kempen) en Vicky Bastiaenssen (De VoorZorg - Thuiszorg).



• Leen Van Lent (sp.a) leidt het gesprek in goede banen.
Meer info: www.fos-socsol.be | campagne@fos-socsol.be | 02 552 03 15
Georganiseerd door: FOS i.s.m. sp.a, De VoorZorg en ABVV Mechelen+Kempen.

Een dagje uit naar Volendam en Marken (NL)

De Dijk van Volendam met zijn vele snuffelwinkeltjes, restaurants en terrasjes. Het Doolhof waar men zich opeens in stille straatjes 100 jaar terug waant, en de bootjes die af en aan varen naar het afgelegen Marken. Het charmante dorp Marken werd in de dertiende eeuw van het vasteland gescheiden door een storm. Daarop volgde een eeuwenlange periode van isolement voor de bevolking. Vroeger overstroomde het eiland regelmatig. Daarom werden de huizen gebouwd op palen en terpen. De dijk, die in 1957 is gebouwd, verbindt het eiland weer met het vasteland.

PROGRAMMA

7u	Vertrek aan de Van Stralenstraat Antwerpen
9.30u	Aankomst Volendam
12.30u	Vertrek met de veerboot naar Marken
13u	Lunch met warm/koud buffet
15u	Bezoek aan een klompenmakerij
16.15u	Terugreis naar Antwerpen

Prijs: 45 euro per persoon
Buiten koffie / thee zijn alle andere dranken bij de lunch NIET in de prijs inbegrepen

Info en inschrijvingen
Adviespunt | Ommeganckstraat 35
2018 Antwerpen | 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

Infosessies, cursussen en workshops voor werkzoekenden



Maandag 24 maart 2014 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.

Maandag 24 en dinsdag 25 maart 2014 van 13u15 tot 16u30
Workshop COMMUNICEREN
Wat vertellen gezichtsuitdrukkingen en gebaren ons? Hoe een gesprek aanknopen? Hoe best reageren in een bepaalde situatie? Je leert de vaardigheden van communiceren aan de hand van uiteenlopende situaties.

Woensdag 2 en donderdag 3 april 2014 van 9u tot 12u
Workshop ANTISTRESS
Heb je last van negatieve spanningen? Of heb je het gevoel handen en tijd tekort te hebben? In deze workshop leer je hoe je kan omgaan met stress en hoe je stress zoveel mogelijk kan voorkomen.

Maandag 28 april 2014 van 13.30 tot 16.30u
Infosessie CONTROLE DOOR RVA
Word je door de RVA uitgenodigd op gesprek? Wij vertellen je hoe dit gesprek zal verlopen en hoe je je kan voorbereiden.

12, 19 en 26 mei en 2, 16 en 23 juni | 6 namiddagen van 13.30 tot 16.30u
Cursus ASSERTIVITEITSTRaining
Assertiviteit heeft te maken met opkomen voor je eigen mening, kritiek geven en aanvaarden, gevoelens uiten, omgaan met moeilijk gedrag en neen durven zeggen. We leren hoe je je in verschillende situaties assertief kan gedragen. Inschrijven kan tot 18/04/2014, maar betekent niet automatisch dat je kan deelnemen. We bellen jou op.

Deze infosessies, cursussen en workshops 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

INSCHRIJVINGSTROOK

DNW 14-03-2014

Kleef hier je identificatievignet ABVV of vul hieronder je gegevens in

Naam _____

Voornaam _____

Straat _____ Nr _____ Bus _____

Postnummer _____ Woonplaats _____

Tel of GSM _____

E-mail _____

☐ Ja, ik schrijf me in voor de infosessie **WERKZOEKENDEN VANAF 50 JAAR** op 24-03-14

☐ Ja, ik schrijf me in voor de workshop **COMMUNICEREN** op 24 en 25-03-14

☐ Ja, ik schrijf me in voor de workshop **ANTISTRESS** op 2 en 3-04-14

☐ Ja, ik schrijf me in voor de infosessie **CONTROLE DOOR RVA** op 28-04-2014

☐ Ja, ik heb interesse in de cursus **ASSERTIVITEITSTRaining** die begint op 12-05-2014

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. de loopbaanconsulenten van het ABVV

DINSDAG 18 MAART

Equal Payday in provincie Antwerpen

Rosse mensen moeten minder verdienen! Je vindt dit schandalig voor rosse mensen? Dan geldt jouw verontwaardiging toch ook voor vrouwen? Doe mee aan de 10de editie van Equal Payday op dinsdag 18 maart.

ACTIES IN DE PROVINCIE ANTWERPEN

Wie gaat voor het parcours door de Fast Lane en wie voor de Injustice Lane? Kom zeker langs op dinsdag 18 maart.

- Mechelen | Grote Markt | van 11u tot 14u
- Antwerpen | Artesis Plantijn Hogeschool | Meistraat 5 | van 11u tot 14u

Meer informatie: www.equalpayday.be



■ MANIFESTATIE, BRUSSEL 10 MAART 2014

ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles

GEEN UITSLUITINGEN, WEL ECHTE JOBS



“Rosse mensen, kale mensen, dikke mensen en zwarte mensen moeten minder verdienen !” U vindt dat schandalig voor die mensen? EN WAAROM VINDT U DAT DAN NIET SCHANDALIG VOOR VROUWEN ?



Op dinsdag 18 maart 2014 organiseren ABVV en Zij-kant de 10e editie van Equal Pay Day, de dag voor loongelijkheid en van strijd tegen de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Want het verschil bedraagt nog steeds 21%.

Afspraak aan het Centraal Station in Brussel, 18 maart, tussen 7u30 en 9u.

VACATURE

BBTK BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE werft aan

Nederlandstalige dossierbeheerder (M/V) voor de juridische dienst

Profiel

Masterdiploma in de rechten; een Master na Master sociaal recht of een relevante werkervaring is een extra troef

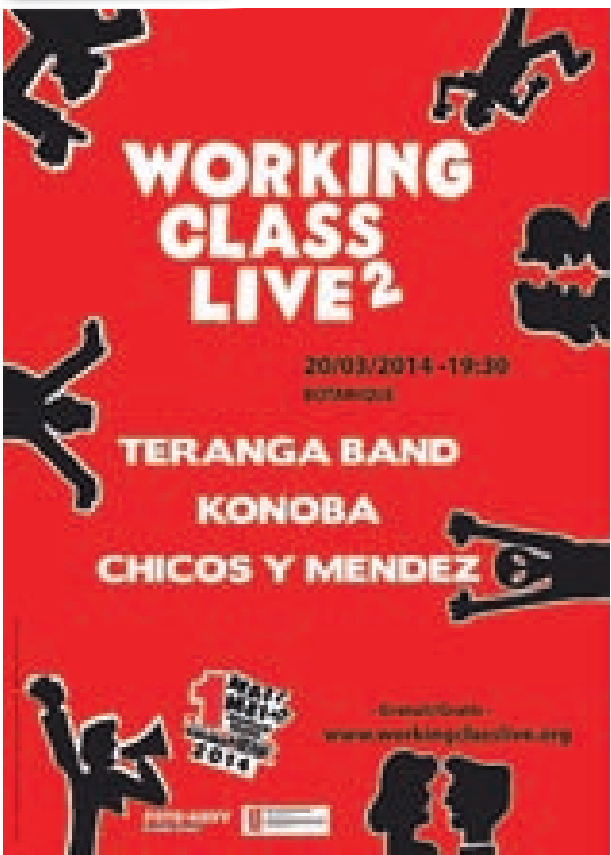
Meer informatie?

Kijk op onze website

http://www.bbtb.org/Pages/20140221_jurBHV.aspx

Sollicitatieprocedure

Bezorg vóór 31/03/2014 je motivatiebrief en je curriculum vitae aan de heer D. VAN BAEL, Verantwoordelijke Juridische Dienst van BBTB Brussel-Halle-Vilvoorde, Joseph Stevensstraat 7 te 1000 Brussel of via email aan: dvbael@bbtk-abvv.be



ABVV
Limburg

Loopbaanadvies

Infosessie “Pas werkloos – Wat nu ?”

Waar & Wanneer?

• 25.03.2014 om 9u30 te ABVV, Gouverneur Roppesingel 55, Hasselt

Individuele gesprekken voor werkzoekenden en werknemers.

- Zoek je een opleiding ?
- Heb je sollicitatietips nodig ?
- Heb je twijfels over je beroepskeuze ?

Altijd mogelijk na afspraak op één van onze zitdagen in jouw regio : Hasselt, Lommel, Maaseik, Genk, Tongeren, Beringen en Houthalen.

Interesse?

Stuur dan onderstaande invulstrook terug naar Loopbaanconsulenten, Gouverneur Roppesingel 55, 3500 Hasselt of geef het strookje af in jouw ABVV-kantoor

INVULSTROOK (INVULLEN IN BLOKLETTERS)

Naam & voornaam:

Adres:

Telefoonnummer:

E-mail:

Ik schrijf me in voor :

☐ “Pas werkloos – wat nu?” op 25.03.2014 te Hasselt

☐ een vrijblijvende afspraak met één van de loopbaanconsulenten.

Organisatie

Loopbaanconsulenten

Inge Houben & Suzy Vermierdt

011/22 97 77 of loopbaanconsulent.limburg@abvv.be

ABVV
Limburg

VACATURE

ABVV Limburg zoekt

POLYVALENTE CONSULENTEN WERKLOOSHEID (m/v)

Het ABVV-Limburg is een werknemersorganisatie met ruim 95 000 leden, met als opdracht de belangenbehartiging van de werknemers en de sociaal uitkeringsgerechtigden.

Wij zijn op zoek naar polyvalente consulenten werkloosheid.

Je zal op zelfstandige wijze leden helpen met het in orde brengen van hun aanvraag werkloosheid of mee zoeken naar antwoorden en adviezen op individuele vragen over werken en werkloosheid. Je komt terecht in een team van consulenten en je zal zitdag doen in één of meerdere kantoren in Limburg.

Je deelt onze waarden als socialistische vakbond.

Wij bieden

Een voltijdse (36u/w) overeenkomst van onbepaalde duur, een competitief loon en verschillende extra-legale voordelen.

Solliciteren kan tot 28 maart

Meer info over deze vacature en de procedure vind je op:

www.abvvlimburg.be

(verderklikken op > Over ABVV Limburg > Over ons > Vacatures)



Nieuwe Voorzitter ABVV Limburg!

Kameraad Pierre Vrancken werd zaterdag 08/03/2014 op het congres van het ABVV Limburg, verkozen tot Provinciaal Voorzitter. Hij is de opvolger van Bart Henckaerts.

Anderhalf miljoen mensen werken in de publieke sector. Denk hieraan op 25 mei in het stembokje!

Op dinsdag 25 februari organiseerden we een pre-electoraal debat over het belang van de openbare dienst. Vakbonden gingen in debat met sp.a, PVDA+, CD&V, OpenVLD, NV-A en Groen!. Om de kwaliteit te garanderen lieten we Filip De Rynck, professor Bestuurswetenschappen in Gent de aftrap geven.



■ Filip De Rynck, Prof. Bestuurswetenschappen UGent.

Het is stompzinig om te praten in termen van: "We moeten x percent besparen in de overheidsuitgaven en we moeten het met 5 procent minder ambtenaren doen". Belangrijke sectoren moet de overheid tot haar terrein rekenen. Regisseren is het minste dat je moet doen. Hoever je moet gaan in het zelf organiseren is een debat waard. **Feit is dat de privémarkt per definitie winst wil maken en dus altijd minderwaardig is van kwaliteit of duurder. Het politieke debat moet gaan over het verhogen van de overheidsprestatie.** Vernieuwende samenwerkingsverbanden met middenveld, NGO's, burgercoöperatieves



en privéorganisaties kunnen leiden tot betere resultaten.

"Elke neoliberal die intellectueel eerlijk is, komt terug op zijn stelling dat

de markt problemen van vraag en aanbod kwalitatief zal oplossen".

De afgelopen jaren heeft men vele besparingsoperaties gedaan op kap van de overheid. De ambtenaar was vaak de dupe. Uit de cijfers blijkt dat er al enorm geknipt is in het personeel van de NMBS en Bpost. De overheidsvakbonden stellen terecht dat het personeel haar taken nauwelijks nog goed kan doen. Voor sommige politieke partijen is het een doelstelling om de publieke dienst te onderbemannen en op die manier de publieke dienst onderuit te halen.

PUBLIEKE GOEDEREN ZIJN DE BOUWBLOKKEN VAN DE BESCHAVING: VEILIGHEID, WETENSCHAP EN KENNIS, EEN LEEFBAAR MILIEU, VERTROUWEN, DE RECHTSSTAAT, ECONOMISCHE EN FINANCIËLE STABILITEIT. DIE ZIJN ONMISBAAR IN EEN GEVORDERDE SAMENLEVING EN KOMEN ER NIET VIA DE MARKTWERKING.

Martin Wolf, hoofdeconoom van The Financial Times

Grasduinen in de politiek

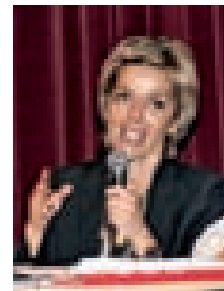


GROEN!: "Geen blinde afbouw". Geen discussie over cijfers. Voor een sterke overheid. Bovenal zorgen voor een kwalitatieve dienstverlening voor de burger.

NV-A:
"Minder ambtenaren"



OPENVLD: "Minder ambtenaren" en minder taken voor de overheid.



CD&V: "Kop in het zand". Niet tegen, wel moderniseren, vereenvoudigen en efficiënter maken.



SP.A: "Een kwalitatieve dienstverlening met een sterke regie van de overheid. Een transparant beleid met een zo hoog mogelijke participatie van alle betrokkenen.

PVDA+: "Maximale regie vanuit de overheid. Terugdringen van de privatisering in belangrijke sectoren zoals de zorg. Meer overheidspersoneel, oa. in de gemeenten, en behoud vast statuut ambtenaren.



■ INFORMEER JE BIJ JOBCONSULT

Info: 50+

Dinsdag 18 maart 2014

om 9u30 tot 12u te Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9
meer info: coen.roosenstein@abvv.be
of 03 760 04 30

Info: Arbeid & Handicap

Donderdag 20 maart 2014

om 9u30 tot 12u30 te Gent, Vrijdagmarkt 9
meer info: irene.tassyns@abvv.be
of 09 265 52 24

Vrijdag 21 maart 2014

om 9u30 tot 12u30 te Gent, Vrijdagmarkt 9
meer info: irene.tassyns@abvv.be
of 09 265 52 24

Dinsdag 25 maart 2014

om 13u30 tot 16u30 te Eeklo, Zuidmoerstraat 136
meer info: sabine.vanhoorebeke@abvv.be
of 09 373 92 43

Info: Controle beschikbaarheid

Dinsdag 25 maart 2014

om 14u tot 16u30 te Dendermonde, Dijkstraat 59
meer info: trui.devrieze@abvv.be
of 052 259 282

Dinsdag 25 maart 2014

om 9u30 tot 12u te Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9
meer info: kossomak.kimyeng@abvv.be
of 03 760 04 35

Donderdag 27 maart 2014

om 9u30 tot 12u te Aalst, Houtmarkt 1
meer info: tom.bodyn@abvv.be
of 053 72 78 21

Vrijdag 28 maart 2014

om 9u30 tot 12u30 te Gent, Vrijdagmarkt 9
meer info: josetta.lahousse@abvv.be
of 09 265 52 32

Vrijdag 28 maart 2014

om 9u30 tot 12u te Ronse, Stationsstraat 21

meer info: sophie.demeyer@abvv.be
of 055 33 90 15

Info: Werkloos en wat nu?

Donderdag 27 maart 2014

om 14u te Dendermonde, Dijkstraat 59

meer info:

trui.devrieze@abvv.be of 052 259 282

Donderdag 27 maart 2014

om 14u30 tot 17u te Gent, Vrijdagmarkt 9
meer info: irene.tassyns@abvv.be
of 09 265 52 24



WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

MIJN DOPGELD?! ALLEEN ALS IK ... NAAR WERK ZOEK!

Als je door je baas afgedankt wordt, of je komt uit school en je vindt niet direct werk, én je voldoet aan alle (soms ingewikkelde) voorwaarden, dan heb je recht op dopgeld.

Dat dopgeld krijg je tot je (opnieuw) aan de slag kan in een (andere) job.

Alleen: dat dopgeld krijg je niet zomaar. Je moet er ook iets voor doen!

De RVA verwacht van jou dat je zelf actief op zoek gaat naar een (nieuwe) job en niet wacht tot er zomaar een job op je afkomt. Meer nog: de RVA verwacht van jou ook dat je dat kan bewijzen als ze dat vragen. En ze zullen dat ook vragen. Daarvoor bestaat bij de RVA een vaste procedure. Die geldt voor iedere werkloze die minder dan 55 jaar is.

Als je dopgeld krijgt, zul je op zeker moment een verwittigingsbrief krijgen van de RVA. Daarin staat dat je al het mogelijke moet doen om werk te vinden en dat ze je binnen een tijdje zullen uitnodigen om te controleren of je dat wel gedaan hebt. Heb je op het ogenblik van dat gesprek volgens de RVA niet genoeg naar werk gezocht, dan kan de RVA je een aantal zaken verplicht opleggen.

Dat kan ook gebeuren door de VDAB. Als de RVA op een volgend gesprek vaststelt dat je niet hebt voldaan aan die bijkomende verplichtingen, dan kan de RVA je eerst voor een aantal maanden en daarna zelfs definitief je dopgeld afnemen.

OPGELET: Jongeren die als schoolverlater inschakelingsuitkeringen (wachtuitkeringen) ontvangen worden nog sneller gecontroleerd dan andere werklozen. In eerste instantie is dat een schriftelijke procedure, maar ook die is heel belangrijk. Voldoe je niet aan de verwachtingen van de RVA, dan kan je je inschakelingsuitkeringen verliezen!

NOG ERGER: Jongeren die hun studies beëindigd hebben, worden al gecontroleerd tijdens hun wachttijd (beroepsinschakelings-tijd) die voorafgaat aan het ogenblik waarop ze dopgeld zouden krijgen. Die controle gebeurt in principe in de zevende en de elfde maand na de inschrijving als werkzoekende bij de VDAB. Kun je als kersvers schoolverlater de RVA niet overtuigen van het feit dat je tijdens gans je inschakelings-tijd voldoende naar werk gezocht hebt (concreet: heb je geen twee opeenvolgende positieve evaluaties), dan krijg je gewoonweg GEEN dopgeld

zolang je die twee opeenvolgende positieve evaluaties niet hebt.

Sta je er tegenover de RVA alleen voor? NEEN. Het ABVV is er ook in die situatie om je te helpen. Van onze werkloosheidsdienst krijg je als je werkloos wordt de nodige uitleg en een dossiermap beschikbaarheid waarin je een aantal zaken kunt bijhouden. Heb je die niet gekregen toen je werkloos werd, dan word je door ons uitgenodigd om daarvoor langs te komen. Je kunt die natuurlijk ook altijd zelf komen ophalen. Als je uitgenodigd wordt voor een gesprek bij de RVA, zal je telkens een brief van onze dienst arbeidsrecht ontvangen. Die dienst is er om je te helpen om je gesprek bij de RVA voor te bereiden en als het nodig is gaan ze zelfs met je mee. Maar ... we kunnen geen wonderen verrichten: als je zelf niet echt naar werk zoekt, zullen ook wij je niet kunnen helpen bij de RVA.

