

De Nieuwe Werker

ABVV TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 69STE JAARGANG / NR. 8 / 2 MEI 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

MODERN TIMES?



De manier waarop werk wordt georganiseerd kan een negatieve invloed hebben op de fysieke of mentale gezondheid van werknemers. Het ABVV deed een online bevraging naar de arbeidsorganisatie en wijst op de meest voorkomende gevolgen: stress, burn-out en slaapproblemen. Bovendien -en dit is heel alarmerend- vindt drie kwart van de deelnemers dat ze het huidige ritme niet kan volhouden tot aan de pensioenleeftijd.



Dossier pag. **7-10**

Verkiezingen 25 mei 2014
Doorprikt:
"Uitkeringsinstellingen"

pag. **3**

Nooit meer Rana Plaza
Herdenking

pag. **4 & 12**

Edito
28 april, alle andere dagen ...
en vooral 1 mei!

pag. **16**

Ter info

De Nieuwe Werker is het tweewekelijks magazine voor ABVV-leden.

Dit magazine heeft vier edities:

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

In deze editie hebben we een uitgebreid dossier op pagina 7 tot en met 10.

Het nieuws uit de vakcentrales vind je op volgende pagina's:

- AC op p. 4-5
- BTB op p. 6
- Metaal op p. 11
- BBTK op p. 12-13
- Horval p. 14

Reportage Staking Lanxess Rubber

Al vele jaren kabbelt ondergronds een groeiende stroom van ongenoegen over het verslechterde bedrijfsklimaat bij rubberproducent Lanxess in Zwijndrecht. De zeer arrogante en autoritaire houding van de directie getuigt van een groot misprijzen voor de werknemers en hun vertegenwoordigers. Dit gegeven en de invulling van de cao, maakten dat de arbeiders op 6 maart het werk neerlegden.

Het conflict werd door de directie uitzonderlijk hard gespeeld met achtereenvolgens: een eenzijdige opzegging van afspraken uit het verleden; een gerechtelijke procedure in kortgeding tegen vakbondsafgevaardigden; de aankondiging van een nieuwe herstructurering met collectief ontslag en tenslotte het dreigement om de vestiging te sluiten.

DE STAKING VAN LANXESS TOONT AAN DAT VASTBERADEN ARBEIDERS MET EEN SOLIDAIRE SYNDICALE ACTIE EEN DAM KUNNEN OPGOOIEN TEGEN DE AANVALLEN VAN EEN ARROGANT PATRONAAT.

Al deze pogingen van de directie om verdeeldheid te zaaien en de staking te breken liepen echter op een sisser af. De arbeiders weerstonden de chantage en de dreigementen. De juridische aanvallen werden afgeslagen.

Na zeven weken staking zag de directie zich genoodzaakt opnieuw bemiddeling aan te vragen. Aan de onderhandelingstafel, met hulp

van de sociaal bemiddelaar en na zelfs een tussenkomst van de minister van werk Monica De Coninck, kwam het tot een voorakkoord. Daarin garandeert de directie van Lanxess de fundamentele eis dat interne procedures (mon-

delinge afspraken, verworven rechten, cao's, ...) alleen kunnen gewijzigd worden na akkoord van de syndicale delegatie. Op donderdag 24 april werd het ontwerp goedgekeurd door de arbeiders.



ABVV Regio Antwerpen Infosessies voor werkzoekenden

Dinsdag 13 mei 2014 van 13.30 tot 16.30u

Infosessie PAS WERKLOOS, WAT NU?

Pas werkloos geworden en nog heel wat vragen? We informeren je over de berekening van jouw uitkering, je rechten en plichten en de papieren die je moet invullen als je pas werkloos bent.

Maandag 19 mei 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.

Dinsdag 20 mei 2014 van 13.30 tot 16.30u

Infosessie WAT GEBEURT ER MET MIJN DOP?

Wat zijn jouw rechten en plichten als je al een tijdje werkloos bent? Krijg je in de toekomst nog evenveel dopgeld? Tellen de jaren dat je werkloos bent nog mee voor de berekening van jouw pensioen? En wat moet je doen voor VDAB en RVA?

Maandag 26 mei 2014 van 13.30 tot 16.30u

Infosessie DEELTIJDS WERKEN

Een deeltijds contract ondertekenen? Of toch liever voltijds werken? Wij informeren jou over het statuut behoud van rechten, over de inkomensgarantie-uitkering, over je rechten en plichten en over alle papieren die je moet invullen.

Donderdag 12 juni 2014 van 13.30 tot 16.30u

Infosessie ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Heb je het door lichamelijke of psychologische problemen moeilijk om een gepaste job te vinden? Tijdens de infosessie vertellen we over de verschillende statuten van arbeidsongeschiktheid en de organisaties die jou kunnen begeleiden naar werk. We geven informatie over de maatregelen en tips om terug werk te vinden.

Maandag 23 juni 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.

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

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

INSCHRIJVINGSTROOK

DNW 02-05-2014

Naam _____
Voornaam _____
Straat _____ Nr _____ Bus _____
Postnummer _____ Woonplaats _____
Tel of GSM _____
E-mail _____

- ☐ Ja, ik schrijf me in voor de infosessie **PAS WERKLOOS, WAT NU?** op 13-05-2014
- ☐ Ja, ik schrijf me in voor de infosessie **WERKZOEKENDEN VANAF 50 JAAR** op 19-05-2014
- ☐ Ja, ik schrijf me in voor de infosessie **WAT GEBEURT ER MET MIJN DOP?** op 20-05-2014
- ☐ Ja, ik schrijf me in voor de infosessie **DEELTIJDS WERKEN** op 26-05-2014
- ☐ Ja, ik schrijf me in voor de infosessie **ARBEIDSONGESCHIKTHEID** op 12-06-2014
- ☐ Ja, ik schrijf me in voor de infosessie **CONTROLE DOOR RVA** op 23-06-2014

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

ABVV

Senioren regio Antwerpen

Onder kameraden

Gespreksnamiddag met Yasmine Kherbache

Yasmine Kherbache leidt de socialistische fractie in de Antwerpse gemeenteraad. Ze is ook kabinetchef van de eerste minister. Bij de verkiezingen van zondag 25 mei komt Yasmine op voor het Vlaams Parlement. Ze staat 3de op de sp.a-lijst. Op uitnodiging van onze ABVV Senioren komt ze op dinsdag 6 mei naar het Bondsgebouw voor een gesprek 'onder kameraden'. Naar aanleiding van de 'moeder aller verkiezingen' zal ze meer uitleg geven over haar prioriteiten. Inleider en vragensteller van dienst is Bruno Verlaeckt, voorzitter van de Algemene Centrale en van de ABVV-regio Antwerpen. Er wordt ook voldoende tijd uitgetrokken voor vragen uit de zaal.

Wat? Gespreksnamiddag met Yasmine Kherbache
Wanneer? Dinsdag 6 mei 2014 | van 14u tot 16u
Waar? Grote zaal van het Bondsgebouw | Ommeganckstraat 47/49 | 2018 Antwerpen
Iedereen is van harte welkom. Deze namiddag is GRATIS maar inschrijving is vereist.

Inschrijvingen:

Adviespunt | Ommeganckstraat 35
(1ste verdieping) | 2018 Antwerpen |
tel. 03 220 66 13 |
adviespunt.antwerpen@abvv.be



Nijlen | Verhuis ABVV-brievenbus

Op 8 mei 2014 verhuist De VoorZorg in Nijlen van de Bouwelsteenweg 36 naar de Statiestraat 4. Het ABVV heeft geen zitdag in dit kantoor, maar er is wel een brievenbus waar leden stempelkaarten en andere documenten kunnen deponeren. Deze ABVV brievenbus verhuist mee naar de Statiestraat 4.

Rijkevorsel | Wijziging openingsuren kantoor

Vanaf 2 september 2014 is het kantoor in de St. Luciestraat 27 te Rijkevorsel geopend op dinsdag van 10u tot en met 12.30u. De zitdag op donderdag vervalt.

ABVV
Mechelen+Kempen



Volg ons op Facebook

Aankondigingen, foto's, video's, persberichten van ABVV-regio Antwerpen.

Je vindt ze op:

www.facebook.com/ABVV.regio.Antwerpen

ABVV-FGTB Verkiezingen 2014: onze prioriteiten voor Brussel!

Op 25 mei kiezen wij onze vertegenwoordigers op verschillende beleidsniveaus: Europa, het federale parlement en de gewestparlementen.

Eerst en vooral: het is absoluut van fundamenteel belang dat alle werkers hun macht als burger uitoefenen, want zo hebben ze invloed op het beleid dat de komende vijf jaar zal worden gevoerd.

In Brussel staan we voor enorme uitdagingen. De nieuwe regering zal verder moeten streven naar rechtvaardige en duurzame ontwikkeling van ons Gewest op economisch, sociaal en milieuvlak en ze zal dit moeten doen in goede verstandhouding met de sociale partners, maar ook ... met beide andere Gewesten!

Natuurlijk is er geen consensus over de richting die het gewestelijk ontwikkelingsbeleid uit moet: conservatief en neoliberal rechts, de patroons, de vastgoedpromotoren hebben plannen met Brussel die meestal lijnrecht tegen de belangen van de werkers ingaan. De Brusselse kiezers zullen dus een bepalende keuze maken.

Het ABVV heeft zijn Memorandum voor de Formateur van de volgende Brusselse regering klaar. Dit document zal onze leidraad zijn bij het eerste contact na de verkiezingen en gedurende de hele legislatuur 2014-2019.

Er zijn een aantal belangrijke verworvenheden uit de afgelopen regeerperiode waarmee we in de toekomst verder aan de slag kunnen.

1. Zo is er de betere financiering en de institutionele verduurzaming van het Gewest waarmee Brussel als volwaardig Gewest bekrachtigd wordt.
2. Het sociaal overleg tussen werkgevers, vakbonden en gewestregering ging erop vooruit dankzij het Gewestelijk Pact voor Duurzame Ontwikkeling (New Deal) –overigens naar een idee (en een eis!) van het ABVV. Belangrijk is dat dit sociaal overleg nu ook (eindelijk!) de communautaire aangelegenheden onderwijs en opleiding omvat.
3. We konden het plan van de werkgevers om Brussel te veranderen in een “internationale vrijstad” verhinderen en de eerste bakens uitzetten voor het bestrijden van de toenemende werkonzekerheid. Een belangrijke overwinning van het ABVV was de ordonnantie over de overheidsopdrachten die het gewestparlement onlangs goedkeurde en waardoor oneerlijke onderaannemers (zwartwerk) buitenspel kunnen worden gezet.
4. En tot slot is milieuzorg, zo belangrijk voor de toekomst, voortaan een aandachtspunt in

het ontwerp van Gewestelijk Ontwikkelingsplan.

Maar er is nog heel wat werk aan de winkel.

Eenzijds beseffen we dat de vooruitgang die we als vakbond boeken, weer op de helling kan worden gezet. Anderzijds is er het gegeven dat ons Gewest (economisch bekeken) “het rijkste gewest” is, maar gezien het inkomen van zijn inwoners ... het armste gewest van het land blijkt te zijn.

- In de toekomst moeten wij:
- het hoofd bieden aan de enorme bevolkingstoename met het bijbehorende tekort aan woningen, scholen en algemene collectieve voorzieningen;
 - een einde maken aan de jacht op werklozen en de werkzoekenden echte vooruitzichten bieden (waarborgen !) op kwaliteitsvolle banen;
 - de industriële werkgelegenheid beschermen;
 - de openbare diensten beter financieren;
 - de crisis aanpakken in ons onderwijs, dat nu ongelijkheid in de hand werkt;
 - voor Brussel een eigen volksgezondheidsbeleid uittekenen;
 - een progressief gewestelijk fiscaal beleid uitwerken.

Van al deze prioriteiten (waarvoor wij in ons Memorandum telkens

concrete voorstellen formuleren) wordt onze belangrijkste uitdaging zeker **de verdediging van de economische en sociale democratie**.

Het is van doorslaggevend belang voor de toekomst van de Brusselse werkers dat ze op 25 mei stemmen op kandidaten die vast beloven:

- op Europees vlak: het liberale economisch bestuur te vervangen door een Europees beleid van samenwerking en economische en sociale gelijkgerichtheid;
- op federaal vlak: de welvaartsstaat met openbare dienstverlening weer helemaal te herstellen,

af te stappen van het activeringsbeleid (dat de verantwoordelijkheid voor de werkloosheid bij de werklozen zelf legt), de sociale inspectiediensten te versterken en ... ons stakingsrecht te beschermen;

- op gewest- en gemeenschapsvlak: de sociale democratie te verstevigen en van wonen, werk, gezondheidszorg en onderwijs prioriteiten te maken.

Samen sterk!

Philippe VAN MUYLDER, Algemeen Secretaris.



DE WORKING CLASS HEROES PARTYBUS VAN ABVV-BRUSSEL NEEMT DEEL AAN DE PRIDE 4 EVERY 1, ZATERDAG 17 MEI 2014 VERTREK OM 14U AAN HET BROUCKÈREPLEIN



Info-avonden



Samen Sterker Limburg onze nieuwe coöperatieve die zich richt op groepsaankopen moeten we je niet meer voorstellen. Vanaf nu gaan we echt van start met onze werking en daarom organiseren we in een 30 tal gemeentes een informatiebijeenkomst om je te laten kennis maken met onze werking. Energie is en blijft een zware uitgavenpost voor elk gezin. Daarom promoten we het hele jaar groepsaankopen voor goedkopere en groene energie. Daarnaast willen we je ondersteunen bij tal van energiebesparende ingrepen aan je woning en helpen je graag met het papierwerk dat bij al dat soort van zaken komt kijken. Kom dus zeker naar een van onze informatiebijeenkomsten in je buurt en word een van onze duizenden tevreden deelnemers. Wil je graag meer informatie surf dan naar www.samensterker.be. Met je vragen kan je terecht bij info@samensterker.be of 011 30 10 97

- **Woensdag 7 mei om 20u** Zaal De Meersche, Molenstraat, Wellen
- **Woensdag 14 mei om 20u** Lokaal 'De Snelle Vlucht', Heidestraat 22, Ham

Linx+ Tongeren

Dinsdag 6 mei: Linx+ dag

Meer info en inschrijvingen bij Ivo Huybrechts, 012 26 29 11 of ivo.huybrechts@pandora.be

Jonger dan je denkt

Dinsdag 6 mei: Bedrijfsbezoeken Grega & De Klok

Bedrijfsbezoek Grega in Buggenhout, rondleiding in het bedrijf, een kort filmpje en aansluitend enkele proevertjes en een drank. In de namiddag bezoeken we het bedrijf De Klok. We maken kennis met enkele producten die op artisanale wijze zijn gemaakt zoals speculaas, jenevers, pralines, enz... Deelnemers betalen €58/persoon (bus, inkomgelden, 2 x eten). Opstapplaatsen en vertrekplaatsen: 7u45 café Gasambya, 7u50 bushalte Berkenstraat en 7u55 Lindeplein. Betalen kan via ons secretariaat: Willems-Nemeth, Weg naar Zwartberg 205B, Houthalen of via overschrijving op rekening: BE 46 0016 42019636 met vermelding 'daguitstap Buggenhout'. Voor meer info. kan je terecht bij: Marika Nemeth, 089 77 71 08 of 0496 23 88 73 of per mail: marika_nemeth@hotmail.com

Linx+ Hasselt i.s.m. Masereelfonds Hasselt, HVH, HVV-Limburg en VVLimburg en met de steun van IMD Limburg

Donderdag 8 mei: Omzien in verwarring
Gespreksavond met Ruddy Doom, politoloog en stichter van de vakgroep "Studie van de Derde Wereld" aan de Universiteit van Gent schreef het essay "Omzien in verwarring". Verwarring omdat de idealen uit de jaren zestig niet bleken te werken en omdat

hij nu nog worstelt met de vraag of de antwoorden van vandaag kloppen of ook alweer beïnvloed zijn door huidige denkbeelden en inzichten. Inkom gratis! In het VOC, A. Rodenbachstraat 18, Hasselt om 20u.

Het Virveld

Zondag 4, 11, 18 & 25 mei: Kruidenwandeling met gids

Kruidenwandeling onder begeleiding van Maaslandse eerste vrouwelijke herboriste, mevrouw Netta Makrozky. We starten om 10u aan het Maaslands Watersportcentrum 't Anker in Lanklaar voor een wandeling van ongeveer 2 uur. Deelname €5/per persoon. Reserveren bij Netta Makrozky, 0478 46 27 14

C.C. Bitmappers

Vrijdag 16 mei: Simultaan werken met Ubuntu en Windows

Voor meer info en inschrijven kan via www.bitmappers.be of bij Jan Miermans, 011 82 35 67

Carpe Diem Houthalen

Voor meer info en inschrijvingen voor activiteiten van Carpe Diem: wasil.tokarek@cdlim.be of telefonisch: 011 52 35 36 (liefst na 18u)

Woensdag 7 mei tot 21 mei: Turkije

Donderdag 22 mei: Jessa ziekenhuis

Tijdens deze avondactiviteit kunnen we een kijkje nemen achter de ziekenhuisschermen. Na een korte inleiding krijgen we een rondleiding op verschillende afdelingen: medische beeldvorming, coronarografie, kraamafde-

ling, dialyseafdeling, kinder- en jeugdgeneeskunde en het Limburgs Oncologisch Centrum. We sluiten het bezoek af met koffie en een stukje taart.

Afspraak om 19u, Stadsomvaart 11, Hasselt. Einde om 22u30.

Prijs €2/persoon. Inschrijven voor 11 mei!

Linx+ Genk

Zaterdag 24 mei: Maak kennis met de cité van Waterschei

Wij maken kennis met deze wijk samen met een gids die de omgeving zeer goed kent. We wandelen ongeveer 8 km. Vertrek: parking Risstraat om 13u. Na de wandeling gaan we met de deelnemers die dit wensen nagenieten en proeven van een lekkere paella in "De Spaanse club".

Deelnemers betalen €15/persoon (wandeling, gids en paella). Enkel deelname aan de wandeling €3/persoon.

Inschrijven en betalen via rekening: BE 87 973 0051470 94 en dit voor 19 mei!

Voor meer info kan je terecht bij: glowackibernard@gmail.com

Vakbondsmensen in het parlement... bROODnodig!



“DE STRIJD TEGEN HET
NEOLIBERALISME, IS DE STRIJD VOOR
DE TOEKOMST VAN ONZE JEUGD”

Erwin Callebaut, voorzitter van het ABVV Oost-Vlaanderen

Waarom lanceer jij je nu in de politiek?

Als ik op de werkvloer praat met delegees en leden merk ik dat ‘de politiek’ vaak voeling mist met werknemers en vice versa. Ik wil hierin een rol spelen. Aan politiek doen betekent: in overleg met de

mensen waarvoor je staat, bepalen wat we samen willen realiseren en hoe we ons belastinggeld dus gaan besteden.

Door welk programma laat jij je leiden?

De vakbond wil de socio-economi-

sche welvaart van haar leden verbeteren. Hoe ze dat wil doen staat beschreven in congresstukken. Mijn ‘ABVV-kompas’ leidt mijn gedachten. De leden zijn de belangrijkste kracht van de vakbond, zij leiden mij. Maar we hebben ook de politiek nodig om onze eisen om te zetten in een maatschappijmodel.

Waarom kom je uit bij de SP.A en niet bij groen of PVDA ?

Alle drie de partijen hebben “solidariteit en een kwaliteitsvol leven voor de mens” als uitgangspunt. Ik ben geboren en getogen als een socialist. Dat is al lang mijn omgeving. Ik vind het normaal om via die weg de stem van de vakbond te laten weerklinken. Laten we vooral zeer hard samenwerken over de linkse partijen heen. We hebben de strijd tegen het neoliberalisme als gezamenlijke vijand!

Kan je als lijstduwer een stem verwerven binnen de partij?

Ik doe aan politiek met alle linkse mensen rondom mij. Dus ik rij

voor ons allen samen. Ik wil de linkse syndicale groep versterken en denk dat ik als persoon hier iets kan betekenen en te zeggen heb.

ABVV-leden hoor je wel eens zeggen: “ Het doet er niet toe of je stemt. Betalen doen we toch !”. Juist?

Ja en neen. Ja, het is waar dat we de laatste jaren betalen voor de rijken. Het neoliberalisme werkt niet. Concurrentie zonder grenzen heeft geleid tot een bankencrisis waarvoor het werkvolk moet opdraaien. Nu pas voelen we de gevolgen. Inleveren, privatisering van dienstverlening, lonen die bevroren worden, schrik hebben om je job te verliezen, sociale uitkeringen die onder druk komen te staan en zo kunnen we nog wat verder gaan.

