

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 69STE JAARGANG / NR. 10 / 30 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



We zijn allemaal bezorgd over **HET KLIMAAT**

© istockphoto.com

Wij Belgen zien de klimaatverandering als een probleem dat dringend aangepakt moet worden. We verwachten daarbij veel van de overheid. Terecht, want door duurzaam te investeren kan zij onze groene keuzes vergemakkelijken én een pak jobs creëren. Maar we onderschatten onze eigen rol en die van ons gezin.

Wat moet de overheid doen? Wat kan je zelf doen?



Dossier pag. **8 & 9**

Schoolverlaters

Eerste hulp bij afstuderen

pag. **4**

Betaalde vakantie

Geen 4 weken? Toch wel!

pag. **5**

Edito

Verkiezingen: bezorgdheid
en ontgoocheling

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

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

Vandaar de wat 'speciale' weergave.

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

De pagina's 2 en 15 van De Nieuwe Werker

REPORTAGE

“Ongelijkheid vergiftigt onze samenleving”

Deze quote van econoom en hoogleraar aan Princeton Paul Krugman, leidt een van de hoofdstukken in van het laatste boek van Bleri Lleshi: “De neoliberale strafstaat”. Lleshi is politiek filosoof, mensenrechten-activist en jongerenwerker in en uit Brussel. Hij schrijft regelmatig voor Knack en De Morgen en werkt op dit moment ook aan een doctoraat aan de VUB over de strijd van de uitgesloten.



Met zijn boek als leidraad presenteerde hij op **19 en 20 mei** aan de militanten van ABVV Mechelen+Kempen een ontluisterend beeld van ‘hoe onze maatschappij vandaag georganiseerd, ja zelfs geregisseerd wordt door de ideologie van de vrije markt.’

Op weg naar een ‘strafstaat’

We bevinden ons vandaag treffend in een neoliberale strafstaat. Vanuit zijn kennis van feiten en cijfers en zijn ervaring als jongerenwerker in Brussel, schetst hij een ontluisterend beeld van de manier waarop politiek, media, politie en justitie onder andere Brusselse jongeren criminaliseert. Ook werklozen, daklozen, en vluchtelingen worden gecriminaliseerd. Nooit was de kloof tussen arm en rijk in ons land immers zo groot. Eén Belg op de vijf kan moeilijk de eindjes aan elkaar knopen. Eén migrantenkind op drie groeit op in armoede. Daarmee is België een van de slechtste leerlingen in de Europese klas. De werkloosheid bij migrantenjongeren zit boven de 30%. In bepaalde Brusselse wijken leunt ze zelfs tegen de 50% aan. Maar ook wie werkt, komt vaak maar met moeite rond. Het zijn hallucinante cijfers. Het lukt de politici dan wel niet om de echte problemen aan te pakken, op de nagel van de repressie wordt steeds opnieuw geklopt. Een strafstaat dus die gebouwd wordt op de ruïnes van de welvaartsstaat. Solidariteit wordt vervangen door een individuele schuld. Vind je geen werk, dan doe je niet genoeg je best. Dan ben je niet flexibel genoeg. Het is in elk geval jouw schuld.

Werken. Wonen. Onderwijs

Gelukkig biedt Lleshi ook een aanzet tot alternatieven. Er zijn positieve voorbeelden. Tewerkstelling is cruciaal om volwaardig deel te kunnen nemen aan de samenleving en



wereldwijd tonen coöperatieven dat ze hun weg hebben gevonden binnen het kapitalisme. Goede huisvesting is nog zo’n pijler. In Brussel alleen staan zo’n 15.000 tot 30.000 lege panden die kunnen dienen voor huisvesting of tijdelijk gebruik. Ze kunnen op een duurzame manier gerenoveerd worden door laaggeschoolde werkloze Brusselaars via bedrijven uit de sociale economie. Goed onderwijs biedt onze kinderen de beste kansen voor de toekomst. Ons onderwijs scoort goed maar de ongelijkheid in ons onderwijs haast nergens zo groot als in België. Meertalig onderwijs (zeker in Brussel), een brede eerste graad in het middelbaar en extra ondersteuning bij de studiekeuze voor kwetsbare groepen bieden voordelen. Veel fundamenteeler is de vraag of het kapitalisme als systeem wel zo geslaagd is en het systeem is dat we in de toekomst willen handhaven. Nadenken over arbeidsherverdeling, een economie op maat van de noden en behoeften van de burgers of nieuwe vormen van democratie vanuit de basis, de burger ... Het zijn allemaal mogelijkheden die, eens gedragen door de onderstroom van de bevolking, onze toekomst en die van onze kinderen fundamenteel en ten goede kunnen veranderen.

Een betere wereld bestaat en is mogelijk, om met de laatste zin uit het boek te besluiten!

Stef, pas begonnen met werken

Stef, 22 jaar, is in 2013 afgestudeerd en werkt sinds 1 oktober. Met de lente in de lucht komen de vakantie-riebels stilaan naar boven en wil Stef zijn verlof plannen. Nu is het hem niet helemaal duidelijk hoeveel vakantie hij mag nemen. Zijn ouders vertelden hem dat hij maar voor één week vakantie heeft opgebouwd. Moet hij dan een heel jaar teren op één week vakantie?

Gelukkig belt Stef naar het ABVV, waar hij tijdens zijn studies lid is geworden van ABVV Jongeren. De jongerenmedewerker vertelt hem dat hij altijd recht heeft op vier weken vakantie. De regel voor **wettelijke vakantie** is normaal: per gewerkt kwartaal in het ene jaar, heb je recht op één week in het volgende jaar. Stef heeft dus inderdaad recht op één week wettelijke vakantie, doordat hij in oktober 2013 is gestart.



JEUGDVAKANTIE
JE EERSTE VOLLEDIG JAAR OP
DE ARBEIDSMARKT VERDIENT EEN
VOLWAARDIGE VAKANTIE / 2014

Maar aangezien hij jonger dan 25 jaar is en minstens één maand gewerkt heeft in 2013, kan Stef zijn wettelijke vakantiedagen aanvullen met **jeugdvakantie**. Deze jeugdvakantie is een recht waarmee jongeren toch hun vier weken vakantie kunnen opnemen, ook al hebben ze niet genoeg gewerkt het jaar voordien.

Stef is ongerust dat zijn baas dit zal weigeren. Dit mag echter niet. Jeugdvakantie is een recht, net zoals wettelijke vakantie. Zijn werkgever zal er ook niks mee verliezen, want het geld dat Stef krijgt tijdens zijn drie resterende weken verlof komt van de **RVA** (rijksdienst voor arbeidsvoorziening). Die uitkering bedraagt 65% van zijn gemiddelde dagloon dat hij verdient juist voor zijn eerst opgenomen jeugdvakantiedag.

ABVV Jongeren helpt Stef ook verder met zijn **aanvraag**. Hij moet een for-

mulier invullen, een deel laten invullen door zijn werkgever, en dit vervolgens bezorgen aan de dienst werkloosheid van het ABVV. Dit moet pas nadat hij zijn verlof heeft opgepakt. Hij is er nu immers zeker van dat hij er recht op heeft. Als hij zijn verlof in verschillende keren opneemt moet hij telkens een nieuwe aanvraag doen.

Stef vraagt zich af of zijn vriendin ook jeugdvakantie kan aanvragen. Zij studeerde af in januari en is nu ook aan het werk. Dit kan echter niet omdat zij vorig jaar niet is afgestudeerd en niet minstens een maand gewerkt heeft. Maar er is toch goed nieuws van ABVV jongeren. Vanaf het moment dat zijn vriendin dit jaar drie maand gewerkt heeft kan zij immers aanspraak maken op **Europese vakantie**, en heeft ze recht op een week verlof. Dit geld komt niet van de RVA, maar is een voorschot op haar dubbel vakantiegeld voor 2015. Zo kunnen Stef en zijn vriendin toch samen op vakantie!

Infosessies voor werkzoekenden



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 30-05-2014



Kleef hier je identificatievignett ABVV of vul hieronder je gegevens in

Naam _____

Voornaam _____

Straat _____ Nr _____ Bus _____

Postnummer _____ Woonplaats _____

Tel of GSM _____

E-mail _____

- ☐ Ja, ik schrijf me in voor de infosessie **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



Dop betaald?
Je weet het per SMS

Info op:
www.abvv-regio-antwerpen.be
www.abvvmechelenkempen.be

ABVV
REGIO ANTWERPEN

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

Meer info over dit en andere jongerenthema's vind je bij:

• ABVV Jongeren | Ommeganckstraat 35 | 2018 Antwerpen | 03 220 66 92 | abvv.jongeren.antwerpen@abvv.be

• ABVV Jongeren | Zakstraat 16 | 2800 Mechelen | 015 29 90 45 | wim.heylen@abvv.be

• ABVV Jongeren | Grote Markt 48 | 2300 Turnhout | 014 40 03 18 | johan.decubber@abvv.be

ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles

BECI en de jacht op werklozen

Enkele jaren geleden koos de Brusselse werkgeversorganisatie voor een naamsverandering: het Verbond van Ondernemingen te Brussel (VOB) werd BECI (Brussels Enterprises Commerce and Industry). Een nieuw etiket op een oud flesje ...

Op vrijdag 9 mei, vlak voor de betoging tegen de jacht op werklozen georganiseerd door het Brusselse Netwerk van Werklozencollectieven (en gesteund door het ABVV), kwam BECI erop wijzen dat aanhoudende controle van de werkzoekenden nodig is en dat woordgebruik als jacht op werklozen overdreven en misleidend is ...

BECI-voorzitter Thierry Willemarck verklaarde: “Op dit ogenblik bedraagt de activiteitsgraad van de Brusselse bevolking 58%. Om het Belgisch sociaal stelsel, in evenwicht te houden, moet dit stijgen tot 70%. Daarom is het controleren van de werkzoekenden een fundamenteel goede zaak. Binnen deze context mogen enkel werklozen die echt op zoek zijn naar werk een uitkering ontvangen.”

Rekening houdend met de netto banengroei, de babyboomers die met pensioen gaan en de natuurlijke rotatie op de arbeidsmarkt, schat BECI dat er jaarlijks minstens 70.000 vacatures zijn voor de Brusselse werklozen. Tot besluit wees BECI er nog op dat “de bedrijfswereid niet langer stilzwijgend kan blij-

ven betalen voor de hoogste sociale bijdragen van Europa zonder dat het hen ook iets oplevert.”

Eigenaardig genoeg smelten die arbeidskansen als sneeuw voor de zon, als het erop aankomt de jongeren “echt” een eerste beroepservaring te bieden ... dan kampen de werkgeversvertegenwoordigers plots met ‘moeilijkheden’ om hun nochtans schriftelijke beloften na te komen (denken we maar aan hun belofte op 14 oktober 2008 om in een jaar tijd 1.000 nieuwe startbanen en IBO-plaatsen te creëren, en zelfs 10% extra de daaropvolgende jaren)...

Voor zover nodig bevestigt ABVV-Brussel dus nogmaals dat het pal achter de eisen van de mars tegen de jacht op werklozen van zondag 11 mei staat. Philippe VAN MUYLDER somde de belangrijkste redenen daarvoor op:

- Tijdens de voorbije legislatuur heeft de federale regering een radicale hervorming van de werkloosheidsverzekering ingezet: toegenomen degressiviteit (daling) van de uitkeringen, beperking in de tijd van de “inschakelingsuitkeringen”,...
- De RVA-controles op de werklozen werden opgevoerd en uitgebreid tot de werkloze 50-plussers, tot de jongeren in inschakelingsstijd, tot de deeltijdwerkers en tot de personen die voor minstens 33% arbeidsongeschikt zijn erkend.



- De Gewesten en Gemeenschappen werden ingeschakeld en werden verplicht de werklozen nog vóór de RVA-controle begeleiding, opleiding, beroepservaring of tewerkstelling aan te bieden - wat uiteraard niet negatief is - maar zonder dat beslist werd de daartoe benodigde middelen over te dragen ...
- In november 2012 werd de toegenomen degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen van kracht. Talrijke werklozen leden inkomensverlies. Velen onder hen moeten voortaan zien te overleven met een inkomen dat ... onder de armoedegrens ligt.

- Bovendien zijn er, als gevolg van de intensievere RVA-controle, heel wat sancties gevallen en/of uitsluitingen... Ondanks de inspanningen van Actiris, Bruxelles Formation en de VDAB Brussel, blijft het aanbod aan banen, opleidingen en eerste beroepservaringen ontoereikend.

Kortom, het activeringsbeleid wordt absurd en stelt de werklozen *individueel verantwoordelijk* voor de oorzaken van de werkloosheid... Het ABVV vindt deze maatregelen ontzettend onrechtvaardig en onaanvaardbaar. Wij zijn sterk gekant tegen deze duidelijke sociale achteruitgang en vragen de toekomstige federale regering deze maatregelen in te trekken.

Het ABVV blijft eisen dat de controle op het actieve zoekgedrag van de werklozen wordt opgeschort, maar dat de programma's voor opleiding en hulp bij het zoeken naar werk doorgaan.

Het ABVV heeft ook het nogal selectieve geheugen van de Brusselse werkgeversbaas wat opgefrist: jaarlijks krijgen de Belgische werkgevers niet minder dan 5 miljard 758 miljoen euro korting op de sociale zekerheid (cijfers 2012), en ook 6 miljard loonsubsidie (cijfers 2012) ... Is dit wat de bedrijfswereid “niets opleveren” noemt?

Zoals al gezegd: “BECI” is een nieuw etiket op een zeer oud flesje ...



INVULLEN EN BEREKENEN BELASTINGEN VOOR ABVV-LEDEN OP ONDERSTAANDE PLAATSEN KAN JE JE BELASTINGBRIEF LATEN INVULLEN EN BEREKENEN!

BERINGEN

donderdag 05 + 19 juni '14
van 16.30 tot 18.30u.
ABVV - kantoor
Koerselsesteenweg 8 bus 6,
Beringen

BILZEN

dinsdag 03 + 10 + 17 juni '14
van 18.30 tot 20.30u.
ABVV - Kantoor
Genutstraat 22, Bilzen

GENK

zaterdag 31 mei '14
zaterdag 07 + 14 + 21 juni '14
van 09 tot 12u.
ABVV - Kantoor
Molenstraat 60 a 02, Genk

HASSELT

zaterdag 14 juni '14 (gelijkvloers)
van 09 tot 11u.
dinsdag 03 + 10 + 17 + 24 juni '14
(op het 2de verdieping)
van 09 tot 12u. en 13 tot 19u.
ABVV - Kantoor
Gouverneur Roppesingel 55, Hasselt

HOUTHALEN - HELCHTEREN

zaterdag 07 juni '14
van 14 tot 15u.
Duivenlokaal RED STAR LAAK
(Laakerheiweg 1)
zaterdag 14 juni '14

van 14 tot 15u.

Spaanse Club Hogar Espagnol
(Koolmijnlaan 107)
vrijdag 20 juni '14
van 13.30 tot 16u.
Café Centrum
Houthalen-Oost (Tulpenstraat 15)
zaterdag 21 juni '14
van 13.30 - 15.30u.
Café Torenhof, Helchteren
(Sint-Trudoplein 6)

donderdag 12 juni '14
van 18 tot 21u.
zaterdag 14 + 21 juni '14
van 09 tot 11.30u.
Bosduifstraat, Houthalen
Ingang tussen nr. 19 en 21

MAASMECHELEN

maandag 02 juni '14
van 18 tot 19u.
Café Panderosa,
Grotestraat 350, Kotem
donderdag 05 juni '14
van 19.30 tot 20.30u.
Fiets café De Passerelle
Heirstraat 86, Vucht
zaterdag 07 juni '14
van 09 tot 11u.
Marokkaanse Moskee
Valkeniersstraat 198, Maasmechelen
dinsdag 10 juni '14
van 18 tot 19.30u.

Soma, Nijverheidslaant 27,
Maasmechelen
zaterdag 14 juni '14
van 09 tot 11u.
De Voorzorg
Rijksweg 428, Maasmechelen
maandag 16 juni '14
van 19 tot 21u.
Turkse Moskee
Paul Lambertlaan, Eisden
woensdag 18 juni '14
van 18 tot 19u.
Café Udec hove
Schoorstraat 113, Uikhoven
tussen 26 mei en 17 juni '14
van maandag tot donderdag
van 09 tot 10u.
Kenzeler André, Molenstraat 76,
Leut
donderdag 12, 19 en 26 juni '14
van 08 tot 11.30u. en
van 13.30 tot 16u.
ABVV - Kantoor
Kruindersweg 27, Maasmechelen

LOMMEL

woensdag 04 juni '14 om 19u.
Buurthuis De Hanekap,
Lutlommel
donderdag 05 juni '14 om 19u.
Klosterhof, Kattenbos
zaterdag 07 juni '14
van 09 tot 12u.
ABVV - Lokaal, Centrum
woensdag 11 juni '14

van 14 tot 17u.
ABVV - Lokaal, Centrum
donderdag 12 juni '14 om 19u.
't Heeske, Heeserbergen
maandag 16 juni '14 om 19 u.
De Kom, Kolonie
woensdag 18 juni '14
van 14 tot 17u.
ABVV - Lokaal, Centrum

NEERPELT

donderdag 05 + 19 + 26 juni '14
van 18.30 tot 20.30u.
zaterdag 31 mei '14
zaterdag 21 + 28 juni '14
van 10 tot 12u.
ABVV - Kantoor
Groenstraat 2 bus 1, Neerpelt

PEER

zaterdag 14 + 21 juni '14
van 09 tot 12u.
donderdag 12 + 19 juni '14
van 19 tot 21u.
De Wissel
Markt 17, Peer

SINT-TRUIDEN

woensdag 04 juni '14
van 17 tot 19u.
donderdag 12 juni '14
van 17 tot 19u.
ABVV - Kantoor
Abdijstraat 18,
Sint-Truiden

TESSENDERLO

donderdag 12 juni '14
van 15.30 tot 17.30u.
ABVV - Kantoor
Vismarkt 30, Tessenderlo

TONGEREN

dinsdag 03 + 17 juni '14
van 16.30 tot 18.30u.
zaterdag 14 + 28 juni '14
van 10 tot 12u.
Zaal “Volksontwikkeling”
Jekerstraat 59, Tongeren

ZONHOVEN

zaterdag 31 mei + 07 juni '14
van 09 tot 13u.
dinsdag 03 + 10 juni '14
van 18 tot 20u.
donderdag 12 juni '14
van 18 tot 20u.
ENKEL OP AFSpraak
De Voorzorg, Heuvenstraat 34,
Zonhoven



Enkel voor forfaitaire beroeps-kosten. Breng naast alle noodzakelijke documenten ook het aanslagbiljet van vorig jaar mee! Vergeet ook niet om per belastingsbrief de identiteitskaart en pincode mee te brengen!



Straffe Koppen

Sinds geruime tijd is ABVV Oost-Vlaanderen in samenwerking met ACV Gent-Eeklo en RESOC-SERR bezig met de ontwikkeling van een webtool genaamd ‘Straffe Koppen’. De vruchten van dit project werden op 13 mei aan het grote publiek voorgesteld en we vroegen aan Bart Potters, vormingswerker op de dienst Vorming & Actie en projectmedewerker van de webtool, om in vijf vragen het project uit de doeken te doen.

BART, WAT IS STRAFFE KOPPEN?

Straffekoppen.be is een website over en voor werkbaar werk. Antwoorden op vragen zoals: wat is werkbaarheid? Van waar komt het? Wat betekent het voor het bedrijf waar ik werk? Daarnaast vind je er ook een stappenplan dat met een aantal gerichte vragen hulp biedt bij de voorbereiding van het overleg. Vertrekkend van een analyse van signalen op de werkvloer helpt straffe koppen om goed doelstellingen te bepalen en helder geformuleerde voorstellen op te stellen. Zo kunnen militanten met een sterker dossier aan het overleg deelnemen.

WAT WAS DE AANLEIDING VOOR HET PROJECT?

De realiteit zelf was de aanleiding. Werkbaar werk wordt nu meer dan 10 jaar onderzocht. Vorig jaar zijn weer eens 40.000 werknemers bevraagd. Uit dat onderzoek bleek dat er geen vooruitgang gemaakt

werd. Daarom werd dit project gestart in samenwerking met het ACV en de SERR en subsidiëring via de overheid.

WAAROM WERD HET IN WEBSITE-VORM ONTWIKKELD?

We hebben in de loop van het project vele vormen overwogen. We zijn gestart met de idee dat militanten een eigen stappenplan moeten kunnen maken dat op hun situatie in het bedrijf waar zij werken gericht is. We hebben daaraan vastgehouden en kwamen dan snel

op de vorm van een website. Een website is interactief, je kan er op vragen antwoorden en het systeem stelt een stappenplan op. Dat was op geen enkele andere manier mogelijk.

OP WELKE MANIER KAN HET BETERE LOOPBANEN MOGELIJK MAKEN?

StraffeKoppen.be belooft natuurlijk geen resultaat, maar wel een sterker dossier. De webtool richt



zich specifiek op de kwaliteit van de job en leidt met richtvragen naar betere voorstellen die aansluiten bij de kern van de problemen. Door ons niet bezig te houden met gemorrel in de marges, maar echt scherp te stellen op de oorzaken van de moeilijkheden op het werk willen we de werkbaarheid van jobs verhogen en zo tot betere loopbanen komen.

Dat is zeer belangrijk aangezien studies uitwijzen dat veel werknemers vanaf 56 jaar eigenlijk niet meer gezond genoeg zijn om nog te werken. Daarom hebben we een

beleid op twee sporen nodig: het brugpensioen om de mensen die ‘versleten’ te laten rusten én sterk richten op arbeidskwaliteit zodat de werknemers die nu 30-40 jaar zijn niet hetzelfde mee moeten maken.