Krijg je een uitnodiging van de RVA, neem dan altijd contact op met de dienst arbeidsrecht van het ABVV. En vooral: **GA naar de RVA als ze je uitnodigen!** Als je niet gaat, krijg je gewoon geen dopgeld meer tot je dat wel doet, en kan je daarna nog altijd tijdelijk of

definitief geschorst worden. Uitstel is hier dus zeker geen afstel. En je dop verliezen is altijd veel gemakkelijker dan die terugkrijgen.

Als je om één of andere reden niet naar de RVA kunt gaan, of je denkt dat je niet moet gaan: laat ons dat weten. Als het nodig is, verwittigen we de RVA of maken we een nieuwe afspraak.

Belangrijk: voldoe je WEL aan de verwachtingen van de RVA, dan nog moet je voort zoeken naar werk. Want de controle gebeurt niet één keer. Om de zoveel maanden (afhankelijk van de categorie waartoe je behoort) word je opnieuw opgeroepen voor een gesprek en start de volledige procedure opnieuw. De RVA blijft dus gedurende gans je werkloosheid controleren of je voldoende naar werk zoekt.

Tenslotte: een beperkt aantal werklozen is niet verplicht om in te gaan op een werkaanbod. Zij moeten dan ook niet bewijzen dat ze naar werk gezocht hebben. Denk nooit zomaar dat jij ook tot die categorie behoort. Informeer je daarover vooraf goed bij onze werkloosheidsdienst.

Brief uit het werklozencomité februari 2014: STEM SLIM, STEM LINKS!

Als werklozencomités van ABVV West-Vlaanderen willen wij een waarschuwing de wereld insturen, een waarschuwing voor 'rechts'. We doen dit nu, gezien de 'moeder aller verkiezingen' van 25 mei snel dichterbij komt.

Kopstukken van rechtse partijen zijn er namelijk van overtuigd dat de werklozen het te goed hebben met hun uitkering. Ze komen dat dan verkondigen met een scheve grijns of een heel zuinig mondje en met een overduidelijke, onmiskenbare, angst-aanjagende 'air' waar wij als werklozen de zenuwen van krijgen.

Volgens die rechtse politici is er maar één ding nodig om de 'kloof' tussen de uitkeringstrekkers en de rijken te dichten, namelijk de werklozen het minder 'goed' te laten hebben. Ja, de werklozen moeten volgens hen 'gemotiveerd' worden en ze willen

dat doen door ons het leven nog moeilijker te maken, door onze uitkeringen zwaar te verminderen en – na een tijd – zelfs te schrappen. Wij zouden gemotiveerd moeten worden door ons het leven moeilijk te maken? Maar de rijken mogen vooral geen eerlijke belastingverhogingen krijgen, want zij worden dan weer gedemotiveerd door hen 'het leven moeilijk te maken'? Wij werklozen zijn nog steeds op zoek naar de logica hierachter.

Rechts wil de werkloosheidsuitkeringen beperken in de tijd. Lees: na twee jaar geen recht op dop meer! Ga dan maar naar het OCMW. Correctie: alleen zij die het echt nodig hebben, de 'allerzwaksten' zouden daar nog recht op hebben. En wie zal dat bepalen?

Ooit moesten werklozen overleven op basis van afschuwelijke, grillige

barmhartigheid die van de ene dag op de andere dag kon wegvallen als de omstandigheden of mening van de 'weldoeners' veranderde. Aalmoezen van de gemeente, werkhuizen, armenhuizen,...: ad hoc oplossingen die de hulpeloze dwingt steeds opnieuw auditie te doen voor hun weldoeners, in uitputtende pogingen om medelijden op te roepen voor wat brood en kaas.

Dankzij arbeidersstrijd –onze strijd!– is dit gelukkig verleden tijd. We creëerden een welvaartsstaat –onze welvaartsstaat!– met een stevige sociale zekerheid gebaseerd op twee principes: verzekering en solidariteit. Verzekering, zodat we niet afhankelijk zijn van grillige barmhartigheid, maar zeker zijn van het recht op uitkering op het moment dat we de pech hebben om zonder werk –en dus uit de boot– te vallen! Solidariteit, omdat iedereen een stukje van

zijn loon afstaat. Ook wij waren solidaire toen we nog werk hadden en willen niets liever dan morgen opnieuw solidaire te kunnen bijdragen, als we opnieuw aan de slag geraken. Dit systeem gunt mensen hun waardigheid en zekerheid. Het beschermt tegen een leven vol chaos, armoede en ziekte. Nu al zijn de uitkeringen meer degressief, wat betekent dat het bedrag snel daalt in de tijd. Voor ons betekent dit dat we bij de kassa verontschuldigd de gelei en de siroop uit onze tas halen, terugzetten in de rekken en de kassierster vragen om nogmaals op te tellen. Wij leven dagelijks met de schrik dat we de eindjes niet aan elkaar zullen kunnen knopen, dat er iets zal wegvallen: elektriciteit, gas, boodschappen, ons huis... En toch zijn wij volgens rechts de grote boosdoeners, de profiteurs. En dat terwijl er vijf keer minder vacatures dan werklozen zijn!

Rechts valt heel graag degene aan die het moeilijkst hebben in onze samenleving: werklozen, migranten, laaggeschoolden,... Onlangs nog waren de langdurig zieken aan de beurt, wie zijn de volgende in de rij?

Wij werklozen, verenigd in de werklozencomités van het ABVV West-Vlaanderen, willen dan ook duidelijk waarschuwen voor wat rechts van plan is. We roepen dan ook op voor een stem voor meer jobs, voor onze sociale zekerheid en voor bescherming van onze rechten voor wie toch uit de boot valt... voor een linkse stem met andere woorden.

Kleur op 25 mei het bolletje van een linkse partij: van SP.a, PVDA of Groen. Stem slim, stem links!

ABVV
Jongeren West-Vlaanderen

EEN STUDIEBEURS AANVRAGEN VOOR DIT SCHOOLJAAR (2013-2014) KAN NOG STEEDS!

Al begint er wat haast bij te zijn: je kan namelijk maar tot 31 mei 2014 een aanvraag indienen.

Heb je hulp nodig bij het invullen dan kan terecht bij de jongeren-medewerker in jouw regio (op afspraak).

- Oostende - 059 55 60 55
oostende.jong@abvv-wvl.be
- Brugge - 050 44 10 40
brugge.jong@abvv-wvl.be
- Roeselare - 051 26 00 93
roeselare.jong@abvv-wvl.be
- Kortrijk - 056 24 05 36
kortrijk.jong@abvv-wvl.be

WAT BRENG JE MEE?

- Rijksregisternummer van gezinsleden (SIS kaarten van ALLE gezinsleden)
- Bewijs van alimentatiegeld in 2011 (kopie van rekeninguittreksels)
- Attest van een handicap van 66% of meer (1 van de ouders of kinderen)
- Kopie huurcontract kot 2013-2014 (Hoger Onderwijs)
- Kopie onroerend goed buiten Vlaanderen: Aanslagbiljet roerende voorheffing 2011 van de eigendom.
- Indien gezinstoestand gewijzigd in 2013: inkomsten 2013 door middel van attesten werkgever of werkloosheidsdienst.

DEBATAVOND OMTRENT DE KOMENDE EUROPESE VERKIEZINGEN

STEM SLIM, STEM LINKS!
ON TOUR!

ABVV West-Vlaanderen roept op voor een linkse stem op 25 mei, omdat we op links rekenen om onze jobs, lonen, uitkeringen, pensioenen... te verdedigen.

MET BART STAES, ERWIN DE DEYN, SAÏD EL KHADRAOUI

Dinsdag 25 maart - 19u
CC Het Spoor
Eilandstraat 6, Harelbeke

Moderator: Stefan Kerger (Focus-WTV)

Gratis Inkom
Inschrijven via prov.sec@abvv-wvl.be

FISH&RUN 2
EEN FILM OVER VIEL, TIJDEN EN VOEDERS

DONDERDAG 27/03/14 19U30 | GRATIS INKOM

ABVV West-Vlaanderen is een organisatie van vrijwilligers die zich inzet voor de sociale zekerheid van de werklozen.

Logo's: ABVV, SP.a, PVDA, Groen, 100%

■ WAT STAAT ER OP HET SPEL

VERKIEZINGEN 25 MEI 2014

Doorprikt: “Bedrijven trekken naar het buitenland omdat onze loonkosten te hoog zijn”

Politici en mensen uit de bedrijfsweld halen bij de sluiting van bedrijven vaak aan dat onze loonkosten te hoog zijn. Dat onze werknemers te duur zijn en onze bedrijven daarom niet kunnen concurreren met het buitenland. Dat het omwille van de ‘goedkopere lonen’ is dat werkgevers naar het buitenland trekken... Kortom, de grote boosdoener voor onze economie is dus onze té hoge loonkost...

Hoog tijd om deze foute argumentatie te fileren...

Wat zijn loonkosten? Loonkosten bestaan voor werkgevers aan de ene kant uit het brutoloon (je loon zonder aftrek voor de belastingen of de werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid) en aan de andere kant uit de patronale bijdragen voor de sociale zekerheid (+/-32% van het brutoloon). Werkgevers krijgen op die bijdragen voor de sociale zekerheid een serieuze **vermindering**. Dit levert ondernemingen jaarlijks een envelop van meer dan 5 miljard euro op. Daarnaast is er nog een andere fikse loonkostenverlaging voor de ondernemingen. De werkgevers moeten nl. een deel van de bedrijfsvoorheffing, die ze van onze brutolonen afhouden, niet doorstorten aan de fiscus of ze krijgen andere voordelen via de sociale zekerheid. In 2012 bedroeg het totaal van deze zogenaamde **loonsubsidies** bijna 6 miljard euro.

Bij het bepalen van de loonkost, houdt men met deze loonverminderingen en loonsubsidies helemaal **geen rekening**. En dat is verkeerd.

Appels met citroenen vergelijken

Om te oordelen of onze loonkosten te hoog zijn, worden vergelijkingen gemaakt met onze buurlanden Frankrijk, Nederland

en Duitsland. Maar die vergelijkingen zijn eigenlijk niet betrouwbaar, omdat de cijfers nooit worden uitgesplitst. Er wordt gekeken naar een globaal cijfer. Kijk je wel naar elk buurland apart, dan zie je dat de evolutie van onze loonkosten gelijk loopt aan die van Nederland en Frankrijk. Enkel met Duitsland is er sprake van een ‘ontsporing’. Maar het Duitse model is niet hetgeen we moeten volgen!

Het Duitse model

- Over een periode van 15 jaar is het aantal gewerkte uren in Duitsland gestegen met 1%, bij ons met 19%...
- En daarbij gaat het in België over jobs met een degelijk loon en sociale bescherming en niet over mini-jobs of jobs van 1 euro.
- De manier waarop de lonen in Duitsland werden gematigd, had zware economische en sociale gevolgen: 26% van Duitsers werkt in heel moeilijke omstandigheden (meer dan 5 miljoen mensen heeft een maandelijks inkomen van maximaal 450 euro en 12% van de totale tewerkstelling bestaat uit mini-jobs of 1 euro jobs) waardoor de armoede en ongelijkheid fors toenam.

Loonkosten zijn niet alles

Wanneer je de werkgevers hoort drammen over loonkost, zou je denken dat er niets anders is wat onze concurrentiekracht beïnvloedt. Maar loonkost is echt niet alles! Als onze economie al zwak zou zijn, dan komt dat door een opeenstapeling van gebreken. 1/3de wordt verklaard door onze kosten. We spreken dan over kostenconcurrentie waarbij het niet alleen over loonkosten gaat maar ook over andere kosten (zoals de in ons land zeer hoge energiekost).

De andere 2/3de wordt verklaard door de structuur van onze uitvoer die niet goed zit. Zo hebben wij teveel halfafgewerkte producten met weinig toegevoegde waarde en voeren wij te weinig uit naar landen die groeiemarkten zijn en die dus grotere potentiële afzetmarkten zijn.

Om onze economie meer zuurstof te geven en onze concurrentiepositie te verbeteren, is het in de eerste plaats nodig dat men de lasten en belastingen op arbeid verschuift naar kapitaal en vermogens. Men moet een keuze durven maken.

Productieve Belgen

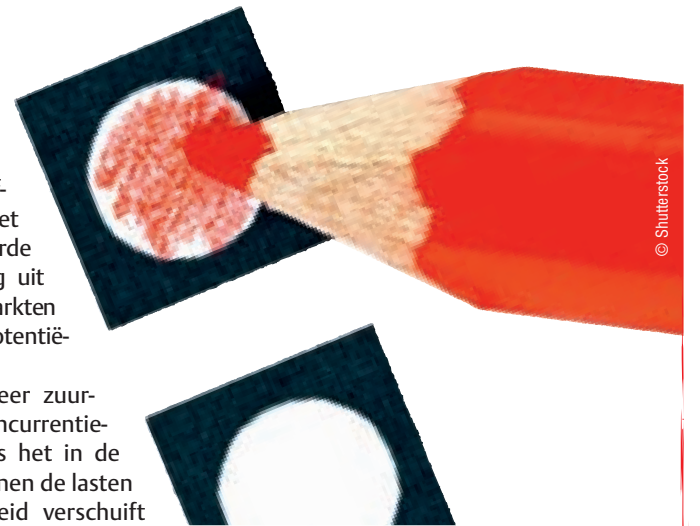
Onze lonen - die dus geen probleem zijn voor de concurrentiepositie van ons land - worden ook gerechtvaardigd omdat wij een heel productief zijn. Als je kijkt naar landen met een lagere productiviteit, moet je niet schrikken dat er een verschil zit op die lonen. Maar daar dan een vergelijking mee maken om te besluiten dat wij toch veel duurere werknemers hebben en dat er best aan die loonkosten kan gewerkt worden, is een loopje nemen met de waarheid.

En ten slotte nog dit

Wanneer er de volgende keer weer slecht nieuws is over de sluiting van een bedrijf of wanneer een deel van de productie wordt overgeheveld naar het buitenland en mensen hun job verliezen, doet men er beter aan om even verder te denken dan ‘loonkost’. Mag er ook eens worden gevraagd of er geen puur winstbejag in het spel is? Met hoeveel stijgen de winstuitkeringen (de dividenden) van de aandeelhouders? Dat

is dus winst gemaakt op kap van de gemeenschap want mensen verliezen hun job. En bovendien vaak ook nog eens met gemeenschapsgeld, want subsidies komen niet uit de lucht gevallen. Wist je dat sinds 1996 het verschil in loonkost weinig is veranderd, als je rekening houdt met alle subsidies, laat staan de fiscale extra's voor bedrijven? De subsidies die de werkgevers sinds dan hebben ontvangen, hebben bijgevolg alleen maar de dividenden doen toenemen. Volgende keer mag het debat gerust wat ‘arroganter’ worden gevoerd.

Als je alle loonsubsidies en onze productiviteit in rekening brengt, dan is er helemaal geen sprake meer van een verschil in loonkosten met het buitenland. De werkgevers en de overheden moeten daarentegen dringend werk maken van een economie die meer gericht is op de export van afgewerkte producten, van investeringen in onderzoek en ontwikkeling, van vorming en opleiding van werknemers zodat we veel competitiever zijn.



■ MODERN TIMES?

Vul onze enquête in!

Heb jij ook het gevoel dat je steeds sneller moet werken? En dat de technologische snuffjes, de machines waarmee je werkt, het tempo steeds verhogen? Of dat een theoretisch ‘businessmodel’ bepaalt wat je moet doen, wanneer en hoe snel?

We weten bijv. dat verpleegkundigen steeds meer patiënten krijgen toegewezen, dat hotelkamers steeds sneller gepoetst moeten worden, dat metertjes bijhouden hoeveel telefoongesprekken een klantenadviseur voert, dat de lopende band steeds sneller gaat, ... Maar we willen nog meer weten!

We willen weten of dit in **verschillende jobs en sectoren dagelijkse realiteit** is en **welke impact** dit heeft op je welzijn en je gezondheid. Meer stress, meer spierpijn? Je voelt je net als Charlie Chaplin in ‘Modern Times’? Of kan je toch zelf je **werkritme** bepalen?



Jouw mening en ervaring is belangrijk! Onze enquête invullen duurt slechts 10 minuten. Zo help je ons mee oplossingen te zoeken die het welzijn op het werk van iedereen kunnen verbeteren.

Surf direct naar www.surveymonkey.com/s/moderntimes of ga naar www.abvv.be en volg ‘Modern Times’.

Betoog mee in Brussel op vrijdag 4 april Omdat Europa anders en beter moet!

Stop de werkloosheid en werkonzekerheid
Stop sociale dumping
Stop de oprukkende verarming en ongelijkheid
Stop het geloof in ‘hoe minder regels, hoe beter’

NAAR LINKS!

Wij willen een Europa dat solidariteit uitdraagt en sociale bescherming biedt, kwaliteitsvolle en duurzame banen schept, met goede lonen en een waardig minimumloon, dat jongeren een toekomst biedt, dat fiscale rechtvaardigheid invoert, sociale dumping controleert en sanctioneert,... En niet het Europa van de ongebreidelde concurrentie zonder respect voor werknemers.

LAAT JE VERONTWAARDIGING HOREN SAMEN MET KAMERADEN UIT DE HELE EU.

We moeten een sterk signaal geven vóór de verkiezingen van mei 2014.

Afspraak om 11u aan de Financietoren (kruispunt Kruidtuinlaan - Pachecolaan).

Praktische info (zoals vervoer): contacteer je ABVV-vakcentrale of je ABVV-gewest.

Via ‘Mijn ABVV’ heb je als ABVV-lid toegang tot je persoonlijk dossier. Je hebt hiervoor wel een elektronische identiteitskaart en kaartlezer nodig. Werkzoekenden kunnen de gegevens van hun dossier werkloosheid inkijken, controleren of hun uitkering is betaald, fiscale fiches of attestaten afdrukken, ...

Surf naar www.abvv.be/mijn-abvv
ABVV website: www.abvv.be
Vlaams ABVV website: www.vlaamsabvv.be



Volg het
ABVV op
Facebook



Volg het
ABVV op
Twitter



Waterloos
en ecologisch
gedrukt bij
Eco Print Center

EINDELOOPBAAN

Landingsbanen: pas je verlenging aan

Ben je 55 jaar of ouder en heb je een verlenging van je landingsbaan onder het oude stelsel aangevraagd, maar dan beperkt in de duur, dan krijg je nu de kans om die verlenging om te zetten in een verlenging tot aan je pensioenleeftijd. Dit levert je een hoger pensioen op.

De regering heeft vorig jaar de voorwaarden voor landingsbanen verscherpt. Om je arbeidsduur met de helft of met 1/5^{de} te verminderen, zodat je dan halftijds of 4/5^{den} werkt tot aan je pensioen, moet je:

- 55 jaar zijn (vroeger 50 jaar);
- en 25 jaar beroepservaring hebben (vroeger 20 jaar).

Enkel wanneer je aan deze voorwaarden voldoet, kan je in het systeem stappen en krijg je recht op de bijhorende verhoogde uitkering.

Dankzij onze acties hebben we de nieuwe voorwaarden wat kunnen verzachten. Zo is er een overgangsperiode voor wie al minder aan het werken was:

- Zat je in een stelsel van tijdskrediet vóór de leeftijd van 50 jaar dan kun je dat voortzetten tot de leeftijd van 55 jaar, maar dan zonder uitkeringen. Er is wel een collectieve arbeids-overeenkomst (cao) of een akkoord van de werkgever nodig hiervoor.
- Zat je al in een landingsbaan tussen de 50 en 55 jaar dan kun je eenmaal verlengen (zie verder).