We zien dat in Europa de 1 % rijken het voor het zeggen hebben en dat we dus vandaag hoe dan ook betalen. We zijn terecht verontwaardigd en moeten dit politiek vertalen. Dit proces dient te gebeuren door gelegitimeerde

vertegenwoordigers van het volk, politiek dus. Niet stemmen is geen optie. Een keerpunt komt er. Een goede syndicalist weet dat en blijft niet aan de kant staan.

Heb je sympathie voor jongeren die een aversie hebben van de politiek, maar die wel voor hun idealen op straat willen komen zoals de indignados?

Absoluut. Jongeren moeten van zich laten horen en opkomen voor hun idealen. Maar niet meer geloven in het klassieke strijdtoneel vind ik jammer. Je moet mee aan politiek doen en eisen dat je idealen meegenomen worden in de partijprogramma's. Afhaken of een kleine alternatieve partij opstarten ontkracht de bestaande linkse partijen. Rechts heeft niet liever. Uiteindelijk bereiken de jongeren net het omgekeerde.

Wat is volgens jou de inzet van de verkiezingen?

De strijd tegen het neoliberalisme is volgens mij de strijd voor de toekomst van onze jeugd.

In Oost-Vlaanderen nemen heel wat militanten op 25 mei de rode handschoen op!

“Rood is aan zet en we hebben vele troeven. Meer nog, we hebben een joker om uit te spelen.”

TROEVEN:

Dit zijn de politici die ABVV Oost-Vlaanderen steunt bij de komende verkiezingen op 25 mei. Voor een overzicht met foto's en meer info, surf naar www.abvv-oost-vlaanderen.be

SP.A

Bart Van Malderen
Christel Geerts
Christophe Creve
Daniël Termont
Dominique Buyse
Gunther Deriemaker
Issam Benali
Jan Roegiers
Kim Alloo
Kurt De Loor
Marjon Thienpondt
Martine Verheyden

Patrick Flamez
Resul Tapmaz
Serdar Celik
Marnick Vaeyens
Wouter Deschepper

PVDA+

Annick Florus
Bruno Poppe
Dirk Goemaere
Eddy Schatteman
Frank Bovyn
Guido Driessens

Irene Tassyns
Jan Vandeputte
Kris De Block
Patricia De Bruyne

GROEN!

Bob D'haeseleer
Yasmina Beljoudi
Kim Alloo
Nina De Wolf (LEEF)
Roland Bonami
Wendy Serraris



JOKER:

Erwin Callebaut – voorzitter ABVV Oost-Vlaanderen.

Als het maar links en syndicaal is.

HET 8 MEI-KOMITEE IN SAMENWERKING MET DE STAD GENT, HET VREDESHUIS HEEFT DE EER EN HET GENOEGEN U UIT TE NODIGEN OP DE KOMENDE 8-MEI-PLECHTIGHEID

Op donderdag 8 mei 2014

10.45u Verzameling voor het Oorlogsmonument der slachtoffers van beide oorlogen in het Zuidpark te Gent op het 8-Mei-plein.

11.00u Begroeting door **Dhr. Jean Pierre Goossens**, Voorzitter.
Toespraak door **Dhr. Daniël Termont**, Burgemeester van de Stad Gent.

Een delegatie uit de zusterstad **Wiesbaden** zal deze plechtigheid bijwonen. Bloemenhulde met naamafroeping van de deelnemende groeperingen. Muzikale omlijsting door de **Thebaanse trompetten** en een afvaardiging van de **Flemish Caledonian Pipes and Drums**. De leerlingen van het 5de & 6de leerjaar van de Stedelijke Basisschool het Laurent Instituut uit Gent zorgen voor een kleurrijke invulling van het geheel.

12.00u Receptie voor de deelnemers in het Vredeshuis (Een bus van “De Lijn” staat ter beschikking als transport naar het Vredeshuis).

MEER INFO OVER:

**BBTK - SYNDICALE PREMIES
TEXTIEL - METAAL - LOGISTIEK**

KIJK OP WWW.ABVV-OOST-VLAANDEREN.BE

ABVV Oost-Vlaanderen BELASTINGSERVICE 2014

Maak nu een afspraak!

Kijk op pagina 15 van deze editie voor de invulmomenten



Een afspraak maken kan online op www.abvv-oost-vlaanderen.be

of bel naar
Aalst: 053 72 78 17
Dendermonde: 052 259 283
Gent: 09 265 52 24
Ronse: 055 33 90 15
Sint-Niklaas: 052 259 283

Breng mee:

- Identiteitskaarten en pincodes van alle belastingplichtigen.
- Aanslagbiljet 2013
- Fiscale attesten



ABVV
West-Vlaanderen

IK BEN WERKLOOS, WAT ZAL RECHTS VOOR MIJ DOEN?

De rechtse partijen hebben het niet goed voor met jou als werkloze. Als zij aan de macht komen, willen ze:

De index afschaffen. Je dopgeld wordt dus niet meer aangepast aan de koststijgingen.

De werkloosheidsuitkeringen sterk in de tijd beperken. Na 2 tot 3 jaar verlies je je uitkering. Voor samenwonenden is er geen mogelijkheid om OCMW-steun te trekken, en voor anderen is er een 'middelentoeft'. Dat wil zeggen dat je eerst je spaargeld moet opdoen, vooraleer je recht krijgt op een uitkering. Dat je misschien jarenlang zelf hebt bijgedragen aan de sociale zekerheid is voor rechts geen argument. En daarvoor mag het bankgeheim wel opgeheven worden, terwijl het voor de grote vermogens niet kan?

Het verminderen van het bedrag van

de uitkering tot het niveau van het leefloon, met als doel werkloosheid en leefloon (= OCMW-bijstand) aan elkaar te koppelen. Alle werklozen worden zo onder de armoedegrens geduwd.

Langdurig werklozen verplicht 'gemeenschapsdienst' laten doen, want 'voor wat, hoort wat!'. In plaats van volwaardige jobs aan te bieden aan werklozen, worden ze dus verplicht om gratis te werken. Moet jij gestraft worden omdat je onvrijwillig werkloos bent?

De inschakelingsuitkering voor jongeren afschaffen. Pas op: niet alleen voor de jongeren die geen werk vinden, maar ook voor jongeren die niet voldoende dagen gewerkt hebben om hun recht op een uitkering te openen. Als je bijvoorbeeld afhankelijk bent van dagcontracten bij het interimkantoor, maar er is niet genoeg werk... pech

voor jou! Geen werk, maar ook geen uitkering!

De 50+ behandeling voor oudere werkzoekenden afschaffen, zowel binnen VDAB (50+ club) als inzake premies voor de werkgevers. Men wil de inspanningen voor 50 plussers dus afbouwen, terwijl de kans op werk voor een werkloze ouder dan 55 jaar nu al heel beperkt is.

Vakbonden en mutualiteiten weren uit overleg- en adviesraden inzake de Sociale Zekerheid. Het is net in die overleg- en adviesraden dat wij als vakbond jouw rechten en jouw uitkering kunnen verdedigen.

Flexi-jobs invoeren voor werklozen, een mooiere naam voor mini-jobs zoals in Duitsland: jobs aan minder dan 5 euro per uur zonder sociale zekerheid. In plaats van 'werkloze arme' word je zo een 'werkende arme'...

JE BENT WERKLOOS, NIET WEERLOOS. STEM LINKS!

WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

ALS IK EEN BIJBEROEP HEB... MOET IK ZEKER DE REGELS VOLGEN!

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

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

Alleen: dat dopgeld krijg je in principe alleen maar als je... NIETS anders doet!

Om dopgeld te krijgen, mag je geen ander inkomen hebben. Heb je nog recht op loon, trek je van de ziekenkas of invaliditeit, heb je een pensioen,... dan heb je in principe geen recht op dopgeld. Of krijg je minder dopgeld. Ben je in zo'n situatie, laat dat dan zeker weten aan onze dienst werkloosheid. Zij weten wat er in dergelijk geval moet gedaan worden.

Ook als je een **BIJBEROEP** hebt, bestaat de kans dat je geen recht hebt op dopgeld of op minder dopgeld. De belangrijkste regel is dat je je bijberoep **ALTIJD** moet **AANGEVEN** én je moet dat doen op het moment dat je werkloos wordt. Doe je dat niet en de RVA komt er nadien zelf achter, dan kunnen ze **AL** je dopgeld terugvragen voor gans de periode dat je werkloos was, en je ook nog eens je dopgeld weigeren voor de toekomst. Dat laatste kan voor een periode van meerdere maanden!

Doe je wel tijdig en correct aangifte van je bijberoep, dan is het meestal zo dat je geen dopgeld krijgt voor de dagen waarop je dat bijberoep doet. En/of er zal een herberekening gebeuren van je dopgeld (naargelang hetgeen je verdient met je bijberoep). Maar dat is in ieder geval minder erg dan hetgeen er zal gebeuren als je geen aangifte doet.

OPGELET: sommige bijberoepen mag je helemaal niet doen terwijl je werkloos bent. In dat geval heb je natuurlijk helemaal geen recht op dopgeld. Behalve als je ook stopt met je bijberoep. En met een bijberoep starten als je al werkloos bent, mag ook niet zomaar! Informeer je daarover dus altijd goed **VOORAF** bij onze werkloosheidsdienst.

Ben je werkloos, heb je een bijberoep maar heb je dat niet aangegeven ... dan heb je een probleem. Kom ook dan zeker langs bij onze werkloosheidsdienst, zodat we kunnen uitzoeken wat de beste oplossing is. Soms is het beter om je bijberoep toch (te laat) aan te geven dan het niet aan te geven.

BELANGRIJK: wat hierboven staat, telt niet alleen als je volledig zonder werk of zonder werkgever zit. Ook als je wel nog een werkgever hebt, maar je bent "tijdelijk werkloos" omdat er voorlopig weinig werk is, of omdat

het slecht weer is (of omwille van een andere reden ...) moet je je bijberoep aangeven.

De regels over wat mag en wat niet mag zijn ingewikkeld. En hangen ook af van het soort bijberoep. Of van wanneer je het doet. Vraag daarom altijd inlichtingen bij onze werkloosheidsdienst.

En let ook op wat je precies doet: sommige zaken worden door de RVA aanzien als een bijberoep, terwijl jij misschien denkt dat het niet zo is. Een aantal voorbeeldjes: voetballen in de lagere klassen, andere sporten met winstpremies, schilderijtjes maken, demonstraties voor tupperware, reclamefolders ronddelen, een optreden met een muziekgroepje, een handje toesteken in het café van je vriend op een druk moment,...

Twijfel je: informeer je dan altijd vooraf bij onze werkloosheidsdiensten!

ABVV
Loopbaanbegeleiding

ABVV LOOPBAANBEGELEIDING IS ER VOOR IEDEREEN DIE OM WELKE REDEN DAN OOK EEN ANDERE JOB WIL

ABVV loopbaanbegeleiding is er voor iedereen die om welke reden dan ook een andere job wil -of moet- zoeken... én voor diegenen die gewoon eens andere opties willen verkennen, of bepaalde zaken in hun huidige situatie willen aanpakken.

Wij helpen deze mensen hun weg zoeken in alle mogelijkheden van de arbeidsmarkt, opleidingen, én van zichzelf.

Zo ook kwam Ronny terecht bij loopbaanbegeleiding. We vroegen hem hoe hij deze begeleiding heeft ervaren: "Ik ben heel content van de begeleiding, en zou het iedereen aanraden, je leert heel wat bij, zeker over jezelf. Door allerlei testen en oefeningen, worden er punten over jezelf aangeraakt

waarvan je eigenlijk niet wist dat ze er waren. Ook kom je te weten, welke deuren er misschien voor je kunnen open gaan; en dat je meer talenten bezit, talenten waarvan je zelf niet beseftte dat je ze had. Nieuwe uitdagingen komen te voorschijn, natuurlijk is het aan jezelf om daar wel of niet op in te gaan."

Heb jij ook vragen, bedenkingen of problemen in je job? Of wil je wel eens iets anders? Maak vrijblijvend een afspraak met onze loopbaanbegeleiders. Zij zorgen voor een begeleiding op jouw maat!

Voor meer informatie bekijk onze website: www.vlaamsabvv.be/loopbaanbegeleiding

Ik droom van m'n werk	Boeiend werk zeg!	WOW, toffe werksfeer	Elke ochtend kijk ik er naar uit!
Ik krijg hier alle kansen	Ik wil meer thuis zijn	Hier kom ik tot rust!	Ik ben meer waard

Jouw rechten, ons werk

Je verdient beter! • www.abvvloopbaanbegeleiding.be

ABVV Samen sterk

ABVV
West-Vlaanderen

UITZONDERLIJKE SLUITING ONTHAALDIENST HOOFDKANTOREN

Wegens een dienststopdracht zal de onthaaldienst in onze hoofdkantoren Brugge – Kortrijk – Oostende – Roeselare op woensdag 14 mei aanstaande uitzonderlijk ook in de voormiddag gesloten zijn. Bedankt voor je begrip.

■ WAT STAAT ER OP HET SPEL

VERKIEZINGEN 25 MEI 2014

Doorprikt: "Vakbonden moeten geen uitkeringen uitbetalen"

Vanuit de rechtse hoek van onze maatschappij, waait de laatste tijd steeds vaker de gure, zware wind dat mutualiteiten en vakbonden niet langer het best geplaatst zijn om de uitbetaling van uitkeringen op zich te nemen. Dat wordt dan nogal gemakkelijk verkocht met eerder simplistische en vooral verkeerde slagzinnen zoals: "Vakbonden (en mutualiteiten) zijn meer bezig met werklozen dan met werknemers. Nogal wies, want ze verdienen hier aan. Zij krijgen per dossier een bedrag uitbetaald. Dit kan beter door de overheid gebeuren, want dat is dan goedkoper".

Laten we duidelijk wezen. Onze eerste zorg is de dienstverlening aan werkzoekenden. En dat zou de prioriteit moeten zijn van iedereen die betrokken partij is. Wij zijn van mening dat, zeker in economisch en sociaal moeilijke tijden, werklozen meer dan ooit alle hulp kunnen gebruiken om wegwijs te worden in de papiermolen, in de steeds toenemende plichten maar ook rechten, en meer dan ooit hulp kunnen gebruiken bij de zoektocht naar (nieuw) werk.

De feiten

Naast de 3 uitbetalingsinstellingen (UI) van de vakbonden, is er ook de Hulpkas. Dit is een overheidsinstelling die de administratieve opvolging doet van werkloosheidsdossiers. De rol van de vakbonden als UI is historisch gegroeid. Zij zijn de medestichters van de werkloosheidskassen (industriële revolutie - midden 19de eeuw) die ontstonden als privé-initiatieven. Later subsidieerde de staat de werkloosheidskassen en na WO II is er pas sprake van een nationale werkloosheidsverzekering. Dus onze taak is niet alleen historisch; wij zijn ook de grondleggers van dit systeem van sociale bescherming.

Hoe zit dat in elkaar?

Als een nieuwe werkloze zich bij de vakbond aanmeldt, moet hij een dossier invullen. Dat wordt door de vakbond overgemaakt aan de RVA. Pas als de RVA dat dossier heeft gecontroleerd en toestemming heeft gegeven, mag de uitbetalingsinstelling met de uitbetaling starten.

Controle

De uitbetalingsinstellingen en alle rekeningen worden zeer nauwgezet gecontroleerd door interne audits, door de RVA en door het Rekenhof. De regels zijn duidelijk en die transparantie is ook niet meer dan normaal. Om fouten te vermijden, werd daar de voorbije jaren ook hard aan gewerkt met bijvoorbeeld checks bij de DIMONA-databank. Dat is een elektronische databank waar de werkgever iedere diensttreding en uitdiensttreding van een werknemer verplicht moet aangeven. Via nog extra controles bij andere databanken van de Sociale Zekerheid wordt die preventieve aanpak steeds beter.

Je moet geen lid zijn van de vakbond om een uitkering te krijgen

Het is een misvatting te denken dat je lid moet zijn van de vakbond om een uitkering te kunnen krijgen. Er bestaat ook nog de Hulpkas. Naast de uitbetaling van een uitkering, zorgt de werkloosheidskas van de vakbond ervoor dat het dossier in orde is. Zijn alle documenten correct ingevuld? Beschik je over alle documenten? En zo niet, hoe kunnen we dat dan in orde brengen?

Extra troef

De extra troef is de dienstverlening van de vakbond (loopbaandienstverlening). Dit gaat van sollicitatietrainingen, over informatiesessies over de rechten en plichten van werkzoekenden, tot opleidingen. Deze dienstverlening onderscheidt de vakbonden van de hulpkas die louter de administratieve zaken verwerkt. Van dienstverlening is hier geen sprake.

Als vakbond staan wij de werkloze leden ook bij in geval van problemen met de RVA (verhoor bij RVA als deze een sanctie wil geven) en ook bijstand bij de procedure dispo (dat is de controle op de beschikbaarheid van de werkloze).

De uitkeringen door de vakbonden laten uitbetalen, is goedkoper dan de Hulpkas

De cijfers van de RVA bewijzen dat de gemiddelde totale kost voor de vakbonden lager ligt, dan bij de Hulpkas.

Maar ook de sociale kost moet in rekening worden gebracht. Om die te kennen volstaat het een paar uur door te brengen in de wachtzaal van de uitbetalingsinstellingen...

Waarom stelt men dit in vraag?

Regelmatig krijgen wij dit op ons bord. En niet zelden gebeurt dat door over onze werkloosheidskassen bewust foutieve informatie te verspreiden. Door zulke desinformatie de wereld in te sturen, werken partijen zoals de N-VA doelgericht aan het opbouwen van een negatief beeld van de vakbonden. Zij willen niet de vakbonden nog langer de uitkeringen betalen, maar bovenal willen ze de machtige vakbonden de mond snoeren. Daarvoor richt men zijn pijlen op onze werkloze leden. Wie wordt daar eigenlijk beter van? Niet de werkloze die in de kou blijft staan. Ofwel naar privé-initiatieven moet waar er betaald moet worden voor advies en rechtshulp wanneer het fout loopt.

En tenslotte

De propagandamachine van de N-VA draait maar zo goed als dat er naar wordt geluisterd. Vanzelfsprekend zal men nu zeggen dat de vakbonden vooral uit eigen belang spreken wanneer wij hun dramatisch V-plan bekritiseren. Wanneer werklozen na 2 jaar hun werkloosheidsuitkering zullen verliezen, dan betekent dit voor onze maatschappij een enorm sociaal drama. Voor de betrokkenen een persoonlijke financiële en sociale catastrofe.

Maar ondertussen lezen we dat 80% van de Vlamingen het eens zou zijn met de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd: na twee jaar geen recht meer op dop, ook niet voor wie wel degelijk aantoonbaar werk te zoeken. Hoe onrechtvaardig is dat? De overheid moet net wel investeren in begeleiding en opleiding, investeren in de VDAB in plaats van besparen. In Vlaanderen zijn er 230.000 werkzoekenden van wie er 59.000 langer dan twee jaar werkloos zijn.



Beweren dat deze mensen allemaal zelf schuld hebben aan hun werkloosheid is onaanvaardbaar. Beweren dat na twee jaar deze mensen het leefloon induwen zal leiden tot activeren, alsof de VDAB vandaag niets doet, geeft blijk van kwade trouw.

Laat ons heel concreet worden: werknemers van FORD, of HEINZ, of de studentenrestaurants ALMA, of andere worden werkloos. Na twee jaar begeleiding van de VDAB, die ondertussen ook de inspanningen van de zoektocht naar werk mag controleren, vinden deze mensen nog steeds geen werk. Ze verliezen wel hun uitkering en vallen terug op een leefloon dat onder de armoedegrens ligt. Zeer waarschijnlijk hebben ze nog studerende kinderen, een nieuw samengesteld gezin, een huis af te betalen.

Hun toekomst: huis verkopen, spaarcenten opdoen alvorens leefloon te krijgen? Verplichte gemeenschapsdienst bij de Groendienst? Want dat is de echte agenda van de N-VA.

In plaats van dat men focust op hoeveel men kan besparen door mensen hun waardigheid af te nemen, zou men beter inzetten op het effectief creëren van meer jobs, zodat werklozen ook effectief aan de slag kunnen.

Studiedag 'Detachering: sociale dumping of recht op werk?'

Heeft het vrij verkeer van personen, goederen diensten ook gevolgen op de arbeid- en loonsvoorwaarden? Worden bestaande regels op het vlak van arbeidsrecht, sociale zekerheid of belastingen wel afdoende gerespecteerd? Voldoet de bestaande Europese reglementering? Wat houdt detachering in? Is 'detachering' een reguliere vorm van tewerkstelling of leidt detachering automatisch tot sociale dumping? Deze studiedag geeft een antwoord op deze vragen aan de hand van een aantal concrete cases en juridische toelichtingen.