Daarnaast zijn er ook veel werknemers die voor kleine bedrijven werken waar uitstappen in brugpensioen helemaal niet vanzelfsprekend is. Vaak zelfs onmogelijk. Dan zijn er nog eens een hele hoop werknemers die het financieel niet aankun-

nen om gebruik te maken van het brugpensioen. Wie nog studerende kinderen heeft en een huis dat nog afbetaald moet worden kan niet zomaar stoppen en inkomen verliezen. Daarom beschouwen we het wel als een basisrecht om een job te hebben die men tot 65 kan volhouden. Straffekoppen.be wil militanten helpen daar naartoe te werken.

WIE KAN ER MEE AAN DE SLAG?

Iedereen. We besteden nog een volledig jaar aan het uitdragen van Straffekoppen.be, zodat er binnen het ABVV maximaal gebruik van gemaakt kan worden. In de militantenvorming zullen deelnemers ermee leren werken. De diversiteitsconsulenten hebben de opdracht gekregen om militanten die hulp vragen bij straffekoppen.be te ondersteunen. Ook vanuit de centrales komt de vraag om secretarissen en medewerkers een korte opleiding te geven om hun militanten op weg te helpen met straffekoppen.be.



Het stappenplan op straffekoppen.be is niet moeilijk, maar ook niet echt eenvoudig. We gaan ervan uit dat iedereen het uiteindelijk zelf zal kunnen, maar dat er militanten zijn die wat ondersteuning kunnen gebruiken. Aarzel daarom niet om je secretaris of diversiteitsconsulent aan te spreken. Natuurlijk kan je ook rechtstreeks bij mij terecht via bart.potters@abvv.be of 09/265.52.60.

Uitgerangeerd

Als 50-plusser ben ik uitgerangeerd, mijn verhaal is daar niet uniek in. Door herstructurering in ‘n Brussels bedrijf belandde ik als alleenstaande (58-plus) vader met 2 studerende kinderen in de werkloosheid. Met een outplacement waren ze van ons af. De oprotpremie, die werd toegekend aan mensen die niet in aanmerking kwamen voor brugpensioen, werd door kennissen op de voorgrond gezet. Door die premie werden we in de pers precies allemaal als rijke mensen beschouwd, terwijl ik wel mijn job, mijn vast inkomen en zekerheid, en mijn sociale contacten kwijt was.

Als 58-jarige, met nog zeven jaar te gaan, zit je dicht bij je pensioen. Het brugpensioen is een stelsel waarbij je werkloos bent met een maandelijkse toeslag van het bedrijf die afgedwongen werd om een brug naar je pensioen te maken.

Door het generatiepact werden we “verplicht” om gedurende 6 maand te worden begeleid naar een nieuwe job; outplacement wordt dit genoemd. Na 20 jaar in hetzelfde bedrijf te hebben gewerkt, stond ik terug aan de deuren van de arbeidsmarkt en merkte ik dat er enorm veel veranderd was, bij mezelf, maar ook in de maatschappij. Ik voelde mij “gepakt”. Wij werden door hetzelfde bedrijf gedropt in maar liefst drie soorten regimes naargelang we in Vlaanderen, Brussel of Wallonië woonden. Het grootste verschil was de plaats van de syndicale vertegenwoordiging. In Vlaanderen is dit ondermaats. Ik heb er niets tegen dat er “hulp” wordt aangeboden om terug op de arbeidsmarkt een plaats te vinden. Maar de verplichting tot aanwezigheid en actief meewerken en het dreigen met schorsing van werkloosheidsuitkering is een stok om mee te slaan. Dat is er teveel aan. Hierdoor is er weinig sprake van democratie of medezeggenschap over je eigen toekomst. De focus ligt vooral op solliciteren niet op heroriënteren. In de toekomst zal het zo zijn dat als een werkgever jou ontslaat, je zelf deels de outplacement moet betalen, schandalig, de wereld op zijn kop.



Na de tewerkstellingscel ben ik gezien mijn leeftijd geen werkzoekende meer voor de RVA en is de begeleiding door VDAB ook niet meer verplicht. Binnenkort wordt de macht om te sanctioneren regionaliseerd en aan de VDAB gegeven. Ik vrees voor de dreiging en de willekeur die zal volgen, niet meer voor mij maar voor iedereen die na mij komt.

Werkgevers baseren zich bij sollicitaties vaak op de snelheid en flexibiliteit van een pas afgestudeerde. Dit zorgt voor concurrentie. Dan kun je als 50-plusser zinloos blijven solliciteren. ‘t Is weinig respectvol en duurzaam. De arbeidsmarkt is een verdeel-en-heerswereld. Er zijn mensen die nog nooit gewerkt hebben en leven van renten, eigendommen en kapitaal. Wij mogen vechten voor ons plaatsje op de arbeidsmarkt terwijl er op ons gejaagd wordt door VDAB. Mooie samenleving is me dat.

Interview uit Kracht van 50+, een publicatie over de zoektocht van 50-plussers naar werk.
Initiatief: <http://www.legeportemonnees.be/>

Netwerk, een interactief spel voor schoolverlaters

Het leven van een schoolverlater is niet altijd even gemakkelijk. Solliciteren, interimjobs, VDAB en RVA, vakantiejobs, je eerste contract, beroepsinschakelingstijd, opleiding, activering ... termen die voor de gemiddelde werknemer bekend in de oren klinken (of toch zouden moeten klinken), zijn voor jongeren op de schoolbanken nog vaak Chinees.

Het interactief bordspel ‘Netwerk’ wil jongeren op een speelse manier over deze thema's laten nadenken en informeren. Door verschillende soorten opdrachten rond allerlei aspecten van werken, werk zoeken en (nog) niet werken komen jongeren meer te weten over hun toekomst. En over het feit dat alles een beetje gemakkelijker wordt als je het juiste netwerk opbouwt.

In Wetteren sloegen de drie vakbonden ACV, ABVV en ACLVB, onder begeleiding van de lokale werkwinkel, dit voorjaar de handen in elkaar om het spel Netwerk aan te bieden aan een aantal scholen.

Het spel werd gespeeld door leerlingen en leerkrachten én werd goed bevonden. Na afloop kregen de verantwoordelijken van de scholen een exemplaar cadeau. Wil je meer info over dit interactief spel of wil je het zelf ook eens spelen? Neem dan contact op met: tom.bodyn@abvv.be.

#VK2014

Eerste reacties

WELK GEVOEL KRIJG JE NU DE UITSLAGEN BINNENKOMEN? WAT VOEL JE BIJ DEZE UITSLAGEN?

Sp.a Assenede: “Een dubbel gevoel: links wordt NIET afgestraft door N-VA... zij plunderen stemmen bij rechts (VB en LDD). Toch een beangstigend gevoel dat N-VA zulke monsterscore KAN halen.”

PVDA+-kandidaten Irene Tassyns en Lydia Bruggeman: “Bijzonder veel spanning. Soms zijn we euforisch, soms heel pessimistisch. Het ziet er naar uit dat de werkmens de komende 5 jaar zwaar aangepakt zal worden. De strijd zal terug op straat moeten gevoerd worden en de barricades zullen metershoog moeten opgetrokken worden.”
“Het is nu vooral onze taak om te wegen op Groen! en sp.a om hen de komende 5 jaar een duidelijk linkse koers te laten varen. We kunnen dit doen op zeer positieve en constructieve wijze. Natuurlijk blijven onze speerpunten zoals de vermogensbelasting en gratis gezondheidszorg bovenaan onze agenda staan.”

INVULLEN BELASTINGEN 2014

HET ABVV WEST-VLAANDEREN HELPT JE MET HET INVULLEN VAN JE BELASTINGSAANGIFTE

- Voor wie:

voor leden van het ABVV (in regel met hun bijdragen)
- Voorwaarden:

- zich persoonlijk aanbieden op de aangekondigde plaatsen en data (niet vooraf afgeven)

- geen aangiftes werkelijke beroepskosten

- zich niet aanbieden op andere dagen

- enkel aangiftes loontrekkenden, geen zelfstandige activiteiten (ook niet in bijberoep)

VOOR EEN SNELLERE VERWERKING WERKEN WIJ OOK VIA: TAX-ON-WEB

Wij kunnen je aangifte elektronisch indienen bij de belastingen. Breng daarom - samen met alle andere documenten - ook de identiteitskaart mee van alle belastingplichtigen én de PIN-code van iedere kaart (gehuwden = beide kaarten + beide codes).

PLAATSEN EN DATA (HET INVULLEN VINDT STEEDS PLAATS IN DE KANTOREN VAN HET ABVV, BEHALVE INDIEN ANDERS VERMELD)

REGIO BRUGGE		
Brugge		
Woensdag	04 juni	van 09.00 tot 12.00 uur
Dinsdag	10 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Woensdag	11 juni	van 09.00 tot 12.00 uur
Woensdag	18 juni	van 09.00 tot 12.00 uur
Woensdag	25 juni	van 09.00 tot 12.00 uur
Blankenberge		
Maandag	16 juni	van 14.00 tot 17.30 uur
Maandag	23 juni	van 14.00 tot 17.30 uur
Torhout		
Donderdag	19 juni	van 14.00 tot 17.30 uur
Knokke-Heist		
Zaterdag	31 mei	van 10.00 tot 11.30 uur
Zaterdag	07 juni	van 10.00 tot 11.30 uur
Zaterdag	14 juni	van 10.00 tot 11.30 uur
Zaterdag	21 juni	van 10.00 tot 11.30 uur
Vrijdag	27 juni	van 18.00 tot 19.30 uur

REGIO IEPER		
Ieper		
Dinsdag	03 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Dinsdag	10 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Dinsdag	17 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Wervik		
Maandag	02 juni	van 14.00 tot 16.30 uur
Maandag	16 juni	van 14.00 tot 16.30 uur

REGIO KORTRIJK		
Kortrijk		
Woensdag	04 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Woensdag	18 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Woensdag	25 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Avelgem		
Maandag	16 juni	van 09.00 tot 12.00 uur
Harelbeke		
Donderdag	19 juni	van 09.00 tot 12.00 uur
Menen		
Dinsdag	24 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Waregem		
Donderdag	12 juni	van 14.00 tot 17.00 uur

REGIO OOSTENDE		
Oostende		
Woensdag	04 juni	van 09.00 tot 12.00 uur
Dinsdag	10 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Maandag	16 juni	van 18.00 tot 20.00 uur
Woensdag	25 juni	van 09.00 tot 12.00 uur
Diksmuide		
Dinsdag	03 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Dinsdag	24 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Veurne		
Donderdag	12 juni	van 09.00 tot 12.00 uur
Donderdag	19 juni	van 09.00 tot 12.00 uur

REGIO ROESELARE		
Roeselare		
Maandag	02 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Maandag	16 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Maandag	23 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Izegem		
Dinsdag	03 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Dinsdag	10 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Ledegem		
Woensdag	11 juni	van 09.00 tot 11.00 uur
Ingelmunster		
Donderdag	19 juni	van 14.00 tot 16.00 uur
Tielt		
Donderdag	05 juni	van 14.00 tot 17.00 uur
Donderdag	12 juni	van 14.00 tot 17.00 uur

ABVV

West-Vlaanderen

WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

MIJN DOPGELD? ALLEEN ALS IK... HET BEGIN VAN MIJN PARTTIME OP TIJD AANGEEF!

Als je door je baas afgedankt wordt, ga je natuurlijk op zoek naar een nieuwe job. Of als je uit school komt, ga je op zoek naar een eerste job.

Als je geluk hebt vind je een voltijdse job, maar dikwijls vind je (eerst) maar een parttime job. Een parttime job is iedere job waar je minder uren moet werken dan iemand die dezelfde job voltijds doet.

Let op: om al je rechten op doggeld (voor nu en later) te beschermen, kom je best langs bij onze werkloosheidsdienst voordat je aan die job begint, én liefst voor je je contract ondertekent.

Dat geldt voor de voltijdse werknemers, maar vanaf juli 2013 ook voor de vrijwillig deeltijdse werknemers die in het verleden nooit voltijds gewerkt hebben en maar voor halve dagen vergoedbaar zijn.

In de meeste gevallen moet je immers nog een ganse papierwinkel invullen om in regel te blijven, en moet je ook nog naar de VDAB of de werkwinkel om je parttime aan te geven. En als je al begonnen bent, heb je daar misschien geen tijd meer voor. Trouwens, op die manier weet ook je baas van zodra je begint te werken welke papieren hij allemaal moet invullen. En weet jij wat je moet doen om in regel te zijn en te blijven.

Soms kun je naast je loon nog bijkomend een deel doggeld krijgen. Dat hangt af van het aantal uren dat je zult werken, het loon dat je daarvoor zult krijgen en het doggeld dat je nu krijgt. Laat je dus niet door iemand anders vertellen hoeveel opleg je zult krijgen, ook niet door je baas. Niemand kan dat weten, want alleen wij kennen jouw persoonlijk dossier bij de RVA.

Kom dus zeker langs bij de werkloosheidsdienst. Maar hou er rekening mee: ook wij kunnen maar vooraf uitrekenen welke opleg

je (ongeveer) zult krijgen als jij ons kunt vertellen hoeveel je bruto per uur of per maand zult verdienen en hoeveel uren per week je zult moeten werken.

Belangrijk: Ook iemand die parttime begint te werken en geen recht heeft op opleg, moet zeker langs komen. Je moet immers ook je rechten veilig stellen voor het geval je opnieuw afgedankt wordt. En ook daarvoor is er een ganse papierwinkel. Doe je één en ander niet op tijd, dan kun je ook later nog heel wat doggeld mislopen.

Ook belangrijk: Soms wil je baas het aantal uren dat je moet werken opeens verminderen. Dat mag niet zomaar. Hij moet je eerst een opzeg geven voor het aantal uren dat je nu werkt en pas daarna mag je minder uren gaan werken. En als dat bij dezelfde baas is, dan riskeer je ook nog eens om je opleg te verliezen. Je mag ook nooit zelf vragen om minder uren te gaan werken. Voor de RVA is

dat hetzelfde als zelf (een deel van) je werk laten staan. Wees dus voorzichtig, en kom ook in zo'n gevallen vooraf langs bij onze werkloosheidsdienst. Teken zeker geen “onderling akkoord” om van uren te vermindere

Tenslotte: als je werkloos bent en opnieuw begint te werken, dan kun je misschien ook nog recht hebben op andere toeslagen. Als je ouder dan 55 bent: misschien werkhervattingtoeslag. Als je kinderen hebt: misschien kinderopvangtoeslag. Of als je ver van huis gaat werken: misschien mobiliteitstoeslag. Mogelijk moeten wij wel een deel van je loon gaan betalen (de zogenaamde activa's). Allemaal moeilijke namen en ingewikkelde regels. Ook daarmee zal onze werkloosheidsdienst je verder helpen. Vraag er dus gerust naar.

Meer pensioen is goed voor iedereen

Met een actie in Brussel hebben we aandacht gevraagd voor de pensioenen en vergrijzing. Wij eisen (vol)waardige pensioenen voor iedereen en wijzen langere loopbanen af.



Zo'n 1500 ABVV-militanten, jongeren en gepensioneerden, mannen en vrouwen, werkenden en werkzoekenden, stapten op 15 mei van de Pensioentoren naar de Financietoren, waar de minister van Pensioenen en Financiën zetelen.

Geef jongeren en werkzoekenden een kans

Wij vinden het absurd om de loopbaanduur zomaar te verlengen terwijl de werkloosheid de pan uit rijst. Hoe langer de loopbanen, hoe moeilijker jongeren en werkzoekenden een job vinden. Wanneer oudere werknemers uitstap-



pen, kunnen werklozen aan hun carrière beginnen.

Langer werken?

Langer werken is niet vanzelfsprekend. Integendeel. Werknemers houden het huidige arbeidsmodel niet vol. Ze worden uitgeperst als citroenen. Dat hebben jullie ons zelf laten weten in onze online enquête Modern Times (zie ook De Nieuwe Werker 8 van 2 mei 2014). Van de bijna 5000 werknemers die de enquête invulden, gaf maar liefst 74% aan niet door te kunnen gaan met hun werk tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.

Onze argumenten

- de Belgische pensioenen zijn bij de laagste in Europa (cijfers OESO).
Resultaat: 1 gepensioneerde op 4 leeft onder de armoededrempel
- met een loopbaanvereiste van 45 jaar, past België op Europees niveau nu reeds de strengste voorwaarden toe voor het verkrijgen van een volledig pensioen;
- de loopbanen nòg langer maken maakt de toegang tot de arbeidsmarkt voor jongeren en werkzoekenden nog moeilijker terwijl zo'n 24% van de jongeren werkloos is;
- de levensverwachting in goede gezondheid bij kortgeschoolde mannen is 18 jaar lager dan bij hooggeschoolde mannen. Bij vrouwen loopt deze kloof op tot 25 jaar.
- er zullen tegen 2060 wel degelijk voldoende middelen zijn om de wettelijke pensioenen te financieren.

Volgens de cijfers van de Studiecommissie voor de vergrijzing zal de in België gecreëerde rijkdom (bbp) tegen 2060 meer toenemen dan de vergrijzingskosten.

mensen langer doen werken vermindert geenszins de kosten voor de gemeenschap.

Volgens de Studiecommissie voor de vergrijzing wordt het begrotingsvoordeel dat voortkomt uit een verlenging van de loopbaan, uitgevlakt door hogere kosten t.g.v. een toename van oudere werklozen en zieken.

Wat willen wij?

Het ABVV wil dat de volgende regering:

- de wettelijke pensioenen concreet verbeterd
Het basistarief voor de berekening van de pensioenen moet worden opgetrokken van 60 tot 75%, wat voor de laagste pensioenen een verbetering tot 200 euro/maand betekent;
- de minimumpensioenen geleidelijk optrekt tot op het niveau van het minimumloon van 1500 euro per maand;
- het loonplafond voor de berekening van het wettelijk pensioen optrekt; om het pensioen dichterbij het laatste loon te laten aansluiten.
- de duur van de loopbaan niet verlengt;
- niet raakt aan de wettelijke pensioenleeftijd.

Bekijk alle foto's van de actie op onze Facebook-fanpagina: [vakbondABVV](#)

Bestel tijdig de ABVV-belastinggids

In onze Belastinggids krijg je tips en advies waardoor je jouw aangifte correct kan invullen, inzicht krijgt in de barema's en met kennis van zaken de belastingaftrekken kan toepassen waarop je recht hebt. De gids zal begin juni van de persen rollen, maar je kan nu al bestellen.

De nieuwe ABVV-belastinggids (aanslagjaar 2014 – inkomens 2013) bevat inhoudelijke en praktische tips:

- de nieuwigheden en de nieuwe rubrieken voor het aanslagjaar 2014
- uitleg bij sommige maatregelen die een invloed zullen hebben op de inkomens van 2013 (aangifte 2014)
- tips voor het invullen van de belastingaangifte 2014, een gebruiksvriendelijk belastingbarema
- info over het barema van de bedrijfsvoorheffing (vanaf 1 januari 2014) op lonen, wedden, pensioenen en diverse andere sociale uitkeringen. Dit deel omvat ook de specifieke tarieven voor het vakantiegeld, de dertiende maand, de opzeggingsvergoedingen.
- uitleg bij de procedures en termijnen in geval van bezwaar tegen de gevestigde belasting (Hoe een bezwaarschrift indienen? Welke bezwaarmogelijkheden? Binnen welke termijnen?)

Wat vind je nog in de belastinggids:

- Hoe gebeurt de fiscale verrekening van het RIZIV-remgeld (fiscale franchise)?

- Hoe komt de fiscus tussen bij de afrekening van de 'bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid'?
- Inlichtingen die van belang zijn voor bepaalde categorieën (gepensioneerden, studenten), voor bepaalde situaties (bijv. zelfstandig bijberoep) en voor het verkrijgen van bepaalde verminderingen van de onroerende voorheffing.

BESTELLEN

Je bestelt de ABVV-belastinggids door 6 euro (verzendingskosten inbegrepen) te storten op het rekeningnummer BE 07 878-3985901-66 (BIC: BNAGBEBB), met als mededeling 'belastinggids 2014'. Vergeet niet je naam en adres te vermelden. Je ontvangt dan begin juni de belastinggids.

BELASTINGSERVICE VOOR LEDEN

De verschillende ABVV-gewesten organiseren een belastingservice voor ABVV-leden. Je biedt je persoonlijk aan bij je lokaal kantoor op een vooraf afgesproken datum en tijdstip. Daar helpt men je bij het online invullen van je aangifte. Breng de nodige documenten mee en vergeet je identiteitskaart niet.

Hou de pagina's van jouw ABVV-gewest (p.2 en 15) in het oog, surf naar de websites en/of contacteer je gewest via [www.abvv.be/gewestelijken](#).

Indexgegevens

mei 2014	Het indexcijfer van de consumptieprijzen (basis 2013)	Gezondheidsindex (basis 2013)
cijfer van de maand	100,30	100,29
4-maandelijkse gemiddelde	100,52	100,57

De consumptieprijsindex is in mei met 0,11 punt of 0,11% gedaald t.o.v. april 2014. De inflatie op jaarbasis bedraagt 0,36%. 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 attesten 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
en ecologisch
gedrukt bij
Eco Print Center

Volg het
ABVV op
Twitter



Volg het
ABVV op
Facebook



■ SCHOOLVERLATERS

Eerste hulp bij afstuderen

WAT MOET JE ALLEMAAL DOEN WANNEER JE STRAKS AFSTUDEERT?

INSCHRIJVING ALS WERKZOEKENDE?

Je bent afgestudeerd en je gaat op zoek naar je eerste echte job. Vergeet niet om je in te schrijven als werkzoekende. Daardoor maak je immers meer kans op een (passende) job en kan je gebruik maken van verschillende tewerkstellingsmaatregelen.