Heb je een lange loopbaan (28 jaar met elk jaar 285 dagen tewerkstelling) en/of een zwaar beroep, dan kan je nog steeds op 50 jaar in een landingsbaan stappen voor zover dit voorzien is in een sectorale cao.

Impact op je pensioen

Sinds de pensioenhervorming tellen de landingsbanen niet meer op dezelfde wijze mee bij de berekening van het pensioen.

Vroeger was er een volledige gelijkstelling, d.w.z dat de periodes waarin je niet werkte (je halftijds of 4/5^{de} tijdskrediet) toch gezien werden als ‘gewoon’ gewerkte periodes en dus evenveel gewicht hadden bij de berekening van je pensioen. Dit blijft geldig voor de landingsbanen vanaf 50 jaar voor de zware beroepen (die omschreven staan in sectorale cao’s), maar voor de andere ‘gewone’ landingsbanen is dit niet langer het geval.

Vanaf 2012 wordt er een onderscheid gemaakt tussen de periodes tijdskrediet/landingsbaan voor je 60^{ste} en na je 60^{ste}.

- De periodes waarin je onderbreekt voor je 60ste tellen niet mee op basis van je laatste verdiende loon, maar slechts op basis van het



minimumrecht per loopbaanjaar. Dat bedraagt momenteel 22.466,73 euro bruto voltijds per jaar (1.872 euro per maand).

- De periodes waarin je onderbreekt genomen op je 60^{ste} en daarna tellen wel nog volledig mee op basis van je laatste salaris, maar dit slechts gedurende 2 jaar bij een halftijdse landingsbaan en gedurende 5 jaar voor 4/5^{de} landingsbaan. De periodes hierna worden eveneens gelijkgesteld op basis van het minimumrecht per loopbaanjaar (zie hierboven).

Voorbeeld

Je bent 55 jaar en werkt 4/5^{de} voor een loon van 30.000 euro bruto (voltijds) en neemt 1/5^{de} tijdskrediet in het kader van een landingsbaan.

Vroeger werd je pensioenbedrag voor je landingsbaan berekend o.b.v. 60% van je brutoloon van 30.000 euro, gedeeld door 45 loopbaanjaren wat neerkomt op 400 euro jaarlijks pensioen.

In het nieuwe systeem worden de periodes tijdskrediet voor je 60^{ste} niet berekend op je voltijds brutoloon van 30.000 euro maar op het minimum per loopbaanjaar van 22.466,73 euro bruto, wat uiteindelijk neerkomt op 380 euro per jaar i.p.v. 400. Dus voor je 5 loopbaanjaren voor je 60^{ste} verlies je 100 euro op je jaarlijks pensioenbedrag.

Ligt je loon hoger dan in ons voorbeeld, dan verlies je meer. Zo kom je bij een brutoloon van 45.000 euro tot een verschil van 540 euro (o.b.v. minimumrecht) i.p.v. 600 euro (o.b.v. je loon van 45.000). Voor 5 jaar tijdskrediet voor je 60^{ste} zal je 300 euro verliezen op je jaarlijks pensioen.

Voor wie?

Deze nieuwe regels zijn van toepassing op alle nieuwe aanvragen en eerste verlengingen vanaf 1 januari 2012.

Heb je voor 1 januari 2012 onmiddellijk verlengd tot aan je pensioen, of onmiddellijk een landingsbaan aangevraagd tot aan je pensioen, dan krijg je wel een volledige gelijkstelling op basis van je voltijds brutoloon.

Maar heb je voor 1 januari 2012 een verlenging aangevraagd voor bepaalde duur, dus niet tot aan je pensioen, dan val je wel onder de minder voordelige nieuwe regeling. Je krijgt nu de kans dit te verhelpen.

Pas je verlenging aan

Omwille van de late publicatie van het Koninklijk Besluit geeft de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) werknemers van 55 jaar of ouder, die een verlenging van hun landingsbaan hebben aangevraagd, maar dan beperkt in de duur, alsnog de kans om die verlenging om te zetten in een verlenging tot aan de pensioenleeftijd.

Zo blijft de oude regeling van toepassing en is er geen verlies op het moment van pensioenering.

Geldt dit voor jou, dan krijg je een brief van de RVA. Wil je gebruik maken van deze mogelijkheid (wat wij aanraden), reageer dan binnen de 2 maanden op deze brief van de RVA en dien je aanvraag in.

HOE WORDT JE PENSIOEN BEREKEND?

Je pensioenbedrag wordt berekend door 60% (alleenstaande) of 75% (gezinshoofd) te nemen van je brutoloon voor elk jaar dat je gewerkt hebt (=loopbaanjaar). Werk je voltijds, dan neemt men 60 of 75% van je brutoloon gedeeld door 45, want je moet 45 jaren gewerkt hebben om recht te hebben op een volledig pensioen. Dit doet men voor elk jaar dat je gewerkt hebt.

Het bedrag dat zo voor elk jaar berekend wordt, komt overeen met 1/45ste van je toekomstig pensioen. De optelsom van deze 45 bedragen van elk loopbaanjaar geeft dus je volledig jaarlijks bruto pensioenbedrag.

Hoe hoger je loon, hoe hoger je pensioen, maar het referentieloon is geplafonneerd op 52.760,95 euro bruto per jaar. Dit is een grensbedrag: wat je meer verdient, telt niet meer mee bij de pensioenberekening.

Bepaalde periodes waarin je niet actief aan 't werk bent (ziekte, eerste en tweede periode werkloosheid, ...), worden gelijkgesteld en tellen mee bij je pensioenberekening op basis van je laatste brutoloon (ook dit is geplafonneerd). Andere periodes zoals bijv. de derde periode werkloosheid worden slechts gelijkgesteld op basis van een forfaitair loon van 22.466,73 euro, los van je laatste brutoloon.

BEZOEK EEN VAN DE BELANGRIJKSTE HAVENSTEDEN TER WERELD

Hop-hop, met Linx+ naar Marseille

Een zes-uur durende TGV-reis: dát is het enige wat jou en Marseille van elkaar scheidt. De moeite om die reis te ondernemen? Bien sûr!

Verwacht géén afgeborstelde stad. Het was (en is) immers de grootste haven aan de Middellandse zee. De kust van Marseille

en de nabije eilanden zijn ronduit schitterend: bijna 3 millennia geschiedenis, diverse markten, bouillabaisse en aioli (lekker!), oude en hypermoderne architectuur. Het zit er allemaal in.

Met deze 'Marseille anders bekeken' laten we je op alternatieve

wijze kennismaken met deze stad. Van donderdag 14 augustus tot en met zondag 17 augustus 2014.

Meer info? Bezoek onze website www.linxplus.be of hou onze facebook/linuxplus in de gaten. Je kan ook mailen naar info@linxplus.be of bellen naar 02 289 01 81.

MAAK BEELDEN DIE BEKLIJVEN

Linx+ lanceert fotowedstrijd 2014

Goesting om deel te nemen aan onze fotografiewedstrijd? Dat kan. Stuur nog tot 31 mei jouw foto's door en maak kans op eeuwige roem.

Dit jaar focussen we op de wereldwijde kinderarmoede met de reeks 'Kinderen van de Hoop, Hoop voor Kinderen'. De sterkste foto's krijgen een plek in onze maandkalender 2015, worden

gepubliceerd in het jaarlijkse fotoboek van Snoecks en maken kans op een rits andere prijzen.

Naar aanleiding van de millenniumdoelstellingen van de Verenigde Naties wil Linx+ via deze weg de problematiek aankaarten van de almaar toenemende kinderarmoede.

Naast het hoofdthema kan je tevens foto's insturen in de "open

reeksen" digitaal kleur en/of digitaal monochrome. Deelnemen aan de themareeks is gratis. Om deel te nemen aan de open reeksen betaal je 7 euro.

Meer info? Bezoek onze website www.linxplus.be en bekijk het wedstrijdreglement. Je kan ook mailen naar info@linxplus.be of bellen naar 02 289 01 81.

TREFFDAG

8 JUNI 2014 IEPEL

LINUX+

2014-15

■ OP ZOEK NAAR WERK

Hoeveel sollicitatieverlof?

Tijdens je opzegperiode heb je recht op sollicitatieverlof zodat je een nieuwe job kan zoeken. Het maakt niet uit of je zelf je ontslag gegeven hebt of je ontslagen werd. Hoeveel sollicitatieverlof je hebt hangt sinds 1 januari af van je recht op outplacement, de begeleiding naar een nieuwe job.

Of je nu ontslagen wordt of zelf je ontslag geeft, je werkgever kan bepalen dat je de opzegtermijn moet presteren. Dat betekent dat je moet blijven werken voor je werkgever tot de laatste dag van die opzegtermijn (je nog op te nemen verlofdagen kan je natuurlijk wel nemen). Tijdens deze periode heb je echter wel recht op een aantal dagen verlof om een nieuwe job te zoeken of naar een sollicitatiegesprek te gaan. Voor deze dagen 'sollicitatieverlof' behoud je je volledig loon. Hoeveel sollicitatieverlof je mag nemen tijdens je opzegtermijn, hangt af van je recht op outplacementbegeleiding. Deze begeleiding wordt geregeld en betaald door je werkgever.

RECHT OP OUTPLACEMENT UITGEBREID

Sinds 1 januari heeft iedereen met een opzegtermijn van minstens 30 weken, recht op 60 uur outplacementbegeleiding. Ongeacht of je werkt in de publieke sector of de private sector, en ongeacht je leeftijd.

Deze nieuwe algemene regeling van outplacement geldt echter niet voor werknemers die ontslagen worden in het kader van een herstructurering.

Heb je een opzegtermijn van minder dan 30 weken, maar ben je minstens 45 jaar en heb je 1 jaar anciënniteit bij je werkgever? Dan moet je ook 60 uur outplacementbegeleiding volgen, ondanks je korte opzegtermijn (cao nr. 82). Maar deze specifieke regel geldt niet in de publieke sector.

HOEVEEL SOLLICITATIEVERLOF?

Ken je je recht op outplacement, dan weet je ook hoeveel sollicitatieverlof je mag nemen tijdens je opzeg. Er zijn drie situaties waarin je terecht kan komen:

- Je hebt **geen recht op outplacementbegeleiding en je hebt een opzegtermijn van 26 weken**, of minder: in dat geval



krijg je één dag (of twee halve dagen) sollicitatieverlof per week, gedurende heel je opzegtermijn.

- Je hebt **geen recht op outplacementbegeleiding en je hebt een opzegtermijn van meer dan 26 weken**: in dat geval krijg je tijdens

de weken van je opzegtermijn voorafgaand aan de laatste 26 weken slechts een halve dag sollicitatieverlof per week. Vanaf de laatste 26 weken heb je recht op één dag (of twee halve dagen) per week.

- Je hebt wel **recht op outplacementbegeleiding**: in dat geval mag je gedurende de volledige duur van je opzeg één dag (of twee halve dagen) per week sollicitatieverlof nemen. Maar je moet de outplacementbegeleiding wel tijdens je sollicitatieverlof volgen! Ze komt er dus niet bovenop.

Werk je halftijds, dan wordt je sollicitatieverlof berekend in verhouding tot je arbeidsduur.

Bereken je opzegtermijn online

Om je over je rechten te informeren heeft het ABVV, samen met de vakcentrales, een berekeningsmodule ontwikkeld die je toelaat om online je opzegtermijn en opzegduur te berekenen. Met de harmonisatie van de statuten geldt er bij ontslag nog slechts één enkele regeling voor de opzegtermijn van arbeiders en bedienden, voor de nieuwe maar ook voor de bestaande contracten. De nieuwe berekeningswijze is erg ingewikkeld, maar wij hebben alles in 1 unieke berekeningsmodule

gestopt op www.abvv.be/opzeg. Deze module:

- berekent het aantal dagen/maanden/weken opzeg en
- de theoretische periode van datum tot datum van ofwel de te presteren opzeg ofwel de periode gedekt door de opzegvergoeding en
- het aantal weken gedekt door een ontslagcompensatievergoeding of
- geeft aan of je recht heeft op een ontslaguitkering (de vroegere crisispremie).

Je kan de berekening maken voor een **ontslag uitgaande van je werkgever in 2014**, ook bij brugpensioen, zowel voor de privésector als voor contractuelen in de publieke sector. Je kan de module dus niet gebruiken wanneer je zelf ontslag genomen hebt.

Natuurlijk is altijd mogelijk dat jij een specifieke opzegregeling hebt, individueel overeengekomen of overeengekomen binnen je bedrijf.

Surf naar www.abvv.be/opzeg

HULP NODIG BIJ HET INVULLEN VAN JE PAPIEREN?

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



VLAAMS
ABVV

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

www.vlaamsabvv.be/dienstverlening



Psychische belasting in de binnenscheepvaart

De Binnenscheepvaart, een sector in transitie

De eisen die aan binnenschippers gesteld worden zijn op zeer uiteenlopende wijze veranderd: nieuwe technologieën, grotere schepen, hogere tijdsdruk... spelen hen parten.

Om hun concurrentiepositie veilig te stellen dienen niet alleen ondernemingen zich aan te passen aan de gewijzigde voorwaarden. Ook werknemers dienen zich aan te passen en ondervinden daarbij steeds vaker nieuwe vormen van psychische belasting.

Aan dit fenomeen wijdde de Duitse psycholoog Dr. Poppelreuter een belangwekkende studie. Alle vormen van eisen die aan het werk gesteld worden, kunnen als belastend worden ervaren door individuele werknemers zo besluit hij. Bijna alle vermelde aspecten van psychische belastingsfactoren blijken relevant te zijn voor de beroepsgroep van de binnenschippers: de toename van de tijdsdruk, de onmogelijkheid om het werk te plannen; de noodzaak om te reageren op nieuwe situaties (zoals blokkades en vertragingen); het zware lichamelijke werk (lawaai, slaapttekort, lasten, weer); de overvloed aan technologische informatie en de sociale gevolgen (samenwerking op een beperkte oppervlakte, lange periodes van huis, communicatieproblemen door verschillende talen,...). Ieder van deze factoren kan niet automatisch als schadelijke vorm van belasting beschouwd worden. De psychische druk die werknemers ondervinden is sterk afhankelijk van de persoonlijke en situationele kenmerken.



De transitie blijft niet zonder gevolgen

Stress op het werk veroorzaakt hoge kosten, want los van het menselijk leed heeft deze ook een aanzienlijk negatieve invloed op het economische prestatievermogen.

Een ondraaglijke hitte in het stuurhuis op een zomerdag kan een grote stressfactor betekenen waardoor bij gebrek aan concentratie de veiligheid in het gedrang komt. Binnenschippers besturen en hebben de leiding over schepen die op de binnenwateren varen. Ze helpen bij het laden en lossen van de goederen, ze bedienen hydraulische, pneumatische en elektrische installaties en staan

in voor het onderhoud en de veiligheid. Naast de professionele kennis is ook een affiniteit met technische instrumenten en installaties vereist. Er wordt van hen een grote zorgvuldigheid en verantwoordelijkheidszin verwacht, evenals de strikte naleving van de veiligheidsvoorschriften bij vervoer van gevaarlijke goederen. Communicatieve en sociale vaardigheden worden eveneens verondersteld. De bereidheid tot mobiliteit en overuren, het flexibel inspelen op nieuwe situaties en het aanleren van nieuwe technieken zijn bijkomende vormen van belasting, zeker gelet op de veroudering van het personeelsbestand. Op trajecten met een groot aantal

sluizen moeten ze bovendien vaak “afmeren” Bij het laden en het lossen gebruiken ze verschillende hulpmiddelen die steeds technologischer worden.

De arbeidstijdregelingen die in de binnenscheepvaart gebruikelijk zijn, maken het moeilijk om sociale contacten te leggen en te onderhouden. Lange werkdagen met overuren (ook in het weekeinde), steeds hogere omloopsnelheden, doorbrengen van de vrije tijd aan boord, hebben negatieve gevolgen voor gezins- en privéleven. Ook de levensomstandigheden aan boord spelen een grote rol. Moderne schepen bieden een groter comfort, maar oudere schepen doen het minder goed op het vlak

van de afmetingen van de kajuit, de uitrusting, het lawaai en de trillingen.

De auteur gaat uitgebreid in op de talrijke psychische gevolgen van belasting die gepaard gaan met het passeren van bruggen, dat tot het dagelijks leven van een schipper behoort. Wanneer de randvoorwaarden slecht zijn, kan zulk ‘routenewerk’ een echte uitdaging betekenen (te lage bruggen, nauwe doorvaaropeningen, beperkte zichtbaarheid, andere schepen in de buurt, teveel aan technologische informatie)!

Het personeelsverloop in de sector is dan ook hoog, omdat velen na enkele jaren werk zoeken aan de wal.

Nood aan diverse maatregelen en opvolging

Kortom, de talrijke vormen van belasting voor binnenschippers zijn uiteenlopend, permanent en moeilijk controleerbaar. De hiertegen te nemen maatregelen dienen zich op verschillende niveaus te situeren. Ze dienen naast de situatiegebonden kadervoorwaarden en de sociale componenten, ook rekening te houden met de kenmerken van de werkplek en individuele factoren.

Wezenlijke veranderingen in de arbeidsorganisatie moeten met informatie, opleidingen en instructies begeleid worden. Een regelmatige controle van de efficiëntie van de maatregelen maakt deel uit van de plichten van de werkgever. De maatregelen mogen overigens niet op de lange baan geschoven worden om het gebrek aan gespecialiseerde en jongere werknemers niet nog prangender te maken.

Uber ondermijnt de taxisector

Uber, een uit de USA overgewaaid ‘taxidienst’, kondigde eerder al aan actief te willen worden op de Belgische markt. Deze in San Francisco opgerichte dienst wil op korte termijn een plaats op de markt veroveren in Antwerpen en in Brussel.

BTB interpelleerde de politici en de inspectiediensten. Uber dreigt immers de volledige taxisector te destabiliseren. Een sector waar sociale dumping nu reeds welig tiert, dreigt nog verder te ontsporen. Recent werd de “UberPop” voor Brussel gelanceerd. Een dienst of eerder een applicatie die het mogelijk maakt een ‘taxi’ (lees particuliere chauffeurdienst) te vinden met de hulp van een app op een smartphone. De rit wordt dan betaald met een kredietkaart of via Paypal. De Brusselse wetgeving laat het Uber momenteel niet toe om privé-chauffeursdiensten aan te bieden. Er zijn immers regels wat taxidiensten of verhuur van een wagen met chauffeur betreft. De regio's leggen die verplichtingen op aan taxi-bedrijven of zgn. locatiediensten. Uber is duidelijk niet van plan om zich naar deze regels te schikken. Bij de lancering van de UberPop werd immers niet gewerkt met

professionele privé-chauffeurs, maar met particulieren die passagiers tegen betaling kunnen meenemen in de wagen.

Hebben deze chauffeurs een medische attestering zoals taxichauffeurs moeten hebben?

Zijn hun wagens verzekerd voor betaald personenvervoer?

Worden de wagens zesmaandelijks technisch gekeurd?

Hebben ze een vergunning van het gewest?

Neen dus! Het zijn echter regels waar erkende chauffeurs en ondernemingen zich wel aan moeten houden! Blijkbaar vindt Uber dat eerder wie professioneel taxibestuurder kan spelen en dit zonder opleiding, medische schifting of technische regels. Zou jij gerust zijn mocht je in het ziekenhuis verzorgd worden door een verpleegster die geen diploma heeft?