Diverse Belgische en Nederlandse sprekers vanuit het beleid, vakbonden, werkgevers en sociale inspecties leveren een bijdrage.

PRAKTISCH

Vrijdag 9 mei 2014
Van 9.30 tot 16u in het ACW-vergadercentrum 'De Stroming', Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen.

Deelname is gratis mits inschrijving via www.werkenoverdegrens.eu.
Organisatie: Interregionale Vakbondsraad IVR Schelde-Kempens.

Indexgegevens

april 2014	Het indexcijfer van de consumptieprijzen (basis 2013)	Gezondheidsindex (basis 2013)
cijfer van de maand	100,41	100,44
4-maandelijks gemiddelde	100,57	100,65

De consumptieprijsindex is in april met 0,31 punt of 0,31% gedaald t.o.v. maart 2014. De inflatie op jaarbasis bedraagt 0,62%. De spilindex voor de aanpassing van sociale uitkeringen en ambtenarenlonen is niet overschreden (de spilindex bedraagt 101,02).

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

delta lloyd BANK Socialistische Mutualiteiten P&V

Waterloos
Printing. Naturally.

Waterloos en ecologisch gedrukt bij Eco Print Center

@VlaamsABVV

Volg het ABVV op Twitter

[vakbondABVV](https://www.facebook.com/vakbondABVV)

Volg het ABVV op Facebook

■ DE ONZEKERE TOEKOMST VAN DE DIENSTENCHEQUES

Overleeft jouw poetsvrouw de verkiezingen?

De verkiezingen van 25 mei zijn uitermate belangrijk voor de toekomst van de dienstencheques. Na die verkiezingen zullen Vlaanderen, Brussel en Wallonië elk apart bevoegd worden voor de sector. Niet onbelangrijk als je weet dat er intussen 150.000 mensen in het stelsel werken. En toch is er op heel wat vragen nog geen antwoord. Zullen de gewesten zo bijvoorbeeld voldoende middelen op tafel blijven leggen om de dienstencheques te behouden? Kortom, overleeft jouw poetsvrouw de verkiezingen wel?

Voor de Algemene Centrale van het ABVV is het duidelijk dat de dienstencheques integraal moeten behouden blijven. Meer dan dat trouwens, het is hoog tijd dat de loon- en arbeidsvoorwaarden aanzienlijk verbeterd worden. Over die twee punten zal er een actie gevoerd worden op 13 mei aan tal van treinstations.

WERKZEKERHEID

Voor Werner Van Heetvelde, de federale secretaris die zich met de dienstencheques bezighoudt, is het onaanvaardbaar dat 150.000 werknemers en werknemers geen zekerheid hebben over hun toekomst, en dat ook het miljoen gebruikers van dienstencheques niet weten wat er zal gebeuren. “Het is essentieel dat de sector blijft bestaan, de gewesten zullen moeten instaan voor de financiering van de dienstencheques, zoals de federale overheid dat tot nu toe doet. Het systeem afschaffen is natuurlijk uitgesloten, geen enkele politicus gaat 150.000 jobs schrap-

pen. Maar de vraag is wel of de gewesten de stijgende kosten gaan opvangen, en hoe ze dat zullen doen.

BETERE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Maar daar blijft het niet bij. Het is ook hoog tijd dat de loon- en arbeidsvoorwaarden in de dienstencheques verbeterd worden, zegt Werner Van Heetvelde. “De lonen zijn verre van goed genoeg voor het moeilijke en zware werk dat moet gedaan worden. Lees er de getuigenissen van de vier werknemers hier verder maar op na, dat zegt genoeg. Als je in de toekomst nog nieuwe werknemers wilt vinden ga je daar toch iets aan moeten doen. Het ergste is dat de dienstenchequebedrijven die ondanks alles toch wat aan de lonen sleutelen en inspanningen doen voor vorming, omkadering en begeleiding, daar helemaal niet voor beloond worden. Met als gevolg dat ze makkelijk kopje onder gaan. Wij vinden dat bedrij-

ven die zorgen voor hun werknemers recht hebben op meer subsidies. Zij verdienen een extraatje. Dat komt iedereen ten goede, ook de klanten.”

Er is onzekerheid en ongerustheid bij de dienstencheques, zoveel is duidelijk. Denk eraan als je hulp in



huis krijgt om te poetsen of te strijken, geef je steun aan de actie van 13 mei aan de treinstations, en

denk ook aan de dienstencheques in het stemhokje, op 25 mei.

WERKNEEMSTERS VERTELLEN ZELF OVER HUN WERK IN DE DIENSTENCHEQUES

Wij hebben ook recht op respect

Régine, Rita, Linda en Corine, vier vrouwen die in de dienstencheques werken doen ons hun verhaal. Ze hebben geen makkelijke job, in een jonge sector waar de vakbond nog heel veel werk heeft om rechten af te dwingen. Er werken hier ook voornamelijk vrouwen, meestal met deeltijdse opdrachten. Maar ook al is het niet allemaal koek en ei, onze vier getuigen zijn best fier op hun werk, ook op het werk dat ze als vakbondsafgevaardigde verzetten.

Na een onderbreking om de kinderen groot te brengen wilde Rita weer aan de slag en noodgedwongen kwam ze in de dienstencheques terecht. “In het begin wilde in voltijs werken, maar dat is fysiek gewoon niet te doen”, zo vertelt ze. Je maakt trouwens wel een en ander mee. De gierige klant die haar zelfs geen glas water gunt, of de nukkige vrouw die als ‘Mevrouw’ wil aangesproken worden, er zijn wel meer van die verhalen. “Gelukkig, als bij ons iemand moeilijkheden krijgt met een klant, stuurt ons bedrijf meteen iemand anders. En

als het drie keer slecht afloopt, stoppen we er gewoon mee.”

We zijn er niet voor om het even wat

Vanwege dat soort toestanden vindt Régine het zo belangrijk als vakbondsdelegee om nieuwkomers goed op te vangen. “Er werken bij ons mensen van tal van nationaliteiten en niet iedereen heeft de taal goed onder de knie. Ik vind het mijn plicht iedereen terzijde te staan. Er zijn soms klanten die echt onmogelijke dingen vragen. Dat kan natuurlijk niet, wij zijn er niet voor om het even welke taak. In zulke gevallen zeggen wij, weiger dat te doen. Wij hebben recht op respect.” Corine vindt van haar werk dat het maar weinig voldoening geeft. Ze vindt het opvallend dat er zoveel alleenstaande vrouwen met kinderen in de sector werken. Er is bijzonder weinig contact tussen de collega’s, men praat niet met elkaar. En in ieder geval is het altijd onzekerheid troef, je weet nooit wat er morgen zal gebeuren, zeker nu de dienstencheques door de staats-hervorming naar de gewesten worden overgeheveld.”

Lage lonen, wankel werk

En dan is er nog Linda die de indruk heeft alsmar meer te moeten optreden als tussenpersoon tussen de bedrijfsleiding en de werknemers. “Mijn collega’s zijn bang voor de baas, ze zijn vooral bang hun job te verliezen. Ze komen mij erover vertellen, maar ze willen het stil houden. Dat maakt het natuurlijk moeilijk om te reageren als iets misloopt. Ik zeg hen natuurlijk dat ze lid moeten worden van de vakbond, maar dan krijg ik wel eens meer te horen dat je met 10 euro lidmaatschap ook 5 broden kunt kopen. Het geeft aan hoe laag de lonen wel zijn, en hoe wankel het werk wel is in de dienstencheques.”

Inderdaad, het is niet altijd makkelijk in de sector van de dienstencheques. Langs de ene kant een werkgever, langs de andere kant klanten, stel iedereen maar tevreden. En toch is het algemeen bekend dat de poetsvrouwen fier zijn over hun werk. Ze doen alles om je huis als nieuw te doen blinken. Denk daar misschien ook aan wanneer je op 25 mei naar de stembus gaat.



■ Werken in de dienstencheques is niet altijd makkelijk. Sommige klanten denken om het even wat te mogen vragen. Niets in minder waar. Dienstenchequewerknemers hebben ook recht op respect.

■ HET MAATWERKDECREET

Dezelfde regels voor beschutte en sociale werkplaatsen

Beschutte en sociale werkplaatsen geven in Vlaanderen werk aan mensen die geen kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Het gaat over personen met een handicap of mensen die al lang inactief en kortgeschoold zijn. Ze zijn vandaag met 20.000, in 200 werkplaatsen. Er komt nu een eengemaakte regelgeving, onder de naam Maatwerk.

Werkplaatsen krijgen subsidies van de Vlaamse regering om mensen uit de doelgroepen aan te werven. Die moeten het verlies aan rendement dekken. Maar tot

voor kort hadden beschutte en sociale werkplaatsen een aparte regelgeving en subsidiëring. Bovendien was niet alles in overeenstemming met de Europese afspraken.

De Vlaamse regering heeft werk gemaakt van een eengemaakte regelgeving: het maatwerkdecreet zal vanaf 2015 van kracht zijn. En dat is een goede zaak. Voor de vakbond moet dit de toekomst van de werkplaatsen en de jobs veiligstellen. Het is ook een kans om fouten in de huidige regelgeving recht te trekken.

Onze vakbond heeft mee gesleuteld aan het Maatwerkdecreet. Op die manier bekwamen we dat er gezorgd wordt voor voldoende begeleiding en voor een betere subsidiëring daarvan. Daarnaast bekwamen we ook een goede regelgeving over enclave-werk, de opdrachten op externe plaatsen.

De werkgevers zijn niet echt gerust in dit nieuwe decreet. Begrijpelijk, al is er geen reden tot paniek. Zij vrezen dat de tewerkstelling van de zwaksten in het gedrang komt. Maar niets wijst daarop. Voor de zwaksten blijven ze meer subsidies krijgen.

De eerste jaren is er ook de garantie dat geen enkele werkplaats subsidies zal verliezen. In totaal worden er voor de sector zelfs enkele miljoenen extra uitgetrokken.

De volgende stap is de gelijkschakeling van de loon- en arbeidsvoorwaarden. Nu zijn er nog verschillende afspraken in de beschutte en de sociale werkplaatsen. Voor ons is het duidelijk dat niemand erop achteruit mag gaan. We houden de zaak in het oog. Als het Maatwerkdecreet ontspoort zullen we zeker aan de alarmbel trekken, maar nu geven we het alle kans op slagen.



UBER – wolf in schapenvacht

UBER stelt zich graag voor als een modern en hip bedrijf, dat taxidiensten op maat aanbiedt. Zonder veel poespas. En goedkoper. Maar hoe zit dat nu eigenlijk? Wie wordt hier echt beter van?

UBER werd in 2009 opgericht in San Francisco en is de nieuwste hype in de financiële wereld: heel wat grote bedrijven en investeringsfondsen pompten vorig jaar honderden miljoenen dollars in het bedrijf. Google alleen al investeerde 258 miljoen dollar. UBER heeft de ambitie om wereldwijd haar diensten aan te bieden, en ontziet hierbij niets of niemand. Sinds kort is UBER ook in Brussel actief.

HOE WERKT HET?

UBER ontwikkelde een app (een app is een softwareprogramma dat werkt op mobiele telefoons) waarmee je een taxi kan bestellen. Je “bestelt” een taxi vanop je telefoon, en de dichtstbijzijnde auto komt naar je toe. De klant betaalt

aan UBER, met zijn credit card. De chauffeur is geen werknemer van UBER, en de taxi die je bestelde is ook al niet van UBER. Want de chauffeurs gebruiken hun eigen auto. UBER is dus enkel een moderne en hippe tussenpersoon.

IEDEREEN UBER-CHAUFFEUR!

Als je een auto hebt, en je wilt ook als UBER-chauffeur werken, dan kan je je aanmelden, ook via een app. UBER doet geen onderzoek naar de geschiktheid van de chauffeur: gelijk welke psychopaat kan bij UBER chauffeur worden. Het interesseert UBER ook niet of de chauffeur wel medisch geschikt is. Gekeurd of verzekerd voertuig? Geen interesse, enkel de kassa telt. Wordt de nieuwe chauffeur opgeleid? Neen, natuurlijk niet.

Het is trouwens zijn auto, waarmee hij “taxichauffeur” speelt. Het kan UBER niet schelen als zijn auto niet (meer) gekeurd of verzekerd is. Alle risico's zijn voor de chauffeur. En uiteindelijk voor de klant dus, die modern en hip is want hij gebruikt UBER ...

IS UBER AANSPRAKELIJK?

Als er een probleem opduikt, wast UBER zijn handen in onschuld! Want de chauffeur is immers geen werknemer, en de auto is ook al helemaal niet van UBER. In december 2013 kwam in San Francisco een zevenjarig meisje om het leven in een ongeval waarin een UBER-auto betrokken was. UBER ontkent nog steeds iedere verantwoordelijkheid. Dat is dus het ware gelaat van deze nieuwe taxi-service ...

DE JUISTE PRIJS?

De prijs wordt berekend door een computerprogramma. Een programma dat vreemde kuren kent. Want de prijs voor hetzelfde traject stijgt enorm als er veel vraag is naar taxidiensten. Bijvoorbeeld als het regent of stormt, of bij evenementen waar veel mensen tegelijk een taxi willen nemen. Wordt de gebruiker hier beter van? Niet dus. Daar gaat het hippe “vrijbuitersimago”... Want de reguliere taxidiensten hanteren vaste tarieven, hebben opgeleide chauffeurs in dienst, die rijden met echte taxi's die verzekerd en gekeurd zijn. Trouwens, in de Verenigde Staten voeren ex-chauffeurs actie tegen UBER omdat de fooien die ze kregen van klanten niet volledig werden doorgestort.

WEG MET DE WET!

In tientallen steden wereldwijd kreeg UBER rechtszaken aan zijn broek omdat het de wetgeving inzake taxidiensten niet respecteert. Zo ook in Brussel. Alhoewel UBER in Brussel duidelijk taxidien-



■ Binnenkort geen taxi's meer aan het Brusselse Zuidstation?

sten aanbiedt, profileert het zich als een bedrijf dat aan ‘auto delen’ doet. Dit enkel en alleen om de wetgeving te omzeilen. Want er is een strikte regelgeving voor taxibedrijven. UBER bespeelt met succes de publieke opinie als “underdog” die gestraft wordt omdat men tegen vernieuwing is.

De Brusselse Rechtbank van Koophandel oordeelde dat UBER ingaat tegen de eerlijke marktpraktijken, en legde een activiteitenverbod op. Er zal een dwangsom van 10.000 euro per overtreding opgelegd worden. UBER liet onmiddellijk weten toch verder te zullen gaan. Dit op risico van de chauffeur, want UBER wil niet bevestigen dat het de boete van 10.000 euro zal betalen. Die is dus voor de chauffeur.

Een paar dagen na de uitspraak van de Brusselse rechtbank, werd UBER ook in Berlijn verboden, omdat zij ook daar de wetgeving voor taxibedrijven aan hun laars lapten. Als dat niet modern en hip is ...

SOCIALE DUMPING

Europees Commissaris Neelie Kroes, bevoegd voor digitale innovatie, reageerde furieus op de uitspraak van de rechtbank. Zij is van oordeel dat hiermee de ontwikkeling op het vlak van gebruik van informatica gefnuikt wordt. Maar is dat wel zo? Er zijn al heel wat taxibedrijven die ook werken met apps, of waar je via internet een taxi kan bestellen. Daar draait het dus helemaal niet om.

De chauffeurs van de echte taxibedrijven zijn de echte slachtoffers van UBER. De UBER-chauffeur doet dit als bijverdienste, zonder enige vakkennis, waardoor de veiligheid in het gedrang komt. En de reguliere taxisector staat in het hoekje waar de klappen vallen. Dus de echte taxichauffeurs! Hun job wordt bedreigd door zij die hip en modern zijn, maar niet willen weten welke verpletterende verantwoordelijkheid ze dragen.

Denk dus na als je nog eens taxi neemt, want modern en hip zijn kan zware gevolgen hebben.



■ In december 2013 kwam in San Francisco een zevenjarig meisje om het leven in een ongeval waarin een UBER-auto betrokken was. UBER ontkent nog steeds iedere verantwoordelijkheid.

Nieuwe wetsvoorstellen tegen sociale dumping in de transportsector!

Woensdag 16 april werd er bij transportbedrijf S'Jegers in Laakdal actie gevoerd om de sociale dumping en de oneerlijke concurrentie in de transportsector aan te kaarten. Buitenlandse arbeiders werken in België soms aan 3 euro per uur en leven in hun vrachtwagen of containers. “Een soort van moderne slavernij en uitbuiting van mensen”, zeggen minister van Werk Monica De Coninck en Kamerleden Karin Temmerman en David Geerts.

“Het wordt als Belgisch transportbedrijf steeds moeilijker om te concurreren met concurrenten die werken met goedkope, buitenlandse chauffeurs”, stelt Peter Boets van het transportbedrijf S'Jegers. “Zij betalen hun chauffeurs een hongerloon uit en betalen nauwelijks sociale bijdragen.”

Carine Dierckx van BTB Antwerpen erkent die tendens. Zij maakt zich ernstige zorgen over de gevolgen voor de werkgelegenheid: “Zo worden correct werkende werkgevers uit de markt geprijsd. In ons land zijn er al meer dan 4.000

banen verloren in de transportsector door sociale dumping”.

Tijdens deze actie kondigden David Geerts en Karin Temmerman aan dat ze twee wetsvoorstellen in de Federale Kamer hebben ingediend. Het eerste wetsvoorstel voert een verplichting om de vrachtbrieven één maand bij te houden in een register om zo sociale dumping in de transportsector beter aan te pakken. “Zo kunnen de inspectiediensten het traject van de vrachtwagen echt reconstrueren en dus ook veel beter de cabotagereguleer controleren. Het voorstel voert ook

boetes in voor het niet of niet correct bijhouden van deze vrachtbrieven.”, stelt Karin Temmerman.

Met het tweede voorstel beogen zij een kordater optreden tegen tachograaf fraude. “Het voorstel verhoogt drastisch de boete. Het voorstel trekt ook de mogelijke gevangenisstraf op en voert de mogelijkheid in voor de rechter om een rijverbod op te leggen aan diegene die de fraude organiseert. Vaak worden de chauffeurs daartoe onder druk gezet door hun overste en daarom moet de rechter het rijverbod ook aan die overste kunnen opleggen”, legt David Geerts uit. Karin Temmerman vult aan: “Het is dringend nodig om de tachograaf fraude doeltreffender en harder te bestrijden. Het negeren van de rij- en rusttijden zorgt niet alleen voor gezondheidsproblemen voor de chauffeurs, maar is vooral een gevaar voor de verkeersveiligheid”.



■ Monica De Coninck, Karin Temmerman en David Geerts op bezoek bij Transport S' Jegers

■ ENQUÊTE ARBEIDSORGANISATIE

28 april?

28 april is de internationale dag voor veiligheid en gezondheid op het werk. Het initiatief voor deze herdenkingsdag werd in 1996 genomen door het toenmalig Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen (IVVV, vandaag het IVV). Het is niet zozeer de bedoeling de dodelijke arbeidsslachtoffers alleen maar te betreuren, maar vooral vermijden dat er nieuwe slachtoffers vallen.

En er is werk aan de winkel. Elk jaar zijn er wereldwijd zo'n 270 miljoen werknemers het slachtoffer van een arbeidsongeval en worden er nog eens 160 miljoen het slachtoffer van een beroepsziekte. Elk jaar sterven 2 miljoen mannen en vrouwen aan de gevolgen hiervan. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) schat de kostprijs ervan op 4% van het mondiale BBP. In België (cijfers fonds voor arbeidsongevallen - FAO 2012) vielen er 114 dodelijke slachtoffers, waarvan 67 tengevolge van een arbeidsongeval en 47 op de weg van en naar het werk.

Maar levens redden volstaat niet. 28 april biedt de gelegenheid om zich te buigen over de arbeidsvoorwaarden, over het verband tussen werk en gezondheid. Ook hier zijn de vaststellingen niet goed. De zaken komen niet zomaar terug in orde, of de oorzaak nu de crisis is of de globalisering van de economie. Dit blijkt duidelijk uit onze enquête 'Modern Times'. De analyse van de resultaten toont aan dat arbeid intensiever wordt, zo erg zelfs dat de situatie doet denken aan de film 'Modern Times' met Charlie Chaplin in de hoofdrol.