De inschrijving is ook een voorwaarde om je beroepsinschakelingstijd (BIT) te laten starten. Want als je na verloop van tijd nog niet of niet meer aan het werk bent, kan je recht hebben op een inschakelingsuitkering. De BIT duurt 312 dagen (ongeveer 12 maanden dus) en start ten vroegste op 1 augustus. Dit alles ongeacht je leeftijd.

WANNEER INSCHRIJVEN?

Heb je je studies beëindigd op 30 juni: inschrijven ten laatste op 9 augustus. Zo begint je BIT te lopen vanaf 1 augustus. Inschrijving na 9 augustus betekent dat je BIT slechts begint op de dag van de inschrijving. Bij een tweede zit begint je BIT op de dag van je inschrijving, maar ten vroegste na je tweede zit.

Stop je midden het schooljaar of studeer je pas in september (of later) af? Of twijfel je? Schrijf je zo snel mogelijk in. Beter te vroeg dan te laat...

Inschrijven voor je afgestudeerd bent? Dat kan vanaf januari van je laatste schooljaar. Het voordeel is dat je CV in de databank komt. Zo word je zichtbaar voor werkgevers die personeel zoeken. Het betekent echter niet dat je BIT vroeger begint te lopen.

HOE EN WAAR INSCHRIJVEN?

In Vlaanderen bij de VDAB (www.vdab.be): de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding of bij de Werkwinkel.

In het Brussels Gewest bij Actiris (www.actiris.be), de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling. Neem zeker je identiteitskaart mee! Ook wie onmiddellijk werk vindt, schrijft zich best in. Ga je deeltijds aan het werk, dan moet je zeker melden dat je ingeschreven wilt blijven als werkzoekende voor een voltijdse job. Dit is zeer belangrijk, want anders telt je BIT maar deeltijds.

RECHTEN EN PLICHTEN

Door je inschrijving word je officieel werkzoekende en beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Wat meteen betekent dat je een aantal rechten en plichten krijgt. De gouden raad is: reageer



altijd op de brieven van de VDAB en de RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening). Geef ook altijd alle wijzigingen door zoals: verandering van adres, emailadres, gsm-nummer... Je inschrijving telt immers enkel als ze je kunnen bereiken. Tijdens de BIT moet je heel actief naar werk zoeken. De RVA verwacht dit en vraagt ook naar bewijzen. Elke zes maanden wordt er gecontroleerd of je voldoende inspanningen

verricht om werk te vinden. Reageer altijd op deze oproepen.

WERKEN TIJDENS JE BIT?

Je beroepsinschakelingstijd loopt gewoon door ongeacht je soort arbeidsovereenkomst. Is het een deeltijdse job, denk dan aan je inschrijving als werkzoekende. En als je in juli met een gewone arbeidsovereenkomst begint te werken, tellen die dagen in juli ook al mee voor je BIT.

GEEN WERK OP HET EINDE VAN JE BIT?

Je ontvangt een brief van de VDAB met een ingevuld attest. Het is een bewijs dat je tijdens de BIT ingeschreven was als werkzoekende. Nu kan je naar je uitbetalingsinstelling, dus de werkloosheidsdienst van het ABVV (zie www.vlaamsabvv.be voor de adressen) stappen om je inschakelinguitering aan te vragen. Het ABVV zal je dossier opmaken en bij de RVA een uitkeringsaanvraag indienen. Je kan niet rechtstreeks bij de RVA aankloppen. Om je dossier in orde te brengen heeft het ABVV een aantal attesten van je nodig.

Meer info of hulp nodig?

www.magik.be

■ INGRID (49) OVER HOE LOOPBAANBEGELEIDING HAAR OPNIEUW ‘ZIN IN WERK’ GAF

“Loopbaanbegeleiding deed me goed”

“Mensen die met een burn-out kampen, blijven best niet bij de pakken zitten. Want loopbaanbegeleiding kan hen helpen om opnieuw een uitweg te vinden.” Dat getuigt Ingrid, een ABVV-lid die door haar werk opgebrand raakte. “Bij de loopbaanbegeleidster kwam ik tot rust. Ik voelde me eindelijk begrepen. En dat deed me goed.”

STEEDS MEER WERK

Ingrid ving in 2012 een job als verantwoordelijke in de schoonmaak aan. Maar haar werkweek bleek al snel te kort voor het vele werk dat ze kreeg. “Iedereen deed er zijn goesting en er was te weinig structuur,” vertelt Ingrid. “Na 4 maanden slaagde ik er in om wat meer structuur in de organisatie te krijgen, ten koste van mijn eigen gezondheid. Er was steeds minder personeel voor het vele werk dat we kregen en ik klopte massa’s overuren.”

OPGEBRAND

“Toen ik het probleem aankaartte bij mijn werkgever, kon ik op weinig begrip rekenen.” Na een tijdje raakte Ingrid écht opgebrand. “Ik was voor het minste geïrriteerd en kreeg steeds meer fysieke klachten. Toen ik hiermee naar de huisarts ging, schreef hij me een tijdje ziek. Ik was mentaal volledig uitgeput. Pas nadien zag ik in dat ik over de grens ging.”

GEWOON MEZELF KUNNEN ZIJN

Tijdens haar arbeidsongeschiktheid kwam Ingrid via het ABVV terecht bij Ilse, onze loopbaanbegeleidster in Gent. “Ik zat toen echt in een dieptepunt. Op mijn werk en in mijn omgeving begrepen ze niet wat er



aan de hand was met mij.” Ingrid werd op het juiste moment doorverwezen. “Eindelijk voelde ik me begrepen! Bij Ilse kwam ik tot rust en kon ik gewoon mezelf zijn. Dat deed me goed...”

INSPIRERENDE OEFENINGEN

“Ilse liet me heel wat oefeningen en testen maken waardoor ik een heel andere kijk op mezelf en op mijn toekomst kreeg. Ik stond opnieuw stil bij de capaciteiten die ik heb. Eens je zo lang aan de slag bent sta je daar niet meer bij stil.” Na 8 uren loopbaanbegeleiding – gespreid over 4 maanden – besliste Ingrid dat ze professioneel een andere weg wilde inslaan. “Ik koos er bewust voor om in de productie te gaan! Nu werk ik in ploegen en heb ook een aantal verantwoordelijkheden. Maar mijn werk is nu afgebakend. Als ik thuis kom, kan ik het volledig loslaten. Hierdoor geniet ik meer van elke dag. Ik sta weer positief in het leven!”

HET WERK MOET DOENBAAR BLIJVEN

Zelfs één jaar na de loopbaanbegeleiding kijkt Ingrid ’s zondags nog vaak in haar map van loopbaanbegeleiding. “De oefeningen van toen

helpen me nu nog steeds, zoals een oefening over tijdsindeling. Omdat ik in balans wil blijven, ben ik daar héél bewust mee bezig. Ik word 50 en heb nog zeker 15 loopbaanjaren voor de boeg. En die moeten doenbaar blijven. Dankzij loopbaanbegeleiding beseft ik hoe belangrijk dit voor me is.”

VOOR IEDEREEN DIE EENS WIL POLSEN...

Ingrid vertelde al haar vrienden over loopbaanbegeleiding. “Veel mensen rondom mij zijn 50-plusser en weten vaak niet goed welke soort dienstverlening er bestaat. Aan iedereen die niet meer weet welke richting uit, of gewoon eens wil polsen of ze nog op de juiste stoel zitten, raad ik loopbaanbegeleiding aan!”

MAAK EEN AFSpraak

ABVV-regio Antwerpen:

tel. 03 220 66 41
loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be

ABVV Limburg:

tel. 011 22 97 77
loopbaanbegeleiding.limburg@abvv.be

ABVV Oost-Vlaanderen:

tel. 09 265 52 58 (Gent)
tel. 03 760 04 30 (Sint-Niklaas en Dendermonde)
tel. 055 33 90 19 (Aalst, Ronse en Oudenaarde)
loopbaanbegeleiding.oostvlaanderen@abvv.be

ABVV West-Vlaanderen:

tel. 056 24 05 50
loopbaanbegeleiding@abvv-wvl.be

www.vlaamsabvv.be/loopbaanbegeleiding

Volg ons op
facebook.com/abvvloopbaanbegeleiding

■ DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER

Gelijke kansen op werk voor iedereen!

Op de arbeidsmarkt loopt een en ander mis. Politiek rechts schreeuwt om meer lastenverlagingen voor de werkgevers en een hardere aanpak van de werklozen. Wat zeggen de cijfers? Er zijn tegelijkertijd veel werklozen, veel openstaande vacatures, een record aantal werkenden en een stijging van het aantal personen met langdurige ziekte of invaliditeit. Het werk, en dus ook de werkdruk, is ongelijk verdeeld.

Het ABVV wil dat meer mensen uit de kansengroepen werk vinden. Momenteel, en dat sedert jaren, vinden sommige mensen veel moeilijker werk dan anderen. Wie ‘niet van hier’ is, of te oud of te laaggeschoold is, of een arbeidshandicap heeft, vindt moeilijk werk en verliest het weer gemakkelijk. Er wordt gediscrimineerd, zeker weten!

De ABVV-diversiteitsconsulenten willen de ogen openen voor ongelijke behandeling en discriminatie en de drempels naar werk wegwerken.

WAAROM DIVERSITEIT?

Diversiteit gaat over de eerlijke tewerkstelling van kansengroepen. Kansengroepen op de arbeidsmarkt zijn die groepen van mensen die gemiddeld minder aan het werk zijn en meer in de werkloosheid zitten. Dat is niet zozeer het gevolg van eigen keuzes, maar veeleer van geen keuze. Nog zo’n ongelijkheid die we willen wegwerken.

Ons doel is meer gelijkheid op de werkvloer: gelijke omstandigheden, gelijke contracten, eerlijke arbeidsrelaties voor iedereen. Kortom: gelijke kansen op werk – voor iedereen. Solidariteit, gelijkheid ... onze socialistische waarden vormen een stevige



basis om voor meer diversiteit te zijn. Onze aanpak is collectief: we hebben de delegees nodig. Maar je staat er niet alleen voor.

ZULLEN WE HET SAMEN AANPAKKEN?

ABVV-delegees die willen werken aan gelijke kansen op werk en diversiteit, kunnen rekenen op ons. Een seintje volstaat voor een afspraak of meer informatie. De ABVV-diversiteitsconsulenten zijn er om je te helpen.

CONTACTEER ONS

ABVV regio Antwerpen:

Walter Schelstraete en Jente Vermeulen, 03 220 67 90 en 03 220 67 13
diversiteit.antwerpen@abvv.be

ABVV Limburg:

Ben Den Hollander, 011 28 71 52
diversiteit.limburg@abvv.be

ABVV Mechelen+Kempens:

Peter Dekort, 014 40 03 60
diversiteit.mechelenkempens@abvv.be

ABVV Oost-Vlaanderen:

Sven Van Trappen, 053 72 78 60 en 09 265 52 55
Cathérine De Meyer, 03 760 04 25
diversiteit.oostvlaanderen@abvv.be

ABVV Vlaams-Brabant:

Diana Minten 016 27 04 92
Wendy Moons 02 252 50 45
diversiteit.vlaamsbrabant@abvv.be

ABVV West-Vlaanderen

Christ Vanneste en Filip Desmet
056 24 05 58
diversiteit.westvlaanderen@abvv.be

Vlaams ABVV diversiteitswerking

Saar Vandenbroucke 02 289 01 60
diversiteit@vlaams.abvv.be
www.vlaamsabvv.be/diversiteit

■ BETAALDE VAKANTIE

Geen 4 weken vakantie? Toch wel!

Wanneer je in een bedrijf begint te werken heb je normaal geen recht op betaalde vakantie voor het lopende jaar. Je hebt (in de vijfdagenweek) enkel recht op 20 dagen betaalde vakantie als je het volledige jaar daarvoor gewerkt hebt. Maar...

In bepaalde gevallen kan je toch 4 weken betaalde vakantie krijgen tijdens je eerste werkjaar of wanneer je het werk hervat na een onderbreking. Dit kan via drie regelingen:

- de jeugdvakantie voor jongeren van -25,
- de seniorvakantie voor de 50-plussers,
- en de Europese vakantie in alle andere gevallen waarbij je begint te werken.

Eerste job? Jeugdvakantie

Je hebt een eerste baan maar nog geen jaar anciënniteit. Je zit m.a.w. in je eerste werkjaar. Ben daarbovenop jonger dan 25, dan kan je vier weken vakantie nemen of de vakantiedagen die je toch al verworven hebt op basis van het onvolledig gewerkte jaar aanvullen met een uitkering van de RVA. Die regeling noemt men de 'jeugdvakantie'.

Je moet wel eerst je wettelijke vakantiedagen opnemen, dat zijn de dagen die je als werknemer het voorgaande jaar opgebouwd hebt. Je werkgever moet je de afrekening bezorgen.

Als je bijvoorbeeld in oktober 2013 aangeworven werd, dan heb je voor dat kwartaal dat je in 2013 gewerkt hebt, recht op 6 wettelijke vakantiedagen.

Maar je kan nog 14 dagen erbij nemen om aan het maximum van 20 dagen te geraken.

Die jeugdvakantiedagen zijn ten laste van de RVA en worden betaald in de vorm van een werkloosheidsuitkering. Die wordt berekend op basis van 65% van je brutoloon. Dit wordt wel begrensd tot 2.121,75 euro, dus je ontvangt maximum 53 euro bruto per dag.

WAT ZIJN DE VOORWAARDEN?

Er zijn wel enkele voorwaarden:

- Je mag op 31 december van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin je vakantie neemt, niet ouder dan 25 zijn;
- Je moet tijdens het voorgaand jaar je studies beëindigd of stopgezet hebben;
- Je moet in het betrokken jaar, het jaar waarin je vakantie neemt, minstens één maand gewerkt hebben;
- Je mag voor de dagen jeugdvakantie geen andere beroeps- of vervangingsinkomens ontvangen.



■ Iedereen heeft af en toe vakantie nodig. Informeer je bij het ABVV over je rechten.

Werk je deeltijds, dan heb je eveneens recht op jeugdvakantie, maar dan wel in verhouding tot je presta-

ties. Wanneer je halftijds werkt, zal je dus voor een jaar maar op 10 dagen recht hebben.

WAT MOET IK DOEN?

Om jeugdvakantie te nemen moet je een speciaal formulier (C103 - jeugdvakantie) zelf invullen, het ook door je werkgever laten invullen en het aan je werkloosheidskas, dus het ABVV, bezorgen. Je kan dit formulier afhalen of opvragen bij het ABVV-kantoor in je buurt (zie www.abvv.be/gewestelijken).

Voor info, advies en hulp bij je aanvraag kan je ook terecht bij de ABVV-jongeren / Mag ik?: www.magik.be of info@magik.be

50-plusser na een onderbreking? Seniorvakantie

Dezelfde regeling – met dezelfde uitkeringen – bestaat ook voor 50-plussers die opnieuw het werk hervatten nadat ze een periode niet gewerkt hebben, en waardoor ze dus geen vakantie-rechten in het jaar voor de hervatting konden opbouwen.

WAT MOET IK DOEN?

Niet als bij jeugdvakantie moet je bij seniorvakantie ook een speciaal formulier (C103-seniorvakantie) zelf invullen, laten aanvullen door je werkgever en het aan je werkloosheidskas, dus het ABVV, bezorgen.

Je haalt dit formulier af of vraagt het op bij het ABVV-kantoor in je buurt: zie www.abvv.be/gewestelijken

Plan B: Europese vakantie

Met deze regeling heb je, wat er ook gebeurt, recht op 4 weken vakantie per jaar:

- zelfs al zit je in je eerste werkjaar, maar op voorwaarde dat je minstens drie maanden gewerkt hebt (aanlooperperiode), of
- zelfs al heb je door je werk het jaar ervoor een vakantie-recht opgebouwd van minder dan 20 dagen.

Dit recht op Europese vakantie is evenredig met je prestaties. Dat betekent dus dat je na drie maanden recht hebt op een week Europese vakantie, na zes maanden werken heb je recht hebt op twee weken, enzovoort.

Het verschil tussen de Europese vakantie en onze Belgische regeling is dat er in het Europese systeem al rekening gehouden wordt met het lopende werkjaar.

Bovendien kan het Europese systeem onze regeling aanvullen. Als je bijvoorbeeld met onze vakantie-regeling recht hebt op twee weken vakantie door je prestaties van het vorig jaar, dan kan je die 2 weken aanvullen met de Europese vakantie.

Let op!

Europese vakantie is een recht van de werknemer en niet een ver-

plichting van je werkgever. Je moet als werknemer expliciet je recht doen gelden. Dit doe gewoon door Europese vakantie aan te vragen bij je werkgever. Daar kan je werkgever zich niet tegen verzetten.

Dus: je werkgever is niet verplicht om je automatisch Europese vakantie toe te kennen, je moet er zelf om vragen.

Dit is een groot verschil met de wettelijke vakantie! De wettelijke vakantie is een recht voor de werknemers en een verplichting voor de werkgever.

VOOR WIE? WANNEER INTERESSANT?

De Europese vakantie geldt in de volgende situaties en is interessant voor:

- starters die voor het eerst aan de slag zijn of werknemers die beginnen werken als loontrekkende;
- werknemers die nu in ons land als loontrekkende werken nadat ze een periode in het buitenland hebben gewerkt;
- wie zelfstandig was maar nu werknemer/loontrekkende is;
- wie in de openbare sector werkte maar nu in de privésector aan de slag is;
- wie is beginnen werken na een

periode van volledige werkloosheid;

- werknemers die het werk hervatten na een lange ziekteperiode;
- wie het werk als loontrekkende hervat na een volledige loopbaanonderbreking;
- deeltijdse werknemers die opnieuw voltijds aan de slag gaan maar geen vier weken vakantie hebben omdat ze het jaar ervoor deeltijds gewerkt hebben;

Voorbeeld

Sandra werkte halftijds in 2013 maar werkt sinds 1 januari 2014 voltijds bij dezelfde werkgever. Volgens de gewone 'Belgische' vakantie-regeling heeft ze in 2014 maar recht op 10 dagen vakantie. Met de Europese regeling kan ze deze 10 dagen aanvullen met nog eens 10 dagen om zo dit jaar toch tot een totaal van 4 weken vakantie te komen.

- deeltijdse werknemers die hun werkregime verhogen met minstens 20% van een voltijdse baan t.o.v. hun gemiddeld werkregime van het vorig jaar;

Voorbeeld

Alain werkte halftijds in 2013, hij presteerde dus 50% van een voltijdse job. Maar dit jaar werkt

Alain in een 4/5de regeling en presteert hij dus 80% van een voltijdse job. Er is dus sprake van een verhoging met 30%. Alain kan dus zijn 10 dagen (in het Belgisch systeem) aanvullen met 6 dagen Europese vakantie zodat hij in 2014 aan 16 dagen vakantie komt, wat overeenkomt met 4 weken vakantie voor een 4/5de.

- werknemers die deeltijds ouderschaps hadden en nu opnieuw voltijds aan de slag gaan.

LOON?

Tijdens je Europese vakantiedagen heb je recht op een bedrag dat gelijk is aan je volledig loon. Bij bedienden

worden de Europese vakantiedagen betaald door de werkgever, bij arbeiders door de vakantie-kassen.

Let op!

Het gaat hier slechts om een **voorschot** dat het jaar daarna met het dubbel vakantie-geld verrekend wordt. Wat je het ene jaar ontvangt, krijg je niet meer het jaar erop.

Daarom is het beter als je jonger dan 25 of ouder dan 50 bent, het systeem van de jeugd- of de seniorvakantie te gebruiken die door de RVA betaald worden, aangezien je een keuze moet maken tussen de ene of de andere regeling.

WAT MOET IK DOEN?

Roep je als werknemer je recht op de Europese vakantie in, dan moet je werkgever op jouw vraag het nodige doen.

Bedienden: richt je vraag rechtstreeks aan je werkgever, net zoals voor de wettelijke vakantie.

Arbeiders: jij en je werkgever moeten elk een deel van het

formulier 'Aanvullende vakantie' van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJv) invullen dat dan naar je vakantie-kas wordt gestuurd.

Surf naar de website van de RJv, www.rjv.be, klik rechts op de knop 'Onze formulieren', scroll omlaag en download dan het aanvraagformulier 'Aanvullende vakantie'.



■ INTERNATIONALE SOLIDARITEIT

Getuigenis van een geslaagde actie in Kenia

Ze werden geslagen en mishandeld. Ze werden bedreigd en vreesden (terecht) om overboord te worden geworpen. Ze moesten 18 uur per dag werken op een Taiwanese vissersboot en werden niet betaald.

Nadat ze met bagage en al in volle zee waren gegooid, werden ze opgepikt door een kleinere vissersboot (van dezelfde eigenaar) en gedumpt in de haven van Mombassa.

Op dit ogenblik bevinden ze zich daar in een cel van het Central Police Station. Met de permanente dreiging van aanslagen door het Somalische Al Shabaab in het achterhoofd, neemt de politie geen enkel risico...

We maken kennis met 6 Tanzaniaanse zeelieden. En met Betty Makena Mutugi, ITF-inspectrice met een missie.

Betty werd getipt door de zeelieden-vakbond. Ze haast zich naar het politiekantoor waar ze 6 jonge tot piepjonge zeevarenden aantreft. Angst en onzekerheid staan in hun ogen te lezen. Hun verhaal is schokkend, maar helaas niet uniek.