BTB-ABVV is dan ook niet verwonderd dat Uber scherpe tarieven neerzet. Dit is enkel mogelijk als men zich niet houdt aan de regels waaraan andere vervoersbedrijven zich wel (moeten) houden. De taximarkt nog verder destabiliseren zal de doodsteek betekenen voor de loontrekkende taxichauffeurs en

voor ondernemers die volgens het boekje werken.

Ondertussen konden wij tot ons groot genoegen vaststellen dat de Brusselse Minister van Vervoer Grouwels kort op de bal speelt. Door haar tussenkomst werden

reeds twee voertuigen van de Uber in beslag genomen, omdat zowel de voertuigen als de chauffeurs niet voldoen aan de Brusselse wetgeving. De directie van Uber is echter niet van plan om de handdoek zo maar in de ring te gooien en zijn

Brusselse plan op te bergen. In tegendeel, zij hopen hun netwerk spoedig uit te breiden tot Antwerpen en andere Belgische grootsteden.

Waakzaamheid is geboden!



■ BTB nam deel aan de gemeenschappelijke actie “low cost = bad jobs” op de luchthaven naar aanleiding van de komst van Ryanair in Zaventem. Meer informatie vind je ook terug op pagina 12 van BBTK in deze DNW.



STANDPUNT

De strijd tegen sociale dumping loont

Als we van de kameraden van de BTB de verhalen horen over sociale dumping in de transportsector, waar Oost-Europese chauffeurs voor een habbekrats het transport doen, dan denken we al snel: in de transportsector, ja. Als de staatssecretaris voor Fraudebestrijding, John Crombez (sp.a) aanklaagt dat negentig procent van de gecontroleerde bouwbedrijven niet in orde is en dat Oost-Europese arbeiders, zonder veel veiligheidsmaatregelen, zonder respect voor de arbeidstijden en tegen armoelonen worden 'tewerkgesteld', dan denken we al snel: in de bouwsector, ja.

Tot je in de krant leest dat meer dan driehonderd Roemeense, Bulgaarse en Tsjechische arbeiders als zogenaamde zelfstandigen voor een loon van om en bij vier euro per uur aan de slag zijn bij toeleveringsbedrijven in de Gentse autosector. De Oost-Europeanen werden door IDC Europe Belgium, later IAA Autoxellence, als 'zelfstandigen' aangeboden aan bedrijven uit de autosector (aan Johnson Controls en Faurecia, toeleveringsbedrijven van Volvo Cars Gent). Tijdens de zitting zei arbeidsauditeur Meirsschaut dat dit "een zeer belangrijk dossier is. Het zou zeer gevaarlijk zijn indien men hiermee zou weggkomen. Als dit bedrijfsmodel goedgekeurd wordt, dreigt de hoeksteen van de samenleving in gevaar te komen. Het systeem van sociale zekerheid zou totaal in verdrukking komen."

De arbeidsinspectie is de sociale dumping in 2012 op het spoor gekomen. Maar reeds in 2005 heeft ABVV-Metaal de directies in verschillende toeleveringsbedrijven op de hoogte gebracht van misbruik van Oost-Europese werknemers en het niet respecteren van minimumuurlonen in de metaalsector in Oost-Vlaanderen. Ook in 2007 en 2008 is er een klacht neergelegd bij de inspectie en hebben de afgevaardigden van ABVV-Metaal politici aangeschreven om de situatie aan te klagen.

Vandaag staan vijf personen en zeven bedrijven terecht. Ze moeten zich verantwoorden voor mensenhandel, criminele bendevorming en inbreuken op het sociaal strafwetboek. Hun advocaten vragen de vrijpraak. De verdachten hadden "niet de bedoeling om de wetten te omzeilen en de flexibele diensten die wij bieden kun je met de Belgische methodes niet leveren, zelfs niet door interimkantoren. We werken dan ook nog altijd op dezelfde manier verder." Daarom hebben de vakbonden bij de start van het proces onmiddellijk contact opgenomen met de betrokken bedrijven. Er waren inderdaad nog steeds schijnzelfstandigen aan het werk. Na onze interventie hebben we nu de belofte dat de werknemers een normaal contract zullen krijgen volgens de geldende paritair vastgelegde lonen.

De maakindustrie in dit land kent vele problemen. En we kunnen van mening verschillen over loon- en andere kosten. Maar één ding is wel duidelijk. Flexibiliteit is geen excuus voor mensenhandel. Daar stopt elke discussie. Het gerecht moet nu zijn werk doen. Het is positief dat dit gebeurt. Zoals het positief is dat John Crombez en deze regering in zoveel sectoren de handschoen opneemt en effectief werk maakt van de strijd tegen sociale fraude. Zoals we verheugd zijn dat het werk van onze militanten nu heeft geleid tot een effectieve vervolging. Want sociale dumping moet stoppen, ook in de autosector, ja.



Herwig Jorissen
Voorzitter

Vorming ABVV Metaal: Als het iets meer mag zijn

Ook volgend schooljaar zal de metaalvorming vijf interessante modules aanbieden. In dit artikel lichten we een tipje van de sluier.

MODULE: SOCIAALECONOMISCHE VRAAGSTUKKEN

29 en 30 september 2014, 22 en 23 januari 2015

In deze module gaan we op zoek naar een syndicaal antwoord op enkele actuele vraagstukken. Zo verdiepen we ons in de energie waar elke economie op draait, belichten we enkele visies over de oorzaken van werkloosheid en zoeken we uit waar ons geld vandaan komt. Hoe ziet ons sociaal-economisch systeem eruit? De markt met haar mechanismen van vraag, aanbod en vrije prijsvorming, de overheid die probeert te compenseren wat door de markt wordt verwaarloosd en de sociaaleconomische belangengroepen, zoals vakbonden en werkgeversorganisaties en de rol die zij daarin spelen. Welke invloeden hebben de vergrijzing en migratie op onze economie en samenleving?

MODULE: VAN UITDAGING NAAR VERANDERING

20 en 21 oktober 2014, 9 en 10 februari 2015

Na ons tweede Statutair Congres is het duidelijk welke de toekomstige uitdagingen zijn voor ABVV-Metaal. Onze economie en vooral de metaalsector krijgt klappen. In de laatste 4 jaar gingen er meer dan 30.000 jobs verloren binnen de metaal. Van Ford tot Opel, Bekaert tot Crown Cork, grote en kleine bedrijven,... Het regent ontslagen en sluitingen. ABVV-Metaal denkt na over hoe we onze economie en onze industrie kunnen (her)lanceren in de toekomst. De aanwezigheid van industrie is immers een belangrijke pijler voor onze welvaart. Een tweede uitdaging is uiteraard de toekomst van onze vakbond. Het eenheidsstatuut biedt kansen en opportuniteiten. We moeten



nadenken op welke manier we onze leden op de best mogelijke manier kunnen bedienen. Daarom moeten we nadenken over onze structuur, ons imago, onze communicatie, ons DNA,...

MODULE: ARMOEDE

13 en 14 november 2014, 2 en 3 maart 2015

In het laatste decennium kunnen we er niet omheen: de armoede in Vlaanderen en België neemt zienderogen toe. Het aantal mensen dat leeft onder of op de armoedegrens is in stijgende lijn. De rol van armoedebestrijding is bijzonder belangrijk geworden. We bekijken in deze module alle mogelijke kanalen en organisaties die hieraan meewerken. Maar het zijn niet alleen de werklozen, jongeren en ouderen die vaak in armoede leven. Ook in onze bedrijven zijn er heel wat werknemers die het moeilijk hebben. Het fenomeen van 'the working poor' komt zeker ook bij ons voor. Welke zijn hier de indicatoren? Hoe kun je dit waarneemen? En misschien nog belangrijker: hoe ga je als syndicalist hiermee om?

MODULE: RECHTVAARDIGE FISCALITEIT

1 en 2 december 2014, 30 en 31 maart 2015

Belastingen zijn belangrijk. Ze worden gebruikt voor de financiering van openbare diensten, ze zorgen voor een herverdeling van de rijkdom en kunnen bepaalde keuzes van burgers stimuleren (milieuvriendelijk gedrag). Belastingen zijn met andere woorden nodig om een solidaire maatschappij in stand te houden. Maar belastingen moeten ook rechtvaardig zijn. Iedereen moet bijdragen in verhouding tot zijn inkomsten. En dat is vandaag niet het geval: er is een scheefgetrokken verhouding tussen belastingen op inkomsten uit arbeid en die uit kapitaal. Bovendien is er belastingfraude en -ontwijking, bestaan er fiscale paradijzen en betalen grote bedrijven nauwelijks belastingen.

MODULE: WOORDVOERDER: WHAT'S IN A WORD

8 en 9 december 2014, 20 en 21 april 2015

Vakbondsafgevaardigde zijn is niet meer zoals pakweg 20 jaar geleden. Een afgevaardigde heeft vandaag een veel uitgebreider takenpakket. Je krijgt veel meer administratie te verwerken, de dienstverlening is gevoelig uitgebreid, het aantal vergaderingen is niet meer te tellen. Bovendien ben jij diegene waar militanten, leden en sympathisanten hun steun zoeken wanneer het moeilijk gaat. In deze module bekijken we hoe we een aantal zaken kunnen optimaliseren. Deze module is voorbehouden aan hoofd-afgevaardigden en bij uitbreiding de eerste verkozenen voor het CPBW of OR.

Heb je interesse om een van onze modules te volgen? Schrijf je in via je secretaris!

Radiatorenfabrikant Henrad sluit

Op een bijzondere ondernemingsraad van woensdag 5 maart heeft de directie van Henrad zijn intentie aangekondigd om de productie van radiatoren en de logistieke activiteiten in Herentals te verhuizen naar het Nederlandse Nuth. Het moederbedrijf, de Britse Ideal Stelrad Groep, kampt met overcapaciteiten. Door de verhuizing riskeren 113 van de huidige 171 jobs te verdwijnen. De sluiting heeft echter geen impact op de ondersteunende diensten zoals verkoop, onderzoek en ontwikkeling, IT, ... De directie geeft verschillende redenen voor de sluiting: de West-Europese radiatorenmarkt kampt met een structurele achteruitgang, ook al is het marktaandeel van Henrad gestegen. De klassieke radiator wordt vaker vervangen door vloerverwarming. Bovendien zijn minder radiatoren nodig door de

(betere) isolatie van woningen. De crisis zorgt voor minder renovaties en er worden ook minder huizen gebouwd. Er zijn geen tekenen van een heropleving van de markt in de nabije toekomst. Nuth beschikt over een geavanceerde technologie met lagere productiekosten en een hogere productiviteit, een lagere energieprijis en een lagere loonkost in vergelijking met de vestiging in Herentals. De sluiting heeft geen impact op de Waalse site van Strépy. Een dag later, op donderdag 6 maart, werd de Europese Ondernemingsraad geïnformeerd over de intentie tot sluiting. De werknemersvertegenwoordigers in de Europese Ondernemingsraad (EOR) betreuren de beslissing van de directie en klagen het laattijdig informeren van de EOR aan. Zij zullen de mededeling evalueren en komen hierop

later terug op een volgende EOR. Op lokaal niveau startte op vrijdag 7 maart de informatie- en consultatieprocedure.

IDEAL STELRAD GROEP

Ideal Stelrad is een van de grootste radiatorenproducenten in Europa met vestigingen in Mexborough, Newcastle en Hull in het Verenigd Koninkrijk, in Herentals en Strépy in België, in het Nederlandse Nuth en het Turkse Thermotechniek. In totaal werken 1.800 mensen voor de groep, waarvan de helft in de UK. Eind 2013 vond een aandeelhouderswissel plaats: RBS private equity sloot zijn deelname af aan de groep Bregal Capital. Ideal Stelrad produceert standaard-, eco- en designradiatoren, naast gasboilers.

■ EQUAL PAY DAY

Rosse, kale, dikke of zwarte mensen 21% minder betaald: vind jij dat normaal?

“Rosse, kale, dikke of zwarte mensen moeten minder verdienen”. Wanneer je dit leest, begint je gevoel voor rechtvaardigheid op te spelen. Het zou natuurlijk schandalig zijn wanneer zij inderdaad minder zouden verdienen omdat ze ros, kaal, dik of zwart zijn.

En vrouwen? Waarom verdienen zij nog steeds minder dan mannen? Omdat ze vrouw zijn? Dat is toch even onrechtvaardig, en niet te verantwoordig? Nochtans gebeurt dit wel, en niet in een ver verleden of ergens ver weg... wel hier en nu. Er bestaat in ons land nog altijd geen loongelijkheid tussen vrouwen en mannen.

V/M: 21% loonverschil
Vrouwen verdienen gemiddeld, bruto per maand, nog steeds 21% minder dan mannen (in de privésector, deeltijds werkenden inbegrepen). Dit betekent dat vrouwen 2 maanden en 18 dagen extra moeten werken om hetzelfde te verdienen als mannen in één jaar al ontvingen. Concreet: vrouwen moeten tot dinsdag 18 maart 2014, Equal Pay Day, werken om te verdienen wat mannen in 2013 al verdiend hebben.

vrouwen verdienen gemiddeld **21% minder** per jaar dan mannen



om te verdienen wat een man verdient in 1 jaar tijd moeten vrouwen dus langer werken



21% van 365 dagen = **77 bijkomende dagen**



vrouwen moeten dus 2 maanden en 18 dagen langer werken, **tot 18 maart 2014**

Onrechtvaardig

Het ABVV en zij-kant, de progressieve vrouwenbeweging waarmee we al 10 jaar Equal Pay Day-campagnes voeren, vinden deze loonkloof fundamenteel onrechtvaardig. Het strookt helemaal niet met het principe ‘gelijk loon voor gelijk werk’ dat zowel België als Europa verdedigen. Het zorgt voor grotere financiële afhankelijkheid en een verhoogd armoederisico bij vrouwen. Want minder loon betekent ook minder socialezekerheidsrechten, zoals ziekte- en werkloosheidsuitkeringen of pensioen. Het aanpakken van de loonkloof zorgt voor een betere inzet van vrouwelijk potentieel en voor een stijging van de koopkracht van vrouwen en hun gezin.

Daarom blijven we publiek, pers, werkgevers en beleidsverantwoordelijken over de loonkloof sensibiliseren. Het werk van vrouwen is evenveel waard als dat van mannen.

Actie

Op dinsdag 18 maart voeren we actie over heel het land. ABVV'ers en vrijwilligers van zij-kant zullen hun verontwaardiging delen met het brede publiek op tal van openbare plaatsen en in de bedrijven.

Meer info, een overzicht van de acties en al het campaignemateriaal (zoals posters en postkaarten) vind je op de campagnewebsite www.equalpayday.be en op www.abvv.be. Hou ook onze Facebook-pagina in de gaten.



De loonkloof verkleint met mondjesmaat

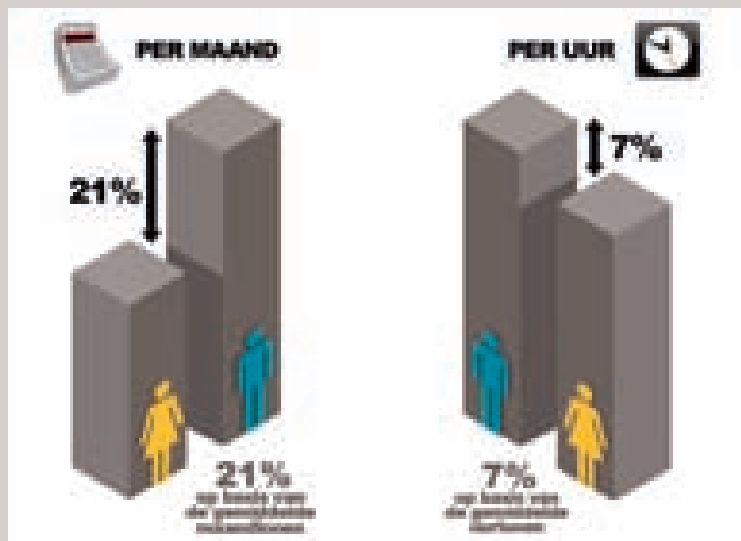
Om de evolutie van de loonkloof te meten, bekijken we de evolutie van het gemiddeld brutomaandloon van vrouwen t.o.v. dat van mannen voor voltijdse én deeltijdse werknemers in de privésector.

Het oudste cijfer dateert van 1999. Toen bestond er een loonkloof van 28%. Het meest recente cijfer (2011) vertelt ons dat er een loonkloof is van 21%. Tegenover 1999 is de loonkloof dus met 7 procentpunt afgenomen.

De loonkloof wordt dus slechts met mondjesmaat gedicht. Aan dit tempo zullen we **nog 37 jaar actie** moeten voeren om volledige loongelijkheid tussen vrouw en man te krijgen. Dat is nog veel te lang.

Dat we rekening houden met deeltijds werk heeft natuurlijk een grote invloed op de berekening van de loonkloof, want vrouwen werken vaker deeltijds dan mannen, al is dat vaak niet uit vrije wil. Net daarom moeten we deeltijds werk meetellen in de berekening van de loonkloof. Ter vergelijking: de **loonkloof op uurbasis** (percentage bruto-uurloon, in de privésector, enkel voltijds werk) is **op 10 jaar tijd meer dan gehalveerd, van gemiddeld 15% naar 7%.**

Deze loonkloof is kleiner omdat deeltijds werk buiten beschouwing blijft als je alleen naar de uurloonen kijkt. Enkel op maandbasis zie je de invloed van deeltijds werk. De uitdaging bestaat er dus in om de komende 10 jaar de loonkloof ook in de brutomaandlonen minstens te halveren.



Loonkloofwet

Al in 2005, bij de allereerste Equal Pay Day, vroegen we om wetgevende initiatieven om de loongelijkheid structureel aan te pakken, bijv. door werkgevers te verplichten een transparant loonbeleid te voeren of een jaarlijks loonkloofrapport in het eigen bedrijf op te stellen. Op 22 april 2012 werd de ‘Wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen’ bekrachtigd. Deze wet moet de ongelijke verloning aanpakken en de sociale dialoog en actie op 3 niveaus stimuleren:

Op het interprofessioneel niveau

De werkgeversorganisaties en vak-

bonden moeten tijdens de onderhandelingen over de tweejaarlijkse interprofessionele akkoorden (IPA) het thema van de **loonongelijkheid op de agenda** plaatsen. Het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dat hiervoor als basis dient, moet worden aangevuld met een rubriek over de loonverschillen V/M.

Op sectoraal niveau

De loonvorming in bedrijven is vaak gebaseerd op een functieclassificatiesysteem (dat de jobs binnen een bedrijf of sector ‘klasseert’ en aan de gelijkwaardige jobs eenzelfde loonniveau kan toekennen). Deze **functieclassifica-**

tiesystemen moeten **genderneutraal** worden opgesteld, los van stereotypen, ‘typisch mannelijk of vrouwelijke’ eigenschappen. Nieuwe functieclassificaties moeten ter controle voorgelegd worden de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Op ondernemingsniveau

Op ondernemingsniveau zijn er 3 instrumenten beschikbaar om de loonkloof aan te pakken:

- **De ‘opgesplitste’ sociale balans**
Ondernemingen moeten elk jaar hun jaarrekening voorleggen aan de leden van de ondernemingsraad (of aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk). De loon-

kloofwet stelt dat de loonkosten voor voltijdse én deeltijdse jobs opgesplitst moeten worden in vrouwen en mannen. Zo kan men de loonkloof V/M berekenen en kan er gezocht worden naar de oorzaken van de ongelijkheid.