De enquête

De enquête werd van 10 maart tot 3 april (aan de hand van een vragenlijst opgesteld door onze studiedienst) bij 4.947 personen (geldige antwoorden) uitgevoerd via onze site en onze syndicale netwerken. Op de 15 vragen peilden er 7 naar het socio-economisch profiel van de respondenten, terwijl de 8 andere het hadden over de arbeidsorganisatie, de eventuele gevolgen ervan voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid, evenals mogelijke oplossingen of gewenste verbeteringen of optimaliserings mbt. de arbeidsorganisatie en de sociale dialoog op het bedrijf.

> DE RESULTATEN

Slechts 53% heeft een nine-to-five-job

Niet iedereen heeft een baan met regelmatige uren: dit is bij slechts 53% van de respondenten het geval. De overige 47% werken allen in een of andere flexibele arbeidsvorm: in een onderbroken uurrooster, in ploegen of in weekends.

Naast de flexibele arbeidsvormen, verricht 13% van de respondenten nachtarbeid (waaronder 1/3 vrouwen). Terwijl wetenschappelijke studies bewijzen dat werk in ploegendienst, nachtwerk (met kunstlicht), glijdende uurroosters oorzaak zijn van diverse gezondheidsproblemen: slaapstoornissen, verminderde waakzaamheid (vermindering van de diepe slaap en de REM-slaap), spijsverteringsstoornissen en hart- en vaatziekten. Nachtwerk zou ons 24-uurritme verstoren, wat hormonale en stofwisselingsstoornissen veroorzaakt. Het menselijk lichaam moet telkens weer een evenwicht zoeken tussen de nachtelijke activiteit en het sociale en familiale leven overdag'. Statistisch gezien is het moeilijker om de langetermijngevolgen van nachtwerk en/of wisselende uurroosters in verband te brengen met bepaalde pathologieën (zoals kankeraandoeningen) dan de kortetermijngevolgen.

Hoe is het werk in je bedrijf georganiseerd? (meerdere antwoorden zijn mogelijk)	
Type werk	
Dagwerk, van maandag tot vrijdag, (met of zonder telewerk)	52,7%
Ploegenarbeid	25,5%
Weekendwerk	20,8%
Onderbroken uurrooster	8,1%
Telewerk	6,2%
Andere	8,7%

1 Simon C. Weibel L. Brandenberger G. Altérations hormonales et métaboliques lors du travail en horaires décalés. Cahiers de nutrition et de diététique. Volume 40, 3, 2005. Pp 154-160.
Costa G. Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions. Safety Health Work 2010, 1. Pp 112-1233.



Modern times, een remake?

De grappige scènes uit de film zijn onvergetelijk: we zien Chaplin, de eeuwige zwerver, aan een lopende band, steeds opnieuw dezelfde schroeven aandraaien. De film 'Moderne Times' dateert van 1936. Vandaag, 78 jaar later, ondergaan we er een remake van ... niet op het witte doek, maar wel in de kantoren en fabrieken. En we kunnen er helemaal niet om lachen. Het 'fordisme', een intensieve arbeidsorganisatie met bandwerk in de automobielnijverheid, duikt vandaag zowat in alle sectoren opnieuw op, terwijl wij dachten dat dit model tot het verleden behoorde.

De mens kan (voorlopig) nog niet door machines vervangen worden, maar de mens moet wel machine worden. Minder kosten, minder personeel, maar evenveel werk; steeds hogere doelstellingen; just-in-time; arbeidsritme bepaald door een machine of software; uithoudingsvermogen en arbeidstijd maximaal 'benutten'; controle, evaluatie (zelfs van op afstand)... zonder bij dit alles de houding van het patronaat te vergeten dat de loonkost wil drukken, of ook de politieke wil om de uitgaven in de openbare sector te vermindere

Nieuwe technologieën worden aangewend om de druk op de werknemers op te drijven, terwijl je toch kon verwachten dat die het werk zouden verlichten.

De enquête die wij oorspronkelijk bij onze leden wilden voeren, maar die ook door een ruimer publiek beantwoordt werd, bewijst het: een baan is een privilege in de ogen van wie er geen heeft, maar het is vaak afzien, onhoudbaar op termijn – terwijl er op hetzelfde ogenblik duchtig over langer werken gediscussieerd wordt.

Wanneer de snelheidsregelaar ontspoot

Zo'n 2/3 van de werknemers heeft weinig of geen vat op de arbeidsorganisatie. Het zou logisch kunnen lijken dat alleen de hiërarchie het fabricageproces en de arbeidsorganisatie in de industrie of de dienstensector bepaalt. Dit zou echter neerkomen op het miskennen van de rol die onze overlegorganen (OR, CPBW) in de bedrijven spelen – overleg over deze materie behoort namelijk tot hun opdracht.

Wie op zijn eigen arbeidsorganisatie zeggen schap noch impact heeft, kan niet anders dan beperkingen en eisen aanvaarden die soms veraf blijken te staan van de realiteit op de werkvloer, die losstaan van het bestaande personeelsbestand en soms zelfs van de fysieke capaciteit van de individuele werknemer – wat leidt tot werkoverlast en uiteindelijk ook tot stress, zeker wanneer je zelf over geen enkele speelruimte beschikt. Bij de respondenten zegt 47,4% dat ze weinig of geen mogelijkheid hebben om zelf aanpassingen aan te brengen aan hun arbeidsritme en/of werkvolume. Die werknemers zijn in zekere zin de Charlie Chaplins uit 'Modern Times'.

Ongeveer 2/3 van de werknemers (61,8%) heeft niet de mogelijkheid om de eigen arbeidsorganisatie aan te passen, zelfs niet om de werklust te verminderen bij lichamelijke of mentale problemen. En in 25% van de gevallen heeft zelfs de directe chef niet de nodige bevoegdheid om de arbeidsorganisatie te wijzigen.

Slechts 15,9% kan het eigen werkritme aanpassen bij overlast. Bij 18,2% is een aanpassing van het uurrooster mogelijk, maar dit hangt af van het statuut.

Hoe wordt je dagelijks arbeidsritme/arbeidsvolume bepaald?	
Globaal genomen kan ik zelf mijn arbeidsorganisatie bepalen	37,5%
Wordt hoofdzakelijk door de hiërarchische lijn bepaald	48,4%
Wordt hoofdzakelijk bepaald door personen extern aan het bedrijf	6,5%
Wordt hoofdzakelijk bepaald door een machine, een gestandaardiseerde prestatiecalculator, een vooraf voor alle bedrijven uit de groep bepaald schema (business model) of door een geïnformatiseerd systeem	7,6%
Heb je de mogelijkheid om zelf aanpassingen aan te brengen?	
Systematisch	8,9%
Soms	43,6%
Moeilijk	33,6%
Nooit	13,8%
Heb je, bij lichamelijke of mentale vermoeidheid, de mogelijkheid om je arbeidsorganisatie aan te passen? (meerdere antwoorden zijn mogelijk)	
Nee (alleen de 'nee' werd aangevinkt)	61,8%
Ja, aanpassen uurrooster	18,2%
Ja, verminderen dagelijkse werklust	9,7%
Ja, aanpassen taken	15,9%
Ja, aanpassen machine, berekening, schema, software aan uw fysieke capaciteiten	1,3%
Andere	5,4%

- Kaderleden en bedienden (in eenzelfde categorie ondergebracht) hebben iets meer speelruimte dan arbeiders:

 - 21,5% van de bedienden en kaderleden kunnen hun uurrooster aanpassen, tegen 10,9% van de arbeiders.
- 10,1% van de bedienden en de kaderleden kunnen zelf hun werklust verminderen, tegen 8,1% van de arbeiders.
 - 16,2% van de bedienden en de kaderleden kunnen hun taak aanpassen, tegen 14,2% van de arbeiders.

■ ENQUÊTE ARBEIDSORGANISATIE

GEZONDHEID

Opgepast voor ‘motorpech’

Tja, als een mens moet draaien als een machine, dan bestaat het risico op oververhitting en motorpech...

De respondenten die ja antwoordden en dus van mening zijn dat de manier waarop de werkgever momenteel het werk organiseert, gevolgen kan hebben op de lichamelijke of de mentale gezondheid van de werknemers, hadden bij de volgende vraag de keuzemogelijkheid bij het aanduiden van een of meer gevolgen.

Het was dan ook geen verrassing dat stress en burn-out aangeduid werden als de belangrijkste risico's voor de gezondheid, alle andere risico's vloeien hier eigenlijk uit voort.

Denk je dat de manier waarop je werkgever momenteel het werk organiseert gevolgen kan hebben op de lichamelijke of de mentale gezondheid van dewerknemers?	
Nee	11,7%
Misschien	29,3%
Ja	59%
Denk je dat de manier waarop je werkgever momenteel het werk organiseert gevolgen kan hebben op de lichamelijke of de mentale gezondheid van dewerknemers?	
Stress	91,5%
Burn-out	62,8%
Slaapstoornissen	51,4%
Absenteïsme	48,4%
Prikkelbaarheid	48,1%
Depressie	44,5%
Hoofdpijn, migraine	44%
Présentéisme (= ziek komen werken)	42,6%
Maag- en darmklachten	30,9%
Zelf ontslag aanbieden	29,3%
Repetitieve overbelastingletsels	27,4%
Relatieproblemen	25,2%
Gebruik pijnstillers	24,7%
Morele pesterijen	21,8%
Gebruik kalmeermiddelen	21,4%
Alcoholconsumptie	14,7%
Hart- en vaatziekten	14,5%
(Echt)scheiding	9,8%
Gezichtsstoornissen	9,5%
Huidziekten	8,3%
Seksuele problemen	5%
Zelfmoordneigingen	4,6%
Geweld	2,9%
Andere	2,8%
Seksuele problemen	1,1%

Niet houdbaar tot 65 jaar

Op de vraag “Voel je je lichamelijk en/of mentaal in staat om je huidige functie tot 65 jaar te blijven uitoefenen?” denkt slechts een minderheid dat ze het tot die leeftijd kan uithouden. Het valt wel op dat zelfs bij de regelmatige uurroosters 69% denkt het niet tot aan de pensioenleeftijd te kunnen volhouden.

Deze indruk is natuurlijk sterker in de sectoren waar het werk a priori zwaarder is. Onder de sectoren die het sterkst vertegenwoordigd zijn in ons staal, is het percentage werknemers dat van mening is dat ze het lichamelijk en/of mentaal in hun huidige functie niet kunnen uithouden tot 65 jaar, het hoogst in de industrie en in de sector van de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening.

Aanwerven a.u.b!

Voor werknemers die met het probleem te maken hebben, is aanwerven de meest voor de hand liggende oplossing. Pas daarna komen kwesties mbt de organisatie aan bod, met verschillen al naargelang de sector.

Er wordt voorrang gegeven aan een uitbreiding van het personeelsbestand in de automobielsector, de overheidsinstellingen, de menselijke gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening en andere dienstverlenende activiteiten. Terwijl de bouwsector, de sector informatie & communicatie, de sector financiële activiteiten en verzekeringen vooral duidelijke en haalbare doelstellingen wenst.

Voel je je lichamelijk en/of mentaal in staat om je huidige functie tot 65 jaar te blijven uitoefenen? ?	
Type werk	Nee (73,8%)
Dagwerk, van maandag tot vrijdag, (met of zonder telewerk)	69,1%
Telewerk	62,4%
Oproepwerk	76,5%
Onderbroken uurrooster	79,3%
Weekendwerk	79,4%
Nachtwerk	79,6%
Ploegenarbeid	80,4%

Voelt zich lichamelijk en/of mentaal niet in staat om de huidige functie tot 65 jaar te blijven uitoefenen – uitsplitsing volgens sector				
Industrie	Transport en opslag	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	Overheidsinstellingen	Andere dienstverlenende activiteiten
79,97%	72,17%	74,31%	68,55%	65,53%

Wat zou er, volgens jou, moeten veranderen om de arbeidsorganisatie in je bedrijf te verbeteren? (meerdere antwoorden zijn mogelijk)	
Aantal medewerkers verhogen	42%
De arbeidsorganisatie grondig herzien om rekening te houden met de menselijke factor	40,6%
Duidelijke en haalbare doelstellingen bepalen	39%
Menselijke contacten op het bedrijf verbeteren	36,1%
Het werk zinvoller maken	31,6%
Arbeidsritme verminderen	30,3%
Hoeveelheid werk verminderen	28,9%
Prioriteiten stellen	26,8%
Arbeidstijd verminderen	21,1%
Arbeidsomgeving herzien	20,9%
De vakbonden op het bedrijf vragen om de arbeidsorganisatie aan te kaarten	19%
Uurroosters aanpassen	17,5%
Becijferde doelstellingen verminderen/verlagen	17%
Telewerk invoeren	12,5%
Becijferde doelstellingen afschaffen	8,5%
Een werknemersvertegenwoordiging oprichten	7,3%
Andere	8,7%

Monoloog versus sociale dialoog

Vermits de werkgever de lakens uitdeelt, verwachten de werknemers van hem dat hij bij het organiseren van het werk rekening houdt met het welzijn (veiligheid en gezondheid op het werk) van zijn werknemers. De arbeidsorganisatie moet trouwens het voorwerp uitmaken van het sociaal overleg binnen het bedrijf... Maar blijkbaar lukt dit overleg niet altijd overal even goed. Ofwel is er geen vakbondsafvaardiging op het bedrijf, ofwel wil de werkgever gewoon niet discussiëren, ofwel is er geen goede informatiedoorstroming.

Probleem ?	
Er is geen vakbond op het bedrijf	13,2%
De werkgever wil niet discussiëren	23,2%
De kwestie werd nog niet aangehaald	23,7%
Ik weet het niet	39,9%

Daar waar er wel met de vakbondsafvaardiging gediscussieerd werd, geeft de sociale dialoog goede resultaten, ook al worden de verbintenissen niet altijd nageleefd.

Indien ja, wat was het resultaat?	
Er kwamen daadwerkelijk positieve veranderingen	11,8%
De Ondernemingsraad (OR) of het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) besloot een werkgroep op te richten om erover te discussiëren	20,6%
Er werden maatregelen getroffen, er is een evaluatie voorzien (je kent de timing)	11,1%
Er werden maatregelen getroffen, de arbeidsomstandigheden verbeterden in het begin, maar dit heeft niet lang geduurd	26,7%
Ik weet het niet	29,8%

Een mens is geen machine

De Europese enquêtes over de arbeidsvoorwaarden van de Dublin Foundation komen tot de vaststelling dat de arbeidsdruk sinds 1995 alleen maar is blijven stijgen. Onze enquête bevestigt dit, maar wijst ook op de onderliggende mechanismen die dit veroorzaken.

Stress op het werk is een negatief antwoord van het menselijk lichaam op een situatie waarbij de werknemer in de onmogelijkheid verkeert om zijn capaciteiten en/of competenties in overeenstemming te brengen met de verwachtingen/doelstellingen die de werkgever oplegt.

De eisen nemen niet af, integendeel. Bovendien zet de winsthonger in de privébedrijven (en de drang om uitgaven in te krimpen in openbare sector) ertoe aan om het personeelsbestand niet te vergroten, zelfs te verminderen, om de productiviteit van het personeel te verhogen, vooral daar waar mechanisering of automatisering niet mogelijk is. En de druk is des te groter wanneer de verplichtingen niet binnen het bedrijf bepaald worden, maar van buitenaf opgelegd worden – ofwel onder druk van de klanten, ofwel via ‘business models’ die van bovenaf opgelegd worden of voorbereid werden door onderaannemers gespecialiseerd in arbeidsorganisatie of ook nog bepaald worden door informaticastelsels (die alleen maar een mathematische logica kennen en de menselijke factor verwaarlozen).

2 op 3 werknemers hebben gewoon de mogelijkheid niet om hun werkritme of arbeidsorganisatie aan te passen in functie van hun lichamelijke en/of mentale capaciteiten – wat zich dan uit in een gevoel van onbehagen op het werk met gevolgen voor de gezondheid. De cijfers spreken voor zich: 91,5% van de respondenten geven stress en zelfs burn-out (62,8%) op als risico. Slaapstoornissen (51,4%) en prikkelbaarheid (48,1%) worden vaak aangeduid. Wat niet betekent dat er geen enkel fysiek probleem aangeduid wordt: ‘maag- en darmklachten’ (30,9%), ‘repetitieve overbelastingletsels’ (27,4%) en ‘hart- en vaatziekten’ (14,5%) behoren tot de top 3. En we kunnen veronderstellen dat er een verband bestaat tussen, aan de ene kant, psychische problemen en, aan de andere kant, maag- en darmklachten en hart- en vaatziekten. Het oorzakelijk verband tussen stress en repetitieve overbelastingletsels is bovendien algemeen erkend. Naast de fundamentele vraag mbt. de gezondheid van de werknemers, roepen deze evoluties ook 2 maatschappelijke vragen op:

- Kunnen we zo maar aanvaarden dat de fysieke capaciteiten van de ene mens tot het uiterste toe (of zelfs verder) opgebrand worden, terwijl de andere mens inactief moet toekijken, bij gebrek aan werk?
- Voor wie en voor wat worden al die goederen en diensten geproduceerd wanneer (met de productiviteit als voorwendsel) de mens door een machine vervangen wordt en van werk – dus van inkomen - beroofd wordt, waardoor hij die goederen en diensten niet kan kopen?

> TRANSPORT

Vliegensvlug sleuren met koffers



Olivier Dufrasne is bagagist te Zaventem: een beroep waarbij snelheid, hersenen en spieren vereist zijn.

We staan er nauwelijks bij stil, maar de volle koffers die we meenemen op vakantie moeten manueel in- en uit het vliegtuig geladen worden. Dat gebeurt met steeds minder mensen, in een steeds hoger tempo.

Olivier Dufrasne werkt sinds 1997 als bagagist, hij sorteert bagage en laadt vliegtuigen in en uit. Hij is afgevaardigde voor onze transportcentrale BTB bij Swissport, een van de bagage-afhandelaren op de luchthaven van Zaventem. Hij heeft nog de goeie tijd gekend van Sabena, toen -net zoals nu- 3,5 tot 5 ton bagage per vliegtuig versast moest worden, maar wel met ploegen van vijf man en met een gemiddelde rotatietijd (de tijd om het vliegtuig te lossen en te laden tussen aankomst en vertrek) van 50 minuten tot één uur per vliegtuig. De dispatching zorgde voor een evenwichtige spreiding van het werk over de ploegen in functie van de lading van de vliegtuigen. Dat was de goeie ouwe tijd.

ANDERHALVE TON VOOR 3 MAN

Toen de afhandeling geprivatiseerd werd en in handen van Flightcare kwam, werd eerst overgestapt naar ploegen van vier man (met een ploegchef), en later naar ploegen van drie man. Maar na een staking verkregen de arbeiders een barema waarbij het maximale gewicht bepaald werd op 30 - 35 ton bagage per dag, per ploeg van drie voor het lossen/laden met de hand, in plaats van de vijfmanploegen bij Sabena.

Uiteraard hielden de bagagisten dat niet lang vol. Ze moesten opnieuw actie voeren om een versoepeling van het arbeidsritme af te dwingen. Daarna werd het maximale gewicht per ploeg van drie man vastgelegd op anderhalve ton, met een extra bagagist per bijkomende halve ton en met een maximum van zes man.

GEEN KANS OM OP ADEM TE KOMEN

Dergelijke organisatie vergt een grotere flexibiliteit in de werkorganisatie omdat de ploegen elke 30 minuten wisselen, en dat de hele dag van 's morgens vijf uur tot 's avonds laat. Gevolg: het aantal deeltijdse werknemers nam explosief toe.

Door dit rotatiesysteem is er geen tijd meer om even op adem te komen, aangezien de ploegen aangevuld worden afhankelijk van de pieken in het vliegtuigverkeer. Ook de samenstelling van de ploegen is veranderd: diegenen die het vliegtuig moeten verplaatsen en de bestuurders van de laadtoestellen die niets met de afhandeling te maken hadden, moeten voortaan ook helpen laden en lossen. Die jobs, die minder zwaar waren en oudere werknemers de mogelijkheid boden om op het einde van hun carrière lichter werk te doen, bieden nu geen uitweg meer om aan de zwaarte van het beroep te ontsnappen. Er resten maar twee mogelijkheden meer: ziek worden of ontslag nemen.

En of het om een zwaar beroep gaat. "Het is een beetje zoals de mijnwerkers", zegt Olivier. "Wie in de bagageruimte zit moet op zijn knieën werken. Wie bij de ingang zit, moet -afhankelijk van de afstand- de valiezen doorgeven of doorgooien naar degene die achteraan in de laadruimte zit. Knieën en rug krijgen het ongemeen hard te verduren."