De missie is duidelijk voor Betty: ze moet de jongeren vrij krijgen, hun achterstallig loon opeisen bij de Taiwanese eigenaar van de vissersboot en geld voorzien voor de terugkeer naar hun families in Tan-



■ Betty, ITF inspectrice in Kenia, op de foto met Tanzaniaanse matrozen die ze bijstond nadat hun werkgever ze van boord zette.

zania. Eindelijk is er iemand die zich het lot van de zes aantrekt. Hun ogen kijken al iets hoopvoller.

Betty probeert de puzzel te ontwarren waarvan de stukken zijn verspreid over Mombassa. Hoewel duidelijk blijkt dat de jongeren het Engels niet machtig zijn, stelt ze vast dat de (wurg)contracten in die taal zijn opgesteld.

Hun getuigenissen leiden haar naar een kleine vissersboot in de haven. In haar kielzog volgen Peter en Eric, ITF-inspecteurs uit Canada en de VS, die toevallig in het land vertoeven voor ITF-trainingen. Tijdens zijn ondervraging – "Ik weet van niets" – verklapt de kapitein de naam van de 'scheeps-agent'. Dat is de man die de 6 aanwierf in opdracht van de Taiwanese eigenaar van beide vaartuigen. Betty maakt duidelijk dat ITF de

strijd tegen onmenswaardige werkomstandigheden, schendingen van mensenrechten en mensenhandel zal blijven opvoeren. De bemanningsleden, Filippijnen en Vietnamezen, krijgen een ITF kaartje toegestopt. "Bel ons als deze ... (krachtterm) misbruik maken van jullie."

Terug in de stad is het tijd om de agent te ondervragen. Deze zwaait met een ondertekend document waarin staat dat de zes vrijwillig hun ontslag gaven en

zodoende afstand deden van hun rechten. Ja, uiteraard, geheel vrijwillig.

Hij had hen nochtans goedhartig een ticket naar Tanzania en elk 100 dollar aangeboden. En dat hadden ze geweigerd. Ze zouden blijven tot ze hun volledige loon voor de gewerkte periode kregen. Meer kan hij niet doen. ITF verzoekt hem toch om met de eigenaar te praten over hoe snel het geld in Mombassa kan zijn.

Ondertussen is het Consulaat van Tanzania ook in actie getreden en het vraagt Betty om informatie en assistentie. De zes jongeren zijn vrij. Ze komen op adem in de 'Mission', het ontspanningscentrum

voor zeevarenden. Ze zullen daarna een laatste nacht in Mombassa doorbrengen in een hotel, op kosten van de agent.

De volgende dag keren de zes terug naar hun thuisland, met het achterstallige loon. Wat ze gaan doen nu ze terug zijn? Misschien toch de opleiding volgen van zee-man vooraleer ze nog een voet op een schip zetten. En lid worden van een vakbond.

Helaas is dit verhaal geen uitwas van de scheepvaart. Het is een systeem, gebaseerd op uitbuiting. De ITF en de vakbonden in het algemeen zijn de enige die weerwerk kunnen bieden.



■ Betty, ITF inspectrice in Kenia zorgt dat Tanzaniaanse matrozen het geld krijgen waar ze recht op hebben. De onfortuinlijke zeelieden werden door hun werkgever zonder loon van boord gezet.



Petitie tegen sociale dumping overhandigd aan Europees Commissaris Kallas

Afgelopen jaren werd de Belgische transportsector geteisterd door sociale dumpingpraktijken. Hierdoor verdwenen op enkele jaren bijna 4.000 jobs! En toch rijden er niet minder vrachtwagens op onze autosnelwegen, integendeel.

Door deze oneerlijke concurrentie verliezen vrachtwagenchauffeurs hun job, en gaan correcte transportfirma's failliet of maken ze zware tijden door.

Ook multinationals gaan hier zeker niet vrijuit. Zij willen hun goederen steeds goedkoper laten vervoeren. En zijn er dus mee verantwoordelijk voor dat Belgische chauffeurs en transporteurs steeds moeilijker aan de bak komen.



■ Een sterke BTB-delegatie voor de overhandiging van de petitie aan Europees Commissaris Kallas.

Om deze situatie aan te klagen, organiseerde BTB een petitie. De petitie werd door 5.611 Belgische chauffeurs en sympathisanten ondertekend! Donderdag 15 mei werd de petitie overhandigd aan Margus Rahuja, kabinetschef van Europees Commissaris Kallas, bevoegd voor transport.

BTB stuurt ITF-actie in Antwerpen

Onlangs contacteerde de Federale Overheidsdienst (FOD) Mobiliteit, en meer specifiek de Scheepvaartinspectie (Port State Control - PSC), onze BTB/ITF-coördinator Roger Opdelocht. De inspectiedienst signaleerde problemen met een ro-ro-schip, de 'City of Antwerp', die aangemeerd lag aan kaai 1225 in de Waaslandhaven. Omwille van verschillende technische gebreken - waaronder een afgebroken achterromp - werd het schip 'gearresteerd'. De inspectie liet tevens weten dat de bemanning bestaande uit verschillende nationaliteiten (waaronder de Libanese, de Filipijnse en de Oekraïense), al drie maanden geen loon meer had ontvangen van de rederij! Er bleek ook geen voedsel meer aan boord te zijn.

De ITF-coördinator stuurde er BTB/ITF-Inspector Marc Van Noten op af voor verder onderzoek. Deze stelde inderdaad vast dat er niets meer aan boord was om de 22-kopige bemanning te voeden. Ook de lonen van februari en maart waren nog niet uitbetaald. Er moesten bovendien 8 mensen vervangen worden. Mensen die wegens het einde van hun arbeidscontract normaliter gepatriëerd moesten worden.

Het verhaal begon in de vorige haven en Guineese hoofdstad Conakry (Midden-West Afrika). Daar had het schip een verdrag van 10 dagen opgelopen. Omdat de voedselvoorraad slonk, werden er verse waren besteld bij een lokale handelaar. Enkele dagen na het vertrek van het schip richting Haven van Antwerpen, moest het merendeel van dat voedsel overboord worden gegooid. De versheidsdatum bleek overschreden en begon te bederven. De handelaar in Conakry had slechte kwaliteit geleverd. De kapitein vertelde onze inspec-

teur dat de waarde van het voedsel dat in zee was gegooid meer dan 3000 US\$ bedroeg.

Bij aankomst van het schip in de Haven van Antwerpen waren de voorraadkasten leeg. Het werd vanaf dan dagelijks bevoorrad met verse voedingswaren door een Libanese heer, een verantwoordelijke van Abou Merhis Shipmanagement die in Antwerpen woont.

Omdat het een humanitair probleem betrof dat alle internationale maritieme overeenkomsten schond, bemiddelde onze BTB/ITF-Inspector Marc Van Noten met de verantwoordelijke managers van Abou Merhis Shipmanagement in Beirut, Libanon. In samenwerking met een lokale scheepsagent werd er een bestelling geplaatst van om en bij de 25.000 euro aan voeding (kip, vlees, vis, groenten, ... en drinkwater). Dit vers voedsel werd daags nadien aan boord geleverd zodat de ijskasten, diepvriezers en voorraadkasten terug gevuld konden worden met verse producten.

Een paar dagen later ontving onze BTB/ITF-Inspecteur vanuit Beirut een e-mail met de bevestiging dat de lonen van februari en maart werden overgemaakt en uitbetaald aan de betrokken bemanning. Het ging over een totale som van 77.575 US\$.

Ook werden er op kosten van de rederij vliegtickets voorzien voor de 8 bemanningsleden om huiswaarts te kunnen keren.

BTB/ITF-coördinator Roger Opdelocht meldde aan de PSC dat het humanitair probleem i.v.m. de voedselvoorziening en de uitbetaling van de verschuldigde lonen gelukkig opgelost was. Maar omwille van technische redenen bleef het schip nog in gebreke gesteld, en mocht het de haven voorlopig niet verlaten.

Federale militantenraad transport en logistiek



Op 10 mei kwam de federale militantenraad transport en logistiek samen. Een debat over de sector bussen en cars zorgde voor flink wat tussenkomsten van de militanten. De discussie over de impact van 'Europa' op ons leven als werknemer in de transportsector verliep even levendig.

STANDPUNT

Gedwongen arbeid is je reinste slavernij, zoals sociale dumping mensonterend is

Bij de redactie van dit edito resten ons enkele dagen voor de verkiezingen. Als dit edito gelezen wordt, zijn ze al achter de rug. Daartussen zweven deze woorden in een soort van politiek niemandsland. We weten in welk Vlaanderen / België / Europa deze woorden geschreven zijn, we weten niet in welk Vlaanderen / België / Europa deze woorden zullen gelezen worden.

Het is net nu dat de Internationale Arbeidsorganisatie haar rapport publiceert over de economische winsten van gedwongen arbeid en (seksuele) slavernij. Het is een onthutsend rapport. In de Europese Unie en andere rijke landen blijken heel wat winsten immers het resultaat van grove uitbuiting. Van de 109 miljard euro winst die allerhande bedrijven wereldwijd maken dankzij sociale dumping, wordt 34,2 miljard in de EU, de VS en Canada gerealiseerd. Wereldwijd zijn er 20 miljoen moderne slaven. In het Westen gaat het naar schatting om 1,5 miljoen personen. Die 1,5 miljoen mensen komen voornamelijk uit Centraal- en Oost-Europa en maar liefst 550.000 werken in de industrie en in de bouw. Die winst wordt natuurlijk geboekt doordat werkgevers zeer lage lonen betalen en zich niets hoeven aan te trekken van sociale zekerheid en arbeidsomstandigheden. Gedwongen arbeid komt voor in bijna alle sectoren.

Niet zo lang geleden hadden we het hier over een geval van sociale dumping in onze sector. Meer dan driehonderd Roemeense, Bulgaarse en Tsjechische arbeiders werden voor een loon van om en nabij de vier euro door IDC Europe Belgium, later IAA Autoxellence, als 'zelfstandigen' aangeboden aan toeleveringsbedrijven in de Gentse autosector. Vijf personen en zeven bedrijven stonden terecht. Ze moesten zich verantwoorden voor mensenhandel, criminele bendevorming en inbreuken op het sociaal strafwetboek. De Gentse correctionele rechtbank bevond de beklaagden schuldig aan het niet betalen van het minimumloon, maar niet aan mensenhandel en criminele bendevorming. Omdat er volgens het openbaar ministerie 'slechts' voor 20 van de 316 arbeiders bewijzen zijn dat ze schijnzelfstandigen waren. De andere 296 arbeiders werden niet allemaal individueel verhoord en dus konden er 'geen concrete vaststellingen' worden gedaan. De twee hoofdverdachten kregen elk een geldboete van 72.000 euro opgelegd.

Al bij al zijn de boetes in het Gentse geval 'miniem'. Maar belangrijk is het signaal dat gegeven werd. Staatssecretaris John Crombez maakt werk van sociale dumping. Het is belangrijk dat de arbeidsauditoren een effectiever vervolgingsbeleid voeren en ook steeds meer grensoverschrijdend gaan werken om transnationale criminele organisaties te ontmantelen.

Het is nu hopen dat een volgende regering met een zelfde ijver op deze mensonterende nagel blijft kloppen. Want anders zullen de slachtoffers van gedwongen arbeid voorgoed vertoeven in een politiek en sociaal niemandsland. Het rapport van de Internationale Arbeidsorganisatie herinnert ons eraan dat vakbondsstrijd in veel plaatsen op deze wereld – en ook bij ons nog al te vaak – een strijd is voor de meest elementaire mensenrechten.



Herwig Jorissen
Voorzitter

Werkbaarheidsgraad in de metaalsector is een probleem¹ ?!

Iets meer dan de helft (52,8%) van de werknemers in de metaalsector heeft een werkbaar job. De werkbaarheidsgraad is hiermee op het peil van 2004 gebleven. Met andere woorden is het er in de laatste 10 jaren niet op vooruitgegaan. Ook op het vlak van de werkstress, motivatie, leerkansen en werk-privé-balans wordt er geen verbetering geboekt. In vergelijking met het Vlaams gemiddelde scoort de sector echter iets beter op het vlak van de werk-privé-balans, maar vinden we meer jobs die weinig motiveren en onvoldoende leerkansen bieden.

Dat blijkt uit het recent gepubliceerde sectorprofiel 2004-2013 voor de metaalsector. Het profiel werd samengesteld op basis van de data van de werkbaarheidsenquête die de SERV-Stichting Innovatie & Arbeid in 2013 uitgevoerd heeft bij 40.000 werknemers in Vlaanderen.

In de metaalsector zijn de werkbaarheidsgegevens sinds 2004 vrijwel ongewijzigd gebleven:

- 27,1% heeft (problematische) werkstress (25,6% in 2004);
- 24,4% heeft motivatieproblemen (24,2% in 2004);
- 24,4% heeft onvoldoende leermogelijkheden (27,5% in 2004);
- 8,9% heeft een onevenwichtige werk-privé-balans (9,2% in 2004).

Vertaald naar werkbaar werk (geen problematische score voor elk van deze vier aspecten) betekent het dat 52,8% van de werknemers een werkbaar job heeft (52% in 2004).

In vergelijking met het Vlaams gemiddelde, zoals je afleest in de onderstaande grafiek, worden in de metaalsector meer werknemers geconfronteerd met motivatieproblemen (24,4% naast 18,1%) en onvoldoende leermogelijkheden (24,4% naast 18%).

Er zijn wel iets minder werknemers in de metaalsector die problemen hebben om werk en privé in evenwicht te krijgen (8,9% naast 10,8%). Op het vlak van de werkstress is er geen verschil.

Naast de bovengenoemde resultaten bevat het sectorprofiel 2004-2013 nog een aantal andere significante cijfers over werk en werkbaar werk in de metaalsector:

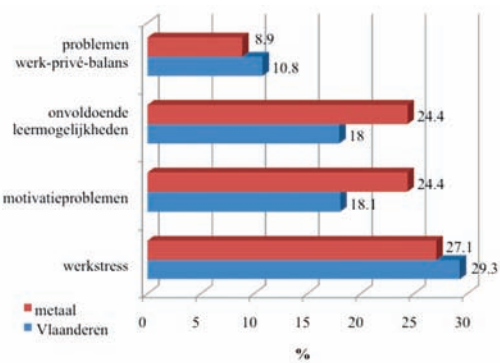
- Het aandeel van jobs dat onvoldoende autonomie biedt is tussen 2004 en 2013 gedaald van 27,6% naar 23,6%;
- Het percentage van de werknemers dat onder fysiek belastende arbeidsomstandigheden werkt is tussen 2004 en 2013 toegenomen van 19% naar 22,5%;
- Voltijdse werknemers presteren gemiddeld 41,2 uren per week;
- 27,3% van de werknemers maakt frequent overuren (15,8% zonder inhaalrust, 11,5% met inhaalrust);
- 11,5% van de werknemers denkt dat de kans groot is om werkloos te worden in de nabije toekomst;
- 62,5% denkt in staat te zijn om de huidige job voort te zetten tot aan het pensioen. Op voorwaarde van een aanpassing van het werk stijgt dit cijfer tot 93,8%;
- In de afgelopen 12 maand was 7,3% sporadisch/soms en 1,6% vaak/altijd het slachtoffer van pestgedrag.

Het is interessant om hieromtrent de werkbaarheidsmonitor te raadplegen. Die vind je op www.werkbaarwerk.be

AL BIJ AL?

De cijfers zijn niet dramatisch, maar het feit dat er sinds 10 jaar geen verbetering is geboekt, is wel verontrustend.

Op ons Congres 2013 gingen we de volgende engagementen aan omtrent 'duurzaam werken':



■ Werkbaarheidsknelpunten in de metaalsector – Vlaanderen 2013 (in % van de werknemers)

- We bouwen een sectoraal model 'duurzaam werk(en)' uit dat rekening houdt met de hele loopbaan van de metaalwerknemer;
- Een dergelijk sectoraal kader moet de belastende arbeidsomstandigheden in kaart brengen. We denken daarbij onder meer aan de fysieke belasting van de job, bandwerk, nachtwerk, continuarbeid, eentonig werk, de duur van de loopbaan, enz.;
- In functie van deze belastende factoren of de cumulatie ervan, gaandeweg over de hele loopbaan moeten de werknemers toegang krijgen tot bepaalde faciliteiten, zoals terugkeer naar dagploeg, arbeidsduurvermindering, loopbaanbegeleiding, prioritair tijdskrediet enz.;
- We vragen een gediversifieerde steunverlening van de overheid aan maatregelen die werkbaar werk mogelijk maken;
- We willen SWT behouden:
 - op 58 jaar in functie van een lange loopbaan en na de uitoefening van een loopbaan in een zwaar beroep;
 - op 56 jaar na 33 jaar loopbaan waarvan 20 jaar met nachtarbeid;
 - op 56 jaar na 40 jaar loopbaan.

Er is bijgevolg werk aan de winkel !

1 op 4 jobs geeft motivatieproblemen en/of onvoldoende leermogelijkheden

¹ Artikel overgenomen van SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Elektro Challenge: De winnaars zijn bekend!

Elektro Challenge is de jaarlijkse wedstrijd van Vormelek, het opleidingscentrum voor werknemers en werkgevers in de elektrotechnische sector. Een finaleplaats in Elektro Challenge is ondertussen erg gegeerd bij de leerlingen elektriciteit. Zij beschouwen hun deelname als een extra troef op hun CV.

Dertig laatstejaarsstudenten van scholen uit alle Belgische provincies streden op 29 april om de eindzege in twee categorieën: residentiële en industriële elektriciteit. Bjarne Peeren van VTI Veurne kaapte de hoofdprijs weg in de residentiële categorie, terwijl in de categorie industriële elektriciteit Joerdy Van Boven van VTS Sint-Niklaas met de eerste prijs aan de haal ging. De winnaars mochten een prachtige trofee en een iPad in ontvangst nemen. Hun respectievelijke scholen ontvingen een trofee en een cheque ter waarde van 1.500 euro aan elektrisch materiaal en opleiding. Maar ook de andere deelnemers hoefden niet met lege handen naar huis.

Tijdens de finale reikte Vinçotte ook een *Electro Safety Award* uit aan de twee finalisten die tijdens hun proef het veiligst werkten. Alexandre Didier (CEFA Saint-Gabriel, Braine-le-Comte) sleepte de trofee in de categorie residentiële elektriciteit in de wacht. Quentin Rami (Athenée Royal d'Ans) kreeg de veiligheidsaward in de industriële categorie. Naast een diploma kregen ze beiden ook een cadeauchèque ter waarde van

250 euro en een opleidingscheque voor de Vinçotte Academy.

Het is al de zevende keer dat Vormelek de Elektro Challenge organiseert. Ortwin Magnus, algemeen secretaris van ABVV-Metaal, zegt welk doel met de wedstrijd werd beoogd destijds: 'Toen we met Elektro Challenge van start gingen, was onze doelstelling als sectorpartners tweeledig: enerzijds detecteren of de laatstejaarsstudenten klaar zijn voor de realiteit van de arbeidsmarkt. Anderzijds willen we zoveel mogelijk scholen/leerkrachten en leerlingen bereiken om de instroom in het elektrotechnisch onderwijs te stimuleren, alsook feedback te geven aan de actoren in het technisch onderwijs. Na zeven edities kunnen we zonder schroom stellen dat we een aantal van deze doelstellingen zeker hebben bereikt.'

Er is immers nood aan vers bloed in de sector. Zo staat ook te lezen in het Schoolverlatersrapport dat de VDAB deze week heeft gepubliceerd. Hierin worden pasafgestudeerden in Vlaanderen een jaar lang gevolgd worden in hun zoektocht naar een eerste job. De aansluiting met de arbeidsmarkt van de schoolverlaters uit het studiegebied 'Mechanica - Elektriciteit' blijkt daaruit het grootst. Tegelijk blijft de vraag naar technisch geschoolden zeer groot. Een schoolverlater die zijn studie niet afmaakt, mist volgens de studie noodzakelijke competenties om aantrekkelijk te zijn voor de arbeids-

markt, zelfs als hij/zij een 'harde' technische richting volgde. Binnen de groep schoolverlaters die na 1 jaar werkzoekend is (slechts 1 op 10, de rest geraakt wel aan de bak binnen het jaar), bedraagt het aandeel van de laaggeschoolden 33,3 % of 1 op 3. Wie zonder kwalificatie op de arbeidsmarkt komt, gaat een onzekere toekomst tegemoet. In dat kader is het ook verontrustend dat zowel in het technisch als in het beroepsonderwijs de opleidingen die voorbereiden op de industrie sterk aan aantrekkingskracht inboeten. Op termijn wordt het een groot probleem om nog de nodige arbeidskrachten te vinden. Daarover zegt Ortwin Magnus: 'Tot onze spijt moeten we vaststellen dat nog steeds onvoldoende studenten kiezen voor een opleiding in een elektrotechnische richting. Dit is in schril contrast met de openstaande vacatures voor elektrotechnici.' Hij meent echter dat, mits extra inspanningen, de technische richtingen hun onterechte tweederangsimago zullen afschudden: 'Door de Wet op het eenheidsstatuut hebben we al een eerste signaal gegeven aan leerlingen en hun ouders. Als we er nu in het sectoraal overleg in de nabije toekomst ook nog in slagen om de elektrotechnische jobs werkbaarder te maken, dan heeft geen enkel potentieel elektrogenie nog een excuus om niet voor deze sector te kiezen. Want laat duidelijk zijn dat in de toekomst door hoogstnodige investeringen in ecologische en duurzame technieken het werk verzekerd is.'

KLIMAAT

We zijn allemaal bezorgd over het klimaat

In de kiescampagne kwam het klimaat nauwelijks aan bod. Nochtans verliezen we het klimaat en de klimaatverandering niet uit het oog. Een grote meerderheid van de Belgen wil dat de klimaatverandering dringend aangepakt wordt. Maar we onderschatten onze eigen rol.