• Het tweejaarlijkse analyserapport van de bezoldigingsstructuur

Ondernemingen moeten een tweejaarlijkse analyse maken van hun loonbeleid, inclusief premies en extralegale voordelen. Dit toont of dit beleid neutraal is. De leden van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging oordelen of een actieplan nodig is.

• Aanstelling van een bemiddelaar

Is een werknemer van oordeel is dat hij ongelijk wordt verlonen, dan kan een bemiddelaar aangeduid worden om dit te onderzoeken. In bedrijven met meer dan 50 werknemers kan de werkgever (op voorstel van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging) een personeelslid hiervoor aanstellen.

Op het moment van schrijven was deze wet nog steeds niet volledig uitvoerbaar. Omdat dit een groot verschil kan maken, blijven wij bij de regering aandringen dat deze loonkloofwet zo snel mogelijk **volledig en effectief** wordt toegepast.



Verklaringen voor de loonkloof

De loonkloof kan verklaard worden aan de hand van factoren (die samenhangen met de stereotiepe verwachtingen en rollenpatronen) zoals:

- **deeltijds werk (zie hiernaast)**
- **sector en beroep**

'Vrouwelijke' sectoren en beroepen worden vaak als 'zacht' en economisch minder belangrijk gezien. Hierdoor wordt hun werk minder gewaardeerd en worden vrouwen doorgaans minder goed betaald. Vrouwen blijven bovendien binnen een zelfde sector vaker in de lagere posities hangen dan mannen.

- **opleiding**

Meisjes vormen de meerderheid van de afgestudeerden in het hoger onderwijs, maar kiezen vooral voor 'zachte' sectoren. En studierichtingen worden niet in gelijke mate gewaardeerd: een diploma in de 'mannelijke' exacte wetenschappen wordt hoger ingeschat dan een diploma in de

'vrouwelijke' humane wetenschappen.

- **loopbaanverloop**

Vrouwen kennen vaker dan mannen een onderbroken loopbaan, waardoor ze minder anciënniteit verwerven en promoties missen.

- **gezinsituatie**

Vrouwen staan vaker in voor de zorg van kinderen en familieleden en passen hun loopbaan aan.

Ook ander factoren zoals overwerk, ploegensystemen, de gezondheid van de werknemer, ... spelen mee.

Maar zelfs als alle persoonskenmerken gelijk zijn, zien we een verschil tussen de lonen van vrouwen en mannen! Arbeidspsycholoog Frederik Anseel (UGent) stelde recent vast dat **hoogopgeleide vrouwen elke maand 155,50 euro netto minder verdienen dan mannen met hetzelfde profiel/diploma.**

Deeltijds werken: geen vrije keuze

Deeltijdwerk wordt vaak voorgesteld als een vrije keuze en dé oplossing om werk en privéleven beter met elkaar te verzoenen. De realiteit is anders, werknemers kiezen zelden overtuigd voor deeltijdwerk.

Slechts 11% van de deeltijds werkenden zegt dat ze werkelijk geen voltijdse job willen uitoefenen.

Vrouwen werken veel vaker deeltijds dan mannen: in 2011 werkte 46% van de vrouwen en 10% van de mannen deeltijds. **Meer dan vier vijfde van alle deeltijdwerkers is een vrouw.**

Waarom werken vrouwen deeltijds?

- omdat de zorg voor familieleden hen ertoe noodzaakt;
- omdat het bedrijf waar ze werken enkel deeltijdse jobs aanbiedt voor hun functie;
- omdat de werkgever het uurrooster niet verder wil uitbreiden;
- omdat de deeltijdse job die ze uitoefenen zo flexibel is dat ze deze niet kunnen combineren met een andere deeltijdse job.

Bovendien duwt het gebrek aan flexibele en betaalbare kinderopvang veel werknemers, in de eerste plaats vrouwen, naar deeltijdse jobs.

Steeds meer

Werkgevers schakelen steeds meer deeltijdwerk in. Er zijn sectoren – vaak overwegend 'vrouwelijke' sectoren – die het werk bijna uitsluitend via deeltijdarbeid organiseren: de distributie, de schoonmaak, diensten aan personen, dienstcheques, ...

En er zijn ook sectoren en bedrijven die via hun personeelsbeleid deeltijds werk stimuleren, hoofdzakelijk

DEELTIJDS WERK



voor uitvoerende functies en dus vooral voor vrouwen. Door de crisis is dit fenomeen nog toegenomen.

In sommige sectoren wordt deeltijdwerk ook aangewend als antwoord op de 'zwaarte' van het werk en de vermoeiende werkomstandigheden, bijv. de zorgsector.

Gevolgen

Deeltijds werken heeft gevolgen voor je loon, je carrière, je sociale zekerheidsrechten zoals werkloosheid en pensioen, ...

Deeltijds werken betekent minder verdienen. Ook je vakantiegeld en vakantiedagen worden berekend in verhouding met je uurrooster en deeltijds loon. Maar als deeltijdse werknemer mag je niet gediscrimineerd worden t.o.v. een voltijdse collega. Zo moet je bijv. evenveel verdienen per uur. Daarnaast is het zo dat deeltijdse werknemers vaak minder kans krijgen om promotie te maken of opleidingen te volgen...

Wil je je voltijdse arbeidstijd verminderen, denk dan ook aan je pensioen. Minder werken kan gevolgen hebben voor het einde van je loopbaan en je pensioen. Die gevolgen

zijn afhankelijk van de manier waarop je je werktijd verkort.

Ga je 'vrijwillig' deeltijds werken met een deeltijds arbeidscontract, dan zal je pensioen berekend worden op je deeltijds loon/prestaties. Overweeg dit pas in laatste instantie. Ga eerst deeltijds werken d.m.v. ouderschapsverlof, zorgverlof, tijdskrediet, loopbaanonderbreking, een landingsbaan... dan gelden er specifieke regels of deze periodes worden gelijkgesteld met 'gewoon' werken en in welke mate ze meetellen bij je pensioenberekening.

Maak dus je rekening op korte, maar ook op lange termijn, vooraleer je een keuze maakt. Zo kan je onaangename verrassingen voorkomen. Het ABVV helpt je hierbij. Lees alvast het dossier 'De gevolgen van deeltijds werken' op: www.abvv.be/dossiers.

Voor meer informatie en advies over je rechten als deeltijdse werknemer en de gevolgen van deeltijds werken kan je terecht bij je ABVV-afgevaardigde of je ABVV-kantoor (zie www.abvv.be/gewestelijken).

SCHOONMAAKSECTOR

“Verplicht deeltijds te werken”

Catherine Mathy (43) werkt sinds '91 in de schoonmaaksector met een arbeids-overeenkomst van 24,5 u/week. “Ik moest als deeltijdse starten. Er was immers geen kinderopvang op de uren waarop ik moest vertrekken en ik kon geen gebruik maken van het openbaar vervoer”.



Daarnaast is het werkritme zo hoog dat de werkgever er vanuit gaat dat wij productiever zijn op een korte tijdspanne. En de bijdrageverminderingen die de werkgever ontvangt als hij deeltijdsen aanwerft, speelt natuurlijk ook mee.”

Voltijds geen optie

“Om voltijds te kunnen werken moeten we vaak 2 deeltijdse contracten cumuleren, wat niet lukt gezien de verplaatsingstijd en -kosten en de onderbroken uren. Je werkt dan bijv. bij de ene klant van 8 tot 10 en bij de andere van 17 tot 19u. En je contract kan op ieder moment gewijzigd worden. We worden bijna verplicht een auto te kopen, maar dan lukt niet met ons loon! Je kan toch niet investeren in een auto, een verzekering en kinderopvang voor een paar uren meer die misschien zelfs maar tijdelijk zijn?”

“Een afspraak in onze sector stelt dat we een herziening van ons contract mogen vragen wanneer we gedurende 3 maanden stelselmatig meer uren werken. Maar weinig werknemers kennen deze regel. En wie het toch vraagt, krijgt minder uren zodat het contract niet hoeft gewijzigd te worden.”

Mannen voltijds

In de schoonmaaksector is deeltijds werk de regel voor de vrouwen die doorgaans in het algemene onderhoud werken. “We zijn met 87% vrouwen in ons bedrijf. We werken allemaal deeltijds. Een man zal als ruitenwasser of in de industriële schoonmaak werken, waar de lonen automatisch hoger zijn. Een man die in onze sector werkt, krijgt een voltijdse baan. In de vacatures wordt nergens gezegd dat dit een 'mannenjob' is, maar in de praktijk is het wel zo.”

Voorkeur werkgever

“De werkgever werkt liever met deeltijdse contracten. Voor een opdracht in een bedrijf kiest hij liever voor 2 personen gedurende 4 uur dan voor 1 persoon gedurende 8 uur. Als één van de twee ziek wordt, kan de andere dan invallen.

Het ABVV wil de loonkloof V/M weg!

Onze boodschap naar werkgevers:

- biedt ook fulltime jobs aan en maak minstens werk van de uitbreiding van deeltijdse uurroosters voor vrouwen;
- zorg voor vaste arbeidsuren zodat de combinatie van twee halftijdse jobs haalbaar en werkbaar is;
- zorg voor een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie voor vrouwen én mannen.

Onze boodschap naar overheden:

- zorg voor voldoende, kwaliteitsvolle en betaalbare opvang voor kinderen, ouderen of zieke familieleden;
- zorg ervoor dat de loonkloofwet in alle bedrijven effectief en volledig wordt toegepast;
- herdefinieer het begrip 'passende betrekking' zodat werkzoekende vrouwen niet langer 'gestraft' worden omdat ze een job van 3 uur per dag, slecht betaald, op 60 km van de woonplaats en nauwelijks bereikbaar met openbaar vervoer, niet aanvaarden.

Overheden en werkgevers moeten hun verantwoordelijkheid opnemen!

STANDPUNT

Doe mee op 4 april, voor een ander Europa

Op vrijdag 4 april betogen we in Brussel voor een ander Europa. Belangrijk? Ja, uitermate belangrijk. Samen met het hele ABVV roept de Algemene Centrale op om massaal mee te doen. Waarom?

Omdat men moet ophouden met blind bezuinigen, zodanig blind dat jongeren geen werk vinden, bij ons niet, in heel Europa niet. Omdat er werk moet komen, nieuwe en goede jobs. En ook omdat er paal en perk moet gesteld worden aan de sociale dumping, de goedkope jobs die de enen zonder werk zetten en de anderen tegen miserbare lonen uitbuiten.

Europa moet dat doen. Europa moet investeren in de economie. Europa moet krachtadig optreden tegen de sociale dumping, tegen het misbruik van gedetacheerde werknemers. In tal van sectoren is het een ware plaag. Ook de bouwvakkers zijn er het slachtoffer van. Rik Desmet en Robert Vertenueil, onze federale secretarissen voor de bouw, zeggen ons waar het op staat. En Jerry Vandendooren, onze delegatie bij Holcim Beton vertelt wat hij ziet.

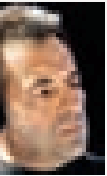


“Aannemers zoeken de laagste kosten. Zij besteden werk uit aan buitenlandse bedrijven en stellen hun eigen bouwvakkers economisch werkloos. Of nog erger, ze danken ze af, hetgeen door de lagere opzegtermijnen het voor hen nóg goedkoper is. Buitenlandse arbeiders moeten het werk dan klaren onder de slechtst mogelijke arbeidsomstandigheden.”

Rik Desmet

“Europa geeft altijd voorrang aan economische belangen, ten koste van de sociale belangen. Wij verwachten van de Europese leiders dat ze niet uit financieel oogpunt handelen en wat meer zorg dragen voor de bevolking. In de bouw moet Europa de oorlog verklaren aan de sociale dumping. Daar is een grootschalig strategisch plan voor nodig. Alle lidstaten moeten samen de strijd aanbinden tegen de misbruiken. Dat wordt onze boodschap op de betoging van 4 april. Hoe talrijker we zullen zijn, hoe groter onze kans om ook gehoord te worden.”

Robert Vertenueil



“Op bouwerven zie je wat sociale dumping betekent. Onze jongeren vinden geen werk meer. Ze worden vervangen door goed opgeleide gedetacheerde werknemers. Als we niet uitkijken gaat heel onze vak-kennis verloren. En dan schrappen ze ook nog onze eindeloopbaansystemen. Binnenkort zullen er op onze erven alleen nog Belgische senioren en gedetacheerde buitenlandse jongeren rondlopen. Wat er nu gebeurt, komt alleen de bazen goed uit.”

Jerry Vandendooren

Lonen vanaf 1 maart 2014

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



SECTOR	
102.02	Steengroeven
106.01	Cementfabrieken *
106.02	Betonindustrie
106.03	Vezelcement
117	Petroleum *
120	Textielnijverheid en breiwerk
303	Bioscoopzalen

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

WERKNEEMSTERS HULP IN HUIS KRIJGEN MAALTIJDCHEQUES

Actie bij de dienstencheques zorgt voor goed akkoord

Het gebeurt niet vaak dat werknemers in de dienstencheques samen actie voeren. Ze hebben weinig contact met elkaar, dat maakt het moeilijk. Maar in Izegem sloegen ze de handen in elkaar, met succes. Het bewijs dat vakbondswerk ook in de dienstencheques mogelijk is. En nuttig.

De werknemers van Hulp in Huis voerden in gemeenschappelijk vakbondsfront een actie op 21 februari. Er was een conflict ontstaan in verband met de invoering van maaltijdcheques. De werkgever wilde een regeling die keuzes liet, maar die kwamen altijd neer op een inlevering. Hij voerde die eenzijdig in, zonder akkoord met de vakbonden.

De actie had als resultaat dat de directie van Hulp in Huis meteen weer rond de tafel ging zitten met de vakbondsvertegenwoordigers. En het overleg leidde tot een akkoord. De directie stemde in met een veralgemeend gebruik van maaltijdcheques. De werknemers moeten alleen de



Annelies Deman tijdens de actie waarbij de duim symbolisch naar beneden ging. Ondertussen mag die duim weer naar boven.

wettelijke minimumbijdrage van 1,09 euro betalen. Geen verhoogde bijdrage dus, en daardoor ook geen inlevering. Dat was ook het oorspronkelijke vakbondsvoorstel.

“Je hoort aan de reactie van de personeelsleden dat ze heel tevreden zijn”,

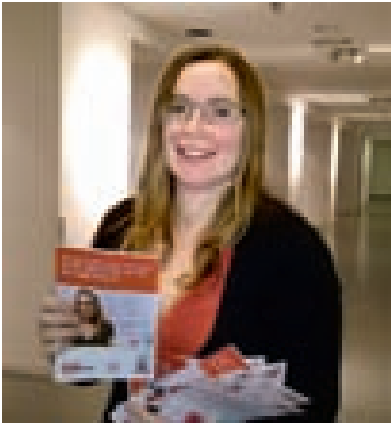
vertelt onze vakbondssecretaris Annelies Deman. “Ze vragen al vele jaren maaltijdcheques. Die hebben ze nu bekomen dank zij hun actie. Het helpt wel degelijk om samen op te komen voor je arbeidsvoorwaarden, ook in de dienstencheques.”

VAKBONDswerk BIJ FAMILIEHULP

Kelly Dewitte houdt de vinger aan de pols

Familiehulp is de grootste dienst voor gezinszorg in Vlaanderen. De dienst heeft zijn wortels in de christelijke werknemersbeweging. Sinds de sociale verkiezingen van 2012 heeft het ABVV er een vertegenwoordiger in het CPBW, Kelly Dewitte. Kelly is een ervaren verzorgende uit de provincie Antwerpen.

Om Kelly te ondersteunen en wat meer bekendheid te geven bij haar directe collega's hebben we een actie georganiseerd tijdens het personeelsfeest in de provincie Antwerpen. We deelden een folder uit met de contactgegevens van Kelly. Als extraatje



werd ook een ludieke prijsvraag gesteld met een leuke prijs.

De actie was een overweldigend succes. Kelly kreeg heel wat positieve reacties van haar collega's. Dat kan alleen maar zorgen voor betere en nauwere contacten en die heeft Kelly nodig. Zij wil de vinger aan de pols houden om haar syndicaal werk voor het welzijn en de gezondheid van de werknemers zo goed mogelijk te kunnen doen.

Werk jij ook voor Familiehulp in de provincie Antwerpen? Heb je problemen op het werk of een vraag over je arbeidsomstandigheden? Dan kan je Kelly altijd contacteren via kelly.dewitte1@telenet.be of telefonisch op 0477 611 281.

Het rommelt in de chemie

Bij Agfa Gevaert, Lanxess Rubber (foto) en Omnicem Ajinomoto beslisten de werknemers om stakingsacties te voeren. Het rommelt in de chemische sector. Dat kan ook niet anders. Als er een loonblokkering wordt opgelegd kun je niet vrij onderhandelen en kun je tussen werknemers en werkgevers geen goede cao's tot stand brengen.

Na de grote moeilijkheden om een sectorale cao voor de chemie af te sluiten, botsen de werknemers nu op het njet van hun directies om bedrijfscao's af te sluiten die de werkvoorwaarden wat verbeteren. Nochtans, de winsten in de chemische bedrijven zijn zeer behoorlijk. Directieleden krijgen rianten bonussen. Aandeelhouders worden niet gehinderd door een loonstop. Bij Bayer bijvoorbeeld zullen ze 10,6% meer winstdeelneming krijgen. Bij Agfa Gevaert in Mortsel moest er geknokt worden voor de brug-



pensioenen. Bij Lanxess in Zwijndrecht accepteren de arbeiders geen verregaande flexibiliteit. Sinds 2008 moest daar al 1 werknemer op 5 weg terwijl ondertussen de productiecapaciteit met 15% steeg. En bij Omnicem in Wetteren pikt men de opslag voor kaderleden en de loonblokkering

voor werknemers niet. De werknemers zijn er ook op hun hoede voor een mogelijke verhuizing van de productie naar lageloonland Indië.

Er wordt gezocht naar oplossingen voor de conflicten. We komen daar in volgende edities nog op terug.

■ STEEDS MEER VOOR STEEDS MINDER IN DE SCHOONMAAK

Werken en toch arm zijn, dat kan toch niet zijn

De sectorale cao voor de schoonmaak gaat over kwaliteit, veel meer dan over centen. Dat kan ook niet anders gezien de loonstop die de regering oplegde. Overigens is het in deze sector hoegenaamd geen overbodige luxe om aandacht te hebben voor de kwaliteit van het werk.



■ Voor federaal secretaris Eric Neuprez kan het niet zijn dat werknemers het slachtoffer zijn van de moordende concurrentie tussen schoonmaakbedrijven.

Sinds twee jaar daalt het aantal werknemers in de schoonmaak. Het ging van 50.000 naar 48.500. Vergeleken met andere sectoren is dat niet eens zo slecht. Maar de crisis zorgde wel voor een veel hogere werkdruk. Werknemers moeten steeds meer doen om steeds minder te krijgen.

Eric Neuprez, de federale secretaris die de schoonmaak opvolgt, staat stil bij het probleem.

Werkende armen, het is een groeiend probleem in de schoonmaak. Hoe komt dat?