DE MAAT IS VOL

In 2012 namen de Zwitsers de plaats in van de Spanjaarden aan het hoofd van het bedrijf dat voortaan Swissport zou heten. Ze reorganiseerden het werk om hun winstmarge te vergroten. De ploegen werden tot twee man teruggebracht. De redenering? Als de bagageruimte vol raakt, heeft één man geen werk meer aangezien de bagageruimte achteraan al vol zit en de man bij de ingang de resterende koffers op de juiste plaats legt.

Swissport wilde nu ploegen van twee (op de band) + twee (in de bagageruimte) invoeren, om zo twee man te kunnen uitsparen en die naar een ander vliegtuig te sturen terwijl de resterende twee het werk afmaken. Dat was de reden van de spontane actie die in april 2013 uitbrak. Waarop de minister van Mobiliteit, Melchior Wathelet, met dwangsommen dreigde en klaar stond om de politie met honden en plasticen handboeien op de stakers af te sturen om de "gegijzelde" passagiers te "bevrijden" en de staking te breken. Bovendien dreigden luchtvaartmaatschappijen naar de concurrentie (Aviapartner) over te stappen en dreigde de directie van de luchthaven ermee een derde afhandelaar in te schakelen.

BESPAREN OP DE KAP VAN HET PERSONEEL

Na een staking van vijf dagen stapte men terug over naar het systeem van ploegen van drie man + extra's. Maar Swissport zag niet af van zijn besparingsplannen. De opleiding van de bagagisten werd ingekort van twee weken tot drie dagen. Maar om de veiligheid van de passagiers te verzekeren, moeten zij wel alle veiligheidsvoorschriften kennen m.b.t. het laden van producten naargelang de aard en de potentiële risico's ervan en m.b.t. de goede spreiding van de lading. Er werd ook bespaard op de 'recaps', de controleurs die moeten nagaan of de veiligheid en de evenwichtige spreiding van de lading in acht genomen wordt.

De dispatchers die de ploegen van het ene naar het andere vliegtuig sturen, hebben de kwalijke neiging om het sein dat het einde van het laden aangeeft, naar de zakcomputer van de ploegchefs door te sturen om hen erop te wijzen dat het laden al gedaan had moeten zijn en dat er al een ander vliegtuig staat te wachten.

Resultaat: steeds hogere werkdruk, steeds meer stress, 7% ziekteverzuim, steeds meer incidenten zoals laadtoestellen die botsen met vliegtuigen, met alle mogelijke gevolgen voor de veiligheid. Bovendien zullen de goedkope luchtvaartmaatschappijen met minder bagage in de laadruimte maar met rotatietijden van amper een half uur, het arbeidsritme nog verder de hoogte instuiven

> SCHOONMAAKSECTOR

Slachtoffer van de prijzenslag



Ismail Gokburun is vakbondsafgevaardigde van de Algemene Centrale van het ABVV en al 21 jaar ploegbaas bij ISS, een schoonmaakbedrijf dat een groot deel van de markt in handen heeft. Steeds meer vierkante meters in minder tijd

De schoonmaaksector is een harde sector. Waar vroeger, in de jaren 2000, contracten werden gesloten voor 3-5 jaar gaat het nu doorgaans om contracten van één jaar. De concurrentie tussen de schoonmaakbedrijven woedt in alle hevigheid. De bedrijven proberen dan ook de prijzen te drukken. Daarom verminderen ze het aantal uren dat voor een locatie voorzien is. Ze sluiten een 'resultaatsverbintenis' en de werknemers moeten maar zorgen dat zij de eenzijdig door de werkgever vastgelegde doelstellingen halen in minder uren.

"Het is de bedoeling zoveel mogelijk centen te verdienen", vertelt Ismail. "Elk jaar wordt het contract herzien. Het aantal uren wordt verlaagd, maar de hoeveelheid werk blijft dezelfde. Vroeger waren we met 14 op een werf. Vandaag nog met 8. Vroeger had een werknemster 3 uren voor een verdieping met 35 kantoren, de toiletten, het 'swifferen' van de gangen, enz. Vandaag heeft diezelfde werknemster 3 uur voor 3 verdiepingen!"

Strengere klanten

"Het werk wordt nauwkeurig gecontroleerd. De klanten zijn veeleisend", getuigt Ismail. Het arbeidsritme wordt steeds hoger maar de klant blijft even veeleisend. Hij controleert ook je werk: 'Daar heb je niet schoongemaakt', of 'kijk, daar ben je het vergeten...'. En onmiddellijk stuurt hij een mail naar de directie. "Je mag nog zeggen: dat is gisteren gedaan, men vertrouwt je toch niet. Als ik tegen een arbeidster zeg: doe dit eerst want er is een klacht geweest, dan ontstaat er meteen elders een probleem omdat alles snel snel moet gaan. Bijkomend probleem: alles moet gedaan zijn tegen dat de werknemers op het werk verschijnen, want ze willen niet gestoord worden of kunnen het lawaai van een stofzuiger niet verdragen", vertelt Ismail.

Hoge eisen

Aan de andere kant zijn er ook strenge externe kwaliteitscontroles, waarbij een door de klant aangestelde inspecteur het gepoetste kantoorgebouw zone per zone inspecteert, volgens de planning op zijn pc. Hij voert de gegevens in zijn systeem in, dat dan een score berekent. Wordt de norm niet gehaald, dan krijgt het schoonmaakbedrijf een boete aangesmeerd. Ismail: "En wat doet de werkgever? Hij gaat uitleg vragen aan zijn ploegbaas. Die gaat naar de verantwoordelijke werknemer ... die een schriftelijke verwittiging krijgt. Ik heb het geval gekend van een arbeidster die het helse ritme niet kon volgen en dus overgeplaatst moest worden naar een andere locatie". En als dat nog eens gebeurt, dan dreigt de betrokken werknemer afgedankt te worden.

Laagste in rang is de pineut

Daarnaast heb je de chefs. Niet één chef, maar meerdere chefs. Een heus leger: onder de ploegbaas staat een brigadier die leiding geeft aan de arbeiders, meestal vrouwen. Zij staan op de werf. Maar boven de ploegbaas heb je een 'on site manager' die verscheidene locaties onder zich heeft, daarboven een 'branch manager', en daarboven een 'operational manager' die zelf verantwoording moet afleggen aan een 'general manager' voor de regio... Het gevolg? Als er zich een probleem voordoet, opent iedereen zijn paraplu en wie onderaan de ladder staat is de pineut, want de klant heeft altijd gelijk.

Ismail: "Zolang we rendabel zijn en het kunnen opbrengen, gaat alles goed. Maar als er een probleem is, dan aarzelt de werkgever niet te zeggen dat er 500 staan te trappelen om onze plaats in te nemen".

Na vijf jaar kapot gewerkt

Het hoge tempo zorgt voor stress, maar schoonmaken is ook fysiek zwaar werk. Ismail: "De werknemers hebben problemen met de gewrichten, aan de polsen, de elleboog, hun rug. Sedert eind 2012 ken ik zes mensen die zich hebben moeten laten opereren. 90% van al degenen die meer dan vijf jaar in de schoonmaak werken, worden door een hernia geplaagd."

Genoeg!

Ismail wil dat er wettelijk ingegrepen wordt. "Zo kan het niet verder. De wet moet normen opleggen: zoveel vierkante meter per persoon per dag, punt aan de lijn. Dat kan toch niet zo moeilijk zijn? Je moet geen rekenmachine hebben om dat te berekenen. Het volstaat om met mensen zelf te kijken hoeveel tijd er nodig is om een verdieping van x vierkante meter schoon te maken."

Toch zou dit maar een deel van de oplossing zijn, omdat niet iedereen zich aan de regels houdt. Onder meer de onderaannemers en de malafide bedrijven. Want naast de 'normale' concurrentie is er ook de oneerlijke concurrentie. Er zijn schoonmaakbedrijven die mensen deels of volledig in het zwart laten werken, of bijvoorbeeld bouwondernemingen die ook aan schoonmaak doen en die met illegalen werken en zo de prijzen kraken. Wie klaagt, dreigt zijn job te verliezen en sommigen die dit waagden werden al bedreigd, soms zelfs met de dood.



■ ENQUÊTE ARBEIDSORGANISATIE

> METAALSECTOR

‘Nauwelijks tijd om naar het toilet te gaan’

Tower Automotive levert chassisonderdelen aan Volvo Cars Gent via geautomatiseerde productielijnen, een 200-tal robots. Delegees Filip en Rita zien het werktempo en de werkdruk alleen maar toenemen.

Filip en Rita zijn de ‘anciens’ bij Tower Automotive. Ze zijn beiden al meer dan 10 jaar in dienst. Filip grijpt met zijn onderhoudsdienst in waar nodig en Rita coördineert het magazijn. “We zijn echt uitzonderingen”, zegt Filip. “Iedereen zou hier wel tot aan zijn pensioen willen blijven, maar het is voor velen soms moeilijk om het tot dan vol te houden. Wij mogen tevreden zijn dat we niet aan de productielijn staan, tussen de machines en robots.” Toch kennen ze het klappen van de zweep. Rita draaide mee in het 2 en in het 3-ploegensysteem en werkte ook in de weekends. Nu houdt ze gedurende heel ons gesprek haar interne telefoon in de hand om op elke oproep te kunnen reageren. Want wie een probleem heeft met zijn badge, werkkledij of een stuk mist om te kunnen verder werken, belt naar Rita. Ook Filip verliest het toestel niet uit het oog, maar relativeert: “Vroeger moest ik als onderhoudsmedewerker ook al reageren op elk probleem. Je zenuwen staan gespannen wanneer je binnen 10 minuten voor eenzelfde probleem eerst telefoon krijgt van de techniek, dan van de zonebeheerder, vervolgens de ‘teamleader’, dan de chef, en in het slechtste geval nog de grote baas. Dan is het niet makkelijk om tegen iedereen vriendelijk te blijven en tegelijkertijd het probleem op te lossen.”

Meer ploegen, meer flexibiliteit

Doordat Filip en Rita al zo lang meedraaien in het bedrijf, hebben ze een goed beeld van de evolutie van het arbeidsritme en de flexibiliteit. “Op 12 jaar tijd is de arbeidsorganisatie sterk veranderd”, zo blikt Filip terug. “Bij de start van het bedrijf werkte iedereen overdag, volgens de gebruikelijke uren. Maar naarmate er meer werk kwam, gingen we over op een ploegensysteem. Eerst in 2 ploegen met een vaste nachtschift, daarna kwam er nog een weekendploeg bij, en later nog een aparte onderhoudsdienst en een ploeg kwaliteitszorg. Vandaag draaien we 7 op 7, 24 op 24.” “Onze mensen hebben elke euro nodig en gaan dus in op de flexibiliteitsvragen van de bazen”, vertelt Rita. “Kan je hen dat kwalijk nemen? Tegen mensen die kampen met loonbeslag of die met hun loon niet alleen zichzelf en hun gezin, maar een hele familie moeten onderhouden, kan je niet zeggen dat ze niet mogen ingaan op die flexibiliteit. En zo gebeurt het dat, achter onze rug, mensen op zaterdag worden opgebeld om op zondag te komen werken... Ze bouwen wel recupdagen op, maar ze kunnen die moeilijk opnemen. Wie recup neemt, wordt niet vervangen waardoor collega’s harder moeten werken en mensen

dus niet van harte hun recup opnemen. Maar dit is wel het enige verlot dat we vrij kunnen nemen los van de grote sluiting in juli.”

Targets halen

Het grootste probleem zijn de van bovenaf opgelegde ‘targets’: de doelen die door het management bepaald worden, per team, per productiestap. Dit wordt gemeten door een computersysteem dat de snelheid van werken bijhoudt. In het centraal kantoor kan iedereen die dat wil alles mee volgen op een groot scherm. Cijfertjes verspringen en vakjes kleuren rood, oranje en groen. Maar vooral rood. De targets staan hoog ingesteld. Er is maar één team dat zijn target haalt wanneer we samen met Rita en Filip het scherm bekijken.

Rita: “Die targets zijn nog het enige waarover onze productiemensen het hebben. Ze zijn maar met 1 ding bezig: hun target halen, dat ze van buiten kennen. Ze hebben nog nauwelijks tijd om naar het toilet te gaan. Op 8 uur werken hebben ze amper 2 pauzes: een kleine pauze van 15 minuten waarvan sowieso 5 minuten gaan naar communicatie (teamoverleg), en een ‘grote’ onbetaalde pauze van 24 minuten. Dat komt dus neer op 10 minuten betaalde pauze op 8 uur werken...”



“Als delegees hebben we wel al kunnen afdwingen dat het niet halen van de targets, geen aanleiding kan geven tot een individuele sanctie of een ontslag”, merkt Filip op. “En we hebben rotatie kunnen afdwingen om gezondheidsredenen en om de inzetbaarheid te vergroten.”

Minder stappen zetten

‘Time is money’ en daarom wordt alles gemeten en bijgehouden. Zo weten de medewerkers op de productielijn bijv. exact hoeveel ze stappen. Rita legt uit: “Voortdurend wordt bekeken of mensen ergens twee stappen minder kunnen zetten wanneer ze van de ene naar andere machine gaan om zo enkele seconden uit te sparen en de targets te verscherpen. Mensen aan de productielijn van de deuren stappen 7 km, de techniekers die overal inspringen gemiddeld 14 km. Door dit bij te houden kunnen de machines afgesteld of verplaatst worden zodat ze nooit op een operator moeten wachten, want dat is verloren tijd. Hoe minder stappen gezet moeten worden, hoe sneller de machines, hoe hoger het tempo...”

“Er zijn twee mensen fulltime bezig met dit te bestuderen en aan te passen”, weet Filip. “Zij zorgen er ook wel voor dat alles ergonomisch is en de overbelasting beperkt wordt, maar dat is wel erg dubbel: meer automatisering, robots en machines zorgen voor een hogere productiviteit, maar voor minder personeel en arbeidsplaatsen, terwijl het personeel dat over blijft wel meer ergonomisch en veiliger kan werken. Voor ons als delegees is dit moeilijk. We moeten een afweging maken tussen tewerkstellingsplaatsen en kwaliteitsvolle jobs.”

Maar het gaat niet enkel om arbeiders die vervangen worden door machines. “Het is onze klant en opdrachtgever Volvo die beslist”, duidt Rita. “Om een nieuw project binnen te halen, werden er op hun vraag een 10-tal bedienden de laan uitgestuurd. Volgens hen zat de verhouding scheef tussen de directe medewerkers in productie en de indirecte medewerkers in logistiek, onderhoud, kwaliteit en alle omkaderende diensten. Maar net voor het sluiten van de deal, trok Volvo het project in.”

> GEOLOKALISATIE VIA SATELLIET

Onder het allesziende oog van een satelliet

Een baas die over je schouder meekijkt terwijl je werkt, dat is vervelend. Erger nog, een baas die meekijkt via geolokalisatie en dus echt alles kan zien. Kan niet? Jawel, kan wel. Een smartphone doet dienst als prikklok en controleert met het geolokalisatiesysteem via satelliet al je verplaatsingen. Ontoelaatbare controle, schending van de ‘privacy’ van de werknemer of modern, handig en gemakkelijk: stof tot discussie dus. Geneviève heeft er alvast een eigen mening over.

Geneviève Jonas werkt als thuis-hulp en is ook delegee voor Horval, de Voedingcentrale van het ABVV. Zij neemt deel aan een pilootproject dat voorziet in geolokalisatie via satelliet. Haar werkgever, een dienst voor thuis- en gezinshulp, heeft dit project enkele maanden geleden opgestart. Met dit systeem krijgen de werknemers hun dienstopdrachten via smartphone en worden al hun verplaatsingen geregistreerd via een geolokalisatiesysteem in de telefoon. De smartphone die ze gekregen heeft, doet dus tegelijk dienst als werkblad, prikklok, kilometer-teller voor de verplaatsingen en telefoon.

Big Brother

De werkgever weet dus precies waar elke werknemer zich bevindt, hoe lang hij bij een klant blijft, waar en wanneer hij boodschappen doet, enz. Veel collega’s van Geneviève zijn hier niet zo voor te vinden en vinden het een beetje Big Brother die over de schouders meekijkt.

Hoe werkt het systeem? De dag voordien (of ook vlak voor ze vertrekt) raadpleegt Geneviève haar smartphone. Ze bekijkt haar uurrooster en de lijst met huisbezoeken voor die dag. Bij aankomst bij elke klant scant ze de QR-code van die persoon en dan meldt het toestel: ‘uw dag is begonnen’. Dit is de prikklok. Idem dito wanneer Geneviève bij de klant vertrekt: het systeem geeft aan dat de job gedaan is. Als ze boodschappen moet doen voor de klant, dan drukt ze gewoon de knop ‘boodschappen’ in en vervolgens wordt het begin en het einde van het buitengaans geregistreerd, evenals de afstand die afgelegd wordt.

Moderniteit, ja, maar ten dienste van wie of wat?

Geneviève houdt niet zo van technologische snuffes. Ze gebruikt zelfs internet niet. Maar ze is wel praktisch ingesteld en over dit systeem is ze zelfs opgetogen: “een mens moet meegaan

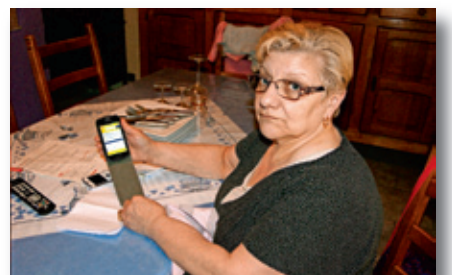
met zijn tijd” zegt ze, terwijl ze de voordelen van het systeem aanhaalt. Om de arbeidstijd op te tekenen, vervangt een QR-code de handtekening van de klant. Sommige klanten kunnen niet schrijven, ze hebben Alzheimer, zijn verward of hebben psychiatrische problemen wat hen agressief kan maken en het formulier niet meer willen tekenen... Met dit systeem heb je niet langer een handtekening nodig. En als er iemand wat lastig doet, kan je via een knop op de smartphone hulp vragen.

Vlugger betaald

Verder registreert de GPS alle verplaatsingen. “Vroeger moesten we de teller in de auto op nul zetten voor we vertrokken, dan op een blaadje de stand opschrijven, vertrekken, opnieuw de teller instellen, enzovoort enzoverder.” Als je even een boodschap voor jezelf moest doen, moest je er aan denken om de teller opnieuw op nul te zetten. Het geolokalisatiesysteem registreert alles automatisch. Documenten moeten niet langer bij de directie worden binnen gebracht. De berekening van prestaties, verplaatsingen, loon ... verlopen zo veel vlotter en we worden zelfs vlugger uitbetaald. “Vroeger ontvingen we op de 10de van de maand ons loon; nu is dat al de 2de of de 3de”. Dat is toch goed, zeker als je een eerder krap budget

hebt, want “veel mensen moeten in het begin van de maand een voorschot op hun loon vragen...” voegt Geneviève er nog stilletjes aan toe.

Als je een collega wil contacteren (om bijvoorbeeld meer te weten over de gewoontes van een klant wanneer je een collega vervangt) of om contact op te nemen met de sociale dienst, is dat geen probleem want



alle nummers zitten in je smartphone en de werkgever betaalt de gesprekken. “Mijn GSM-factuur is met de helft verminderd, mooi meegenomen voor mijn gezinsbudget”, zegt Geneviève nog.

“Ze vertrouwen ons niet”

Er zijn ook minder positieve getuigenissen te horen over dergelijk geolokalisatiesysteem. Zowat driekwart van de gezinshulpers wil dit systeem gewoonweg niet omdat het altijd en overal gecontroleerd worden een gevoel van onbehagen schept. Het systeem zorgt ook voor problemen. Wanneer een werknemer te laat komt, wordt dat automatisch geregistreerd, maar files of wegwerkzaamheden zijn niet (altijd) te voorzien. Werknemers vertrekken dan maar vroeger om op veilig te spelen, maar dat zorgt dan weer voor klanten die nog niet thuis zijn of ontevreden zijn omdat de thuishulp te vroeg aan de deur staat.

Tijdwinst dankzij de QR-code? Ja, maar aan de andere kant verlies je het menselijk contact. Geneviève: “vroeger nam je even plaats aan tafel om samen met de klant de formulieren in te vullen. Die luttele minuten van menselijk contact ben je kwijt omdat alles snel snel met de smartphone kan”. Een andere getuige laat optekenen dat “de papieren formulieren niet moesten verdwijnen. Volgens mij waren klachten aan de directie over bijvoorbeeld het te laat komen bij de klant, de werkelijke reden. De directie was het vertrouwen in sommige werknemers kwijt en vond dat het beter moest controleren”.