De dienst Klimaatverandering van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu heeft de resultaten bekend gemaakt van de derde nationale klimaatenquête (na edities in 2005 en 2009). Met deze

enquête bij 1500 Belgen wil de dienst Klimaatverandering een beter inzicht krijgen in de kennis en houding van het grote publiek over de klimaatproblematiek, de bereidheid er zelf iets aan te doen en de verwachtingen ten aanzien

van het beleid. Jammer genoeg zijn de resultaten nu pas bekend, lang nadat de uittredende regering het merendeel aan fiscale voordelen en subsidies voor energiebesparende maatregelen heeft afgeschaft.

De meeste Belgen:

- zien klimaatverandering als een probleem dat een dringende aanpak vereist,
- maken steeds meer gebruik van overheidssteun voor energiebesparende maatregelen,
- zijn te vinden zijn voor een geleidelijke omschakeling naar een koolstofarme economie en maatschappij,
- verwachten grotere inspanningen van de overheid om klimaatverandering tegen te gaan.

Vaststellingen

- 7 op 10 Belgen - vooral jongeren - zijn (zeer) bezorgd over de klimaatverandering. Het milieu blijft de voornaamste bezorgdheid van een grote meerderheid (75%), meer nog dan gezondheidsproblemen, onveiligheid, werkloosheid en armoede of sociale uitsluiting.
- 80% vindt dat klimaatverandering een probleem is dat dringend moet worden aangepakt. Slechts 8% denkt dat er geen klimaatverandering is, of dat het om een louter natuurlijk verschijnsel gaat (12%). De grootste inspanningen worden verwacht in de industrie (91%) en het vrachtvervoer (77%), maar ook in het personenvervoer (58%).

Slechts 39% stelt dat de gezinnen thuis ook hun steentje moeten bijdragen. We onderschatten de rol die we zelf, met ons gezin, kunnen spelen.

- De Belg schrijft zichzelf een steeds milieuvriendelijker (klimaatsparend) gedrag toe op het vlak van zijn mobiliteit, huishouden, woning en aankopen. Hij slaagt er grotendeels in zijn intenties van 2009 in daden om te zetten.
- Steeds meer Belgen maken gebruik van overheidssteun voor energiebesparende investeringen (spectaculaire toename ten opzichte van 2005 en 2009).
- Slechts de helft van de Belgen is tevreden (en slechts 5% zeer of

uiterst tevreden) over de inspanningen van de overheid om klimaatverandering tegen te gaan. 38% stelt bij verkiezingen "zeker rekening te houden" met klimaatstandpunten.

- 56% vindt dat België dringend een langetermijnvisie moet ontwikkelen over de omschakeling naar een koolstofarme maatschappij, waarin volgens 59% de energieopwekking volledig door hernieuwbare bronnen (wind/zon) moet gebeuren; 48% wil daarvoor geen kernenergie of steenkool (slechts 15% wil dat wel).
- 63% vindt dat Europa een voortrekkersrol op het vlak van het klimaatbeleid moet spelen, zelfs als alle andere landen weinig ondernemen.



- Op het vlak van het Belgisch klimaatbeleid zijn veel mensen gewonnen voor :
 - een versterking van de coördinerende rol van de federale overheid (51%)
 - een betere samenwerking tussen de verschillende overheden (lokaal, regionaal, federaal) (63%)
 - de vastlegging van doelstellingen, een kader en instrumenten voor het beleid in een klimaatwet (45%)
 - steun voor klimaatvriendelijke producten (73%) / een verbod

op klimaatonvriendelijke producten (63%)

- Maatregelen die een extra financiële inspanning van de burger vragen, kennen relatief weinig bijval. Wél wil een meerderheid (53%) dat de inkomsten van het veilen van emissierechten aangewend worden voor het klimaatbeleid.
- Het verschuiven van lasten op arbeid naar een taks op de uitstoot van broeikasgassen kent relatief meer voor- dan tegenstanders (37% t.o.v. 30%).

Haal geen energievreters in huis!

Huishoudtoestellen, verlichting, verwarming, beglazing, auto's... kunnen echte energievreters zijn. Wat niet alleen een negatief effect heeft op onze portefeuille, maar ook op ons klimaat.

Op de website energievreters.be kan je zelf je eigen energieverbruik inschatten en de energievreters in je huis opsporen. Kijk na of je auto, verwarming, ramen en verlichting niet te veel energie vreten!

Je vindt er ook tips en advies om energiezuinige toestellen en producten aan te schaffen zodat je geen nieuwe energievreters in huis haalt. In één oogopslag ken je het gevolg van je aankoop voor je energiefactuur en voor het milieu.

Surf naar www.energievreters.be

DE ROL VAN DE OVERHEID T.O.V. MILIEUVERANTWOORD GEDRAG

Aansporen, subsidiëren en alternatieven aanreiken

Om ons gedrag, en dat van heel ons gezin te veranderen, is er een sterke bijdrage van de overheid nodig in de vorm van financiële steun. Maar in de eerste plaats moeten er milieuvriendelijke alternatieven zijn op het gebied van transport, energie en waterverbruik.

De OESO heeft in 2011 een onderzoek gevoerd bij 12.000 gezinnen in 11 landen naar hun gedrag in vijf sleuteldomeinen voor het milieu: energieverbruik, waterverbruik, de keuze van vervoermiddelen, voedselverbruik en afvalproductie en -verwerking. Dit onderzoek, dat afgelopen maand werd gepubliceerd met als titel 'Greening Household Behaviour' vestigt de aandacht op maatregelen die de gezinnen kunnen aanzetten tot een milieuvriendelijker gedrag.

Het onderzoek geeft aan dat er "3 categorieën van mensen" zijn: 1. de milieugemotiveerden die ervan overtuigd zijn dat opoffe-

- ringen nodig zijn om de milieuproblemen op te lossen;
2. de milieusceptici, die vinden dat de milieuproblemen vaak overdreven worden;
3. de technologie-optimisten die overtuigd zijn van de milieuproblematiek, maar die denken dat technologische innovatie dit kan oplossen.

Stimuleren

De OESO stelt vast dat mensen geen inspanningen zullen leveren om zich milieuverantwoord te gedragen zolang ze denken dat dit niet echt noodzakelijk is. Bovendien bevestigen de resultaten de noodzaak van passende economische stimulansen om de beslissingen van de consument te beïnvloeden. We zijn met z'n allen pas geneigd om ons gedrag te veranderen, wanneer we daar financieel voor beloofd worden.

Alternatieven aanbieden

Verder is de ontwikkeling van diensten en infrastructuur in domeinen als energie, water en personenvervoer essentieel. Niemand zal de



■ Het openbaar vervoer schreeuwt om investeringen. Die investeringen leveren jobs op en laten de consument toe groene keuzes te maken.

wagen thuis laten en het openbaar vervoer gebruiken als de bestemming niet bereikbaar is met dat openbaar vervoer. Niemand zal kiezen voor schone energie als er geen enkel aanbod is. Subsidies toekennen aan gezinscategorieën die de middelen ontberen om zich een milieuvriendelijker gedrag aan te meten, valt trouwens ook te rechtvaardigen.

Anders gezegd, om een gedragsverandering tot stand brengen, moet een heel arsenaal van middelen worden ingezet.

Voornaamste conclusies

- Aan een groot deel van de vraag naar hernieuwbare elektriciteit is niet voldaan. Ongeveer 60% zegt meer te willen betalen voor groene

Duurzaam investeren = jobs creëren

Ook in crisistijd moet er volop aandacht zijn voor het klimaat. Want door voldoende en gericht te investeren, in plaats van blind te bezuinigen, kunnen we een duurzame toekomst vorm geven en toekomstige kwaliteitsvolle jobs creëren.

Door te investeren in energierenovatie, openbaar vervoer, het elektriciteitsnet en hernieuwbare energie kunnen we 60.000 jobs creëren, de energiefactuur verlagen en het milieu beschermen. Waar wachten we nog op?

1. Verdubbel het tempo van energierenovaties

In heel wat woningen gaat energie verloren door onvoldoende isolatie of een inefficiënte verwarmingsinstallatie. Daardoor zitten de bewoners opgezadeld met een té hoge energiefactuur. Een grondige energierenovatie van een woning kan het energieverbruik met 2/3e terugdringen. De overheid moet het ondersteuningsbeleid hierop afstellen, meer aandacht geven aan groepen die niet kunnen (of willen) renoveren, en de energiezuinige sociale woningbouw opkrikken. Dat kan leiden tot 40.000 bijkomende jobs. Niet enkel in de bouwsector maar ook in de industrie die bouw materiaal maakt, bij de architecten, de sector van banken en verzekeringen, de vastgoedsector...

2. Versnel investeringen in hernieuwbare energie

De investeringen in nieuwe productiecapaciteit met hernieuwbare bronnen zoals wind en zon lopen achter op de doelstellingen. Er bestaat zelfs het risico op een stroompanne omdat er niet genoeg elektriciteit kan geproduceerd worden als de vraag erg hoog is. Voldoende investeringen in her-

Jobs4climate

Met de campagne 'Jobs4climate' zet de Klimaatcoalitie (een groep van een 70-tal middenveldorganisaties) de meerwaarde van een sterk klimaatbeleid in de verf. Het ABVV steunt deze campagne.

Bekijk de filmpjes en ander campagnemateriaal op www.jobs4climate.be
Kom op zaterdag 7 juni naar de Jobs4climate-conferentie in Brussel (14-18u, Botanique, Brussel).

nieuwbare energie en energieopslag kunnen tot 20.000 bijkomende jobs creëren. Tegelijk dringen we zo de vervuiling terug, worden we minder afhankelijk van de import uit andere landen en vergroten we de energiezekerheid.

3. Investeer in het elektriciteitsnet van de toekomst

We hebben nood aan een slim net dat vraag en aanbod van elektriciteit beter op elkaar afstemt en de productie van vele hernieuwbare bronnen opvangt. Investeren in dit domein kunnen tot 4.000 kwaliteitsvolle jobs opleveren. Van ingenieurs tot elektriciens.

4. Openbaar vervoer schreeuwt om investeringen

Een voorbeeld: de afgelopen tien jaar is het gebruik van het spoor met de helft toegenomen, maar de investeringen zijn niet gevolgd. Investeren in openbaar vervoer levert jobs op en doet de luchtvervuiling en files afnemen.

5. Investeer in duizenden kilometers nieuwe fietspaden

Honderden kilometers fietspad liggen er slecht bij, terwijl er ook nood is aan nieuwe fietspaden en andere infrastructuur zoals veilige fietsenstallingen. De aanleg en het onderhoud van die fietsinfrastructuur kan voor 2000 bijkomende jobs zorgen.



Maak als ABVV-militant mee een vuist voor het milieu

Wil jij jouw gedrevenheid als vakbondsmilitant ook inzetten voor een duurzame toekomst, maar weet je niet hoe er aan te beginnen? Of wil je uitleg over de milieu-informatie die je ontving van je werkgever? ... Dan sta je er zeker niet alleen voor.

Spreek om te beginnen je beroepssecretaris aan. Wanneer nodig verwijst die je door naar de Dienst Onderneming van je ABVV-gewest of naar de dienst milieuondersteuning van het Vlaams of Brussels ABVV.

De dienst milieuondersteuning zoekt naar antwoorden op maat van jouw vraag of verwijst je door, begeleidt je om een milieuwering op te starten of te versterken, ondersteunt je bij campagnes en acties, geeft vorming, ...

Milieuondersteuning Vlaams ABVV: milieu@vlaams.abvv.be
www.vlaamsabvv.be/milieu
Milieuondersteuning Brussels ABVV: milieu-brussel@abvv.be
www.brise-environnement.be (tweetalige website)



8 tips waarmee je geld bespaart en klimaatvriendelijker leeft

1 Pak je sluipeverbruik aan

Zorg er voor dat wanneer je uit huis bent, slaapt, ..., de televisie, pc, enz. geen energie blijven verbruiken. Vaak loopt die kost op tot een vijfde van je energiefactuur.

2 Drink kraanwater

Het water in de winkel kost je een pak meer dan het water uit je kraan.

3 Laat je auto staan

De beste manier om de brandstofkosten te beheersen? Je auto minder gebruiken. Kies voor de fiets voor verplaatsingen korter dan 5 km. Heb je wel een eigen auto nodig? Autodelen is goedkoper en beter voor het milieu. Info op www.cambio.be en www.autodelen.be.

4 Koop enkel wat je nodig hebt

Voedsel verspillen is doodzonde. En als je restjes hebt? Steek je neus in de koelkast van de burens en kook een gezamenlijke maaltijd.

5 Was niet te warm

Tijden veranderen, ook de temperatuur waarop je de was schoon krijgt. 60°C of meer is vandaag heus niet meer nodig. Vandaag is alles witter dan wit op 40 graden.

6 Eet lokaal en volg de seizoenen

Voor lokale seizoensgroenten heb je minder energie nodig om ze te telen en op je bord te krijgen. En ze kosten minder in de winkel. Kook ook klimaatvriendelijker door minder vlees te serveren.

7 Praat met je burens

Heeft echt iedereen in de straat bijv. een grasmachine nodig? Wat kan je delen? Samenwerken drukt de prijs, je verbruikt minder grondstoffen en ontmoet toffe mensen.

8 Koop samen

Samen kopen is goedkoper. Krijg de scherpste prijs door groepsaankoop. En help zo de markt te duwen in een duurzame richting. Surf naar www.samensterker.be.

• 64% wil door de federale overheid over klimaatverandering geïnformeerd worden. Ook andere overheden en de onderwijssector scoren hoog.

Belgen kennen wel goed de impact van menselijke activiteiten met een visueel waarneembare uitstoot op het klimaat, maar dienen beter geïnformeerd te worden over de activiteiten met een indirecte of 'minder zichtbare' impact. We kennen de echte impact van verwarming, elektriciteitsverbruik en voeding niet.

stroom en 45% zegt geïnteresseerd te zijn in een andere tarifiering van hernieuwbare energie als hen die mogelijkheid zou worden geboden.

• In elk land heeft het merendeel van de ondervraagden tot op zekere hoogte een energiezuinig gedrag aangenomen. Maar 40% verklaart nooit of zelden hun apparaten in stand-by te zetten. Opmerkelijk: gezinnen met hogere inkomens gedragen zich minder vaak energiezuinig.

• De facturatie van water op basis van het verbruikte volume zet de gezinnen ertoe aan zuinig om te gaan met water, zowel door hun gedrag aan te passen als door te investeren in waterbesparende uitrusting.

• Overheidssubsidies dragen er in grote mate toe bij dat gezinnen investeren in energie-efficiëntie.

• De etikettering over de energieprestaties van elektrische apparaten doet de elektriciteitsvraag dalen.

• De ondervraagde personen zijn vaak bereid meer te betalen voor elektrische voertuigen, maar het aantal van die voertuigen blijft heel

Op zoek naar premies, subsidies, steun van de overheid omdat je energiebesparende maatregelen neemt?

Je woont in:

- Vlaanderen: www.premiezoeker.be
- Brussel: www.brussel.irisnet.be/premies-en-subsidies en www.ibgebim.be (particulieren > mijn premies)

beperkt. In het algemeen zijn mensen meer te vinden voor meer overheidsinvesteringen in openbaar vervoer.

- De gezinnen die een verschillend tarief betalen naargelang het volume of het gewicht van hun afval, zijn geneigd 20 tot 30% minder afval te produceren. Burgers zien vooral heil in maatregelen die afval trachten te vermijden door de distributeurs aan te zetten minder verpakkingen te gebruiken, en maatregelen die gezinnen ertoe aan te zetten producten met minder verpakking te kopen.

Aanbevelingen

- De maatregelen die alternatieven bieden en zo de consument toelaten vaker groene keuzes te maken, zoals investeringen in infrastructuur (bijv. openbaar vervoer of recyclagediensten), zijn een nuttige aanvulling op

maatregelen die de kosten van groene keuzes drukken.

- Het toekennen van behoeftegerelateerde subsidies met het oog op investeringen in waterbesparing zou een belangrijk middel kunnen zijn voor een betere handhaving van de watervoorraden.
- De elektriciteitsbehoefte van de gezinnen hangt niet af van hun inkomensniveau. Als geen enkele aanvullende maatregel wordt genomen, zal de stijging van de energieprijzen ongetwijfeld nadelige gevolgen hebben voor het welzijn van de gezinnen met lage inkomens, zonder dat hun verbruik daarom wordt teruggeschoefd.
- Informatie- en bewustmakingscampagnes zijn essentieel om gezinnen bewust te maken van kosten en tarieven (vb. water en vuilnisophaal) en om het probleem van de klimaatverandering beter te begrijpen.

Wat nu verder?



We hebben voor de verkiezingen campagne gevoerd voor onze vakbondsprioriteiten. Voor werkzekerheid, voor goede lonen, voor veiligheid en gezondheid. De verkiezingen zijn nu achter de rug. Hoe moet het nu verder? Lees ons standpunt op onze website: www.accg.be.

■ DIAMANTSECTOR

Uitbetaling vakantiegeld 2014

Tegen 16 juni zullen alle diamantarbeiders een afschrift ontvangen hebben met de berekening van het vakantiegeld 2014. Het komt er vooral op aan alle gegevens op het afschrift goed te controleren. Wie twijfels heeft gaat best naar onze plaatselijke afdeling van de Algemene Centrale, in de Lange Kievitstraat 55 in 2018 Antwerpen (tel. 03/226.00.26).

In een aantal gevallen raden we je aan zeker even langs te lopen bij onze plaatselijke afdeling. Dat is, één, als je in 2013 een eerste keer een arbeidscontract had. Twee, als je een fout in het afschrift vindt. Drie, als je op 20 juni nog geen afschrift hebt ontvangen. En vier, als je op 14 juli nog geen vakantiegeld hebt ontvangen.

■ TEKEN DE PETITIE MADE IN ILLEGALITY

Stop de invoer van producten uit Israëlische nederzettingen

Heel geregeld keuren België en de Europese Unie de Israëlische kolonisatiepolitiek op Palestijns grondgebied krachtig af. Dan is het natuurlijk heel hypocriet om tegelijk economische en commerciële banden te onderhouden met de Israëlische nederzettingen. Want die worden daar juist beter van.

Hoog tijd dus dat België en de Europese Unie hun woorden in daden vertalen. Zij moeten deze economische samenwerking stopzetten. Jij kunt een bijdrage leveren om beweging te krijgen in deze zaak. Tekenen de grote petitie daarover, je kunt dat doen op de website www.madeinillegality.org.

■ WERKNEEMSTERS DIENSTENCHEQUES VRAGEN DUIDELIJKHEID OVER HUN TOEKOMST

Overleven de poetshulpen de staatshervorming?

De verkiezingen zijn achter de rug, en wat gaat er nu met onze poetshulpen gebeuren? Een rare vraag, en toch is ze terecht. Want nu komt de staatshervorming eraan en worden de dienstencheques in handen gegeven van de gewesten. De werknemers van de dienstencheques willen wel eens weten hoeveel moeite Vlaanderen, Brussel en Wallonië zullen doen voor hun sector.



■ Met plumeau en pamfletten vroegen de werknemers van de dienstencheques aandacht voor hun zorgen: karige loontjes, te weinig omkadering, en nu ook onzekerheid over hun toekomst.

VOOR EEN AALMOES

En dat is wel degelijk nodig. Dat herhalen de poetshulpen tot den treure toe. Hun lage loontje moet op een fatsoenlijk niveau gehesen worden. Voor hun vele verplaatsingen moeten ze eindelijk een correcte vergoeding krijgen in plaats van de aalmoes die hen nu wordt toegestoken. En er zijn middelen nodig voor degelijke begeleiding en opleiding. Want zonder omkadering van laaggeschoolde werknemers die uit de werkloosheid moeten geholpen worden, schiet de sector naast zijn doel.

HET ABSOLUTE MINIMUM

De middelen die de gewesten zullen krijgen, zullen niet volstaan om dat allemaal te doen. Tijdens de verkiezingscampagne hadden de politieke partijen het wel over het behoud van de tewerkstelling en een aantal spraken ook over een kwalitatieve verbetering van de jobs. Maar over de financiële implicaties daarvan repten ze met geen woord. Geen wonder dus dat de werknemers er geen vertrouwen in hebben.

Wat zij dan precies willen? Ze vragen dat de gewesten aandacht én middelen besteden aan de verbetering van de loon-

en arbeidsvoorwaarden. Het absolute minimum is dat er een collectieve verbetering komt van de kostenvergoedingen, in alle drie de gewesten. Maar ze vinden ook dat dienstenchequebedrijven die wel inspanningen doen voor de arbeidsvoorwaarden en de omkadering van hun personeel moeten aangemoedigd worden. Er moet een variabele subsidiëring ingesteld worden, afhankelijk van de zorg voor de werknemers.

BETER IETS DAN HELEMAAL NIETS

Ondertussen is er een nieuwe sectorale arbeidsovereenkomst. We kunnen daar maar heel moeilijk blij mee zijn, want er zit niet veel verbetering in. Toch hebben we het akkoord aanvaard. Beter een beetje binnenhalen dan helemaal niets. Zo bijvoorbeeld is er een kleine verhoging van de vergoeding voor verplaatsingen van en naar huis. Werkgevers kunnen ook niet langer te pas en te onpas mensen naar de economische werkloosheid sturen. En nieuwe werknemers moeten verplicht een opleiding krijgen. Maar zoals gezegd, hiermee zijn we nog heel ver verwijderd van de echte verbeteringen die wij willen.

■ DE JAARREKENINGEN VAN BEDRIJVEN

Cijfers kunnen veel zeggen over jobs

Dezer dagen duiken vakbondsvertegenwoordigers in de jaarcijfers van hun bedrijf. Het is een belangrijke oefening omdat je op die manier meer te weten komt over de financiële en economische situatie van het bedrijf en dus tegelijk ook over de tewerkstelling. Met deze informatie staan delegees sterker om de belangen van de werknemers te verdedigen.