Eric Neuprez: “Er is een moordende concurrentie. Er is veel onderaanneming. Schoonmaakbedrijven worden door hun cliënten verplicht om de kosten te drukken. Maar kwantiteit en kwaliteit moeten gelijk blijven. En dus moeten de werknemers meer doen in minder tijd. Zo daal je recht naar de hel. Het probleem rijst vooral bij de

werkneemsters die er alleen voor staan, in een eenoudergezin. Met een inkomen van amper 1100 euro

per maand kom je niet rond. Het kan toch niet zijn dat werkende mensen in armoede moeten leven.”

In de nieuwe sectorale cao wordt gesproken over minimale prestaties. Waarover gaat het?

Eric Neuprez: “Schoonmaaksters moeten alsmear meer opdrachten uitvoeren van minder dan één uur, met daartussen verplaatsingen van de ene poetsbeurt naar de andere. In de nieuwe cao stellen we daar paal en perk aan. Vanaf 2015 moet een prestatie ten minste één uur duren, en dat uur mag bestaan uit verschillende opeenvolgende poetsbeurten, maar dan op ten hoogste 10 minuten wandelafstand van elkaar. Een voorbeeld. Je gaat in een winkelgalerij drie handelszaken schoonmaken. Je begint bij de eerste om 13 uur. Je hebt

gedaan om 13.45 uur. Tien minuten later begin je in de volgende winkel, tot 14.30 uur. En dan doe je vlakbij ook nog een beurt, tot 15 uur. Daarvoor zul je dan 2 uur loon krijgen.”

Nog andere plannen voor de schoonmaak?

Eric Neuprez: “De Algemene Centrale heeft een computerprogramma gemaakt voor de berekening van de verplaatsingskosten. De patroonsfederatie ABSU en ook het ACV erkennen dat programma. Vanaf deze zomer zal het gebruikt kunnen worden. Bij betwistingen zal dat programma de knoop doorhakken. Het zal op onze website staan. In ieder geval, een goede raad, schoonmakers en schoonmaaksters moeten altijd zorgvuldig hun verplaatsingen noteren.”

■ MADE IN ILLEGALITY

Stop de invoer uit Israëlische kolonies

ABVV, de Centrale voor Openbare Diensten ACOD en de Algemene Centrale werken mee aan een nieuwe campagne tegen de invoer van producten uit de Israëlische kolonies die totaal onwettelijk werden neergeplant op Palestijnse grond. Ook de socialistische organisaties voor ontwikkelingshulp FOS en Solsoc doen mee.

Mensenrechtenorganisaties, derdewereldgroepen en vakbonden binden al verscheidene jaren de strijd aan tegen de invoer van producten uit Israëlische nederzettingen omdat we met die invoer steun geven aan de totaal illegale bezetting van Palestijns grondgebied.

Onder de hoede van de koepelorganisatie 11.11.11 wordt nu een nieuwe campagne op touw gezet. ‘Made in illegality’, zo luidt de slagzin, en dat slaat natuurlijk op producten gemaakt in de illegaliteit. Tal van organisaties uit het maatschappelijke middenveld dringen erop aan dat koopwaar uit de Israëlische kolonies op de Westelijke Jordaanoever en in Oost-Jeruzalem ons land niet meer binnen gelaten wordt.

STOP DE UITBUITING

De Israëlische staat bezet Palestijnse gebieden op een volkomen onwettelijke manier en legt er beslag op de natuurlijke rijkdommen, de waterreserves en de landbouwgronden. Dat gaat ten koste van de Palestijnse economie. Werkloosheid en armoede treffen de Palestijnen.

Ook hun bewegingsvrijheid wordt zwaar beknot.

En daar houdt het niet bij op. Palestijnse werknemers zien geen andere uitweg dan zelf in de illegale Israëlische kolonies werk te gaan zoeken. Ze komen terecht in de bouw, de landbouw of de industrie, en worden er uitgebuit: een hongerloon, weinig of geen sociale rechten.

STOP DE DUBBELZINNIGHEID

De Europese Unie en België veroordelen geregeld de Israëlische kolonisatiepolitiek. Maar tegelijk wordt die politiek ondersteund omdat producten uit die kolonies hier zonder enige belemmering kunnen verkocht worden.

Die dubbelzinnige houding moet ophouden. België en Europa moeten de economische en commerciële samenwerking met de Israëlische kolonies stopzetten. Dat is in overeenstemming met het internationaal recht en met de rechten van de mens.

Meer informatie over de campagne vind je op www.madeinillegality.org



■ Een sketch tijdens de voorstelling van de campagne ‘Made in illegality’: een douanebeambte verbaast zich over de herkomst van Israëlische producten. Zo zou het ook in de werkelijkheid moeten zijn.



Weinig enthousiasme over akkoord in de confectie

De sectorale cao in de confectie die na moeizame onderhandelingen recent tot stand kwam is een ‘light’-akkoord geworden. Dat heeft natuurlijk vooral te maken met de loonstop die de regering heeft opgelegd. Laat er maar meteen bij gezegd zijn dat onze vakbondsvertegenwoordigers niet onverdeeld gelukkig zijn met het resultaat.

In het akkoord staat dat de 4 bestaande stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioenen) worden verlengd tot eind 2014. De toegang tot het tijdskrediet wordt verbeterd, de nog bestaande jongerenbarema’s worden afgeschaft en de inspanningen inzake vorming en opleiding worden voortgezet.

Er is ook een nieuwe functieclassificatie voor de sector opgesteld, en er is een akkoord over de nieuwe baremalonen. Maar dat helpt ons niet vooruit omdat er over de ingangsdatum en de concrete uitvoeringsmodaliteiten nog voort moet onderhandeld worden. Op de Syndicale Raad eisten de deleges dat hier zo vlug mogelijk duidelijkheid rond komt.

Verder is de ontgoocheling bij leden en militanten zeer groot over het feit dat de confectie niet de ontslagregeling krijgt die alle werknemers nu genieten, in het kader van de harmonisering van de statuten. De arbeiders en arbeidsters uit de confectie behoren tot één van de uitzonderingen. Als er niets gebeurt moeten zij vier jaar wachten tot hun opzegtermijnen en ontslagvergoedingen verbeterd worden.

Het Grondwettelijk Hof heeft drie jaar geleden gezegd dat er niet langer discriminaties mogen zijn. Wel, de arbeiders en arbeidsters in de confectie worden nog vier jaar lang gediscrimineerd.

De delegees willen nu dat er verder onderhandeld wordt over de onverwijld invoering van de nieuwe functieclassificatie en ook over het wegwerken van de discriminerende opzegtermijnen. Als de werkgeversfederatie Creamoda niet op een afdoende wijze tegemoet komt aan die eisen, zullen onvermijdelijk acties volgen in de sector confectie.

Cao in schoonmaak zorgt voor meer kwaliteit

De nieuwe sectorale cao voor de schoonmaak legt de klemtoon op de kwaliteit van het werk. Voor loonverbeteringen was er sowieso weinig ruimte gezien de loonblokkering.

Vanaf 2014 gaat de werkgeversbijdrage in het aanvullend sectoraal pensioen wel omhoog, van 1,5% naar 1,72%.

Maar de belangrijkste verbetering is de invoering van de minimumprestatie in de klassieke schoonmaak.

Vanaf 2015 moet een prestatie ten minste één uur duren. Ze mag wel bestaan uit direct aansluitende poetsbeurten. In het interview met Eric Neuprez op deze bladzijde vind je daar een concreet voorbeeld van.

■ ACTIE VOOR RESPECT BELGISCHE SOCIALE EN ARBEIDSRECHTEN

Low-cost landt op Zaventem

Sinds kort kan je ook van op de nationale luchthaven van Zaventem vliegen met lagekostenmaatschappijen. Die 'lage kosten' bereiken ze door het personeel onder druk te zetten en de sociale en arbeidswetgeving zo min mogelijk toe te passen. De vakbonden op de luchthaven roepen op tot respect voor de werknemers en hun rechten.

Ryanair is de bekendste maatschappij die inzet op lage kosten, lage prijzen en een bijhorende beperkte service. Sinds eind februari vliegt de maatschappij ook vanuit Zaventem. Samen met het opstijgen van hun eerste vliegtuig voerden de vakbonden van de luchthaven actie. Alle centrales van het ABVV steunden de actie (BTB, Horval, AC, ACOD, BBTK en ABVV-metaal). Ze vrezen dat de komst van het Ierse bedrijf de loons- en arbeidsvoorwaarden op de luchthaven nog verder onder druk zullen zetten. Meerdere honderden werknemers van de luchthaven daagden op voor de betoging, die eindigde in de vertrekhal van het vliegveld.

De werknemers hebben dan ook redenen om zich ongerust te maken. Dat Ryanair zijn prijzen laag kan houden realiseert het onder andere door handig in te spelen op de gebrekkige sociale



■ Vlnr: Olivier, Thibaut en Erwin, piloten bij Brussels Airlines: "Het gaan ons om het opeisen van gelijke spelregels voor iedereen."

Europese regelgeving. Piloten en cabinepersoneel worden in Ierland ingeschreven tegen lage kost, maar ingezet in de rest van Europa. Basis in Ierland, werkplek in België. Dit heeft een naam: sociale dumping.

Zelf zonder de komst van de nieuwe luchtvaartmaatschappijen is het een bewogen jaar geweest voor de werknemers van de luchthaven in Zaventem. Zowel voor het personeel van de vliegtuigmaatschappijen, de afhandelaars, de cateraars... neemt de druk steeds verder toe. De werkomstandigheden op de luchthaven glijden langzaam maar zeker af. Eind 2013 viel er zelfs een dodelijk arbeidsongeval te betreuren.

Onregelmatige uren, een toenemend aantal uitzendarbeiders en een steeds verder woekend kluwen van onderaannemers... zorgen ervoor dat de situatie van de werknemers op de luchthaven stelselmatig verslechtert. Burn-outs zijn schering en inslag, arbeidsongevallen geen uitzondering meer. Het laten respecteren van elementaire arbeidsrechten is zelfs zonder de komst van lagekostenmaatschappijen een hele uitdaging voor de vakbonden.

GEEN ACTIE TÉGEN IETS

Thibaut Jacques-Houssa, een Brussels Airlines piloot die ook afgevaardigde is voor de BBTK, benadrukt dat de actie niet gericht was tegen Ryanair op zich: "Het gaan ons om het opeisen van gelijke

spelregels voor iedereen. Wie vliegt voor Brussels Airlines wordt behandeld volgens Belgisch recht, zowel sociaal, fiscaal als naar arbeidsrechten toe. Het is dan ook pure concurrentievervalsing dat piloten van andere bedrijven in andere landen staan ingeschreven en zo veel goedkoper zijn. Het leidt tot eigenaardige situatie. Zo is mijn eigen buurman, die vliegt vanop Zaventem, zogenaamd een Ierse werknemer."

Wat er gebeurt op de luchthaven van Zaventem, is alweer een pijnlijke illustratie van het ontbreken van een sociale dimensie in de Europese regelgeving. "De bedrijven die het eerlijk willen spelen zien zich benadeeld. Op termijn zullen ook zij gedwongen worden om vals te gaan spelen, ten koste van het personeel", vult Thibaut aan.

Dat was ook de teneur in de toespraak van Olivier Van Camp, de BBTK-secretaris verantwoordelijk voor de bedienden op de luchthaven: "Het is géén actie tegen de lowcost, maar wel tegen oneerlijke concurrentie en voor onze rechten." Op 27 februari vertrok onder grote persbelangstelling alvast de eerste vlucht van de Ierse prijsbreker. Hopelijk niet het startsein voor het verder afkalven van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers op de luchthaven.

snelnieuws

➔ **Ingram Micro:** tijdens een buitengewone Ondernemingsraad op 27/02 kondigde de directie van Ingram Micro het collectieve ontslag van 180 personen aan. Het betreft een bijna volledige sluiting van het bedrijf. Na de aankondiging legde het personeel van de vestiging Machelen het werk neer.

➔ **TP Vision:** de vestiging van TP Vision in Brugge zal binnenkort naar Gent verhuizen, wat tot het verlies van 90 banen zou leiden. Dat is wat het bedrijf heeft laten weten op een buitengewone Ondernemingsraad.

➔ **Axa Bank:** de directie van Axa Bank heeft haar intentie bekendgemaakt om 148 voltijdse equivalenten over 3 jaar te schrappen en de lonen te drukken. De BBTK heeft meer toelichting gevraagd over deze herstructurering en over de bedrijfsstrategie. De door de directie verstrekte informatie is momenteel ontoereikend. Acties zijn niet uit te sluiten.

➔ **Sony:** in februari kondigde de directie aan dat over heel Europa 3500 banen zouden verdwijnen en dat de PC-activiteiten van de groep zouden worden stopgezet. Het verlies van 101 banen voor het Belgisch hoofdkwartier in Zaventem werd bevestigd op een buitengewone Ondernemingsraad op 6 maart jl. Op lange termijn is de leefbaarheid van de vestiging in Zaventem een groot vraagteken.

➔ **Opleidingen voor werkzoekenden:** CEVORA (het opleidingscentrum voor het ANPCB – PC 218) organiseert gratis opleidingen voor werkzoekenden. In de opleiding zit een vervolmakingsstage in het bedrijf vervat. Meer info en het programma vind je op www.jobber.be

➔ **PC 336:** op 27 februari jl. werd eindelijk een akkoord gesloten voor de sector van de vrije beroepen.

➔ **UNI Youth seminar:** jongeren uit verschillende Europese vakorganisaties zijn in Athene samengekomen tijdens het jaarlijks meerdaags seminarie van de UNI Europa-jongeren.

➔ **Magotteaux:** er heerst heel wat onzekerheid over de toekomst van het bedrijf. In 2012 had de BBTK al gewezen op een mank management, maar dat bracht geen verandering. Vandaag roept de ganse bedrijfsvoering van de Luikse vestiging vragen op. Belangrijke investeringen laten immers op zich wachten.

Opvangkosten nog beter terugbetaald!

Werken als je kleine kinderen hebt, dat is voor niemand eenvoudig. Goochelen met opvang, grootouders en burens die moeten bijspringen... Als je werkt in de zelfstandige kleinhandel (PC 201) of een middelgroot levensmiddelenbedrijf (PC 202.01) is het dubbel moeilijk: dan werk je vaak buiten de gewone kantooruren. En is kinderopvang nodig! Misschien wist je al dat je daar een premie voor kon krijgen... Maar wist je ook dat die in het sectorakkoord 2013-2014 verhoogd werd?

Er bestaan drie soorten opvang waar je een premie voor kan krijgen: voor baby's en peuters tot 3 jaar, voor kleuters en kinderen tussen 2,5 en 12 jaar en voor zieke kinderen. De kleintjes leggen je hiernaast zelf de voorwaarden uit.

De premie kan je in de eerste zes maanden volgend op het jaar van de opvang aanvragen. Dus vanaf nu en tot in juni voor de kosten van 2013.

Interesse? Ga dan zeker langs bij je BBTK-afdeling, zij kunnen je verder helpen met de aanvraag. Je vindt de formulieren alvast op:



Europa moet een sociaal gezicht krijgen

Op 4 april wordt in Brussel een Europese actie gehouden tegen het bezuinigingsbeleid en de 'sociale dumping'. Geen actie tegen Europa maar voor een ander Europa. Sociale dumping is dan ook een kanker die Europa geleidelijk van binnenuit aantast. En dat op allerlei manieren.

SOCIALE DUMPING

De Europese regels voor het vrij verkeer van werknemers binnen de Europese Unie hadden een lovenswaardig hoofddoel, maar de praktische invulling ervan is volkomen anders uitgedraaid. Gewetenloze bedrijven ontslaan liever hier werknemers om elders in Europa andere opnieuw tegen een zeer lage kostprijs aan te werven. Zonder enige vorm van sociale bescherming.

Het gaat niet alleen meer om het delokaliseren van productie en diensten naar lagelonenlanden. Sociale dumping bestaat ook binnen onze grenzen: uitzendarbeid, schijnzelfstandigen, contracten die steeds onzekerder worden, postbusbedrijven en het doorbreken van de low-cost als referentiemodel...

Het chantagemiddel ligt voor het grijpen: om de tewerkstelling bij ons te houden, moet deze goedkoper worden. Kortom, de keuze is ingewikkeld: de tewerkstelling laten vertrekken of onze sociale verworvenheden opofferen. Maar dat is een valse keuze, waar wij niet achter staan. Een alternatief is mogelijk, namelijk dat van een sociaal Europa dat sociale dumping aan banden legt.

Dat het geen ver-van-ons-bedshow is bleek onlangs nog. Ongerustheid over de komst van low-cost-maatschappijen lag aan de basis van de recente actie op de luchthaven van Zaventem (verslag hiervan verder op deze pagina).

EUROPA MOET HANDELEN

Met de Europese verkiezingen van 25 mei voor de deur is het van cruciaal belang dat onze vertegenwoordigers binnen Europa eindelijk de stem uitdragen van de werknemers. Van alle Europese werknemers en sociale uitkeringsgerechtigden. Europa is niet de ziekte, maar moet het medicijn zijn. Want de Unie heeft zelf de kracht om sociale dumping uit te roeien. Dat is de boodschap die de BBTK, het ABVV en alle Europese vakbonden op 4 april zullen doorgeven.

Europa gaat door een diepe crisis. Niet enkel een economische crisis, zo blijkt. Uit de laatste Eurobarometer blijkt dat slechts 31% van de Europeanen positief staat ten opzichte van de EU. Europa heeft te kampen met een legitimiteitscrisis. Daarachter schuilt een groter gevaar: dat van het nationalisme en het egocentrisme. Volgens ons is dit het gevolg van het Europees sociaal deficit.

Steeds meer mensen zien in dat de huidige Europese politiek te vaak de kant kiest van de grote bedrijven en de rijksten. Daarnaast zien ze met lede ogen aan hoe Oost-Europeanen in bepaalde sectoren worden uitgebuit en op die manier beter betaalde werknemers uit de arbeidsmarkt prijzen. Het is geen Europa van de sociaal laagst biedende dat de harten van de mensen zal veroveren. De legitimiteit van de Europese Unie hangt nauw samen met haar sociale dimensie. Europa zal sociaal zijn of zal niet zijn.

De BBTK eist daarom een Europa met een sociaal gezicht dat de ambitie heeft om de sociale dialoog te respecteren en de sociale grondrechten en verworvenheden te verankeren. Geen sociaal Europa met de kleinste gemene sociale deler!

DRUK OP DE LIDSTATEN

Het sociaal deficit werd overduidelijk toen de **Trojka** werd ingesteld die de Zuid-Europese landen en Ierland in een wurggreep houdt. De Trojka is de samenwerking tussen het Internationaal Muntfonds, de Europese Commissie en de Europese Centrale Bank. In ruil voor 'steunpakketten' hebben Griekenland, Ierland, Cyprus en Portugal harde besparingen en 'hervormingen' moeten accepteren.

De zogenaamde 'memoranda of understanding' zijn tot stand gekomen zonder overleg met de sociale partners. In Griekenland werden zelfs sectorale cao's opengebroken. Voor de BBTK is dat onaantvaardbaar en moet er een einde gesteld worden aan deze ondemocratische praktijk. Als klap op de vuurpijl tonen steeds meer studies aan dat de draconische besparingen geenszins de economie ten goede kwamen... wel integendeel!

Ten tweede staan de Europese en nationale wetgevingen onder druk. Onder invloed van enkele Eurosceptische landen –vooral dan het Verenigd Koninkrijk– worden beschermende sociale regels meer en meer aanzien als een 'last' voor het bedrijfsleven. Als gevolg van het voortdurende lobbywerk van de werkgevers is de Europese Unie nu bezig met het doorlichten van een aantal (sociale) wetten – onder het mom van 'smart regulation' – om zich zo meer af te stemmen op de noden van kleine en middelgrote bedrijven.