STANDPUNT

Werk - Werk - Werkdruk

Natuurlijk stonden de 1 mei-optochten ook en vooral in het teken van de nakende verkiezingen. Zelden zijn verkiezingen zo belangrijk geweest, zelden heeft er zoveel op het spel gestaan, zelden zijn de keuzes zo duidelijk geweest. Gaan we voor het behoud van onze sociale welvaart of niet?

We hebben het op deze pagina al meermaals betoogd en we kunnen het alleen maar herhalen. We hebben maar drie prioriteiten voor een toekomstige regering: WERK WERK en nog eens WERK. Onze economie, onze industrie, onze welvaart en onze jobs, daarover zal het gaan. Niet over wat we de mensen die werken en niet werken nog kunnen afpakken (van de index tot hun werkloosheidsuitkeringen). Maar wel over hoe we de mensen aan het werk krijgen, en vooral ook hoe we de mensen aan het werk kunnen houden.

Op onze pagina kun je echter lezen dat het, eens aan het werk, om andere zaken gaat. Er is de zeer uitgebreide en zeer grondige analyse rond leeftijdsbewust personeelsbeleid, werkbaar werk en cao 104 bij de toeleveringsbedrijven van Volvo Cars Gent. Een belangrijke les alvast was dat cao 104 geen echte cao is. Normaal moet er bij een cao een akkoord van beide kanten zijn (directie en vakbond). Bij cao 104 kunnen de vakbonden wel een tegenvoorstel doen op de voorstellen van de directie, alleen moet de directie daar geen rekening mee houden. Als we daadwerkelijk tot werkbaar werk willen komen in onze bedrijven, dan zal dat enkel lukken door gezamenlijk overleg. Iedereen vaart daar wel bij. Want het is duidelijk dat waar arbeidsomstandigheden, werkdruk, werksfeer slecht zijn, het ziekteverzuim navenant zal zijn. Via overleg en syndicale actie kan de werksituatie verbeteren en zo het verzuim beperkt blijven.

Iets gelijkaardigs zien we ook in wat we traditioneel de 'kleine' sectoren noemen. EDUCAM, het paritair opleidingsfonds van en voor de autosector en de metaalaanverwante sectoren, onderzocht de werkbaarheid van de bedrijven in de Vlaamse garagesector. En ook hier constateren we dat bijna de helft van de werknemers de werkdruk als hoog tot zeer hoog ervaart. Gelukkig niet problematisch hoog en gelukkig niet elke dag. De werknemers ervaren de werkdruk eerder met pieken (lees seizoensgebonden). Maar het feit is en blijft: 50 % is, ondanks alle nuances, een zeer hoog cijfer.

Nog niet zo lang geleden zaten ze bij Volvo Cars Gent zonder autozetels waardoor twee ploegen niet aan de slag kon. Per shift worden normaal meer dan 400 wagens gebouwd. De reden was dat de werknemers van Automotive Seating - Johnson Controls het werk hadden neergelegd. Reden: de hoge werkdruk.

Dus ja, als op 1 mei gepleit werd voor WERK, WERK en nog eens WERK, dan hadden we daarvoor redenen te over. Maar we mogen niet blind zijn voor het feit dat voor vele werknemers WERK, WERK, WERKDRUK betekent. En dat zo iets weegt op de gezondheid (fysiek en mentaal). Want we mogen nooit vergeten dat niet alleen onze bedrijven, maar ook onze mensen kwetsbaar zijn.



Herwig Jorissen
Voorzitter

ABVV-Metaal Oost-Vlaanderen buigt zich over werkbaarheid bij toelevering Volvo Cars Gent

“Toen op 1 januari 2013 cao 104 in werking trad (zie kaderstuk), wreven ze bij ABVV-Metaal Oost-Vlaanderen eens goed in de handen. Anders dan sommigen, zagen en zien de Oost-Vlaamse metalo's de cao als een niet te missen kans in de strijd voor werkbaar werk. Dankzij de goede samenwerking met de militanten en directies bij de toelevering van Volvo Cars Gent, resulteerde dat in een praktische syndicale tool.

CAO 104 NAAR HUN HAND GEZET

Ondanks de eenzijdigheid van het werkgelegenheidsplan voor 45-plussers, geeft cao 104 aan het bedrijfsniveau een plaats in het grote debat over langer en werkbaar werken. Marc Staelens, provinciaal secretaris voor ABVV-Metaal Oost-Vlaanderen: “Het wordt tijd dat de roepers om langer te werken de arbeidsomstandigheden verbeteren. Dat is alvast mijn conclusie. En dat meen ik ook. Wij hebben bij de toelevering van Volvo Cars Gent tenminste daadwerkelijk nagedacht over de werkbaarheid, en we hebben geprobeerd er iets aan te doen.” Staelens was dan ook tevreden over de meewerkbereidheid van 'zijn' directies: “Ook de werkgevers hebben daar serieus aan meegewerkt, dat mag gezegd worden. Vele ondernemers schreeuwen graag van de daken dat we langer moeten werken, maar stellen er bitter weinig tegenover.”

Bovendien bevat cao 104 een aantal actiegebieden die in de sfeer van het personeelsbeleid liggen, zoals: aangepast werk, loopbaanbegeleiding binnen de onderneming, gezondheid, opleiding, ... ABVV-Metaal Oost-Vlaanderen besloot dan ook om cao 104 niet aan te grijpen om doelgroepgerichte maatregelen te eisen. In plaats daarvan wilden ze inzetten op een algemene verhoging van de kwaliteit van het werk, zodat langer werken ook haalbaar wordt.

SYNDICALE INVULLING

Cao 104 biedt daarvoor een uitstekend kader, maar slechts weinig garanties. De invulling hangt dus in grote mate af van de syndicale slagkracht. En die valt en staat dan weer bij de aangeboden ondersteuning. Ook op dat vlak kan de studie van ABVV-Metaal Oost-Vlaanderen dienen. Want naast de verzameling van geboekte

resultaten per toeleveringsbedrijf en per actiegebied, resulteerde de studie in een top tien van acties die de werkbaarheid ten goede komen. Dit zijn gouden tips voor militanten die zich binnen hun bedrijf buigen over de problematiek. Concreet legde Marc Staelens samen met zijn militanten de werkgelegenheidsplannen van alle toeleveranciers van Volvo Cars Gent naast elkaar, en samen met de werkgevers discussieerden ze over de inhoud. Dat verliep met wisselend succes. Daarna maakten ze de grote vergelijkende test. Bedoeling daarvan was om zicht te krijgen op de maatregelen die de verschillende werkgevers hebben voorgesteld per actiegebied waarvan cao 104 melding maakt. “Ik moet toegeven dat ik het geluk heb dat ik als secretaris actief ben in alle tien toeleveringsbedrijven. Dat heeft het mogelijk gemaakt om echt een vergelijking te maken, aangezien we overal hetzelfde beleid hebben kunnen voeren”, aldus Marc Staelens. De Oost-Vlaamse collega's zijn er zo ook in geslaagd om de invloed van hun syndicale tussenkomst per bedrijf in kaart te brengen. Koppel dat aan de bruikbare suggesties die ze hieraan toevoegen, en je krijgt een erg handige syndicale tool. Het instrument zal daarbij dienstdoen als vertrekpunt voor latere werkgelegenheidsplannen.

STRAFFE KOPPEN

Ter ondersteuning van militanten die werkbaarheid met de nodige argumenten op zak willen aanklaarten, hebben ABVV, ACV en SERR RESOC de webtool 'Straffe Koppen' ontwikkeld. De tool zal op 13 mei voorgesteld worden in Gent, en vanaf dan ook beschikbaar zijn op www.straffekoppen.be.

Voor meer info over deze studie en tool contacteer Marc Staelens via mstaelens@abvvmetaal.org of tel. 0476 67 09 34

¹ Benteler, Brose, Faurecia, Johnson Controls Gent, Mc Syncro, Plastal, SAS, Tenneco, Tower, DSV

Geheugenopfrisser - Wat is cao 104?

Cao 104 trad op 1 januari 2013 in werking.

De cao vraagt aan alle werkgevers uit de privésector met meer dan 20 werknemers om een werkgelegenheidsplan op te stellen voor 45-plussers. Dat plan geldt voor minstens 1 jaar en wordt altijd eerst voorgelegd aan de werknemers (vertegenwoordigers) voor het wordt goedgekeurd. Zij brengen binnen de twee maanden advies uit. Als de werkgever dat advies niet volgt, dan moet hij zijn beslissing toelichten.

Na de uitvoering van het werkgelegenheidsplan informeert de werkgever vervolgens de werknemers (afvaardiging) over de resultaten.

Werkbaar werk in de garagesector?

Als vakbond nemen we werkbaar werk ernstig. Omdat er een verband bestaat tussen werkstress, gezondheidsproblemen en uitval uit het arbeidsproces. Maar ook omdat steeds meer werknemers zich de vraag stellen of ze langer zullen moeten werken. En zo ja, tot wanneer en in welke omstandigheden.

SERV-ENQUÊTE

Een enquête van de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) van 2013 toont aan dat 29,3 % van de Vlaamse werknemers problematisch psychisch vermoeid is. Concreet betekent dit dat bijna 675.000 mensen abnormaal lang moeten recuperen van hun arbeidsprestaties, en daardoor een verhoogd risico op gezondheidsproblemen lopen. Werken aan werkbaar werk begint niet met het nemen van allerlei verbeteracties en maatregelen. Het is belangrijk om eerst een goed zicht te krijgen op de situatie. Wat is de rol van stress en van motivatie binnen het bedrijf? Waaruit kun je dat afleiden? Wat kunnen de oorzaken zijn? Wat is de leerbereidheid en wat zijn de leermogelijkheden in het bedrijf?

Deze vragen zijn relevant in alle bedrijven en sectoren. EDUCAM heeft dan ook een uitgebreide studie uitgevoerd naar de situatie in de garagesector.

Werkdruk blijkt in de garagesector minder een structureel probleem te zijn, maar veeleer van accidentele/seizoensgebonden aard te zijn. Denk aan de winteronderhouden en winterbanden wanneer de winter in aantocht is, of aan de check-up van de wagen voor de zomervakantie. Dit neemt niet weg dat 49 % van de werknemers in de garagesector de werkdruk als 'hoog' tot 'zeer hoog' omschrijft (waaronder 46 %, de werkdruk als 'hoog' omschrijft). Dit betekent gelukkig niet dat ze deze hoge werkdruk permanent ervaren, maar veeleer met pieken ervaren. Meer dan de helft van de werkne-

mers (57 %) omschrijft het werk als 'soms' tot 'altijd' als stresserend. Met opnieuw, gelukkig, een overgrote meerderheid (49 %) die het werk 'soms' als stresserend ervaart.

Uit het onderzoek blijkt ook dat werknemers degelijke basiscondities verwachten om hun job gedegen te kunnen uitoefenen, zonder negatieve invloed op hun gezondheid. Deze degelijke basiscondities omvatten: een goed uitgeruste werkplaats waar alle basisbenodigdheden voorhanden zijn, met voldoende ruimte voor de wagens en aandacht voor de gezondheid van de werknemer. De garagesector heeft bovendien te kampen met een krappe arbeidsmarkt, knelpuntvacatures, vergrijzing, verminderde instroom van jongeren enz. Bedrijven uit de garagesector moeten hierop anticiperen door zoveel mogelijk 'werkbaar' te zijn. Arbeiders moeten er dan ook graag blijven werken en toekomstige kandidaten moeten bewust voor die bedrijven kiezen.

ACTIEPLANNEN OP KOMST

Ter ondersteuning wil ABVV-Metaal samen met EDUCAM (het opleidingscentrum van en voor de autosector en de metaalaanverwante sectoren) meer kennis verzamelen over de werkbaarheid binnen de bedrijven uit de sector. Georges De Batselier, ondervoorzitter ABVV-Metaal, hecht hier veel belang aan: “Als ABVV-Metaal vinden we het onze taak om in samenwerking met de andere sociale partners de huidige werknemers van de garagesector bij te staan. Een verhoogde werkbaarheid zal ertoe bijdragen dat onze mensen uit de garagesector hun job graag blijven doen en ook volhouden. Daarnaast moeten we er ook op toezien dat de sector, die al met een tekort aan mankracht kampt, aantrekkelijker wordt voor toekomstige werknemers. Daarom zet ook ABVV-Metaal zich 100 % in voor deze studie en het actieplan dat hieraan gekoppeld wordt.” De resultaten, maar vooral de actieplannen van deze studie zullen in de loop van de zomer kenbaar worden gemaakt.

STANDPUNT

Wanneer extra vakantiegeld voor bedienden?

Begin dit jaar gebruikten we al dezelfde titel voor ons edito. Wij zijn nu eind april. Er is ondertussen geen vooruitgang gemaakt. Jammer genoeg moeten wij voor het edito van nu dus dezelfde titel gebruiken.

Op 1 januari 2014 ging de 'wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut betreffende de opzegtermijnen en carensdag' van kracht. Zoals de titel van de wet al aangeeft is met deze wet geen komaf gemaakt met alle verschillen tussen de statuten van arbeiders en bedienden. Eén van de overblijvende verschillen is de manier waarop het vakantiegeld wordt berekend. Dat ligt voor arbeiders hoger dan voor bedienden.

VAKANTIEGELD: HOE ZIT HET?

Bedienden krijgen hun vakantiegeld rechtstreeks van de eigen werkgever. Er bestaat een onderscheid tussen het 'enkel' vakantiegeld en het 'dubbel' vakantiegeld. Het eerste is het loon dat tijdens je dagen verlof gewoon doorbetaald wordt. Het tweede is het vakantiegeld dat je meestal rond het begin van de zomervakantie ontvangt.

Arbeiders krijgen hun enkel en dubbel vakantiegeld via vakantiekassen, berekend op het volledige loon van het vorige jaar. Alle looncomponenten zitten hierin, o.a. ook de eindejaarspremie.

WAAR ZIT HET VERSCHIL?

Het belangrijkste verschil in berekeningswijze zit hem in het niet opnemen in de berekening voor de bedienden van de jaarlijkse premies (waarvan de eindejaarspremie de belangrijkste is) terwijl dat voor de arbeiders wel het geval is. Dit geeft al gauw een aantal honderden euro's minder vakantiegeld voor de bedienden tav. de berekeningswijze voor de arbeiders.

DE MAAT IS VOL!

Begin dit jaar kondigde BBTK aan naar de rechter te zullen stappen om deze wettelijke discriminatie van de bedienden ongedaan te maken. De werkgevers schreeuwden moord en brand want dit zou een inbreuk zijn in het sociale overleg.

Wij staan nu 4 maanden verder en dit overleg is zelfs nog niet ernstig opgestart. Werkgevers blijven blokkeren. BBTK wil best nog wat geduld hebben maar dat raakt stilaan op. De oplossing ligt nochtans voor het grijpen. In 2011 werd tijdens de interprofessionele onderhandelingen al onderhandeld hierover, met resultaat én met akkoord van de werkgevers.

Voor het enkel vakantiegeld zou het regime van de bedienden op iedereen van toepassing worden en voor het dubbel vakantiegeld dat van de arbeiders. De tekst voorzag een aantal bijstellingen zodat arbeiders weinig of geen verlies in netto zouden kennen.

BBTK roept daarom iedereen, werkgevers en vakbonden, op om deze tekst opnieuw op tafel te brengen als basis voor een oplossing om de discriminatie van de bedienden in de berekening van het vakantiegeld weg te werken. Dan zullen wij niet naar de rechter moeten stappen om onze rechten te doen afdwingen.



Myriam Delmée
ondervoorzitter

Erwin De Deyn
voorzitter



Actie Rana Plaza - De merken moeten hun verantwoordelijkheid nemen!

Op donderdag 24 april nam de BBTK deel aan de actie die door Schone Kleren Campagne werd georganiseerd. Het was een boodschap van solidariteit met de slachtoffers van de ingestorte textielfabriek Rana Plaza in Bangladesh. Bij dit drama - het ergste ongeval ooit in de kledingindustrie - kwamen meer dan 1130 arbeidsters om het leven en raakten meer dan 2000 mensen gewond. De actie van 24/04 was nodig. Want de slachtoffers van Rana Plaza hebben recht om eindelijk compensaties voor de geleden schade te krijgen. Totnogtoe betaalden nog maar 8 merken een bijdrage aan het fonds dat werd opgericht. De bedoeling is om 40 miljoen dollar in te zamelen om alle slachtoffers te vergoeden. Sommige merken (bedrijven zoals Carrefour en Benetton bijvoorbeeld) zijn wel degelijk betrokken bij Rana Plaza. Maar ze weigeren bij te dragen en ontkennen zelfs dat ze op die plaats productie-eenheden hadden.

Extra belasting opzegvergoedingen van de baan

De dreigende extra belasting op onder meer de opzegvergoedingen komt er niet. De nodige wettelijke aanpassingen zijn daarover gestemd. Dat is mee het gevolg van de druk die de BBTK met het ABVV op dit dossier uitoefende.

6de staatshervorming

Als gevolg van de 6de staatshervorming zullen de regio's voortaan heel wat extra taken en bevoegdheden uitoefenen die nu op federaal niveau gebeuren. Die overdracht verloopt samen met de overdracht van de belastingstelsels die daarbij horen. Hierbij hoort vaak een mogelijkheid tot belastingvermindering, of fiscale aftrek. Die gaat ook naar de gewesten.

Dat dreigde rechtstreekse gevolgen te hebben voor de hoogte van de belastingen die werknemers op een eventuele opzegvergoeding (bij ontslag) zouden betalen. Daarvoor geldt een 'gemiddeld' belastingtarief. Maar de gemiddelde aanslagvoet zal op federaal vlak stijgen. Want er zal geen rekening meer gehouden worden met een aantal fiscale aftrekken en -verminderingen, die in de toekomst naar de regio's zullen gaan.

Als de gemiddelde federale aanslagvoet zou stijgen, zou op de opzegvergoedingen meer belasting moeten betaald worden. Want de aanslagvoet van

de opzegvergoedingen blijft federale materie.

Niet alleen opzegvergoedingen dreigden zo extra belast te worden, maar ook bijv. loonachterstallen en vervroegd vakantiegeld (bij uitdiensttreding). Het ging potentieel om duizenden euro's voor werknemers die het ongeluk hebben ontslagen te worden.

Oplossing in belang werknemers

De regering heeft deze negatieve gevolgen nu

weggewerkt gedurende twee jaar. Tijdens deze periode houdt men rekening met alle fiscale verminderingen, federaal én gewestelijk, om tot de gemiddelde aanslagvoet te komen. Van een extra belasting is dus geen sprake meer.

Na deze periode van twee jaar komt er een definitieve regeling. Voor de BBTK blijft ook hier het uitgangspunt dat deze niet mag leiden tot extra belastingen op zaken zoals de opzegvergoedingen.



snelnieuws

➔ **Lunch Garden:** alle restaurants hielden op zaterdag 19/04 hun deuren gesloten. Tijdens het paasweekend vond immers een 24-urenstaking plaats uit protest tegen de houding van de directie. De maatregelen qua arbeids- en loonvoorwaarden die zij de werknemers wil opleggen zijn onaanvaardbaar. De onderhandelingen waren op 08/04 afgesprongen als gevolg van nieuwe provocaties van de directie. Meer informatie volgt in de komende weken.

➔ **Douwe Egberts België:** de directie wil haar activiteiten terugschroeven en haar productie tijdens het week-end stilleggen. Deze veranderingen zouden kunnen leiden tot een verlies van 77 banen. Momenteel werken er 317 voltijdse equivalenten in de fabriek van Grimbergen.

➔ **INEOS:** er heerst grote onzekerheid over de toekomst van de werknemers van Tessenderlo. Naar aanleiding van de joint venture met Solvay voor de PVC-activiteiten plant INEOS om zijn filiaal van de Limburgse Vinylmaatschappij (LVM) af te stoten en zodoende de Europese concurrentieregels na te leven. De werknemers die er momenteel aan het werk zijn worden in onzekerheid gelaten: zij eisen meer duidelijkheid en garanties voor de toekomst.

➔ **ALLO Telecom:** de directie van dit filiaal van BASE Company is van plan om 27 winkels in België te sluiten en het aantal banen in haar hoofdzetel af te bouwen. Door deze reorganisatie zouden 72 banen op de tocht komen te staan. De verschillende fases van de Renault-procedure zouden in de komende weken van start moeten gaan.

