

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 69STE JAARGANG / NR. 12 / 27 JUNI 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

PENSIOENHERVORMING?



©istockphoto.com

De commissie van experts, die pistes voor een pensioenhervorming tegen 2020-2040 moest bestuderen, publiceerde onlangs haar rapport. De commissie stelt een pensioenstelsel via een 'puntensysteem' voor. Ingewikkeld, weinig transparant en met weinig zekerheid. In de toekomst dreigen de pensioenen nog lager te worden. De waarde van de 'punten' zou op en neer schommelen, met de conjunctuur mee en volgens de demografische evolutie. Indien de volgende regering deze voorstellen overneemt, hebben we alvast twee zekerheden: een langere beroepsloopbaan en een lager pensioen.

Dossier pag. **8 & 9**

Coöperatieve ondernemingen zijn de toekomst

pag. **3**

Dagboek uit Colombia

pag. **4**

50 jaar immigratie

pag. **5**

Ter info

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

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

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

Vandaar de wat 'speciale' weergave.

Zomerregeling ABVV-kantoren
Provincie Antwerpen

ABVV

Regio Antwerpen

Vanaf maandag 30 juni tot en met vrijdag 29 augustus geldt een zomerregeling voor de ABVV-kantoren in de regio Antwerpen. De dienstencentra volgen tijdens de zomer de gewone uurregeling. Op vrijdag 11 juli, maandag 21 juli en vrijdag 15 augustus zijn alle kantoren gesloten wegens feestdagen.

Dienstencentrum: Antwerpen		
maandag	8.30u-12u	
dinsdag	8.30u-12u	
woensdag		14u-18.30u
donderdag	8.30u-12u	
vrijdag	8.30u-12u	

Dienstencentra: Hoboken Kapellen Merksem		
maandag	8.30u-12.30u	14u-16.30u
dinsdag	8.30u-12.30u	
woensdag	8.30u-12.30u	14u-18.30u
donderdag	8.30u-12.30u	
vrijdag	8.30u-12.00u	

Dienstencentrum: Deurne		
maandag	8.30u-12u	14u-16.30u
dinsdag	8.30u-12u	
woensdag	8.30u-12u	14u-18.30u
donderdag	8.30u-12u	
vrijdag	8.30u-12u	

Dienstencentrum: Boom		
maandag	8.30u-12.30u	13.30u-17u
dinsdag	8.30u-12.30u	
woensdag	8.30u-12.30u	13.30u-18.30u
donderdag	8.30u-12.30u	
vrijdag	8.30u-12.00u	

Het ABVV-kantoor in Schoten is tijdens de zomermaanden gesloten op maandag- en woensdagnamiddag.

Kantoor: Schoten		
maandag	8.30u-12.30u	
woensdag	8.30u-12.30u	
donderdag	8.30u-12.30u	

Het ABVV-kantoor in Kontich is tijdens de zomermaanden gesloten op dinsdag.

Kantoor: Kontich		
maandag	8.30u-12.30u	
woensdag		14u-18.30u
donderdag	8.30u-12.30u	

- VAN MAANDAG 30 JUNI TOT EN MET VRIJDAG 29 AUGUSTUS ZIJN
DE VOLGENDE ABVV-KANTOREN IN DE REGIO ANTWERPEN GESLOTEN:
- Linkeroever | Kiel | Kruibeke | Wilrijk | Zwijndrecht.

Leden kunnen terecht in het ABVV-dienstencentrum | Dr. Coenstraat 51 | 2660 **Hoboken**.

• Berendrecht | Ekeren | Kalmthout.

Leden kunnen terecht in het ABVV-dienstencentrum | Dorpsplein 9 | 2950 **Kapellen**.

• Brasschaat | Wuustwezel-Gooreind.

Leden kunnen terecht in het ABVV-dienstencentrum | Bredabaan 521 | 2170 **Merksem**.

• Wijnegem.

Leden kunnen terecht in het ABVV-dienstencentrum | Frank Craeybeckxlaan 79 | 2100 **Deurne**.

Consulteer steeds www.abvvantwerpenkantoren.be voor de meest recente informatie.