Hoe staat het met de financiën van de onderneming? Welke fiscale cadeaus heeft de werkgever vorig jaar gekregen? Hoe ziet het eruit voor de tewerkstelling? Op die vragen zoeken vakbondsafgevaardigden een antwoord wanneer ze de jaarrekening van hun bedrijf uitpluizen.

De werkgever is wettelijk verplicht een heel pakket economische en financiële informatie (EFI) te verstrekken aan de delegees. Daarmee kunnen die nagaan hoe gezond

het bedrijf is, ze kunnen vragen stellen bij het bedrijfsbeleid en alternatieven voorstellen.

WIE KLAART DE KLUS ?

Normaal gezien is EFI een werkdomein voor de ondernemingsraad. Maar dat kan dus niet in kmo's waar er alleen een CPBW is, een comité voor preventie en bescherming op het werk. Lekker meegenomen voor de baas, er is niemand om de klus te klaren.

Maar sinds 2008 is daar verandering in. Wanneer er geen ondernemingsraad is heeft het CPBW de bevoegdheid om economische en financiële informatie te analyseren. Zo krijgen vakbondsvertegenwoordigers toch informatie in handen om hun werkmakkers beter te verdedigen.

De Algemene Centrale van het ABVV voert nu een campagne daarrond. Vertegenwoordigers in de CPBW's worden aangepord om de informatie waar ze recht op hebben ook daadwerkelijk op te vragen bij hun werkgever. Je zou maar gek zijn dat niet te doen.

Meer informatie over EFI vind je ook op onze website: www.accg.be.

■ EEN KWESTIE VAN ELEMENTAIRE SOLIDARITEIT

Laat schoonmaaksters overdag werken

Drie jaar geleden lanceerden vakbonden en werkgevers een grote campagne om het idee te promoten dat schoonmakers en schoonmaaksters hun werk overdag zouden moeten kunnen uitvoeren. Ze wilden zoveel mogelijk bedrijven over de brug halen om dat mogelijk te maken. Nu drie jaar later kun je spreken over enige verbetering, maar we zijn nog lang niet waar we moeten zijn. We moeten er met zijn allen tegenaan, anders komen we er nooit. Dat is de boodschap van Eric Neuprez, federaal secretaris voor de schoonmaaksector.



■ **Eric Neuprez:** “Het is perfect mogelijk dat een delegatie in het CPBW het lot van de schoonmaaksters en schoonmakers aankaart. Langs die weg moeten we vooruit geraken met het werk overdag.”

Als het schoonmaken overdag kan gebeuren krijgen de werknemers en werknemers van de schoonmaaksector de gelegenheid om werk en privéleven beter te combineren. Tegelijk wordt hun werk op die manier ook zichtbaar. Het is onaanvaardbaar dat sommigen vandaag nog altijd vinden dat schoonmaak vuil werk is dat je best

vroeg in de ochtend of laat 's avonds doet zodat niemand het ziet. Nee dus, schoonmaak is proper werk, het woord zegt het zelf en het moet overdag kunnen gebeuren.

WAAR EEN WIL IS, IS EEN WEG
Zowel werkgevers als vakbonden zijn ervan overtuigd dat overdag

werken vele voordelen heeft. Het zijn vooral de klanten die de bal afhouden. En dan gaat het niet over de bedrijven die genoodzaakt zijn het onderhoud buiten de normale werktijden te laten uitvoeren. Nee, het gaat over de vele andere die daar geen enkele nood aan hebben. De kantoren van openbare

diensten, om maar één voorbeeld te noemen.

Als je het mogelijk maakt dat werkkamers overdag worden schoongemaakt, erken je ook dat dit werk even belangrijk is als om het even welk ander werk. Dat is een kwestie van respect en elementaire solidariteit

met de schoonmaaksters en schoonmakers. Uiteindelijk ben jij ook graag thuis 's avonds. Wel, zij ook!

NETWERKSYNDICALISME HELPT

Voor Eric Neuprez zou het netwerk-syndicalisme best nuttig kunnen zijn om het idee te ondersteunen. Hij ziet het zo: “Netwerksyndicalisme vertrekt van het principe dat vakbondsvertegenwoordigers er zijn om alle werknemers te verdedigen, ook als die uit een andere sector komen, ook als die in onderaanneming werken. Het is dus perfect mogelijk dat een delegatie in het CPBW het lot van de schoonmaaksters en schoonmakers aankaart. Langs die weg moeten we vooruit geraken met het werk overdag. Het enige wat we hiervoor nodig hebben is goede wil.”

Sinds de campagne voor schoonmaak overdag is er maar zeer weinig verandering merkbaar. Er zijn eerste stapjes gezet, maar het kan en het moet veel beter. En daar kan iedereen toe bijdragen.

■ MIJNRAMP IN TURKIJE

Arbeiders zijn mensen, geen slachtvee

De mijnsector is weer in zware rouw gedompeld. Geldgewin en gewetenloosheid hadden weer eens de bovenhand bij bestuurders. Deze keer werd Turkije getroffen, in de mijn van Soma, met een voorlopige balans van 301 doden. Als vakbondscentrale die ook de mijnsector vertegenwoordigt is dit voor de Algemene Centrale van het ABVV een bijzonder aangrijpend drama dat ons doet terugdenken aan de zwartste bladzijden van onze eigen geschiedenis.

Want je kunt er niet naast dat er veel gelijkenis is met de catastrofe van Bois du Cazier bij ons die in 1956 het leven kostte aan 262 kampen. Het is een heel trieste vaststelling dat 60 jaar later het leven van arbeiders nog altijd een bijkomstige zorg is voor mijnexploitanten, om het even of dat nu in Turkije, in Afrika of Oekraïne is.

VEILIGHEID NIET VAN BELANG

Net zoals verschillende Belgische mijnen vroeger, staan de Turkse mijnen bekend als gevaarlijk en dodelijk. De meeste werden gepri-vatiseerd en maken overdadig gebruik van onderaanneming. En dan ken je het vervolg van het verhaal: onophoudelijke druk op de lonen en de arbeidsvoorwaarden. Onlangs waren er in het Turkse parlement nog interpellaties over de vele mijnongelukken, maar de regering ondernam niets. Zoals altijd weegt de veiligheid van de mijnwerkers veel lichter dan het winstbejag. Zo bijvoorbeeld werd onthuld dat de kampen van de mijn in Soma geen reddingsmaskers ter beschikking hadden. Dergelijke maskers hadden levens kunnen redden. Maar ja, dat kost geld.

EN WAT DOET EUROPA?

Sinds verscheidene jaren laat Turkije verstaan lid te willen worden van de Europese Unie. Daarvoor moet het land de hele Europese regelgeving overnemen en toepassen, ook die in verband met de onderaanneming. Het komt er vandaag op neer dat grote risico's omkaderd worden met des te meer veiligheid en bescherming. Maar dat zou wel eens kunnen veranderen met het Europese programma REFIT dat zagezegd wil zorgen voor administratieve vereenvoudiging, maar dat eigenlijk mikt op minder sociale regels en veiligheidsvoorschriften. Het minste wat men mag hopen is dat deze nieuwe Turkse catastrofe de Europese bewindvoerders doet inzien hoezeer een goede regelgeving nodig is om te verhinderen dat werknemers als slachtvee worden behandeld.

De Algemene Centrale van het ABVV vindt dat deze mijnramp op zijn minst onze ogen moet openen voor de gevaren van sociale afbraak, bij ons of waar ook in de wereld. Zoals we wel vaker zeggen, het is onaanvaardbaar dat mensen het leven moeten verliezen om hun brood te verdienen.

■ EEN NIEUW PROJECT VAN DE PETROLEUMSECTOR

Armoede bestrijden met een sociale en ecologische moestuin

De petroleumsector werkt al jaren mee aan internationale projecten voor armoedebestrijding. Dat gebeurt via het sociaal fonds. Maar armoede slaat ook toe in ons land. En dus werd er beslist ook in een Belgisch project te investeren. De sociale moestuin, zo heet het uitgekozen project. Het wil mensen in armoede leren groenten kweken. Dank zij een eigen oogst kunnen ze besparen op hun uitgaven. Ook duurzaam energiegebruik krijgt aandacht.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid van de petroleumsector wil de strijd tegen armoede aanbinden met behulp van duurzame projecten. De laatste jaren werden er een aantal op poten gezet in landen in het zuiden. In Mozambique bijvoorbeeld werd geïnvesteerd in zonnepanelen waarmee gezondheidscentra en scholen voorzien worden van duurzame energie.

GEZOND, GOEDKOOP EN DUURZAAM

Maar ook in ons land moet armoede worden bestreden. Het sociaal fonds van de petroleum legt zich daarvoor nu toe op de belangrijkste energiebron van de mens: zijn voeding. Uit tal van studies blijkt al lang dat onvoldoende of slechte voeding levenslang kwalijke sporen nalaat, zeker bij kinderen. Het probleem is wel dat goede en evenwichtige voeding een prijskaartje heeft. En de prijzen gaan voort de hoogte in, wat mensen met een klein inkomen ertoe aanzet producten van mindere kwaliteit te kopen en niet te diep in de portemonnee te tasten.

Er is nog een andere overweging. De lange weg die voedingsproducten moeten afleggen van de produ-

cent naar de consument, wegen zwaar door in de prijs en belastingen ook ons milieu.

Iedereen heeft recht op goede voeding, dat is het idee achter het nieuwe project van de 'sociale moestuin' waar het sociaal fonds zijn steun aan geeft. Begin dit jaar werd een proefproject gestart in Ronse. Het is de bedoeling dat mensen gemakkelijker aan gezond fruit en groenten geraken en dat er bijgedragen wordt tot minder koolstofuitstoot en verstandiger energiegebruik. Vormingswerkers brengen mensen in armoede de technieken van het tuinieren bij.

Zo leren ze werken met kweekbakken en ondervinden ze dat je niet noodzakelijk veel plaats nodig hebt om heerlijke groenten te telen.

VEEL MOGELIJKHEDEN

Het hele project werd uitgewerkt door het Centrum voor Algemeen Welzijn in samenwerking met de Arteveldehogeschool van Gent. Griet Van Herck van de vormingsafdeling sociaal werk gelooft rotsvast in de vele mogelijkheden van dit initiatief: “wij zijn ervan overtuigd dat samen tuinieren een goed middel is om de strijd aan te binden tegen maatschappelijke problemen zoals de klimaatverandering, de armoede en de sociale uitsluiting.”

De sociale moestuin heeft met andere woorden een mooie toekomst voor zich, de organisatoren hopen dat het project snel zijn weg vindt naar andere steden en regio's van het land.



■ In de sociale moestuin telen mensen eigen groenten. Een middel tegen armoede, een bijdrage tot een gezonder milieu

Focus op de barema's: Hoe wordt je loon gevormd?

Je hebt het ongetwijfeld al zelf gemerkt: we verdienen niet allemaal hetzelfde loon. Naargelang van de sector waarin je werkt en je situatie verschilt je loon. Het bedrag van je loon wordt niet vrij bepaald, maar is het resultaat van verschillende besprekingen. Tussen je werkgever en jezelf, wanneer je je arbeidsovereenkomst ondertekent bijvoorbeeld. Maar het hangt ook af van de akkoorden tussen de vakbonden en de werkgevers op sectoraal vlak.

HET BAREMA, WAT IS DAT?

Het niveau van het minimumloon dat je werkgever je moet toekennen wordt vastgelegd na collectief overleg. In elk paritair comité leggen de sociale gesprekspartners het niveau vast van het minimumloon dat voor de sector moet worden toegepast.

Dit is het zogenaamde loonbarema of de baremaschaal.

Naast dit barema dat op sectoraal vlak wordt vastgelegd, bestaat er ook een 'gewaarborgd minimum maandinkomen' (GMMI), waaronder je loon niet mag zakken. Dit GMMI wordt op interprofessioneel niveau vastgelegd en geldt dus voor alle

werknemers, in alle sectoren. Het minimumloon dat op sectorniveau wordt vastgelegd mag nooit minder bedragen dan dit GMMI.

WELKE ELEMENTEN BEPALEN JE BAREMASCHIJF?

De functiecategorie, de anciënniteit of de ervaring (in de sector of in het bedrijf zelf) spelen een cruciale rol in de bepaling van het loonbarema dat van toepassing is. De meeste bedienden beginnen hun loopbaan met een relatief laag loon, dat jaar na jaar evolueert naargelang van de anciënniteit en de verworven ervaring.

Tot in 2000 werd het barema dat voor je sector werd toegepast bepaald door je leeftijd. Naar aanleiding van een Europese richtlijn die dit criterium als discriminerend beschouwde werden belangrijke veranderingen aangebracht om het baremastelsel volledig aan te passen. In 2011, na lange besprekingen tussen de sociale gesprekspartners in de paritaire comités, gingen we zodoende van een baremastelsel

op basis van leeftijd naar een baremastelsel op basis van het criterium beroepservaring en/of anciënniteit. Er moest dan worden vastgelegd wat dit begrip 'ervaring en/of anciënniteit' precies inhield, op welke manier het stelsel moest worden aangepast enz. Over deze elementen werden akkoorden gesloten tussen werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers in de verschillende sectoren.

Wil je meer weten over je loon, surf dan snel naar MyBBTK (my.bbtk.org), waar je de meeste sectorbarema's en heel wat informatie kan vinden.



Lunch Garden

Op 20 mei jl. vond een nieuwe verzoeningsvergadering tussen directie en vakbonden plaats. Om hun steun en hun stem vastberaden te laten horen, zijn meer dan 200 werknemers en afgevaardigden samengekomen voor de deuren van de maatschappelijke zetel van het bedrijf.

Werknemers moeten beslissen over bedrijfsplan Lunch Garden

Op de verzoeningsvergadering van 20 mei jl. legde de directie van Lunch Garden de vakbonden een aangepaste versie van haar bedrijfsplan voor. De personeelsvertegenwoordigers van de BBTK-SETCa en ABVV-FGTB Horval, die op 22 mei zijn samengekomen in de interzetel, vonden dit nieuwe voorstel volkomen onaanvaardbaar. Er zal nu met hoogdringendheid een referendum worden gehouden om naar het standpunt van de werknemers te peilen. De beslissing ligt nu in hun handen!

DIRECTIE HEEFT HAAR PLAN HERZIEN... MAAR SLECHTS TEN DELE

Op 20 mei jl. vonden nieuwe onderhandelingen tussen directie en vakbonden plaats. Om hun steun te betuigen en hun vastberadenheid te tonen kwamen meer dan 200 werknemers en afgevaardigden samen voor de deuren van de maatschappelijke zetel van Lunch Garden in Evere. Op die manier konden ze druk uitoefenen om gehoord te worden. Tijdens de ontmoeting legde de directie een aangepast bedrijfsplan voor, waarna de besprekingen uitgebreid werden voortgezet. En ook al had ze op bepaalde punten toegevingen gedaan, toch bleek de directie onwrikbaar over een groot aantal

punten die wij eerder al hadden aangekaagd, meer bepaald omtrent flexibiliteit en late openingen.

AFGEVAARDIGDEN VERWERPEN HET VOORSTEL

Op 22 mei werd de nieuwe versie van het bedrijfsplan voorgelegd aan de bestendigen en syndicale afgevaardigden van de BBTK-SETCa en het ABVV-FGTB Horval, die samengekomen waren in de interzetel. De tekst viel allerminst in goede aarde en werd als 'nogmaals onaanvaardbaar!' beoordeeld. De opties van de franchisering en het opleggen van nieuwe late openingsuren (tot 22 u.) zijn duidelijk afgewezen. Terwijl de werknemers de afgelopen

jaren al zoveel offers brachten en ze door hun loonvoorwaarden amper de eindjes aan mekaar kunnen knopen, eist de directie van hen alsmaar meer polyvalentie en flexibiliteit. Door gebrek aan personeel in de restaurants worden diezelfde werknemers elke dag aan een immense druk en een voortdurend toenemende werklust blootgesteld. De emmer is vol, neen hij loopt over! De werknemersvertegenwoordigers herhalen nogmaals hun verzoek: een volwaardig commercieel plan met een duidelijke en duurzame toekomstvisie.

BESLISSING IN HANDEN VAN DE WERKNEMERS

Het is nu aan de werknemers om een keuze te maken. Zij zullen in de komende dagen over de inhoud van het voorstel worden ingelicht. Naargelang van de resultaten van het referendum zal het bedrijfsplan worden aanvaard of verworpen. De resultaten zouden uiterlijk op 5 juni bekend moeten zijn. Gezien de huidige omstandigheden spreekt het voor zich dat de sfeer in de restaurants momenteel uiterst gespannen is. De werknemers zijn teleurgesteld door de blinde koppigheid van de directie, maar vastbesloten om hun stem te laten horen. Acties zijn dus niet uit te sluiten.

MAKRO sociaal plan ondertekend

De collectieve arbeidsovereenkomsten over het sociaal plan zijn nu door iedereen ondertekend. De BBTK is er in geslaagd om de door ons van in den beginne gestelde voorwaarden maximaal in de CAO-tekst te krijgen. Maar het werk is nog niet af.

De personeelsvermindering is maximaal beperkt en zal voornamelijk gebeuren via SWT (sociaal stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag). Er is geen sprake van gedwongen ontslagen. Over de contracten van bepaalde duur en interims zal verder overleg plaatsvinden in de zetels. Er is een tewerkstellingsgarantie na de vertrekken in het kader van deze herstructurering.

De CAO-tekst bepaalt geen eindcijfers wat de personeelsvermindering betreft, maar herneemt daarentegen duidelijk een minimumbezetting waar niet beneden kan gegaan worden.

Het werk is echter niet af. De meer dan 27 miljoen euro voorziene investeringen zullen een nieuw commercieel elan moeten tweebrengen. Dit impliceert ook dat verdere omkadering voor het personeel zal moeten worden onderhandeld. Dit zal gebeuren in de loop van de maand juni.

Het is belangrijk dat de werknemers die nu het bedrijf verlaten, dit kunnen doen met meer dan behoorlijke voordelen. Maar het is ook belangrijk dat de werknemers die bij MAKRO blijven in correcte arbeidsomstandigheden kunnen blijven werken. Daarvoor voorziet het sociaal plan al de nodige begeleidingsmaatregelen in het kader van de mutaties, waarmee hoe dan ook velen zullen worden geconfronteerd.

Andere punten moeten nog verder aan bod komen. De onderhandelingen gaan hierover door in de maand juni. Makro heeft perspectieven nodig, ook en vooral voor de werknemers. Daar maakt BBTK verder werk van!

snelnieuws

➔ Brico:

Op 12/05 kondigde de directie van Maxeda – bij monde van de pers – aan dat ze overwoog om de ketens Brico, Brico Plan-it en Plan-It te verkopen. Ondanks de Ondernemingsraad van 15/05 blijft de situatie nog steeds vrij onduidelijk. We weten dat de aandeelhouders van de groep onderzoeken of de ketens volledig of gedeeltelijk kunnen worden verkocht tegen het einde van het jaar. De gevolgen voor de werknemers zijn momenteel dus onzeker. De BBTK zal de situatie op de voet opvolgen en de werknemers zo goed mogelijk inlichten.

➔ Sectorale onderhandelingen:

Er werd een sectoraal akkoord ondertekend voor PC 217 (speelzalen en casino's) en PC 227 (audio-visuele sector). Je vindt alle info op: <http://www.bbtk.org/nieuws/Pages/Sectoronderhandelingen13-14.aspx>

➔ Trafic:

De directie grijpt al enkele maanden het argument van 'moeilijke economische tijden' aan om personeelsinkrimpingen door te voeren, en maakt daardoor steeds meer winst. Het gaat niet om naakte ontslagen, maar ze vervangt de vrijwillige vertrekkers niet. De vakbonden hebben de directie geïnterpelleerd om deze arbeidsvoorwaarden aan te klagen. Deze treffen immers niet enkel het personeel maar ook de klanten.

Uw barema of loonschaal op de rooster

De barema's staan regelmatig ter discussie. Bepaalde politieke partijen vermoeden in het bestaan van de loonschalen allerlei negatieve effecten op de tewerkstelling. En op dit ogenblik is een werkgroep binnen de Hoge Raad voor Werkgelegenheid een advies aan het voorbereiden voor de minister van werk. Dit advies zou een wettelijk initiatief moeten voorbereiden die de sectoren en bedrijven er toe brengt de baremieke systemen te 'herzien'. Kortom ... af te bouwen. Maar voor ons is het duidelijk dat de kloof tussen wat bepaalde beleids- en opiniemakers beweren en de realiteit groot is. We zetten een aantal stellingen op een rijtje.

STELLING 1: 'DE BAREMA'S ZORGEN ERVOOR DAT ER IN ONS LAND WEINIG OUDEREN WERKEN.'

Dat is niet bewezen. Het klopt dat bedienden (want bij arbeiders neemt het loon amper toe met de leeftijd, al starten zij wel aan een hoger loon, zie hieronder) meer gaan verdienen naarmate ze meer ervaring opbouwen. Het klopt ook dat oudere werknemers relatief minder aan de slag zijn dan werknemers in de jongere leeftijdscategorieën. Maar een verband tussen de twee leggen is meer dan één brug te ver. Een woordje uitleg:

De 'gemiddelde bediende' bestaat niet

Het is juist dat het loon van 'de gemiddelde bediende' blijft stijgen tot vlak voor de pensioenleeftijd, met zelfs een knik naar boven toe op het einde. Maar wat blijkt? De meeste barema's kennen slechts loonsverhogingen toe tot 20 à 22 jaar. Daarna zijn er meestal geen baremieke verhogingen meer voorzien. Op dat moment is de gemiddelde bediende 45 à 50 jaar oud. Er moeten dus andere redenen zijn waarom het gemiddelde loon verder stijgt, ook na die leeftijd. De barema's op zich vormen geen verklaring.