➔ **Makro:** bij winkellaten Makro is een sociaal ontwerpakkkoord tot stand gekomen over de begin dit jaar aangekondigde herstructurering. De sociale gevolgen worden ingeperkt door een combinatie van SWT, tijdskrediet en interne mutaties. Er zijn geen gedwongen ontslagen. De effectieve vermindering van het tewerkstellingsvolume is geconditioneerd door bovenvermelde maatregelen. De werknemers spreken zich deze week uit over het ontwerpakkkoord.

Nood aan sterke sociale zekerheid voor iedereen

“De sociale zekerheid kost ons veel”, “Er zijn teveel profiteurs die van de sociale zekerheid leven, het moet strenger”, “Als het zo voortgaat, worden de pensioenen onbetaalbaar en zullen we ze moeten verlagen of langer werken”, “We moeten de sociale zekerheid regionaliseren”, enz. Al die ideeën en voorstellen vanuit bepaalde hoeken horen we intussen iedere dag opnieuw.

Sinds onze sociale zekerheid 70 jaar geleden werd ingevoerd, heeft ze altijd haar noodzaak bewezen. Desondanks werd ze in de loop der jaren bij momenten zwaar op de proef gesteld. Ze kwam geregeld onder politiek of patronaal vuur te liggen. Sommigen zouden nu nog méér in het toch al verzwakte stelsel willen snoeien door het in te perken of te versnipperen. Nochtans is het voor heel veel mensen van levensbelang omdat het hen eenvoudigweg in staat stelt om de eindjes aan elkaar te blijven knopen wanneer ze in moeilijkheden verkeren. Jong of oud, werknemer of werkzoekende, ziek of gezond, grootverdiener of lageloon trekker, op een dag heeft iedereen de sociale zekerheid nodig...

De noodzaak van een solidaire verzekering voor iedereen... maar ze is kwetsbaar!

Rond de sociale zekerheid, de kost en de verdeling ervan voert men geregeld verhitte en gespannen politieke discussies. In het kader van de 6de staatshervorming zullen bepaalde aspecten van onze sociale zekerheid naar de gemeenschappen en gewesten overgaan. Denk aan de kinderbijslag, een deel van de gezondheidszorg, enz. Die beslissing maakt ons stelsel zwakker: het zal complexer functioneren, er zullen administratieve problemen ontstaan en mensen zullen verschillend behandeld worden. Naargelang van het gewest zal je meer of minder kinderbijslag krijgen, zal je niet dezelfde uitkeringen inzake gezondheidszorg ontvangen, enz.

In principe is ons socialezekerheidsstelsel nochtans één van de meest solidaire ter wereld. Daar mogen we trots op zijn! Je baan verliezen, ziek worden, een ongeval hebben... het kan iedereen overkomen. Net zoals iedereen ook ouder wordt en op een dag uit het beroepsleven stapt. Op zo'n momenten moet je absoluut kunnen blijven rekenen op voldoende inkomen om fatsoenlijk te kunnen leven. Als onze sociale zekerheid er niet zou zijn, zou 44% van de Belgen in armoede leven. Dat fundament van onze samenleving moet dus te allen prijze worden gevrijwaard!

Vandaag staat onze sociale zekerheid voor flink wat uitdagingen zoals het beheersen van de uitgaven, rekening houden met de vergrijzende bevolking en inspelen op nieuwe behoeften.

Het wettelijk pensioen veiligstellen en versterken

Voor de meeste Belgen is en blijft het wettelijk pensioen de belangrijkste bron van inkomsten eens ze de pensioenleeftijd bereikt hebben. Het is gebaseerd op de solidariteit tussen de generaties: het is de werkende bevolking van vandaag die betaalt voor de gepensioneerden van vandaag.

Al jarenlang blijft de bevolking verder vergrijzen en is de financiering van de pensioenen een belangrijk aandachtspunt waar rekening mee moet worden gehouden. Maar al te vaak worden oplossingen en maatregelen aangereikt die erbarmelijke gevolgen zouden hebben voor iedereen. Zo wordt er geopperd om het wettelijk pensioen nog verder te verlagen terwijl het al tot de laagste in Europa behoort en nauwelijks volstaat om een fatsoenlijke levensstandaard aan te houden. Sommigen stellen ook voor om de burgers nog méér te belasten en die extra bedragen dan in de sociale zekerheid te pompen. Nog anderen zijn voorstander van



Een sterkere sociale zekerheid... of een zwakkere?

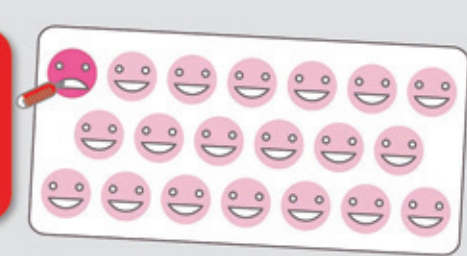
Verkiezingen 25 mei 2014

Aan u de keuze!

Onze sociale zekerheid is één van de belangrijkste fundamenten van onze samenleving. Dankzij het solidariteitsbeginsel is ze er voor jong en oud, voor mensen met en zonder werk, voor wie gezond maar ook voor wie ziek is, voor hoge en lage lonen. Bij moeilijkheden zorgt dit stelsel ervoor dat iedereen kan rekenen op een fatsoenlijke levensstandaard. De sociale zekerheid helpt ons allemaal, op diverse momenten van het leven en in verschillende mate.

In 2011 moest 1 persoon op 20 bepaalde gezondheidszorgen uitstellen om financiële redenen.

En toch willen de rechtse partijen nog meer snoeien in de sociale zekerheid.



Als we onze toekomst in goede omstandigheden willen veiligstellen, moeten we de sociale zekerheid kost wat kost op federaal vlak vrijwaren en versterken. Waar zult u voor gaan in mei: een zwakkere of een sterkere sociale zekerheid? Aan u de keuze!

Samen sterk



een bijkomende verlenging van de loopbaan. Méér en langer werken dus, maar dat moet je dan wel nog kunnen...

In plaats van echte oplossingen uit te werken om ieders toekomst te waarborgen grijpen sommigen eigenlijk het debat over de vergrijzing aan om de pensioenen nog meer onder druk te zetten, bepaalde verworvenheden ter discussie te stellen of de pensioenleeftijd nog verder op te schuiven.

Jobs creëren om de werkloosheid terug te dringen

De BBTK snapt niet dat er sprake kan zijn van een verlenging van de pensioenleeftijd, een verlaging van het bedrag of méér belastingen voor de burgers terwijl de werkloosheid groter is dan ooit. Tussen november 2012 en 2013 steeg het aantal werkzoekenden met 10%. Waarom de ouderen langer aan het werk houden als zoveel mensen op straat blijven staan?

De jobs van vandaag zijn de beste garantie voor de financiering van de pensioenen van morgen. Er moet dus gestreefd worden naar méér kwaliteitsvolle jobs, vooral bij de jongeren. Als zij op de arbeidsmarkt geraken, kunnen de ouderen vervangen worden, krijgt de werkgelegenheid een boost en wordt tegelijk de werkloosheid teruggedrongen.

Toegankelijke en hoogwaardige gezondheidszorg

De vraag naar gezondheidszorg neemt iedere dag toe op een ogenblik dat de zorgsector kampt met een groot tekort aan mensen en middelen én tegelijk de kosten van de gezondheidszorg de pan uitswingen. Het is een feit dat medische zorg alsmat duurder wordt en heel veel mensen zich dit niet meer kunnen veroorloven. Sinds enkele jaren stellen meer en meer mensen medische verzorging uit om financiële redenen. Dat cijfer is tussen 2010 en 2011 zelfs verdubbeld (van 2,5% tot 5%).

Parallel daarmee stellen we vast dat de kwaliteit van de dienstverlening en van de zorgen erop achteruitgaat, een rechtstreeks gevolg van het gebrek aan personeel en middelen die de sector toegewezen krijgt. We zien ook steeds meer privé- en aanvullende verzekeringen opduiken om die tekortkomingen op te vangen.

Ons geneeskundig stelsel moet meer middelen krijgen als we niet willen terechtkomen in een samenleving met een gezondheidszorg aan twee snelheden (de rijksten die zich hun eigen zorg kunnen veroorloven en de armsten die zich niet meer kunnen laten verzorgen).

Onze sociale zekerheid versterken

De laatste jaren hebben de sociale-bijdrageverlagingen en nog enkele andere fiscale voordelen de Belgische bedrijven miljarden euro's opgeleverd. In 2012 moest zo 4,94 miljard aan werkgeversbijdragen niet aan de sociale zekerheid worden gestort. En toch beschouwen de werkgevers de sociale zekerheid nog steeds als een “loonhandicap”.

Dit solidaire verzekeringsstelsel zorgt nochtans voor evenwicht in onze samenleving. De sociale zekerheid helpt ieder van ons, op diverse momenten van het leven en in verschillende mate. Het is inderdaad zo dat het stelsel vandaag voor nieuwe uitdagingen staat en dat we daar rekening mee moeten houden. Maar liever dan het te ontmantelen (zoals sommige rechtse partijen zouden willen) moeten we het versterken en echte oplossingen uitwerken om het te vrijwaren... Voor een veilige toekomst voor iedereen en in goede omstandigheden moet de sociale zekerheid een federale bevoegdheid blijven en geconsolideerd worden.

Waar kies jij voor wanneer je op 25 mei in het stembokje staat: snoeien in de sociale zekerheid of ze versterken? Aan jou de keuze!

Directie maakt abrupt een einde aan 40 jaar sociaal overleg in Lunch Garden

Zaterdag 19 april werd actie gevoerd in alle vestigingen van Lunch Garden in eigen beheer. De stakingsoproep werd massaal opgevolgd. Op geen enkele vestiging waren er werkwilligen. De frustratie bij het personeel zit dan ook bijzonder hoog. Bijkomende inleveringen, steeds meer flexibiliteit en polyvalentie kan er niet meer bij. De grens is bereikt.

In de wetenschap dat iedere werknemer sinds 2009 jaarlijks 500 euro netto heeft ingeleverd, was de vraag van de directie om opnieuw in te leveren de spreekwoordelijke druppel. Gezien de werknemers niet bereid waren opnieuw in te leveren, had de directie de intentie om alle eerdere afgesloten akkoorden sinds 1976 op te zeggen. Hierdoor zouden heel wat loon- en arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers niet langer gerespecteerd dienen te worden. Door de algemene staking van 19 april heeft de directie deze intentie 'on hold' geplaatst.

Toch worden het bijzonder moeilijke onderhandelingen. De jarenlange inspanningen van alle werknemers zouden dit jaar moeten leiden tot het recupereren van de 500 euro. Althans ...dit was toch de afspraak in 2009. Anderzijds wil de directie betaalde rustpauzes, overloon, werkzekerheid, gratis maaltijden, aanvullende vergoedingen op het brugpensioen en tijdskrediet afschaffen. Bovendien zouden in de toekomst nog eens zeventien restaurants op zelfstandige basis uitgebaat worden. Door het 'franchiseren' van restaurants verliezen we syndicale controle, wat ongetwijfeld ook zal leiden tot de afbouw van loon- en arbeidsvoorwaarden.

We blijven als vakbond onze verantwoordelijkheid opnemen in het overleg maar zullen niet nalaten indien nodig opnieuw acties te voeren. Aan de directie om haar redelijkheid terug te vinden en ons aan de onderhandelingsstafel te vragen!



ABVV HORVAL - afdeling Antwerpen

Wij vullen dit jaar je belastingbrief in vanaf 12 mei tot 23 juni.

- Maandag t/m donderdag van 9.30u - 11.00u en van 13.00u - 15.30u
- Vrijdag van 9.30u - 11.00u

Doodendraad

Wandeling in de Kalmthoutse heide

In april 1915 sloot het Duitse leger de grens met het neutrale Nederland hermetisch af met een streng bewaakte hoogspanningsdraad van 2000 volt. Deze ‘Doodendraad’ maakte het grensverkeer voor jaren onmogelijk. Alleen smokkelaars raakten er nog doorheen, zij het met gevaar voor hun eigen leven. De gids van dienst toont ons het traject, en vertelt verhalen van passeurs en smokkelaars. Na afloop kan er nagepraat worden tijdens een Breugelmaaltijd in het volkshuis van Kalmthout.



Wanneer? Donderdag 22 mei 2014 om 10u

Waar? Bijeenkomst om 9.45u aan de parking van De Vroente | Putsesteenweg 129 | 2920 Kalmthout

Waar eten we? Volkshuis van Kalmthout (OKA) | Kapellensteenweg 234 | 2920 Kalmthout. Parking achter het gebouw.

Prijs: 19 euro per persoon (incl. gids, Breugelmaaltijd met aperitief, één bierdegustatie en koffie/thee na de maaltijd) Stevige wandelschoenen of laarzen zijn aangewezen!

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



Vakbond in Beweging Online

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

INHOUD NR. 80 | MEI 2014

- Redactioneel: Vijf jaar
- Jos Van Eynde, de polderbison
- De Volksgazet, geschiedenis van een socialistisch dagblad
- Interview: Rudy De Leeuw, ABVV-voorzitter
- Interview: Kathleen Van Brempt
- Bij de fusie tussen TKD en AC. Een terugblik op de Diamantbewerkersbond
- Interview: Yasmine Kherbache
- Neem de handschoen op voor Waardig Huishoudwerk!
- Samen Sterker Antwerpen
- Boekbespreking: Coöperaties
- Film: 12 years a slave



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

ABVV Seniore regio Antwerpen

Lente BBQ met T-dansant

Dit jaar vieren we de lente met een gezellige barbecue! Na afloop volgt een T-dansant. De BBQ bestaat uit 3 stukken vlees of 2 soorten vis, groenten, slaatjes, sauzen en dessert. De dranken zijn apart te betalen. Wees er snel bij want de plaatsen zijn beperkt!



Wanneer? Vrijdag 23 mei 2014 vanaf 12u

Waar? Fort van Merksem | polyvalente zaal | Fortsesteenweg 120 | 2170 Merksem

Prijs: 16 euro per persoon | keuze voor vlees of vis bij inschrijving

Openbaar vervoer: Tram 3 richting Merksem, afstappen aan de terminushalte/Fortsesteenweg. Vanaf de tramhalte is het nog 300 meter stappen tot aan het Fort.

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

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

30 jaar gepensioneerd-brugwerking

Op donderdag 24 april vierden wij 30 jaar brugwerking. Onze brugwerking kan al jarenlang rekenen op de inzet en het engagement van heel wat enthousiaste bruggepensioneerden. Een dynamische werking met een aangename en culturele vrijetijdsbesteding is het resultaat. Een bedrijfsbezoek, een actualiteitsdebat of een bingonamiddag, ... je kan er steeds terecht! Wens je graag meer informatie mail dan naar Linx.vlbr@abvv.be of telefoneer naar 016/27.18.89.



VACATURE



ABVV Vlaams-Brabant werft aan voor de regio Liedekerke - Halle

Medewerker Werkloosheidsdienst (m/v)

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

Profiel

- Je bent sociaal vaardig en assertief.
- Je beschikt over goede administratieve vaardigheden en pc kennis.
- Je bent leergierig en bereid je te verdiepen in een complexe werkloosheidsmaterie.
- Je beschikt over een bachelor-diploma, bij voorkeur in het studiegebied

sociaal-agogisch werk of je hebt ervaring met eerstelijns dienstverlening/loketwerk.

- Talenkennis : NI, Fr, (E)

Wij bieden

- Vervangingscontract, met optie vast in 35-uren werkweek
- Opleiding
- Loon volgens barema
- Extra legale voordelen

Procedure

Stuur een motivatiebrief en CV t.a.v.: Steven Marchand, Maria-Theresiastraat 119 – 3000 Leuven of marijke.marsoul@abvv.be

ABVV Vlaams-Brabant voert een non-discriminatief personeelsbeleid

VACATURE



De Algemene Centrale werft aan

Juridisch medewerker (m/v)

De Algemene Centrale Brussel-Vlaams-Brabant werft een juridisch medewerk(st)er aan voor haar eerstelijnsdienst te Brussel. Je maakt deel uit van een dynamisch team dat de leden opvangt met oog op het oplossen van problemen en vragen m.b.t. het arbeidsrecht (de werkgever) en het sociaal recht (werkloosheid, arbeidsongeval, beroepsziekte,...). Je geeft ook advies en informatie aangaande fiscaliteit (het invullen en uitrekenen van belastingaangiftes). Je staat in voor het contact met de leden en syndicale afgevaardigden, dit zowel face to face als telefonisch.

Profiel

- Talenkennis : NI, Fr
- Je beschikt over een goede juridische achtergrond (master of bacheloropleiding). Kennis van het sociaal- en arbeidsrecht is een extra troef
- Je kan zowel autonoom als in teamverband werken en je bent sterk administratief aangelegd

- Je houdt van sociale contacten en je kan vlot mondeling communiceren in het Nederlands en in het Frans
- Je kan je vinden in de doelstellingen en de ideologie van de Algemene Centrale / ABVV. Je bent bereid je te engageren in onze organisatie

Wij bieden

- Contract onbepaalde duur
- Competitief salaris en extralegale voordelen
- Een goede werksfeer in een dynamische organisatie
- Werkzekerheid en een lange termijnengagement

Procedure

Stuur een motivatiebrief en CV t.a.v.: René Van Cauwenberge, Voorzitter Algemene Centrale, Wattestraat 2-6, 1000 Brussel
Uiterste indieningsdatum 15/05/2014



Schrijf je in en win
een jaar gratis
energie of een
(elektrische) fiets.

www.samensterker.be

samensterker
vlaams-brabant

Groene stroom en gas
Dak- en zoldervloerisolatie
Spouwisolatie
Hoogrendementsglas
Condensatieketels



ACTIVITEITEN

WAT ZAL DE VERGRIJZING ONS BRENGEN?

Zaterdag 3 mei 2014 om 14u
Het Koetshuis, Abdijstraat 10, Geraardsbergen
Hoe moet Geraardsbergen zich voorbereiden op de aanrollende vergrijzingsgolf? Professor Christel Geerts geeft haar visie op de toekomst. Als sp.a-schepen van stadsvernieuwing en seniorenbeleid in Sint-Niklaas, en tevens professor gerontologie aan de VUB geeft ze met haar onderzoek een eerste aanzet tot de ontwikkeling van een lokaal ‘Zilverplan’.

BIJWONEN ZITTING ARBEIDS-RECHTBANK VAN OUDENAARDE

Dinsdag 6 mei 2014 om 14u

Je krijgt de kans om ‘live’ een zitting bij de Arbeidsrecht-bank in Oudenaarde mee te maken. We volgen het ver-loop van uiteenlopende onderwerpen in verschillende rechtszaken.
Inschrijven is verplicht want de plaatsen zijn beperkt tot 16 personen.
Info en inschrijven: Linx+ secretariaat bij Christine via tel. 055 33 90 06 of Christine.geenens@abvv.be

VERSLAG VAN EEN BEZOEK AAN AUSCHWITZ

Donderdag 8 mei 2014 om 20u
Volkshuis, Markt 8, Zottegem
Dirk Van Herzeele bezocht de concentratie- en ver-nietigingskampen in Auschwitz en brengt hierover verslag uit.
Inkom: €3
Organisatie: Links Bergop aangesloten bij Linx+

KOPSTUKKENDEBAT
Woensdag 14 mei 2014 van 13.30u tot 15.30u
Vooruit, Sint-Pietersnieuwstraat 23, Gent
Vertegenwoordigers van Oost-Vlaamse basisgroe-pen stellen er vragen over inkomen, wonen en soci-ale bescherming. De politieke kopstukken antwoor-den. Hoe willen zij achterstelling en uitsluiting aan-pakken. Jouw komst is belangrijk! Kom vragen stel-len. Zo toon jij aan politici dat een socialer beleid belangrijk is.
Deelnemende politici: Cindy Franssen (CD&V), Elisa-beth Meuleman (Groen!), Siegfried Bracke (NV-A), Alexander De Croo (OpenVLD), Tom De Meester (PVDA+), Freya Van Den Bossche (SP.a) en Barbara Pas (VI Belang)
Moderator: Carl Devos.
Gratis inkom maar inschrijven verplicht.
Inschrijven via www.samenlevingsopbouwgent.be

Meer info: telefoneren naar 09 265 84 70 of iedersstemelt@samenlevingsopbouw.be.