De Europese Commissie weigert vanuit diezelfde filosofie bijvoorbeeld om gevolg te geven aan een

Verkiezingen 25 mei 2014

Aan u de keuze!

Iedereen concurrent... of iedereen collega?

Europese ondernemers mogen overal in Europa werken waar ze willen, op voorwaarde dat hun werkgever de arbeidsvoorwaarden van het land van ontvangst respecteert. Dat is de regel van "detachering". Maar sommige werkgevers maken daar misbruik van. Ze profiteren van de verschillen tussen de wetgevingen van de EU-landen om aan sociale dumping te doen.

Verstabiliseer de arbeidsmarkt

Verstabiliseer de werkomstandigheden

De EU heeft onlangs een stap gezet naar meer regulering, maar dit volstaat niet. Er moet echt sociaal overleg op Europees niveau komen! Want alleen dergelijke afspraken in arbeidsvoorwaarden, in sociale bescherming en in minimumloon binnen de Europese Unie blijven bestaan, zal de mobiliteit van werknemers blijven gelijkaardigen met sociale uitdaging.

U kunt onze parlementsleden oproepen om te werken aan een betere bescherming van werknemers binnen de EU. Iedereen collega of iedereen concurrent? Aan u de keuze!

Samen sterk

bbtk

sociaal akkoord in de kapperssector over de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften voor de kappers. Volgens het artikel 155 van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie is de Europese Commissie eigenlijk verplicht om dat akkoord om te zetten in Europese regelgeving. Wij eisen dat deze wettelijke verplichting wordt gerespecteerd!

RESPECT VOOR SOCIALE RECHTEN

Sociale rechten, tweederangsrechten? In geen geval kan er afbreuk gedaan worden aan het stakingsrecht. Het is ook vanzelfsprekend dat collectieve arbeidsovereenkomsten van cruciaal belang zijn. Sociale rechten mogen niet ondergeschikt gemaakt worden aan het vrij verkeer binnen de Europese Unie. Nochtans is dat wel wat nu in Europa gebeurt. Een ander voorbeeld: in de zaak-Laval oordeelde het Europees Hof voor Justitie dat de staking van de Zweedse transportvakbond in strijd was met het vrij verkeer van diensten in Europa. Het gebrek aan een sociaal Europa wordt nog duidelijker bij het misbruik van het detachingsrecht. Detachering houdt in dat een persoon over een buitenlands arbeidscontract beschikt en tewerkgesteld wordt in België. De firma brengt als het ware zijn eigen werknemers mee. De sociale zekerheid wordt betaald in het thuisland, maar de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden van het werkland moet worden gerespecteerd.

In de praktijk zijn er twee problemen. Allereerst bestaan er heel

duidelijk dat enkel wetten en algemeen bindend verklaarde cao's moeten worden gerespecteerd. In België geeft dat nog niet zo'n groot probleem, aangezien alle sectorale cao's algemeen bindend worden verklaard. In landen als Duitsland is dat een ander paar mouwen, aangezien er steeds meer "zwarte vlekken" bestaan in het cao-landschap. De Europese regels zetten zo de deur wagenwijd open voor sociale dumping.

Dit zijn slechts enkele voorbeelden die het belang van een echt sociaal Europa ten volle aantonen. De BBTK eist dat de sociale grondrechten stevig verankerd worden in de Europese verdragen. Daarom steunen wij de vraag van het Europees Vakverbond om een "sociaal" protocol aan de Europese verdragen toe te voegen om de sociale grondrechten te waarborgen. Gelijk loon voor gelijk werk voor iedereen. En geen afbraak van het stakingsrecht.

KIES EEN SOCIAAL EUROPA

U heeft een stem op 25 mei. U kunt mee vorm geven aan het sociaal Europa dat de BBTK voor ogen heeft. Het loont daarbij de moeite om eens wat langer stil te staan bij het groeiend belang van Europa in uw dagelijks leven. Al te vaak zijn de Europese verkiezingen slechts 'verkiezingen van de tweede orde'.

Laat intussen de stem van de werknemers horen samen met de Europese vakbonden: steun de actie van 4 april in Brussel!

De BBTK zit ook op facebook.

Blijf op de hoogte van alle info, foto's en video's en deel ze met je vrienden: afspraak op www.facebook.com/BBTKABVV en klik op:

vind ik leuk

...en op twitter

volg :

@BBTK_ABVV

@ErwinDeDeyn

@MyriamDelmee

HORVAL zegt OPNIEUW NEEN tegen een verdere liberalisering van het Europese suikerbeleid!

ABVV HORVAL nam op 28 februari 2014 deel aan de jaarlijkse conferentie voor de suikerindustrie, georganiseerd door EFFAT (Europese vakbondsfederatie voor de voedingssector, landbouw en toerisme) en door CEFS (Europees Comité van Suikerfabrikanten). België telt momenteel nog twee groepen suikerfabrikanten: de Groep **Tiense Suikerraffinaderij** die deel uitmaakt van de Duitse groep **Südzucker** en de groep **Iscal Sugar**. In beide groepen heeft ABVV HORVAL een sterke syndicale vertegenwoordiging.

Op de suikerconferentie van dit jaar was ABVV HORVAL vertegenwoordigd door Jean-Luc FOUCART, syndicaal afgevaardigde van Iscal Suiker, en Charlotte HAUTEKEUR, medewerkster van de studiedienst. De kameraden van EFFAT en de Europese werkgeversfederatie CEFS betreuren de niet-verlenging van het Europees suikerquotasysteem na 2017, en daarom doen ze een oproep op de Europese Commissie om haar standpunt te herzien. De Europese Commissie is immers bezig met de technische uitwerking van het gemeenschappelijk landbouwbeleid, op basis van het bereikte compromis tussen de Raad en het Europees parlement.

HET EINDE VAN DE SUIKERQUOTA IN 2017

Het quotasysteem regelt de omvang van de suikerproductie in Europa en dit levert een vaste

marktprijs op voor de Europese suikerproducenten, een prijs die twee keer zo hoog is als de wereldmarktprijs. Met het uitdoven van de Europese suikerquota in 2017 bevestigt de EU opnieuw haar keuze voor de liberalisering van een markt, het creëren van een grotere concurrentie tussen de suikerproducenten uit het noorden en die van het zuiden, een toenemende impact op de wereldmarktprijs en heviger prijschommelingen.

LESSEN TREKKEN UIT DE HERVORMING VAN 2006 ...

De laatste hervorming dateert van 2006, toen de EU door de Wereldhandelsorganisatie werd gedwongen te stoppen met het garanderen van een vaste aankoopprijs voor suiker. Hoewel, er is voorlopig nog steeds sprake van beperkte productiequota. We herinneren ons de dramatische gevolgen van de suikerhervorming van 2006, waarbij suikerbrietplantages werden stopgezet en vele suikerfabrieken noodgedwongen hun deuren moesten sluiten. **In 2006 gingen 22.012 directe banen en 110.000 indirecte banen verloren.**

De Europese suikermarkt heeft de tijd nodig om zich aan te passen aan de gevolgen van het definitieve einde van het quotasysteem. Het is onvermijdelijk dat er nieuwe herstructurerings zullen volgen en de productieprocessen zullen moeten aangepast worden. De vakbonden bereiden zich voor om te anticipe-

ren op de sociale naschok die een nieuwe hervorming van de sector teweeg kan brengen door steeds meer **LIBERALISATIE**.

DOGMA VAN DE EUROPESE COMMISSIE: MEER LIBERALISERING... EN DIT TEGEN OM HET EVEN WELKE PRIJS?

Ironisch maar waar... De Europese Commissie kiest om meer te liberaliseren en zich niet langer defensief op te stellen, terwijl de grootste suikerproducenten ter wereld genieten van overheidssteun. Brazilië, India, Thailand en China voeren de top aan de grootste producenten van suiker ter wereld. Brazilië is de grootste exporteur, gevolgd door Australië en Thailand. Brazilië, de grootste suikerproducent ter wereld, subsidieert fors de uitbreiding en de verjonging van de suikerrietproductie en investeert eveneens in de omzetting van suikerriet in ethanol. Het huidige suikerbeleid van Thailand is hetzelfde als dat van de EU voor de suikerhervorming van 2006. Productiequota mogen voor de Wereldhandelsorganisatie wel in Thailand maar niet in de EU? Twee maten, twee gewichten... India subsidieert al een tijd de export van miljoenen ton rietsuiker en het biedt renteloze leningen aan.

Zou de Europese Unie het duurzame aspect van onze landbouwproductie uit het oog verliezen? De Europese wetgeving betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden

en op gebied van milieu, pesticiden en voedselveiligheid is strenger dan die van onze concurrenten. Wij, als vakbond, juichen die wetgeving toe maar we zijn bewust van de kostprijs ervan en wij eisen dat **EUROPA** dezelfde sociale voorwaarden en voorwaarden op het gebied van het milieu oplegt aan de landen die exporteren naar **EUROPA**; soms is een zeker **PROTECTIONISME** nodig indien men ons industrieën niet wil laten uitsterven. Wordt het geen tijd dat Europa de hand in eigen boezem steekt en begint met naar zichzelf te kijken?

De liberalisering van de suikermarkt zal leiden tot een grotere concurrentie tussen de suikerproducenten uit het Noorden en die van het Zuiden. Wij vrezen dat de Europese bedrijven hierop zullen reageren door te kiezen voor nog meer globalisering, of zoals in vele andere sectoren zullen kiezen voor abusief gebruik van gedetacheerde werknemers en meer onderaanneming. Indien het patronaat het sociaal beleid in de sector wil dereguleren, waarschuwt ABVV HORVAL: wij zullen ons hier tegen verzetten!

De gemiddelde prijs in Europa voor suiker bedraagt momenteel 630 euro voor een ton suiker, de wereldmarktprijs voor suiker bedraagt 350 euro per ton suiker. De Europese Commissie ontkent dat de wereldmarktprijs haar objectief is. Er bestaat echter een rapport van de Europese Commis-

sie dat voorziet dat de Europese suikerprijs in 2017 zou dalen tot 408 euro per ton suiker.

OPNIEUW SLECHTS ÉÉN WINNAAR... DE SUIKER- GEBRUIKENDE INDUSTRIE?

In 2006 was er maar één grote winnaar van de Europese suikerhervorming en dat was de suikergebruikende industrie: Coca-Cola, Nestlé, ... De suiker die zijn in hun producten verwerken, was een stuk goedkoper geworden. De consument heeft de prijsdaling echter nooit in zijn portemonnee gevoeld, integendeel zelfs.

WELKE TOEKOMST VOOR DE BELGISCHE EN EUROPESE SUIKERINDUSTRIE?

EFFAT en CEFS probeerden op de suikerconferentie tijd te winnen bij de Europese Commissie, de tijd die werkgevers en vakbonden hard nodig zullen hebben om correct en op sociaal vlak te kunnen anticiperen op de gevolgen van het einde van het quotasysteem. De vertegenwoordiger van de Europese Commissie minimaliseerde echter de gevolgen, hij probeerde ons te overtuigen dat de Europese suikermarkt na 2017 nooit volledig zal worden opengemaakt. Indien de suikerprijs te sterk zou dalen, zal de Europese Commissie wel tussenkomen. Waren wij daar maar zo gemakkelijk van overtuigd, integendeel, wij vrezen voor hetzelfde scenario als in 2006.

De economische situatie in La Louviere

De media kondigen een economisch herstel aan, terwijl de afdeling CCMBW (Charleroi, Centre, Mons, Brabant Wallon) voortdurend wordt geconfronteerd met jobverlies...

Op 11 juni 2013 kondigde de industriële bakkerij **DéliFrance** aan dat ze de productiesite van Nijvel gaat sluiten en **77 arbeiders en 6 bedienden** wil ontslaan.

Op 31 januari 2014 hebben de werknemers hun ontslagbrief ontvangen. De werknemers van 52 jaar en ouder zijn momenteel economisch werkloos, in afwachting van de beslissing van de Federale Minister van Arbeid en Werkgelegenheid om de leeftijd van SWT (Stelsel van Werkloosheid met bedrijfstoelag) te verlagen.

De ontslagen werknemers hebben zich ingeschreven in de Reconversiecel (gelijkgesteld met de Tewerkstellingscel) voor DéliFrance Belgium NV, met de hoop aan de werkloosheid te ontsnappen.

Op 11 oktober 2013 werd de suikerverwerkende fabriek **Lutti** in

Bois d'Haine door een brand verwoest. Ondanks de mobilisatie van de vakbonden beslisten de aandeelhouders om de fabriek niet herop te bouwen. Op 11 januari 2014, drie maanden na de brand, beëindigden ze de arbeidsovereenkomst van **152 personeelsleden** wegens overmacht, zonder opzegging of vergoeding.

En de ellende blijft duren. Op 18 februari 2014 is het de N.V. **Dawn Foods Belgium** in **Manage** (leverancier van Bakkerijen en Banketbakkerijen) die de ondernemingsraad informeert over haar voornemen om het personeelsbestand aan te passen aan de productievolumes. Gevolg: **ontslag van 4 arbeiders en 3 bedienden**.

In eerste instantie weigerden de aandeelhouders elke discussie over een sociaal plan, met het argument dat er geen sprake was van een collectief ontslag. Maar de vastberadenheid van de vakbondsdelegaties van ABVV HORVAL en BBTK werd beloond. Op de avond van 20 februari werd er toch een akkoord bereikt, en vertrokken de werknemers met een sociaal plan (CAO van 2009 sterk

verbeterd). Nu hopen deze werknemers dat het outplacementbedrijf hen zal kunnen helpen om aan de werkloosheid te ontsnappen. Zij die blijven, vertrouwen op de directie om klanten te vinden en de activiteiten van de onderneming weer op gang te brengen. Anderen hebben de syndicale delegatie het mandaat gegeven te onderzoeken of brugpensioen mogelijk is om verdere ontslagen te voorkomen, en het gebruik van economische werkloosheid zo veel mogelijk te vermijden in geval het herstel op zich zou laten wachten.

Alle dagen komen er werknemers naar onze permanenties om hulp te vragen na een ontslag, wanneer hun loon niet betaald werd, enz.

Wanneer zal er een echt beleid zijn voor kwalitatieve jobs, voltijds, van onbepaalde duur, in plaats van een jacht op de werkzoekenden ?

Michèle DURAY,
Gewestelijk Secretaris ABVV Horval
CCMBW



Achter de schermen van de Vlaamse Opera

Wie de opera binnenloopt, krijgt meteen een bijzonder gevoel. De imposante gebouwen met hun oude decoraties en statige trappen en zuilen maken dat je je meteen in andere tijden waant. De tijd van de rode lopers en weelderige luxe. Het operagebouw is echter niet alleen de locatie waar voorstellingen opgevoerd worden, maar het vertelt ook een verhaal op zich. Via een parcours langs indrukwekkende schilderijen, adembenemende hoogtes en verrassende hoekjes wisselen historische feiten en sap-



© Mélanie Kirchmer

pige anekdotes elkaar af. In een mum van tijd weet je alles over 400 jaar operageschiedenis, sociale codes en het reilen en zeilen achter de schermen van een operahuis. Een rondleiding is een perfecte

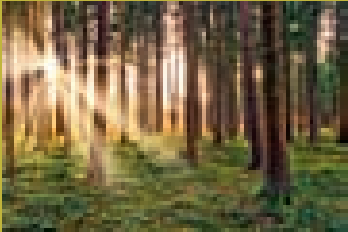
eerste kennismaking met de opera.
Waar? om 9.45u afspraak aan de hoofdingang van de Vlaamse Opera van Antwerpen | Frankrijklei 3 | 2000 Antwerpen.
Wanneer? donderdag 3 april 2014 van 10u tot 11.30u
Prijs: 5 euro

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



Wandeling in Zoerselbos

Het Zoerselbos is een zeer 'oud' bos en een uitgestrekt beschermd natuurgebied. Het behoort sinds kort ook tot het Vlaams Ecologisch Netwerk. Louis Eyskens, onze erkende bos- en natuurgids van dienst, zal je met veel plezier en passie het historisch en natuurwetenschappelijk belang van het bos uitleggen. Stevige wandelschoenen of laarzen zijn aange- wezen. Honden zijn niet toegelaten.



Waar? Afspraak om 13.45u in het bezoekerscentrum "Het Boshuis" | Boshuisweg 2 | 2980 Zoersel

Wanneer? woensdag 23 april 2014 van 14u tot 16u
Prijs: Gratis | inschrijving vereist
Bereikbaarheid: Eigen vervoer. Bij inschrijving ontvang je een wegomschrijving

Info en inschrijvingen:
Adviespunt | Ommeganckstraat 35 | 2018 Antwerpen | Tel. 03 220 66 13
adviespunt.antwerpen@abvv.be

ROOD SENIORENFEEST

15^{de} editie

DINSDAG 22 APRIL 2014

Sporthal Provinciaal Sport- en Recreatiecentrum De Nekker
Nekkerspoel-Borch 19, 2800 Mechelen
Deuren open: 12.30 uur - showprogramma: 13 uur
Toegangsprijs: 10 euro
Busvervoer: 5 euro



Opstapplaatsen in de provincie Antwerpen, zie www.abvvmechelenkempen.be of vraag ernaar bij je inschrijving.

Inschrijving en kaartenverkoop
S-Plus regio Mechelen
015 28 03 45
S-Plus regio Kempen
014 40 92 81
S-Plus regio Antwerpen
03 285 43 21 of 03 285 43 58

Stationsstraat 50, 2800 Mechelen
Zakstraat 16, 2800 Mechelen

Matthias Lens
Luc Steeno
The Golden Bis Band



"Socialistisch Fonds Antoon Spinoy VZW"

Voorzorgelijke uitgever: Vlaamse Provincie Antwerpen, Sint-Barbarastraat 200 - 2000 Antwerpen

PROBLEMEN OP HET WERK?

ABVV-dienstverlening
de rode draad
in je loopbaan



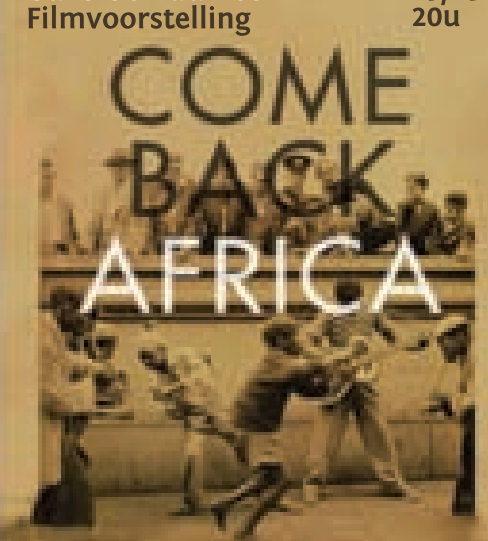
VLAAMS
ABVV

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

www.vlaamsabvv.be/dienstverlening

Café Solidarité
Filmvoorstelling

25/03
20u



COME BACK AFRICA

Come Back, Africa vertelt het leven van Zacharias, een zwarte Zuid-Afrikaan die leeft onder de heerschappij van de harde apartheid regering in 1959. Geschreven, geproduceerd en geregisseerd door de Amerikaanse onafhankelijke filmmaker Lionel Rogosin.

De inleiding zal verzorgd worden door Myrtille Witbooi, voorzitter van de Internationale Federatie voor Huishoudwerkers in Zuid-Afrika.