IN JULI EN AUGUSTUS ZIJN DE OPENINGSUREN VAN DE ABVV KANTOREN
IN DE KEMPEN EN DE REGIO MECHELEN ALS VOLGT :

ABVV

Mechelen+Kempen

- Arendonk: geen zitting

• Berlaar: woensdag en vrijdag: 9u tot 12.30u

• Bornem: maandag en donderdag: 9u tot 12u

• Duffel: dinsdag: 9u tot 12.30u

• Geel, Herentals, Mol, Turnhout: maandag t.e.m. vrijdag: 9u tot 12.30u

• Heist o/d Berg: maandag t.e.m. donderdag: 9u tot 12.30u

• Lier: maandag, woensdag, donderdag en vrijdag: 9u tot 12.30u

• Mechelen: maandag t.e.m. vrijdag: 9u tot 12.30u

• Rijkevorsel: geen zitting

• Westerlo: woensdag: 9u tot 12.30u

• Willebroek: maandag t.e.m. vrijdag 9u tot 12u

- EXTRA OPENINGSUREN:
- Berlaar: maandag 30/6, maandag 7/7 en maandag 4/8: 13.30u tot 18u

• Bornem: dinsdag 1/7 en 8/7 en dinsdag 5/8: 13u tot 17.30u

• Geel, Herentals, Mol, Turnhout: maandag 30/6, maandag 7/7 en maandag 4/8: 13.30u tot 18.30u

• Heist o/d Berg: dinsdag 1/7 en 8/7 en dinsdag 5/8: 13.30u tot 18u

• Lier: maandag 30/6, maandag 7/7 en maandag 4/8: 13.30u tot 18u

• Mechelen: maandag 30/6, dinsdag 1/7 en maandag 4/8: tot 16.30u

• Willebroek: donderdag 3/7 en 10/7 en donderdag 7/8: 13u tot 17.30u

Consulteer steeds www.mechelenkempen.be voor de meest recente informatie.
Wegens feestdagen zijn alle kantoren gesloten op: vrijdag 11 juli, maandag 21 juli en vrijdag 15 augustus.

Pieter (20), jobstudent

Pieter, 20 jaar, werkt als jobstudent. Hij doet dit graag en op zo veel mogelijk vrije momenten doorheen het jaar. Zijn mama maakt zich een beetje ongerust. Kan hij op die manier zijn kinderbijslag niet verliezen? Pieter stelt haar gerust. Hij kijkt heus wel uit en werkt niet meer dan 50 dagen, dan komt alles wel in orde.

De mama van Pieter is niet volledig overtuigd. Ze belt naar ABVV-Jongeren. Van ABVV-Jongeren leert ze dat kinderbijslag helemaal niets te maken heeft met die 50 dagenregeling. Om de kinderbijslag te behouden mag Pieter per kwartaal (3 maanden) niet meer dan **240 uur** werken. Met andere woorden: Pieter mag in de periode januari, februari en maart niet meer dan 240 uur werken. Hetzelfde geldt voor het **tweede kwartaal** (april, mei, juni) en het **vierde** (oktober, november, december). In de zomervakantie (juli, augustus, september) mag Pieter wel meer dan 240 uur werken en zal hij toch kinderbijslag behouden.

Wat Pieter en zijn mama niet wisten en dankzij een bezoekje aan ABVV-Jongeren duidelijk wordt, is dat Pieter ook moet opletten dat hij fiscaal ten laste blijft van zijn ouders. Hiervoor moet Pieter zijn inkomen van heel het jaar optellen. Dit mag niet hoger zijn dan **3.110 euro** aangezien hij kind is van gehuwde ouders. Voor alleenstaande ouders ligt dit bedrag hoger.

Pieter begrijpt echter niet waarom hem dan altijd over die 50 dagen verteld wordt. Dit heeft te maken met de RSZ die Pieter betaalt op zijn loon. Zoals elke werknemer betaalt ook Pieter een bepaald percentage aan de sociale zekerheid. Voor werknemers is dit altijd 13,07%. Indien Pieter werkt met een arbeidsovereenkomst voor studenten, voor bepaalde duur en maximum 12 maanden, betaalt hij slechts **2,71% solidariteitsbijdrage**. Hiervoor moet Pieter zich wel houden aan de 50 dagenregeling. Indien Pieter meer dan 50 dagen werkt, moet hij vanaf de 51ste dag 13,07% RSZ betalen op zijn loon.

Pieter kan dit allemaal goed bijhouden op www.studentatwork.be. En hij is altijd welkom bij ABVV-Jongeren! Pieter werd gratis lid en staat nu veel steviger in zijn schoenen.

Wist je trouwens dat ABVV-Jongeren ook helpt om je contract na te lezen en sollicitatietips geeft?