EETFESTIJN TEN VOORDELE VAN ZIEKENHUIZEN IN CUBA

Zaterdag 17 mei 2014 om 19u
Feestzaal 't Molenhof, Heerweg Noord 33, 9052 Zwijnaarde
Warme gegrilde beenham à volonté met diverse groenten, aardappelen en brood. Er is ook een vege-tarische schotel voorzien. Daarna feest met DJ Man-teca.
Prijs: €15 per persoon
Storten vóór 14 mei op rekeningnummer BE86 9796 4684 9050 van Cubamigos, Tuinstraat 52, 9090 Melle, met vermelding “Eetfestijn”, de namen van de deelnemers en eventueel of er iemand vegeta-risch wenst te eten. Organisatie: Vrienden Van Cuba

INFORMEER JE BIJ JOBCONSULT

Info: 50+

Donderdag 8 mei 2014 van 14u tot 16.30u te **Dendermonde**, Dijkstraat 59
meer info via loesje.leysen@abvv.be of tel. 052 259 288
Vrijdag 9 mei 2014 van 9.30u tot 12u te **Ronse**, Stationsstraat 21
meer info via loesje.leysen@abvv.be of tel. 055 33 90 15
Dinsdag 13 mei 2014 van 9u30 tot 12u te **Sint-Niklaas**, Vermorgenstraat 9

meer info via coen.roosenstein@abvv.be of tel. 03 760 04 30
Dinsdag 13 mei 2014 van 9.30u tot 12u te **Deinze**, Stationsstraat 21
meer info via Sofie.dhooge@abvv.be of tel; 09 265 52 13
Woensdag 14 mei 2014 van 9.30u tot 12u te **Aalst**, Houtmarkt 1
meer info via coen.roosenstein@abvv.be of tel. 053 72 78 13
Woensdag 14 mei 2014 van 9.30u

tot 12u te **Eeklo**, Zuidmoerstraat 136
meer info via Sofie.dhooge@abvv.be of tel. 09 265 52 13
Vrijdag 16 mei 2014 van 9.30u tot 12u te **Gent**, Vrijdagmarkt 9
meer info via Sofie.dhooge@abvv.be of tel. 09 265 52 13

Info: Werkloos en wat nu?
Donderdag 15 mei 2014 van 9.30u tot 12u te **Aalst**, Houtmarkt 1
meer info via tom.bodyn@abvv.be



of tel. 053 72 78 21

Info: verkiezingen 2014
Woensdag 21 mei 2014 van 9.30u tot 12u bij Groep Intro te **Melle**, Gontrode Heirweg 182
meer info: irene.tassyns@abvv.be of tel. 09 265 52 24

VACATURES

Op zoek naar een interessante vacatu-re in de wereld van de vakbond en part-nerorganisaties?

- BBTK Waasland: Medewerker Juridische Dienst
- ABVV Oost-Vlaanderen: Jurist arbeids- en sociaal zekerheidsrecht

Voor meer info kijk op www.abvv-oost-vlaanderen.be

ABVV Oost-Vlaanderen
BELASTINGSSERVICE 2014
Voor welke momenten kan je een afspraak maken?

	Aalst	Zottegem	Denderleeuw	Ninove
Woe 11/06		8u30-12u		
Do 12/06	14u-18u			
Woe 18/06			8u30-12u	
Ma 23/06	9u-11u30 en 14u-16u30			
Woe 25/06				8u30-12u
Ma 7/07	14u-16u30			

AALST Houtmarkt 1 - ZOTTEGEM Arthur Scheerisstraat 16
DENDERLEEUEW Sportstraat 1 - NINOVE Onderwijslaan 33a

	Sint-Niklaas	Beveren	Lokeren	Stekene	Temse
Di 10/06			13u30-16u30		
Woe 11/06				13u30-16u30	
Do 12/06	14u-18u				
Ma 16/06		13u30-16u30			
Woe 18/06				13u30-16u30	
Ma 23/06	9u-11u30 en 14u-16u30				
Ma 7/07	14u-16u30				13u30-16u30

SINT-NIKLAAS Vermorgenstraat 9 - BEVEREN Bosdamlaan 2
LOKEREN Schoolstraat 22 - STEKENE Dorpsstraat 71 - TEMSE Markt 30

	Ronse	Brakel	Oudenaarde
Ma 02/06	9u-11u30 en 14u-16u30		
Do 12/06	14u-18u		
Ma 16/06		13u30-16u30	
Di 17/06			13u30-16u30
Ma 23/06	JAARMARKT	13u30-16u30	
Di 24/06			13u30-16u30
Ma 7/07	14u-16u30		

RONSE Stationsstraat 21 - BRAKEL Marktplaats 12
OUDENAARDE Baarstraat 67

	Gent	Eeklo	Deinze	Zelzate	Gavere
Woe 4/06			9u-11u30		
Do 12/06	14u-18u	14u-18u			
Vr 13/06					9u-11u30
Woe 18/06				14u-16u30*	
Ma 23/06	9u-11u30 en 14u-16u30				
Woe 25/06				14u-16u30**	
Ma 7/07	14u-16u30				

* ook grensarbeid - ** enkel grensarbeid

GENT Vrijdagmarkt 9 - DEINZE Stationsstraat 4 - GAVERE Onderstraat 15
EEKLO Kerkstraat 45 - ZELZATE Marktstraat 2 - MERELBEKE Driekoningenplein 6

	Dendermonde	Wetteren	Zele	Buggenhout	Hamme	Lebbeke
Di 10/06		13u30-16u30			13u30-16u30	
Do 12/06	14u-18u					
Vr 13/06			9u-12u			
Di 17/06				13u30-16u30		
Ma 23/06	9u-11u30 en 14u-16u30					13u30-16u30
Ma 7/07	14u-16u30					

DENDERMONDE Dijkstraat 59 - LEBBEKE Dendermondsesteenweg 9
HAMME Achterhof 90 - BUGGENHOUT Spoorwegstraat 1b - ZELE Markt 6A
WETTEREN F. Beernaertsplein 65



www.abvv-oost-vlaanderen.be

Je kan op onderstaande momenten ook langskomen zonder afspraak.
Let op: zonder afspraak heb je kans op langere wachttijden.

	Aalst	Dendermonde	Gent	Ronse	Sint-Niklaas
Ma 16/06	9u-11u30 en 14u-16u30	9u-11u30 en 14u-16u30	9u-11u30 en 14u-16u30	9u-11u30 en 14u-16u30	9u-11u30 en 14u-16u30
Do 19/06	14u-18u	14u-18u	14u-18u	14u-18u	14u-18u

	Wetteren	Zele	Hamme	Lebbeke
Di 10/06			13u30-16u30	
Di 17/06	13u30-16u30	13u30-16u30		
Ma 23/06				13u30-16u30

	Eeklo	Deinze	Zelzate
Do 12/06		15u-18u	
Do 19/06	14u-18u		
Woe 25/06			14u-16u30



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
Rijsselsestraat 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

BIZ'ART TORHOUT

Biz'art Blues
Op zaterdag 10 mei, wordt Torhout, terug het kloppend hart voor de bluesliefhebbers. In de editie van 2014 verwennen we het publiek nog meer en zorgen we maar liefst voor 6 live optredens. Headliner Barefoot and The Shoes zijn geen kleine namen in de muziekwereld! Ze speelden reeds op SuikerRock, MarktRock, Dranouter enz... Bruno Deneckere & Fernant Zeste openen het festival om 17u. Op het podium staan verder ook Long Tall Danny's Blues Trio, Old Skool, Tiny Legs Tim met band en Mojo (met o.a. Ben Crabbé en Eric Melaerts). In de zaal is er ook een wijn/cava- en pastabar aanwezig. De deuren gaan open om 16u.

De organisatie legt de lat terug bewust hoog. Door het kiezen voor deze festivalformule met zes groepen op basis van muziek voor iedere leeftijd, ideologie, gaardheid,

afkomst... hopen zij de blues muziekliefhebbers aller tijden een aangename avond te kunnen bezorgen. De prijs is betaalbaar gebleven, namelijk 10 euro VVK/ 15 euro ADD. Biz'art wil Torhout meehelpen terug muzikaal op de blueskaart te plaatsen. Deze organisatie is i.k.v. Blues 100% versus armoede. M.a.w. met de opbrengst van deze Bluesavond, bezorgen wij kinderen die het niet zo breed hebben in onze maatschappij, een leuke dag. Meer info kan je vinden op: www.bizart-torhout.be

Erfgoeddag 'Grenzeloos'
De Biz'arre mensen uit Torhout werken dit jaar mee aan de Erfgoeddag op zondag 27 april, met als thema in 2014 'Grenzeloos'. Tussen 10u en 17u, kan je de tentoonstelling "Vlamigrant, ooit was de Vlaming emigrant" bezoeken. Deze past hier volledig in het plaatje.

In deze Linx+ tentoonstelling kom je meer te weten over de Vlaming als emigrant in vroegere tijden. De verhalen situeren zich in hoofdzaak in het tijdvak midden 19de eeuw tot aan de Tweede Wereldoorlog. Met als uitzondering de emigratie omwille van religieuze intolerantie in de zogenaamde gouden 16de eeuw, toen Vlaanderen zuchtte onder het Spaanse juk.

Er is het compleet onbekende verhaal van de vroege Belgische kolonie in Guatemala, Vera Paz, waar je al slapend schatrijk werd... De bietenmannen, de astmannen, die Vlaamse wroeters zijn wél gekend. De Franse boeren zeiden "les godverdommes sont là" als die seizoenmannen arriveerden. Er is de definitieve trek naar Amerika en het daaraan verbonden verhaal van de Titanic met zijn drie Vlaamse overlevenden.

Exemplarisch is ook het verhaal van een wereldwijd textielimperium uitgebouwd vanuit Ronse. Het had ook een andere stad en een ander verhaal kunnen zijn, uit die bloeiperiode van de textielnijverheid in Vlaanderen. Ook de Vlaamse mijnwerkers in Wallonië is een gekend verhaal, maar ken jij hun reputatie? Het is een klassiek verhaal van intolerantie, het elkaar niet begrijpen, van racisme. In 'Vlamigrant' ontmoet je de eigen voor-

ouders als emigrant. Om den brode. Zoals vandaag. De zeven verhalen zullen op diverse locaties opgesteld staan. Toegang is gratis. Meer info: Tel. 050 22 31 66.

CC LAUWE

Wandeltocht De Rode Loper
Naar jaarlijkse gewoonte organiseert CC Lauwe ook dit jaar een wandeltocht op zondag 11 mei. Verken het vernieuwde parcours, met keuze tussen een wandeling van 6, 12, 18, 24 km. Deelname kost slechts 1,5 euro voor niet-leden en 0,4 euro voor leden. Inschrijven kan via 0473 88 35 49 of via stap.vooruit@telenet.be.

DE BRUG ROESELARE

Busreis Baai van de Somme
Met de bus trekt De Brug Roeselare naar de Baai van de Somme. Onderweg doen we enkele boeiende locaties aan, zoals de Artesische heuvels of het moment van Azincourt. Ontdek er ook de producten die de streek rijk is. Kortom, een dag genieten van de rijke geschiedenis van de streek op deze fantastische daguitstap.

Wie wenst deel te nemen, moet zich inschrijven bij één van de bestuursleden ten laatste op 12 mei. Voor deze hele daguitstap, maaltijden inbegrepen, betaal je €68 op rekening BE18 6470 1239 4165 (BIC code: BNAGBEBB). [Vandenbosse Rene, 051 225 027, vdbrene@skynet.be](mailto:Vandenbosse.Rene@skynet.be) of [D'haveloose Rik, 051 251 432, brugroes@advalvas.be](mailto:D'haveloose.Rik@skynet.be)

CC ZWEVEGEM

Bierdegustatie
België staat wereldwijd gekend om zijn bieren. Iets wat CC Zwevegem zeker geweten heeft. Op zaterdag 24 mei organiseren ze een bierdegustatieavond. Kom om 19.30u naar zaal St Paulus en leer er verschillende streekbieren kennen en leer er een basis van het bierproeven en de biercultuur. Inschrijven kan voor leden vanaf 12 euro, niet-leden betalen 14 euro, via tel. 056 75 90 02 of vanhessche@msn.be.

DE BRUG HARELBEKE

Bezoek brouwerij De Brabandere (BAVIK)
Op 5 juni brengt De Brug Harelbeke een bezoek aan de brouwerij De Brabandere. Ontdek er mee het brouwproces van de bieren. Afsluiten doen we met een degustatie in de receptiezaal. Praktische info en inschrijven kan via Top Maurice - Tel. 056 71 16 30 top.maurice@skynet.be en Bossuyt Carlos - Tel. 056 71 06 00

SENIOREN BRUGGE

Linx+ Textielhuis
Caroline Copers dichtbij: met als thema: 'vlaanderen na 25 mei vanuit vakbondshoek bekeken'.

Op 16 mei komt Caroline Copers langs om een debat te voeren over vlaanderen na 25 mei vanuit vakbondshoek bekeken. Caroline Copers is Algemeen Secretaris van het Vlaams ABVV, lid en ex voorzitter van de SERV en één van de toponderhandelaars binnen het Vlaams overleg. De inkom is gratis maar gelieve vooraf in te schrijven op via marc.demuynck@pandora.be of een sms naar 0476 49 12 46.

Het debat gaat door op vrijdag 16 mei 2014 om 19u in het Textielhuis, Rijsselsestraat 19, Kortrijk.

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

SYNDICALE PREMIE NON FERRO 2013 BETAALBAAR IN 2014

SAMEN STERKER LANCEERT GROEPSACTIE ZONNEPANELEN & ZONNEBOILERS

De syndicale premie BEDIENDEN NON FERRO kan vanaf 15 april 2014 tot 30 juli 2014 betaald worden.

1. Bedrag: 95 euro
2. Modaliteiten:
- 1 maand in de sector gewerkt hebben in 2013.
 - Langdurige ziekten worden gelijkgesteld.
 - Gepensioneerden of bruggepensioneerden zijn rechthebbend indien zij in 2013 nog minstens 1 maand effectief gewerkt hebben.
 - Aangesloten zijn bij BBTK uiterlijk 1 december 2013 en in orde zijn met de bijdragebetaling op het ogenblik dat de premie wordt uitgekeerd.
 - Iedere bediende moet origineel attest van de werkgever ontvangen, die bij BBTK wordt binnengebracht voor betaling.

BBTK Oostende-Roeselare-Ieper
J. Peurquaetstraat 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

Zelf energie opwekken is fors goedkoper leven. Met zonnepanelen en/of een zonneboiler kan het snel en relatief eenvoudig. **Samen Sterker lanceert daarom bewust een nieuwe actie: de aanschaf en installatie van zonnepanelen en/of een zonneboiler in groepsverband.**

Voorzitter Michèle Hostekint: "De voorbije jaren is er veel te doen geweest om zonne-energie. Vooral de subsidie voor zonnepanelen lag onder vuur. Inmiddels voorziet de overheid geen subsidies meer voor wie een PV-installatie plaatst. Maar de kwaliteit van de panelen is sterk verbeterd én ze zijn bovendien zeer betaalbaar geworden. Daarom willen we

de installatie van zonnepanelen een injectie geven. Zo kunnen gezinnen bewust met energie omspringen en die zelf produceren, waardoor de levenskost daalt."

Wie via Samen Sterker intekent op het aanbod van de zonnepanelen, krijgt meteen telefoon van een deskundig installateur. Die maakt een vrijblijvende gedetailleerde offerte voor de plaatsing van zonnepanelen of een zonneboiler. Samen Sterker garandeert samen met deze partner een vlotte, correcte en betrouwbare service.

"Zonnepanelen of een zonneboiler zijn natuurlijk een investering", beaamt Hostekint.

"Maar we zijn ervan overtuigd dat gezinnen er de juiste keuze mee maken. Met zonnepanelen kun je nagenoeg het volledige elektriciteitsverbruik zelf dekken. Een zonneboiler zorgt er zelfs voor dat de 'warmwatertekost' in het gezin met de helft vermindert. Dankzij de zonnestralen wordt het water rechtstreeks opgewarmd, waardoor je minder elektriciteit, aardgas of mazout nodig hebt. Het is een betrouwbare en duurzame oplossing."

Het groepsaanbod voor zonnepanelen en zonneboilers is vanaf vandaag beschikbaar op de website van Samen Sterker. Voor bijkomende info kun je terecht op info@samensterker.be

28 april, alle andere dagen ... en vooral 1 mei!

Zoals elk jaar hebben we 1 Mei waardig gevierd. Werk is immers het hoogste goed van al wie enkel zijn hoofd en zijn handen heeft om zijn boterham te verdienen. Maar in onze syndicale kalender valt 28 april voor 1 Mei en in tegenstelling tot 1 Mei is 28 april zeker geen feestdag. Het is trouwens geen kwestie van chronologie: alvorens het Feest van de Arbeid te vieren zoals het hoort, denken wij eerst aan al degenen die hun werk met hun leven of hun gezondheid betaald hebben. Want 28 april werd door het Internationaal Vakverbond gekozen om de slachtoffers van arbeidsongevallen te huldigen.

Dit jaar laat deze herdenking een bitterder smaak na dan vorige jaren. Een jaar geleden kwamen in Bangladesh 1.138 werknemers - vooral vrouwen- om in een brand in de textielfabriek Rana Plaza waar ze opgesloten zaten als slaven. 2.000 andere werknemers liepen (zware) verwondingen op.

We brengen deze ramp niet in herinnering om emotioneel te doen.

Wel willen wij het probleem van de veiligheid en de gezondheid op het werk opnieuw hoog op de agenda zetten. Omdat er nog veel werk aan de winkel is, en niet alleen aan de andere kant van de wereld.

Ondanks de inspanningen en de bereikte vooruitgang -die echter sterk schommelt van continent tot continent- zijn er nog steeds 270 miljoen werknemers slachtoffer van een arbeidsongeval en 160 miljoen van een beroepsziekte. Elk jaar laten twee miljoen mannen en vrouwen het leven op het werk. Vorig jaar kwamen in België 114 werknemers om het leven op het werk of op de weg van of naar het werk*.

'Modern times' vandaag
Levens redden volstaat echter niet. 28 april is de gelegenheid om zich te buigen over de arbeidsomstandigheden en de band tussen werk en gezondheid. Ook daar is de situatie verre van goed. Uit onze enquête naar de arbeidsomstandigheden blijkt dat voor een groot deel van de werknemers

overdreven flexibiliteit en het arbeidsritme blijven toenemen. Het arbeidstempo dat van buitenaf of beter van bovenaf opgedrongen wordt, maakt het werk minder en minder houdbaar, in die mate zelfs dat Charlie Chaplin uit Modern Times actueler is dan ooit, ondanks het feit dat deze stomme film 78 jaar geleden voor de eerste keer vertoond werd.

Ook vandaag wordt het lijden van de werknemers die aan dergelijke druk onderworpen worden, niet gehoord, ook al is het overdonderend. Desondanks hebben een aantal gezeten politici en weldenkende intellectuelen hier geen oren naar. Veilig beschut in hun 'think tank' pleiten zij voor een verlenging van de loopbaan. Waarschijnlijk zou een korte stage in een fabriek hen snel op andere gedachten brengen.

En de rest van het jaar?
Tot slot is er een ander aspect dat het Feest van de Arbeid en de 364 andere dagen van het jaar ontsiert: in België valt er voor 650.000 mensen waaronder 160.000 jon-

geren, niets te vieren omdat ze geen werk hebben. Dat is een andere vorm van onveiligheid waar dringend een oplossing voor gevonden moet worden.

Jammer genoeg zijn er enkelen die daar heel anders over denken. In verkiezingsperiodes stellen zij: "ze moeten maar dit of ze moeten maar dat..." ". Het is immers veel gemakkelijker zondebokken te zoeken dan moedige maatregelen voor te stellen. Het zijn doorgaans de zwaksten die het kind van de rekening zijn van dergelijke hardliners. De werklozen vormen een gemakkelijk doelwit, terwijl iedere werknemer op een dag in zijn leven zonder werk kan vallen. Het zijn zeker niet de arbeiders van Ford of Opel noch die van Arcelor Mittal die ons zullen tegenspreken.

In plaats van de werkloosheid aan te pakken, willen bepaalde partijen, toevallig van rechts, de werkloosheidsuitkeringen in de tijd beperken. Alsof de versnelde afbouw van de werkloosheidsuitkeringen of de beperking ervan tot 3 jaar voor de

jongeren nog niet volstaan (waar overigens onze mobilisatie en onze politieke relais - S.P.A & P.S - gewerkt hebben om de maatregelen alvast bij te sturen) ...

Uitspraken als "ze moeten maar dit of ze moeten maar dat" kunnen we missen als kiespijn. Wat we nodig hebben, dat is werk, jobs, kwaliteitsvolle banen, en geen mini-jobs of werkplekken voor mannelijke of vrouwelijke robotten. Degenen die dit vooropstellen in plaats van de jacht op werklozen te prediken, die verdienen onze steun. En als ze in hun opzet slaan, zal het alle dagen feest van de arbeid zijn.

* Cijfers FAO 2012



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.