Met 'gemiddelde' cijfers moet je ten andere erg voorzichtig zijn, want ze verstoppert vaak een complexe werkelijkheid. Dat is ook hier het geval. Het is namelijk zo dat vooral de hoger opgeleide, beter betaalde bedienden en kaderleden langer doorwerken. De kortgeschoolden, die ook jonger zijn beginnen werken, vertrekken vroeger uit de arbeidsmarkt. Zij krijgen meestal ook heel wat lagere lonen.

Het gevolg is dat het 'gemiddelde loon' dat oudere werknemers krijgen sterk lijkt te stijgen. Maar dat is puur een gevolg van het feit dat enkel de goed betaalde oudere werknemers over blijven. Het is dus een schijnverband.

België is geen uitzondering

België is ook helemaal niet zo uitzonderlijk als men ons wil doen geloven. Uit vergelijkende Europese studies blijkt dat ons land zich net boven het gemiddelde begeeft wat loonspanning betreft tussen jongere en oudere werknemers.

Het is wél zo dat ons land erg weinig oudere werknemers aan de slag heeft. Maar het is opnieuw een brug te ver om op basis van internationale vergelijkingen een verband te bepalen tussen het een en het ander.

Oudere werknemers weggeduwd

Arbeiders kennen amper een toename van hun loon doorheen hun loopbaan (hun loon is bij aanvang dan ook hoger dan bij bedienden). Nochtans verlaten zij ook vroeg de arbeidsmarkt, zelfs vroeger dan de doorsnee bediende, zeker de meest verdienenden. Dit heeft alles te maken met de werkomstandigheden. Ze vinden ook amper werk zodra ze zonder vallen op oudere leeftijd. Zou het dus niet kunnen dat oudere werknemers vooral door werkgevers met argusogen bekeken worden? En dat de verantwoordelijkheid van de lage tewerkstellingsgraad bij oudere werknemers daar te vinden is, eerder

dan in de sectoraal vastgelegde loonstructuur van de bedienden? De BBTK denkt van wel.

Een veertiger met twintig jaar ervaring heeft meer kans om werk te vinden dan een vijftiger met dezelfde ervaring. En toch vertegenwoordigen ze volgens het ervaringsbarema dezelfde 'kost' (als die ervaring al in rekening wordt gebracht voor het bepalen van het startloon wat zeker niet altijd en/of automatisch het geval is). Zelfs de RSZ-kortingen die de overheid al toekent op het aanwerven van oudere werknemers brengt hierin blijkbaar geen zoden aan de dijk. Nochtans worden oudere werknemers daarmee vaak goedkoper dan hun tien jaar jongere collega's. Het draait dus om vooroordelen.

STELLING 2: 'OUDERE WERKNEMERS ZIJN MINDER PRODUCTIEF EN ZOUDEN DUS OOK MINDER MOETEN VERDIENEN.'

Dat is niet bewezen. Wie de barema's wil aanvallen zwaait stevast met studies van onderzoekers die zouden hebben aangetoond dat de productiviteit van werknemers afneemt, samen met de leeftijd. Er zijn echter tal van onderzoeken die het tegendeel bewijzen. Zo deed een Frans onderzoek de bedrijven op naar productiviteit, van hoog naar laag. Vervolgens peilde men naar de leeftijdsopbouw van de werknemers. Wat bleek? Het kwart meest productieve bedrijven telde een pak meer medewerkers 'ouder' dan 35 en 45 jaar. In de hoogste leeftijdscategorie was er amper verschil, maar ook die woog zwaarder door in de meest productieve bedrijven. De conclusie was dus tegengesteld: hoe ouder de werknemers, hoe productiever het bedrijf.

Ook op individueel niveau zijn er bepaalde

vaardigheden die een vermeende afname in snelheid of kracht compenseren: denk aan een uitgebreid netwerk, of de ervaring die de jaren met zich mee brengen.

Er zijn zelfs argumenten die de stelling ondersteunen dat anciënniteitsverloningen op zich de productiviteit verhogen. Een onderzoek bij Spaanse bedrijven toonde zo aan dat het werkgevers bewuster maakte van de noodzaak om te investeren in de eigen werknemers.

STELLING 3: 'DE BAREMA'S HERVORMEN ZOU DE BEDRIJVEN EEN PAK GELD KOSTEN.'

Die stelling klopt, als het tenminste de bedoeling zou zijn dat niemand bij een hervorming loon moet inleveren. Wat de voorstanders van een hervorming van ons baremieke systeem in grote lijnen in het hoofd hebben, komt erop neer dat de jongere werknemers wat meer krijgen, oudere werknemers wat minder. Ook zou de baremieke stijging van de lonen in de tijd beperkt worden, tot ongeveer 10 jaar.

Als men wil vermijden dat mensen die al in het systeem zitten plots geconfronteerd worden met andere spelregels, dan betekent het dat er tijdens een overgangsfase alvast loonsverhogingen moeten gaan naar de jongere werknemers. Uit eigen berekeningen blijkt dat dit voor de bedrijven op 10 jaar tijd zou kunnen leiden tot een kostenverhoging van 2%.

Zijn bedrijven bereid die kosten te dragen? We durven dat te betwijfelen. Het zal erop neerkomen dat ofwel de overheid (opnieuw) moet tussenkomen, tenzij het de bedoeling is dat de werknemers die al in de huidige barema's zitten moeten inleveren.

STELLING 4: 'BAREMA'S HOUDEN DE LOONONGELIJKHEID ONDER CONTROLE.'

Die stelling klopt. Ons land kent een relatief laag verschil tussen de hoogst betaalde en de laagst betaalde werknemers, al blijven er

natuurlijk onrechtvaardigheden bestaan. België is bovendien een uitzondering omdat de ongelijkheid op het vlak van lonen de afgelopen jaren niet toenam.

Dat hebben wij te danken aan ons sterk sociaal overleg. Belangrijk daarbij zijn de collectieve automatismen. Een indexkoppeling van onze lonen zorgt ervoor dat iedereen zijn loon welvaartsvast blijft – ongeacht de hoogte van het loon. Eenzelfde redenering geldt voor de ervaringsbarema's. Onafhankelijk van het loon, kan iedereen zijn ervaring ten gelde maken. De BBTK vreest er dan ook voor dat een afschaffing of inperking van de ervaringsbarema's kan leiden tot een grotere loonongelijkheid.

Het zijn dan vooral de beter verdienende werknemers die dan hun ervaring ten gelde zullen kunnen maken op de markt. Een voorbeeld hiervan vinden we in Nederland. Daar is gedurende de jaren '80 en '90 een sterke politiek van loonmatiging gevoerd. Een gevolg daarvan is dat de loonongelijkheid sterk is toegenomen. Een deel van de reden kan erin bestaan dat de hogere functies erin slaagden – om los van het collectief overleg – loonsverhogingen af te dwingen.

STELLING 5: 'BAREMA'S WORDEN DOOR DE WERKNEMERS ALS RECHTVAARDIG BEOORDEELD.'

Die stelling klopt. Het is een hardnekkig vooroordeel dat verloning via ervaringsbarema's als onrechtvaardig beschouwd wordt. Ook niet door jongeren. Dat blijkt uit diverse peilingen. Uit een onderzoek uitgevoerd door het CGKR (het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding) blijkt dat 9 op 10 werknemers dit mechanisme steunen. Ook de BBTK kwam bij een eigen onderzoek tot dergelijke cijfers. En daarbij is amper onderscheid tussen jong en oud. Werknemers zien er een terechte beloning in voor de opgebouwde ervaring en de volgehouden beroepsinzet. Het is ook een transparant en billijk systeem.

EERSTE STAP AFBRAAK COLLECTIEVE LOONVORMING

BBTK is van oordeel dat het de werkgevers (en hun bondgenoten op politiek vlak) er om te doen is om de collectieve automatismen in de loonvorming af te breken. En niet alleen de baremieke systemen, ook ons indexsysteem ligt in het vizier.

Waarom? Om op die manier marge te hebben om meer individuele verloningsmechanismen te kunnen toepassen. BBTK houdt vast aan de baremieke systemen van zijn bedienden en zal alles in het werk stellen om deze te behouden.



De barema's vind je ook terug op My BBTK

MyBBTK is de gepersonaliseerde website van de BBTK waarop onze leden en militanten kunnen inloggen. Deze website geeft je in enkele muisklikken toegang tot gespecialiseerde inhoud. Zo zijn steeds meer loonschalen raadpleegbaar via MyBBTK. Ga naar de website www.bbtk.org en klik op het tabblad 'MyBBTK' of ga rechtstreeks naar het adres <http://my.bbtk.org>. Je registreren op de website is zeer eenvoudig!

De IUF creëert wereldsolidariteit

De IUF (de wereldvakbond van de voeding, de Horeca en de aanverwante sectoren) telt 396 aangesloten vakbonden uit 126 landen. IUF vertegenwoordigt meer dan 12 miljoen werknemers wereldwijd. IUF voert mondiale sectoronderhandelingen; wanneer het nodig is, voert IUF internationale solidariteitscampagnes om de vakbonden en werknemers te ondersteunen die door een politieke overheid of een bedrijf worden aangevallen. Op 15 en 16 mei hield IUF zijn Uitvoerend Bestuur. Hieronder hernemen wij enkele inlichtingen die op ons betrekking hebben.

Lees en steun deze campagnes

VOEDINGSNIJVERHEID Softdrinks en brouwerijen

Coca-Cola besteedt heel veel energie en... geld om de consumenten een zeer positief beeld te geven van het bedrijf, waarbij ze er de nadruk op legt dat haar product gezellig, kwaliteitsvol en gezond is. Het beeld dat het bedrijf wil ophangen voor de consumenten is zeer verschillend van de realiteit waarmee haar werknemers geconfronteerd worden. Coca-Cola heeft namelijk onlangs heel wat banen geschrapt (wellicht omdat ze een light product wil zijn); de werknemers die ze aanwerft hebben meer en meer een precair en... een zeer flexibel contract. Coca-Cola besteedt ook steeds meer departementen uit. Coca-Cola telt **één miljoen** tijdelijke werknemers wereldwijd!

Op 5 mei heeft de pers de kwaliteit van het product niet aangeprezen! Er werd bericht over de acties die overal in Europa werden gevoerd om de hypocrisie en de schijnheiligheid van Coca-Cola te benadrukken. Duizenden Coca-Colawerknemers hebben op hetzelfde moment het werk neergelegd om het antisociale gedrag van het bedrijf jegens haar eigen personeel aan de kaak te stellen. Wil je de werknemers van Coca-Cola een hart onder de riem steken, surf dan

naar de website "Coca-Cola workers worldwide": <http://www.iuf.org/ccww/>

Pepsico beschikt over twee vestigingen in België: één in Veurne, waar de Lay's, Doritos en Smiths worden gemaakt, en één in Zeebrugge, waar de Tropicana-vruchtensappen worden geproduceerd.

De site **Frito-Lay** van **Pepsico** in **India** verkoopt producten met de slogans "Fun-for-you", "Good-for-you" en "Better-for-you". Maar voor de Indische werknemers is Pepsico allesbehalve "fun, good and better"! **Pepsico** verbiedt de werknemers in India hun recht uit te oefenen om zich vrij aan te sluiten bij een vakbond! Wij moeten dit anti-syndicaal gedrag van **Pepsico** veroordelen! Steun de Indische werknemers en ga naar www.pepsimash.org of naar de Facebookpagina: [pepsico-workers-rights](https://www.facebook.com/pepsico-workers-rights)

AB-INBEV: AB-INBEV's Braziliaanse afdeling, **AMBEV**, is één van de sponsors van de wereldbeker voetbal. **AMBEV** wil niet collectief onderhandelen met de Braziliaanse voedingsvakbond voor 32 000 werknemers! De vakbonden dreigen dan ook met acties tijdens de wereldbeker. Betuig je steun op: www.beerworkers.org. Deze website wordt ook gesteund door de Europese voedingsvakbond EFFAT: www.effat.org.



Zuivelproducten

IUF heeft op 25 maart zijn derde zuivelcongres georganiseerd in Argentinië. Daar heeft de vakbond een groot educatief centrum geopend met als doel op een hoog niveau opleidingen te geven in het productieproces, onderzoek en innovatie. Tevens biedt dit ook de mogelijkheid aan de plaatselijke bevolking om op zoek te gaan naar werk in de sector.

Vissector

Wereldwijd zijn 55 miljoen mensen betrokken bij de visvangst. De visconsumptie zal de komende jaren enkel nog toenemen, alsook de tewerkstelling in de sector. Hiervoor gaat IUF een nauwe samenwerking aan met ITF (internationale transportvakbond: www.itfglobal.org) onder de slogan: "Working together from catcher to counter".

Vleessector

In België staat de vleessector synoniem voor **sociale dumping**. Men heeft het over gedetacheerde werknemers en schijnzelfstandigheid, maar, we hebben vooral het beeld van **Duitsland** dat zijn welvaart opbouwt door werknemers uit het Oosten uit te buiten die voor enkele

luttele euro's werken. Onze kameralen van NGG hebben na lang onderhandelen en met de hulp van minister Vande Lanotte, die bij Europa een klacht had neergelegd, **een minimumloon** afgedwongen van **7,75 euro voor alle werknemers**. In **Argentinië**, dat bekend staat om zijn "beste steak ter wereld", **verloren 15.000 werknemers in de sector hun job**. De reden? Er werden **4.000 werknemers geïmporteerd, zowel uit Haïti als via de mensenhandelroute vanuit Senegal**: voor 6.000 dollar en een trip van 9 dagen belanden zij in Zuid-Amerika. **Maak de vergelijking!**

Mondelez

MONDELEZ mag dan één van de grootste voedingsconcerns ter wereld zijn, toch deinst ze er niet voor terug om de syndicale vrijheden aan haar laars te lappen. Wereldwijd worden werknemers geconfronteerd met delokalisaties, het weigeren van syndicaal overleg en het ontslaan van vakbondsmilitanten. IUF heeft hiertegen een campagne opgestart: "Mondelez workers scream for justice". Hierbij heeft men zich geïnspireerd op een schilderij van Edvard Munch: "De

Schreeuw". Het drukt het geestelijke leed en de emotionele kwelling uit die een persoon tijdens bepaalde perioden in zijn leven kan voelen.

Heinz

Het bedrijf staat wereldwijd bekend om zijn tomatensaus. Van daar hoort men zeggen dat de strategie van de groep eruit zou bestaan om de productie uit te besteden en om enkel het merk en... de winst te beheeren. Deze strategie werkt in het voordeel van het kapitaal, maar zeker niet in dat van de werknemers.

HORECA

Hiervoor verwijzen we naar de acties van **Mc Donalds** verder op deze pagina.

Op het vrouwencomité van IUF is beslist dat er een campagne uitgewerkt zal worden, meer specifiek voor de **kamermeisjes in de hotelsector**.

IUF herinnert al zijn leden er nog eens aan dat de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) een conventie voor de horecasector heeft afgesloten (n° 172) met de eis om de arbeids- en loonvoorwaarden in de sector te respecteren. België heeft deze conventie niet geratificeerd.

Volg ons op: **www.horval.be**
Alle acties kan je terugvinden op **www.iuf.org**
Voor iedereen die wil netwerken, kan dit op Union Solidarity International (USI): zij gebruiken de nieuwe mediakanalen om internationale vakbondsacties te steunen. Kijk op: **www.usilive.org**

WEES SOLIDAIR MET DEZE WERKNEMERS

■ WERELDACTIE VAN 15 MEI 2014

Solidair met het verzet van Amerikaanse werknemers tegen fastfoodgiganten

ABVV HORVAL heeft op 15 mei in gemeenschappelijk front een symbolische actie gevoerd aan de McDonald's aan de Beurs te Brussel. Op wereldvlak zijn de acties begonnen in Nieuw-Zeeland. Vervolgens vonden er acties plaats in Azië en nadien in Europa. Ze werden afgesloten in Amerika, namelijk in Brazilië en in de Verenigde Staten.

In Amerika voeren de fastfoodwerknemers sinds een jaar een campagne om een waardig loon te verdienen en om hun rechten op de arbeidsplaats te verbeteren. Met een gemiddeld loon van 7,25 \$ (€5,25) per uur, hebben deze werknemers momenteel niet de middelen om te voorzien in hun essentiële behoeften (voedsel, huur, gezondheidszorgen en vervoer). Om deze levenskost te dekken, zou het uurloon moeten opgetrokken worden naar minimum 15 \$ (€11).

De verslechterde economische situatie wordt vaak aangehaald door de bedrijven om de lage lonen en de herstructureringen te rechtvaardigen. Als de fastfoodgiganten consequent willen zijn, dan moeten ze gebruikmaken van een gunstige economische situatie om de werknemers een waardig loon uit te betalen en om hen een

zekere levenskwaliteit te garanderen. Aangezien de fastfood enorme winsten maakt, zijn er zeker middelen voorhanden.

Enkele cijfergegevens⁽¹⁾ die de situatie voor de stad New York zeer goed samenvatten:

- de fastfoodindustrie heeft een omzetcijfer van 200 biljoen dollar per jaar;
- het gemiddelde **dagloon** van een CEO bedraagt 25.000 \$;
- het gemiddelde **jaarloon** van een werknemer bedraagt 11.000 \$;
- de werknemers verdienen slechts 25% van het bedrag dat nodig is om normaal te kunnen leven.

Tijdens de vergadering van de Europese vakbond EFFAT (European Federation of Food Agriculture and Tourism) op 24 april en de eerste internationale



vergadering van de vakbonden voor de fastfood van 5 en 6 mei, hebben de Europese werknemers besloten om gevolg te geven aan de oproep van de Amerikaanse vakbonden die de campagne "Strike for 15" leiden. Er werd opnieuw vastgesteld dat de houding van de werkgevers in de fastfoodsector soms sterk verschilt van land tot land, zelfs in Europa, terwijl het gaat om absoluut identieke producten en om hetzelfde werk. Men heeft ook de aandacht gevestigd op het gedrag van de grote merken

die zich te vaak verstoppen achter de onafhankelijkheid van de franchisers om te ontsnappen aan hun verantwoordelijkheden.

Het is meer dan hoog tijd dat de grote fastfoodmerken zoals McDonald's, Pizza Hut of Burger King hun verantwoordelijkheden opnemen. Zij zijn zelf het imago van een globale economie, waarmee ze zoveel welvaart beloven. Daarbij moeten ze een degelijk levensniveau verzekeren voor de miljoenen



werknemers wereldwijd die afhangen van hun merken.

En hoe verloopt dit in België? Gelukkig kennen wij in België een sociale dialoog met de mogelijkheid om te beschikken over een syndicale vertegenwoordiging in de bedrijven. Spijtig genoeg merken we dat de fastfoodsector (vooral de gefranchiseerde vestigingen) er alles aan doet om dit te voorkomen. De syndicale controle in het bedrijf is en blijft de beste garantie opdat de lonen en de arbeidsvoorwaarden correct worden toegepast.

⁽¹⁾ Bron: fastfood forward

Volg een beroepsopleiding

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

	Regio Antwerpen Kopa Antwerpen vzw Ommeganckstraat 35 2018 Antwerpen 03 220 67 19 kopa.antwerpen@abvv.be	Kempen Kopa Keerpunt vzw Grote Markt 48 2300 Turnhout 014 40 03 38 chris.bartels@abvv.be	Mechelen Kopa De Nieuwe Volmacht vzw Nieuwe Beggaardenstraat 41 2800 Mechelen 015 20 03 50 arlette.beunen@abvv.be
	Vooropleiding Social Profit Startdatum: 15 september '14 Einddatum: 18 december '14 Infodagen: augustus/september Contact: grietje.cant@abvv.be	Vooropleiding Social Profit Startdatum: 9 september '14 Einddatum: 16 januari '15 Infodagen: 21 en 27 augustus '14 Contact: chris.bartels@abvv.be	Vooropleiding Social Profit Startdatum: 8 september '14 Infodagen: 19 juni, 8 juli en 28 augustus '14 - Telkens om 9u Contact: wim.geerinckx@abvv.be
	Klantgericht kantoormedewerker Startdatum: 8 september '14 Einddatum: 13 februari '15 Infodagen: Contacteer ons voor permanente info's en testing Intakes: In augustus, na positieve testing in mei, juni, juli of augustus Contact: kurt.vanmensele@abvv.be	Klantgericht kantoormedewerker Niet georganiseerd in deze regio	Klantgericht kantoormedewerker Niet georganiseerd in deze regio
	Winkelpersoneel Startdatum: 15 september '14 Einddatum: 18 december '14 Infodagen: Contacteer ons voor de maandelijkse info's en intakes Contact: ann.dierickx@abvv.be	Winkelpersoneel Niet georganiseerd in deze regio	Winkelpersoneel Wordt in het voorjaar '15 georganiseerd. Contact: arlette.beunen@abvv.be

ABVV
Mechelen+Kempen

Werkloosheidsdienst in Mechelen en de Kempen

De ABVV-kantoren in de regio's Mechelen en Kempen vind je op: www.abvvmechelenkempen.be.

Nijlen | Verhuis ABVV- brievenbus

De VoorZorg in Nijlen is verhuisd 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 is mee verhuisd naar de Statiestraat 4.

Rijkevorsel | Wijziging openingsuren kantoor

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



Volg ons op Facebook

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



Volg ons op Twitter

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

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

DROOM JE VAN EEN VASTE BAAN?