Algemene Centrale: M.Theresiastraat 113, Leuven

FILMVOORSTELLING
1 april -20u

Achteraf een gesprek met Marc Biot (AZG)



fire in the blood

Na 1996 hebben de grote farmaceutische bedrijven en de westerse regeringen verhinderd dat in Afrika mensen die aan aids leden betaalbare geneesmiddelen konden krijgen. Met als gevolg miljoenen sterfgevallen die vermeden hadden kunnen worden. Een groep activisten is vastbesloten om dit aan te klagen.

Algemene Centrale: M.Theresiastraat, 113, Leuven



GOD LOVES UGANDA

26/03
Film Avond
20u

Oscarwinnaar Roger Ross Williams onderzoekt hier de rol die de Amerikaanse evangelische beweging speelt in het aansporen van de invoering van Bijbelse wetten in Uganda en het voorstel om de doodstraf op te leggen voor homoseksualiteit.

Algemene Centrale: M.Theresiastraat 113, Leuven

Je bent jong en je wil werken

“We moeten blijkbaar nog heel wat mensen doen inzien dat je met het afpakken van iemands uitkering geen probleem hebt opgelost.”

Het is logisch dat tegenover een uitkering de bereidheid staat om een inspanning te doen om een job te vinden. Met de nieuwe reglementering zal dit voor de werkloze jongeren echter niet volstaan. Zelfs wanneer de VDAB hun inspanningen in de zoektocht naar werk als positief evalueert, zullen ze na een periode alsnog uitgesloten worden van

een uitkering. Jongeren die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt uitsluiten en hen de boodschap te geven dat ze maar bij het OCMW moeten gaan aankloppen, is niet de aanpak waar wij voor ijveren. Begeleiding naar werk moet blijven voorop staan, ook als dit moeizaam gaat.

Een aantal burgemeesters en ocmw-voorzitters uit onze regio onderschreven reeds onze mening, waaronder Gino Debroux (Landen), Linda De Cat (Haacht), Hugo Vandaele (Beersel), e.a. Op 10 maart werd een vakbondsdelega-

tie ontvangen op het stadhuis te Vilvoorde, waar ook burgemeester Hans Bonte ons bijtrad met de stelling dat bijsturingen noodzakelijk zijn. Meer begeleiding voor wie het moeilijk heeft in de samenleving staat hoog op de agenda van het Vilvoordse beleid, ook voor wie slachtoffer zal worden van deze maatregelen.

Burgemeesters Theo Francken (Lubbeek, nva) en Rudi Beeken (Tielt-Winge, open vld) lieten expliciet weten onze acties niet te steunen. Dat is dan meteen ook weer duidelijk.



PROBLEMEN OP HET WERK?

ABVV-dienstverlening

de rode draad in je loopbaan

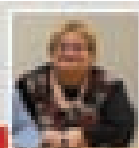


Patricia (44) droomt van een gezonde nachtrust.

VLAAMS
ABVV

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

www.vlaamsabvv.be/dienstverlening



Café Solidarité

Donderdag 20 maart om 19u30
In het Volkshuis, Markt 8, Zottegem

Kan jij ook bijkomen naar de sociale strijd van hartscheut in Zuid-Afrika? Het gaat feitelijke over de waardering van iedereen.

Myrtle Wilbool van SADSABU, de Zuid-Afrikaanse volkshuis voor huishoudwerkzaamheden, werkt in de periode van apartheid zelf als huishoudster en heeft vandaag als gastheer van de nationale voor de rechten van het huishoudpersoneel in Zuid-Afrika. Myrtle gelooft en gaat in gesprek met Werner Van Heerde (ABVV), Karl De Leeuw (sp.a) en Caroline Hoedemakers (Bond Mousion). Ook Van der Maelen leidt het gesprek in goede banen. Niet te missen!

Voor meer info
www.fos-social.be
compromitties-social.be
02 832 03 19

FOS
SOCIALE STRID
WERELDWID

ABVV Oost-Vlaanderen
Zottegem

Maandag 17 maart – 20u
Het Vlaams Parlement / Kamer van Volksvertegenwoordigers

DIT LEES JE NIET IN DE KRANT.
DEZE BEMERKINGEN ZIJN VERBODEN EN NIET TOEGestaan.
HAGELSTROMEN MET INNOVATIE
NIET VAN HET WERK ZIJN - INNOVATIE EN NIET TOEGestaan.

VLAMINGEN WALEN



Zondag 23 maart - 9u
2014

ABVV presentie in samenwerking met Houtmarkt 1 Aalst

ONTBIJT met

John Crombez

Overheersende van de Vlaamse Arbeid

Thema:
fraudebestrijding,
met bijzondere
aandacht voor
sociale dumping

Overname gratis
Houtmarkt 1 Aalst
gratis, verplaatsen
1 uur vooraf

ABVV Oost-Vlaanderen
Houtmarkt 1 Aalst



ACTIVITEITEN

PC-INITIATIE VOOR BEGINNERS

Op woensdagen 12 maart, 19 maart en 26 maart 2014.

ABVV Senioren Aalst organiseren opnieuw een gratis computercursus. Heb je heel weinig of nog nooit met een pc gewerkt, dan zet deze cursus je op weg om de vele mogelijkheden van een PC te benutten.

Interesse? Aarzel dan niet om contact op te nemen voor meer info en/of inschrijving.

Contact: glenda.vanimpe@abvv.be of 053 727 824 Org: ABVV Senioren Aalst

INFONAMIDDAG SAMEN STERKER - MET KOFFIETAFEL

Op donderdag 20 maart 2014 om 15u. Volkshuis, Markt 8 te Zottegem

Kostprijs: €3
Info en inschrijvingen via glenda.vanimpe@abvv.be of 053 727 824 of het Volkshuis via 09 361 81 01.
Org: CC De Brug Zottegem

INFONAMIDDAG INDIA MET KOFFIETAFEL

Op maandag 24 maart 2014 om 14u.

ABVV, Ronse, Stationsstraat 21
Tijdens een heerlijke koffietafel met een stukje taart komt Kumar Suresh u in kleuren vertellen over zijn bijzonder levendig thuisland India. Aansluitend praat Lut Ebrard van Kopa over een project in India waar ze aan meewerkt (een opvangtehuis voor vrouwen "Maher" in Pune). Graag inschrijven zodat we voldoende stoelen en taart kunnen voorzien.

Info en inschrijven: Linx + secretariaat bij Christine via 055 33 90 06 of Christine.geenens@abvv.be

RECHTZETTING BEZOEK KOETSENMUSEUM MAARKEDAL

Op donderdag 24 april 2014 om 14:00u wegens afgelasting van 13/03.

Carpooling, vertrek aan Station te Ronse om 13:45u.
Kostprijs voor de deelname: €8.
Inschrijven bij: Villyn Willy: 055 21 38 98, De Schrijver Katrien: 0473 80 14 51, Michalska Dorota: 0494 60 64 19, De Brie Nicole: 055 60 33 98 of het Linx + secretariaat bij Christine 055 33 90 06 of Christine.geenens@abvv.be.
Org: CC Tiffany

BIJWONEN ZITTING ARBEIDS-RECHTBANK VAN OUDENAARDE

Op dinsdag 6 mei 2014 om 14u.

Een zitting van "de rechtbank" heeft u al vanuit de luie zetel voor de buis kunnen volgen. Nu krijgt u de kans om actief een zitting bij de Arbeidsrechtbank in Oudenaarde mee te maken. We volgen daar het verloop van uiteenlopende onderwerpen in verschillende zaken.

Inschrijven is verplicht want de plaatsen zijn beperkt tot 16 personen.

Info en inschrijven: Linx+ secretariaat bij Christine via 055 33 90 06 of Christine.geenens@abvv.be

BUITENLANDSE REIS TURKIJE ISM REIZEN VAN LAERE

Van 6 juni 2014 tot 16 juni 2014.

Wij verblijven in het viersterren hotel IZER BEACH. Uitstappen worden ter

plaats georganiseerd.
Prijs: Boeking na 28 februari maar voor 30 april: €865 per persoon - single €1105 Na 30 april: €910 per persoon - single €1150

Inbegrepen:
- Vervoer naar en van Zaventem.
Verblijf in all inclusive
Opstapplaatsen: Ronse, Gent, Den-dermonde, St-Niklaas, Beveren en extra opstapplaats vanaf 6 personen
- Annulatieverzekering 100% Let op: dossierkosten bij annulatie €10 per persoon

Bij inschrijving wordt een voorschot gevraagd van €300 per persoon op Rekeningnummer BE 19 4070 0469 7112. Verdere inlichtingen en of inschrijvingen bij Daniëlle tel 03 760 04 29.

Voorbereiding, bemiddeling en uitvoering van de reizen door Van LAERE, ondernemingsnummer 0445.349.368, vergunning A1751

PROBLEMEN OP HET WERK?



Patricia (44)
droomt van
een gezonde
nachtrust.

ABVV-dienstverlening
de rode draad
in je loopbaan

**Contract, loon, premies, vakantiegeld, ziekte,
werkloosheid, tijdscrediet, brugpensioen, werk zoeken, ...**

www.vlaamsabvv.be/dienstverlening

**VLAAMS
ABVV**



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
Rijselestraat 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

ACHTURENCULTUUR

Bezoek Red Star Line museum

Achtturencultuur nodigt op 16 maart uit voor een bewogen reis in het voetspoor van de landverhuizers vanuit hun geboortedorp naar havenstad Antwerpen. Aan de kade wachten de oceaanstomers van Red Star Line met bestemming nieuwe wereld. Inkom museum + bus-ticket Antwerpen €7 (treinticket zelf te betalen). Meer info via frank.mulleman@telenet.be of 0486 67 44 54.

ACOD SENIOREN BRUGGE

60 jaar televisie

Wij gaan met onze senioren op bezoek naar de prachtige tentoonstelling 'LANG LEVE DE TV ! 60 JAAR TELEVISIE' in de Sint Pietersabdij in Gent. Deze uitstap gaat door op vrijdag 21 maart. Meer info via Jan Samson: samson.jan@telenet.be of 0473 86 17 22.

DE BRUG KORTRIJK

Barkentijn

Zin in een weekend Barkentijn, volpension? Op vrijdag 28 maart worden we vanaf 17.30u verwacht

voor het avondmaal. Zondagmorgen ontbijten en lunchen we nog ter plekke.

Voor dit aanbod, weekend volpension, betaal je slechts €95. Meer informatie bij Eddy Sinnaeve op 0486 23 31 97 of sinnaeve.eddy@gmail.com.

CC ZWEVEGEM

Voordracht en fotoreportages 'Mijn land, Haiti'

Dinsdag 18 maart om 19.30u in de Conferentiezaal Sportpunt 1, Bekaertstraat, 8550 Zwevegem. Inkom: €2.

Quiz je mee?

Zin om je grijze hersencellen ten volle te testen? De eenendertigste quizavond gaat door op zaterdag 29 maart om 19u in de zaal "De Windroos", Kouterstraat te Zwevegem. Deelname: €2 per persoon. Info en inschrijven bij Luc Lescrauwaet 056 75 60 25.

CC ZWEVEGEM

Voordracht Dokter An Vercoutere

Dr. An Vercoutere kwam in het kader van haar studies geneeskunde in 2005 in contact met de Guineese ngo Felica. De inzet voor het lot van jonge (tiener)moeders, weeskinderen,

andere kwetsbare kinderen en hiv- en aidsfamilies, raakten haar diep. Ze zette zich dan ook graag in om in Guinee en vanuit België de ngo zoveel mogelijk te ondersteunen. Op dinsdag 29 april om 19.30u een voordracht in de Conferentiezaal Sportpunt 1 (naast het Zwembad), Bekaertstraat, Zwevegem waarbij Dokter An vertelt over haar project.

Inkom: €2 ten voordele van haar project.

ABVV SENIORENWERKING BRUGGE

IT voor senioren

Op donderdag 27 maart om 14u, in de "Van Ackerzaal" Zilverstraat 43, hebben we een vervolg op het project "Praktische IT voor senioren". De lesgever zal zich toespitsen op het gebruik van de mogelijkheden die een PC ons kan bieden. De deelname is gratis en de koffie ook. Info: Willy De Spriet (0477/225624)

CC GELUWE WERVIK

Bowlingavond

5 april in Paradisio Bowling in Wervik. Deelname €10. Meer info: via Danny Kerkhof - 056 51 65 52.

BIZ'ART TORHOUT

Biz'art Blues

Op zaterdag 10 mei, wordt Torhout, terug het kloppend hart voor de bluesliefhebbers. Headliner Barefoot and The Shoes zijn geen kleine namen in de muziekwereld! Op het podium staan verder ook Long Tall Danny's Blues Trio, Old Skool, Tiny Legs Tim met band en Mojo. De prijs is betaalbaar gebleven, namelijk € 10 (VVK) of € 15 (ADD). Biz'art wil Torhout meehelpen terug muzikaal op de blues kaart te plaatsen. Meer info kan je vinden op www.bizart-torhout.be.

LINX+ DIGITALE NIEUWSBRIEF

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 in verband met ons jaarthema 'Water' op.

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



SYNDICALE PREMIE METAALVERWERKENDE NIJVERHEID 2013 BETAALBAAR IN 2014

De syndicale premie METAAL voor de bedienden kan vanaf 15 april 2014 tot 31 juli 2014 betaald worden.

De premie bedraagt €95.

Om recht te hebben op deze premie moet je in 2013 minstens 1 maand gewerkt hebben bij een werkgever die ressorteert onder het PC. 209, in regel zijn met de

bijdragen op het moment van de uitbetaling en minstens gesyndikeerd zijn sinds 1 oktober 2013.

In geval van volledige werkloosheid, SWT (brugpensioen), pensioen, voltijdse loopbaanonderbreking en langdurige ziekte is er recht op een volledige premie indien één maand gewerkt gedurende het laatste jaar (=2013).

BBTK Oostende-Roeselare-leper

J. Pourquaetstraat 1, 8400 Oostende - 059 70 27 29
Zuidstraat 22/22, 8800 Roeselare - 051 22 48 01

BBTK Brugge

Zilverstraat 43, 8000 Brugge - 050 44 10 21

BBTK Kortrijk

Conservatoriumplein 9/2, 8500 Kortrijk - 056 26 82 43

PROBLEMEN OP HET WERK?

ABVV-dienstverlening

de rode draad in je loopbaan



Patricia (44) droomt van een gezonde nachtrust.

VLAAMS ABVV

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

www.vlaamsabvv.be/dienstverlening

Loongelijkheid: te weinig, te traag

De balans die we opmaken na 10 jaar campagnes voor loongelijkheid tussen vrouwen en mannen is er een van tevredenheid maar ook een van ongeduld.

Tevredenheid omdat de loonkloof in 10 jaar tijd van 26 naar 21% is gedaald. Elk jaar valt de datum van Equal Pay Day, de dag tot waarop vrouwen moeten werken om hetzelfde jaarloon te krijgen als mannen, iets vroeger in het jaar. We boeken dus vooruitgang.

Ongeduld omdat de loonkloof in 10 jaar tijd slechts met 5% is afgenomen. Vrouwen verdienen dus gemiddeld nog altijd 1/5^{de} minder dan mannen. Dus zo goed schieten we ook weer niet op.

Een onmiskenbare vooruitgang...

Door met onze campagnes de schijnwerpers te richten op de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen hebben wij zeker mee de bal aan het rollen gebracht. Niemand vindt het vandaag nog 'normaal' dat vrouwen - onder tal van voorwendsels waarvan het voornaamste is dat ze vrouw zijn -

minder verdienen dan mannen. We hebben verkregen dat de kwestie bestudeerd, gemeten en gekwantificeerd wordt. Elk jaar hebben we een met cijfers en details omkleed verslag over de loonkloof.

We hebben verkregen dat er een loongelijkheidswet werd aangenomen die - voor gelijk werk - het loonverschil tussen mannen en vrouwen bant. We hebben bijvoorbeeld de strijd van de machinearbeidsters van FN Herstal na, het moet gezegd, bijna een halve eeuw, tot een goed einde gebracht. We hebben verkregen dat de loonstop geen invloed heeft op het wegwerken van de loonkloof. Wij zijn erin geslaagd van deze problematiek een onderwerp van sociaal overleg te maken. Men kan dus niet zeggen dat we geen vooruitgang hebben geboekt. De loonkloof is in 10 jaar tijd misschien maar met 5% gedaald, maar toch zien we dat de curve blijft dalen.

...maar met een slakkengangetje

Maar dan zijn er feiten die dit opti-

misme enigszins overschaduwen en elk triomfalisme uitsluiten. Ja, we hebben vooruitgang geboekt, maar er is niet echt reden tot juichen.

De zaken gaan niet genoeg vooruit. Niet snel genoeg. Een daling van 5% in 10 jaar komt neer op 0,5% per jaar. In dat tempo duurt het nog zo'n 40 jaar voordat de loonkloof V/M is weggewerkt.

Goede wil en wetteksten ten spijt, moeten bergen worden verzet om te komen tot een perfecte loongelijkheid. Een mentaliteitswijziging komt er niet van vandaag op morgen. We boeken langzaam vooruitgang wat betreft de niet-stereotiepe opvoeding van de kinderen en de verdeling van huishoudelijke taken. Maar soms is er helemaal geen vooruitgang, zoals blijkt uit de cijfers m.b.t. het geweld jegens vrouwen.

Afgezien van de privésfeer constateren we dat de situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt ongunstig blijft. Het zijn vooral de vrouwen die deeltijdse banen hebben en die in de minst betalende sectoren werken. Het zijn vooral

de vrouwen die niet opklimmen in de hiërarchie, die het makkelijkst worden ontslagen en die vervolgens nog eens worden benadeeld door lagere werkloosheidsuitkeringen omdat ze 'samenwonend' zijn.

Een veel bredere strijd

Er is dus meer nodig dan jaarlijkse campagnes en een wet. Er is zeker al vooruitgang geboekt, maar toch is er nog werk aan de winkel. Het is een dagelijkse strijd, op alle niveaus en voor iedereen, vrouwen en mannen, want niemand, vrouw noch man, verdient het om het met 1/5^{de} minder te moeten stellen.

Het zou echter een vergissing zijn te geloven dat V/M-gelijkheid niet meer is dan een kwestie van mentaliteit en een pure genderstrijd. De strijd is veel breder dan dat. Een strijd voor een rechtvaardiger economisch bestel. Een strijd voor werk, werk voor iedereen, kwaliteitsvol werk. Voor billijke lonen. Voor een ouderschap zonder offers noch frustraties dankzij voldoende collectieve structuren voor kinderopvang.

Zoals altijd worden de verschillen die de maatschappij en de werken-de klasse in het bijzonder kenmerken, uitgebuit en nog vergroot door het systeem. Verschillen tussen mannen en vrouwen, tussen autochtonen en allochtonen, tussen vaste en tijdelijke contracten, werkenden en niet-werkenden, jongeren en ouderen, werknemers van paritair comité x en paritair comité y, werknemers van de onderneming zelf en die van de onderaannemer of uitzendkrachten, enz.

Om deze economische oorlog te winnen, moeten we het aantal fronten verminderen. V/M-ongelijkheden wegwerken zal al een hele stap in de goede richting zijn.



Anne Demelenne
Algemeen secretaris

Rudy De Leeuw
Voorzitter



Een verzekering die beschermt wat echt belangrijk voor u is? Natuurlijk bestaat die!

Uw P&V adviseur denkt met u mee en komt bij u langs wanneer het u best past.

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

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