ABVV-dienstverlening
de rode draad in je loopbaan



VLAAMS
ABVV

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

www.vlaamsabvv.be/dienstverlening



OP ZATERDAG 7 JUNI 2014 VANAF 13u

WERELDFEEST

DEGELIJKE KOST. LAAT HET DE WERELD (S)MAKEN!

ONTWERP EN ILLUSTRATIE: FOLIEGRAFIE

Op zaterdag 7 juni kan je in park De Bruul terecht voor de 26ste editie van het Leuvense **Wereldfeest**. Je kan er heel de namiddag genieten van wereldmuziek, animatie en workshops. Met de Congolese rasartiest Jupiter Bokondji en zijn band Okwess International pakt het Wereldfeest opnieuw uit met een internationale topact. Maar het Wereldfeest staat ook voor engagement. Het thema van deze editie luidt 'Degelijke kost. Laat het de wereld (s)maken'. Zo verduurzaamt het Wereldfeest onder meer grondig de eigen catering en ook zet elke standhouder in de exotische eetstraat een 'duurzaam gerecht' in de kijker.

Ook dit jaar is het ABVV Vlaams-Brabant opnieuw van de partij. Samen met het FOS bemannen we een stand die in het teken staat van de FOS-campagne Recht op Waardig Huishoudwerk. Meer info over de campagne kan je vinden op neem www.neemdehandschoenop.be.

ABVV
Senioren Vlaams-Brabant

Blijf op de hoogte van onze activiteiten voor senioren!

Ga jij graag op uitstap? Heb je interesse in cultuur, actualiteit en maatschappij? Of heb je wel eens zin in een gezellige kaart-of bingonamiddag? Schrijf je in en je wordt automatisch op de hoogte gehouden van heel wat interessante activiteiten.

Een greep uit ons aanbod:
3 juli: Zoete Waters Barbecue: Oud-Heverlee
9 augustus: Summer Swing. Het nieuwe familiefestival in Hasselt.
2 oktober: Daguitstap Lier
30 oktober: Studiedag senioren
18 november: Daikin: op bedrijfsbezoek
6 februari 2015: Seniorenhappening

Neem contact op met Winnie Van Nerum: 016/27.18.89 of schrijf je in via de website www.abvv-vlaamsbrabant.be. Ook voor meer info kan je steeds bij ons terecht!

VACATURE

De Algemene Centrale werft aan



Juriste(e) / Pleiter arbeidsrechtbank en -Hof

De Algemene Centrale Brussel-Vlaams Brabant wenst een Jurist(e) / Pleiter Arbeidsrechtbank en -Hof aan te werven voor haar dienst Arbeidsrechtbank te Brussel, Watteestraat 2-6.

Kerntaken :

- Je verdedigt de belangen van de leden voor de Arbeidsrechtbank en -Hof met betrekking tot het arbeidsrecht (de werkgever) en het sociaal recht (werkloosheid, arbeidsongeval, beroepsziekte,...)
- Je staat in voor het contact met de leden, alsook met de syndicale afgevaardigden

Profiel :

- Talenkennis : NL, Fr.
- Je beschikt over een universitair diploma (bij voorkeur Rechten) of gelijkwaardig door ervaring.
- Je hebt een grondige kennis van het sociaal recht en andere rechtsdomeinen.
- Je beschikt over de nodige vaardigheden en competenties om te pleiten.

- Je kan zowel autonoom als in teamverband werken en bent sterk administratief aangelegd.
- Je houdt van sociale contacten en kan je vlot uitdrukken.
- 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.

Solliciteren ?
Stuur je motivatiebrief en CV t.a.v. René Van Cauwenberge, Voorzitter Algemene Centrale, Watteestraat 2-6 , 1000 BRUSSEL.
Uiterste indieningsdatum 30/06/2014.

ZATERDAG
9 AUGUSTUS 2014

SUMMER SWING

HASSELT

POP STAGE
LEVEL 42 - THE BROKEN CIRCLE BLUEGRASS BAND - OZARK HENRY - LADY LINN - ZORNIK - FLIP KOWLIER - DE HELD

FAMILY STAGE
K3 - URBANUS & DE FANFAAR - DE BENDE MET MEGA MINDY - DE KETNETBAND MET FABIAN - BANDITS - IAN THOMAS - SLONGS DIEVANONGS - JUKEBOX FOR KIDS - 5th AVENUE

AMBIANCE PODIUM
WILL TURA - DE ROMEO'S & WILLY SOMMERS - BART KAELL - LAURA LYNN - LUC STEENO - ROBBY LONGO - JOE HARDY

Het jaarlijkse muziekfestival Rimpelrock verdwijnt. Dit evenement ruimt plaats voor Summer Swing Hasselt. Summer Swing Hasselt is een muziekfestival voor de hele familie of voor "festivalgangers van 3 tot 103 jaar". Ook jij kan met de ABVV senioren mee naar dit zomerse festival! Een ticket, inclusief busvervoer, kost €40. Schrijf je nu in via het inschrijvingsformulier of ga naar www.abvv-vlaamsbrabant.be

PRAKTISCHE INFO + INSCHRIJVEN

Inschrijven en storting voor 20 juni 2014
(wegens aankoop/reservatie tickets)

Betaling op rekeningnummer: IBAN: BE34 001-4589472-90 ABVV Senioren, met als mededeling Summer Swing + aantal personen (€40 per persoon)

Deelnemer:

Naam:.....

Voornaam:

Adres:.....

Postcode: Gemeente:.....

Tel: E-Mail:

AANTAL TICKETS:

Zal gebruik maken van het busvervoer:
Zal opstappen te: ☐ 08u00 Opstap Vilvoorde Franklin Roosevelt plaats
☐ 08u45 Opstap parking Bodart
☐ 09u00 Opstap Leuven Diestsevest (zijkant station)
☐ 09u20 Opstap Assent/Bekkevoort carpool

Opgelet:
Voor dit nieuwe event worden de gewone festivalregels gevolgd. Dit betekent dus geen harde of mogelijk gevaarlijke spullen. Geen stoelen, geen parasols, geen frigoboxen...zelf boterhammen meenemen kan natuurlijk nog altijd, maar geen dranken.

Hopelijk tot dan!

De Seniorencommissie Vlaams-Brabant
Winnie Van Nerum
Maria-Theresiastraat 119
3000 Leuven
016/27.18.89

ACTIVITEITEN

KASTEEL VAN CHIMAY –
MARMERMUSEUM RANCE

Op zaterdag 14 juni 2014.

Graag nodigen we jullie uit op onze daguit-
stap naar Chimay en het marmermuseum in
Rance.

Programma:

10u00 :aankomst met ontbijt met koffie en
croissant.

11u00 :bezoek aan het Kasteel van Chimay
met Ipad.

12u30 :middagmaal (soep, hoofdgerecht,
dessert en koffie).

15u00 :bezoek Espace Chimay waar je kan
kennismaken met de geheimen en de

geschiedenis van de trappistenbieren
en kazen van Chimay met degustatie
van de Chimay Dorée.

17u00 :bezoek marmermuseum in Rance.

Vertrek: 7u30 Ruien parking Grote Herreweg 97
7u35 Berchem D’Huyvetter Bushalte
7u50 Ronse Leenbakker Engelsenaan

Terug in Ruien omstreeks 21u00.

Prijs: €50 p.p.
Inschrijven bij Lucette Dalez, Buissestraat 41
Kluisbergen Tel. 055/38.92.66 of Jenny
Gevaert, Marvijlestraat 51 Kluisbergen GSM
0496/35.91.09 uiterlijk tot 02 juni 2014 met
vermelding opstapplaats.
Org. CC Kluisbergen Linx+

ACCORDEONIST

Op donderdag 26 juni 2014 om 15u.

Volkshuis, Grote Markt te Zottegem
Gezellig samenzijn met koffie en accordeo-
nist. Een kleine attentie voor alle aanwezige
vadertjes.

Prijs: €3,5 p.p.
Inschrijven tot en met dinsdag 24 juni 2014 bij
Volkshuis Zottegem 09 361 81 01, Van Her-
zeele Herman 09 360 18 36, Van Melckebeke
Etienne 09 360 42 74,
Iemans Freddy 09 361 05 43.
of Van Impe Glenda - ABVV Senioren Aalst
053 727 824 – glenda.vanimpe@abvv.be

Org. CC De brug Zottegem

■ INFORMEER JE BIJ
JOBCONSULT



Syndicale en politieke actualiteit
Dinsdag 3 juni 2014 van 13u30 tot 16u30 te **Eeklo**,
Zuidmoerstraat 136
meer info: sabine.vanhoorebeke@abvv.be
of 09 373 92 43

Info: 50+
Donderdag 5 juni 2014 van 14u tot 16u30 te
Dendermonde, Dijkstraat 59
meer info: loesje.leysen@abvv.be of 052 259 288
Vrijdag 6 juni 2014 van 9u30 tot 12u te **Ronse**,
Stationsstraat 21
meer info: loesje.leysen@abvv.be of 055 33 90 15
Dinsdag 10 juni 2014 van 9u30 tot 12u te
Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9
meer info: coen.roosenstein@abvv.be
of 053 72 78 13
Woensdag 11 juni 2014 van 9u30 tot 12u te **Aalst**,
Houtmarkt 1
meer info: coen.roosenstein@abvv.be
of 053 72 78 13
Vrijdag 20 juni 2014 van 9u30 tot 12u te **Gent**,
Vrijdagmarkt 9
meer info: sofie.dhooge@abvv.be of 09 265 52 13

Info: Controle door RVA
Dinsdag 17 juni 2014 van 9u30 tot 12u te
Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9
meer info: kossomak.kimyeng@abvv.be
of 03 760 04 35

Info: Werkloos en wat nu?
Dinsdag 17 juni 2014 van 14u tot 16u30 te
Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9
meer info: kossomak.kimyeng@abvv.be
of 03 760 04 35
Op vrijdag 20 juni 2014 van 9u30 tot 12u te
Oudenaarde, Broekstraat 154
meer info: sophie.demeyer@abvv.be of 055 33 90 15

Syndicale Premies BBTK

**SYNDICALE VORMINGSTOELAGE
TEXTIEL EN BREIWERK
REFERTEJAAR 2013**

Vanaf 1 februari 2014 tem. 15 juli 2014 wordt
de syndicale vormingstoelage textiel en brei-
werk 2013 uitbetaald aan de gesyndiceerden,
tewerkgesteld in een onderneming, ressorte-
rend onder het paritair comité 214.

- De bedienden dienen lid te zijn op het
ogenblik van de uitbetaling, sinds tenmin-
ste 01 november 2013 en in orde te zijn
met hun bijdrage op het moment van de
uitbetaling van de premie.
- Bedienden die in 2013 nog tewerkgesteld
waren in de textielsector gedurende ten-
minste 1 maand en daarop aansluitend
werkloos werden, in voltijds tijdscrediet,
met brugpensioen of met pensioen gin-
gen, behouden hun recht op deze vor-
mingstoelage.
- De premie bedraagt 130 €

syndicale premie METAAL uitbetaald aan de
gesyndiceerden, tewerkgesteld in een onder-
neming, ressorterend onder het paritair
comité 209.

- Om recht te hebben op de premie moet
men in regel zijn met de bijdragen op het
moment van de uitbetaling en minstens
gesyndiceerd zijn sinds 01/10/2013.
- Tijdens het refertejaar (2013) minstens 1
maand tewerkgesteld of verbonden zijn
met arbeidsovereenkomst.
- De bruggepensioneerden hebben recht op
een volledige premie als ze tenminste 1
maand gewerkt hebben gedurende het
laatste jaar van tewerkstelling (=2013) en
in regel zijn met de bijdragen.
- De premie bedraagt 95 €.

**SYNDICALE PREMIE ERKENDE CON-
TROLEORGANISMEN PC 219
REFERTEJAAR 2013**

Vanaf heden tem. 31 juli 2014 wordt de syn-
dicale premie ERKENDE CONTROLEORGANIS-
MEN uitbetaald aan de gesyndiceerden,
tewerkgesteld in een onderneming, ressorte-
rend onder het paritair comité 219.

- De bedienden dienen lid te zijn op het
ogenblik van de uitbetaling, sinds tenmin-
ste 01/10/2013 en tenminste 1 maand
tewerkgesteld geweest zijn in 2013.
- De bedienden dienen tewerkgesteld te zijn
in een onderneming die ressorteert onder
het PC 219 van de Erkende Controleorga-
nismen.
- Bedienden die in brugpensioen gegaan zijn
in de loop van het kalenderjaar 2013 heb-
ben ook nog recht op de syndicale premie.
- De premie bedraagt 120 €

**SYNDICALE PREMIE PETROLEUM PC 211
REFERTEJAAR 2013**

Vanaf heden tem. 31 augustus 2014 wordt de
syndicale premie PETROLEUM uitbetaald aan
de gesyndiceerden, tewerkgesteld in een
onderneming, ressorterend onder het pari-
tair comité 211.

- De bedienden dienen lid te zijn op het
ogenblik van de uitbetaling en tenminste 1
maand tewerkgesteld geweest zijn in 2013.

- Bedienden die in brugpensioen gegaan zijn
in de loop van het kalenderjaar 2013 heb-
ben ook nog recht op de syndicale premie.
- De premie bedraagt 135 €

**Voor meer info kan je contact opnemen
met je BBTK-secretariaat:**

- voor Aalst/Dendermonde/Oudenaarde-
Ronse 053/72 78 43 of 053/72 78 46 en
vragen naar Annick Van Buynder,
Ann Keskassi of mailen naar
avbuynder@bbtk-abvv.be of
akeskassi@bbtk-abvv.be
- voor Gent 09/265.52.75 en vragen naar
Stephanie Bracke of mailen naar
Sbracke@bbtk-abvv.be
- voor Sint-Niklaas 03/776.36.76 en vragen
naar Annelies Duellaert of mailen naar
aduellaert@bbtk-abvv.be

**SYNDICALE PREMIE LOGISTIEK PC 226
REFERTEJAAR 2014**

Vanaf 1 maart 2014 tem. 30 september 2014
wordt de syndicale premie LOGISTIEK uitbe-
taald aan de gesyndiceerden, tewerkgesteld
in een onderneming, ressorterend onder het
paritair comité 226.

- Tewerkgesteld zijn tijdens de uitbetalings-
periode (minstens 1 dag) van 1 januari
2014 tot 30 juni 2014 in een onderneming
ressorterend onder de bevoegdheid van
het PC 226.
- Voor deeltijds en langdurig zieken: volle-
dige syndicale premie indien ze volledige
syndicale bijdrage betalen.
- Bruggepensioneerden en gepensioneerd-
den hebben recht op de syndicale premie
als ze in brugpensioen of pensioen gaan in
de loop van het jaar van uitbetaling van de
premie, dus gedurende het kalenderjaar
2014.
- De premie bedraagt 135 €.

**SYNDICALE PREMIE METAAL PC 209
REFERTEJAAR 2013**

Vanaf 15 april 2014 tem. 31 juli 2014 wordt de



Een elektrische fiets –
iets voor jou?
Kom hem testen.

Samen Sterker gooit zich op de fietsen-
markt. We bieden zowel elektrische als
gewone fietsen aan tegen zeer scherpe
prijzen en met een goede service.

Wil je een proefrit maken op een elektri-
sche fiets? Dat kan nog op volgende
momenten en locaties:

Dinsdag 10/06/2014 – Bond Moyson
Aalst, Geraardsbergsestraat 69 te 9300
Aalst van 16u tot 18u

Woensdag 18/06/2014 – Bond Moyson
Oudenaarde, Jacob Lacopsstraat 16 te
9700 Oudenaarde van 14u tot 16u.

Meer informatie vind je op
www.samensterker.be

ABVV Senioren
De Brug Gent

Bezoek Saint-Omer (FR)

Donderdag 19 juni 2014

Vertrek: 7u45 Station Gent Dampoort
8u00 P+R Gentbrugge

Voormiddag: Rondvaart in de polders

Middagmaal: 3-gangenmenu met drank, inbegrepen in
de prijs

Namiddag: Bezoek aan Saint-Omer met gids

Vooravond: Vrij bezoek aan Saint-Omer

Vertrek vanuit Saint-Omer rond 18:00

Prijs: 32 euro ABVV-leden
34 euro niet-leden

Info & inschrijvingen:
bert.piessens@abvv.be
T 09 265 52 67



Overschrijven op: BE35 8792 1685 0137 Mededeling: naam + St.Omer

Verkiezingen: bezorgdheid en ontgoocheling

Als er iets typisch Belgisch is dat bij de verkiezingen goed heeft standgehouden, dan is het wel het surrealisme. Door een informaticabug lieten de resultaten van sommige plaatsen waar elektronisch gestemd werd op zich wachten, terwijl je net mag veronderstellen dat die resultaten sneller bekend zouden zijn. Ook al kan het een en het ander nog veranderen in de komende dagen, toch kunnen we ons al uitspreken over het resultaat van de verkiezingen op basis van de grote tendensen die op 25 mei heel duidelijk naar voren zijn gekomen.

Onze eerste indruk is verdeeld tussen ontgoocheling en bezorgdheid. Voor elk positief punt is er een negatief punt, maar in het algemeen is de balans eerder somber, om niet te zeggen zorgwekkend. Wat mogelijke coalities betreft, is alles nog open, maar qua alternatieven zijn er slechts twee scenario's: het ergste of het iets minder erge. En dan spreken we alleen nog maar over het nationale niveau, want de resultaten van de Europese verkiezingen zijn even ontgoochelend.

Kiezen tussen pest en cholera
In Vlaanderen komt de N-VA als winnaar uit de verkiezingen. Maar... mathematisch is de N-VA niet 'incon-

tournable'. De partijen van de uittredende coalitie werden niet afgestraft en de CD&V komt zelfs sterker uit de verkiezingen. De separatisten vertegenwoordigen misschien wel één derde van de kiezers, maar de anderen vertegenwoordigen de overige twee derden. De N-VA heeft de stemmen van ultrarechts en van extreemrechts weten binnen te halen en verplettert daarmee het Vlaams Belang, dat 25 jaar lang heel nadrukkelijk aanwezig was in ons politieke landschap. Dat is ongetwijfeld goed voor de democratie, maar al wie sympathie heeft voor extreemrechts en het separatisme heeft nu zijn toevlucht gezocht bij de N-VA, wat de zwart-gele partij er niet meteen toe zal aanzetten water bij de wijn te doen en haar programma minder asociaal en separatistisch te maken. Alle coalities zijn mogelijk, maar eigenlijk beperkt de keuze zich tot een coalitie van rechtse partijen of een coalitie van hetzelfde type als die van de uittredende regering.

In Brussel is aan Franstalige kant de olijfboomcoalitie, ongeacht de definitieve resultaten, virtueel ten dode opgeschreven.

Wat Wallonië betreft, kan men zeggen dat rechts sterker uit de

verkiezingen komt. De intrede van PTB-Go heeft links in het algemeen niet versterkt. PTB-Go wist stemmen van PS en Ecolo binnen te halen, maar het zijn de liberalen van de MR die er sterker uitkomen. Enkel de linkerkzijde betaalt de prijs van de deelname aan de verschillende machtsniveaus en van de compromissen die ze daarbij moest sluiten. Er is dus een links-rechtspolarisering die links in een zwakkere positie brengt wat betreft de mogelijke coalities. Men kan dus niet inzetten op een verlenging van de olijfboomcoalitie. En dat is niet goed voor de werknemers.

Puzzelen
De Belgische puzzel blijft dus voor hoofdbrekens zorgen. Wat krijg je als je alle stukken van de puzzel samen legt?

1°) Nationalistisch rechts in Vlaanderen is aan zet om een federale regering te vormen. De PS blijft de eerste partij in Wallonië en is 'incontournable'. De vorming van een federale regering zal in deze omstandigheden even moeilijk zijn als in 2010. Het is dus goed mogelijk dat de regeringscrisis blijft duren en, erger nog, leidt tot een vreselijk programma.

2°) Het slechtste scenario, nl. het op gang brengen van een proces van splitsing van het land en van de solidaire sociale zekerheid, valt niet uit te sluiten.

3°) In het beste geval, nl. met N-VA in de oppositie, zou de mogelijke coalitie dan waarschijnlijk "water en vuur met elkaar moeten verzoenen" zoals we ook al zeiden in 2010, d.w.z. met een configuratie die in ieder geval dreigt te leiden naar compromissen die niet gunstig zijn voor ons.

Europa: onthouding en ontgoocheling
De Europese verkiezingen zijn een even grote ontgoocheling. De rechtse meerderheid in het Parlement kon niet worden omvergeworpen. De Europese Volkspartij blijft niet alleen de grootste, ook rechts en extreemrechts komen sterker uit de verkiezingen. Extreemrechts breekt records in Frankrijk, Oostenrijk, Denemarken en Hongarije.

Met een deelname van 43% is het vooral de onthouding die primeert. Deze tendens is niet alleen maar toe te schrijven aan een gebrek aan interesse, maar vooral aan een gebrek aan vertrouwen in de politiek. Het is een teken van protest en van een in zichzelf gekeerd zijn, van verval van

het Europese project en van scepticisme t.o.v. het vermogen van Europa om de echte problemen van de mensen op te lossen.

De eerste conclusie van dit alles is dat wij met meer kracht en overtuiging zullen moeten strijden om de rechten van de werknemers te verdedigen en onze prioriteiten naar voren te schuiven, zowel op nationaal als op Europees niveau. Het ABVV blijft met hand en tand een sterke federale sociale zekerheid verdedigen, evenals de automatische indexering, de vrijheid van onderhandelen, het einde van de loonstop, een rechtvaardiger fiscaliteit, werkloosheidsuitkeringen die niet beperkt zijn in de tijd en goed uitgebouwde openbare diensten.

(dit edito werd geschreven op maandag 26 mei)



Anne Demelenne
Algemeen secretaris

Rudy De Leeuw
Voorzitter



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

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

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

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