Meer info vind je bij:

ABVV Jongeren Antwerpen | 03 220 66 92
Ommeganckstraat 35 | 1ste verdieping | 2018 Antwerpen
abvv.jongeren.antwerpen@abvv.be

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

ABVV Jongeren Kempen | 014 40 03 18
Grote Markt 48 | 2300 Turnhout
sarojini.otten@abvv.be

ABVV
Regio Antwerpen

Militantenvorming 2014-2015
Provincie Antwerpen

Regio Antwerpen

Basisvorming

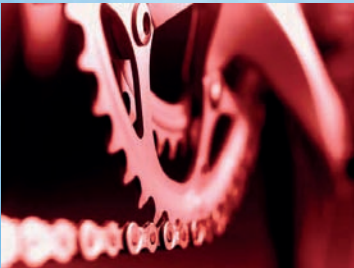
Wil je je syndicale basisvorming starten of verder zetten? Dat kan. Je volgt dan 4 basismodules en 2 mandaatmodules gespreid over 3 jaar. ABVV-regio Antwerpen biedt in 2014-2015 alle basismodules aan en alle mandaatmodules OR, CPBW en SA.

Mandaatmodules en themamodules

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

Meer informatie over het vormingsaanbod van
ABVV-regio Antwerpen?

Bestel het programmaboekje of contacteer ons.
Telefoon: 03 220 67 25 | Fax: 03 220 66 73
E-mail: vorming.antwerpen@abvv.be
Raadpleeg: www.abvv-regio-antwerpen.be



De algemene ontslagmotivering

Terwijl bepaalde internationale normen voorzien dat een werknemer niet kan worden ontslagen zonder een geldige reden, kende het Belgische recht, op enkele belangrijke uitzonderingen na, tot op vandaag geen algemene verplichting tot motivering van het ontslag.

Arbeiders genoten wel een bijzondere bescherming tegen ontslag krachtens art. 63 van de wet op de arbeidsovereenkomsten die het ontslag van een arbeider, aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen enkel verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de arbeider en die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst, als willekeurig beschouwt. Bij betwisting was het aan de werkgever om het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Volgens het Grondwettelijk Hof was dit onderscheid gerechtvaardigd daar het een grotere werkstabieliteit voor de arbeiders waarborgt en het de bevoorrechte situatie van de bedienden op het vlak

van de opzegtermijnen compenseert.

Sinds de inwerkingtreding van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden was dit verschil niet meer gerechtvaardigd. De opheffing van artikel 63 was een gelegenheid om de verplichting tot een algemene motivering van het ontslag in het arbeidsrecht in te voeren. Deze taak werd aan de sociale partners toevertrouwd; de nationale collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 die werd gesloten in de NAR trad op 1 april 2014 in werking voor de ontslagen vanaf die datum.

GEVALLEN VAN UITSLUITING

CAO 109 stelt dat ze niet van toepassing is tijdens de eerste zes

maanden van de tewerkstelling. Eveneens uitgesloten zijn de ontslagen om gegronde redenen, d.w.z. om redenen die niet onredelijk zijn en bovendien gekend zijn door de werknemer (bv. collectieve ontslagen, sluiting van de onderneming) evenals bijzondere ontslagprocedures (bv. ontslagen van personeelsafgevaardigden).

HET RECHT OM DE CONCRETE REDENEN VAN HET ONTSLAG TE KENNEN

Voortaan heeft de werknemer het recht om de concrete redenen te kennen die tot zijn ontslag heeft geleid. Met als doel:

- uitleg en dialoog kunnen misverstanden vermijden, spanningen verminderen en conflicten doen afnemen.
- de werknemer toelaten om de concrete redenen te kennen die tot zijn ontslag hebben geleid en om in te schatten of het redelijk is om ze te betwisten of te aanvaarden.

HET MOMENT VAN DE MOTIVERING

De werknemer die de concrete redenen voor het ontslag wenst te

kennen, moet zijn verzoek richten tot de werkgever per aangetekende brief binnen een termijn van twee maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. Indien de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt met een opzeggingstermijn, moet het verzoek gericht zijn binnen een termijn van zes maanden na de betekening van de opzegging, zonder twee maanden na het einde van de overeenkomst te overschrijden. De werkgever die het verzoek ontvangt moet aan de werknemer de concrete redenen die hebben geleid tot zijn ontslag per aangetekende brief binnen twee maanden vanaf de ontvangst van de aangetekende brief met het verzoek van de werknemer meedelen.

DE INHOUD VAN DE MOTIVERING

De uiteenzetting van de redenen moet voldoende duidelijk en precies zijn om de werknemer in staat te stellen de redenen van zijn ontslag te kennen en de rechter bij wie het geschil aanhangig is gemaakt, toe te laten de legitimiteit ervan na te gaan. De werkgever zal zich niet mogen beroepen op vage of algemene formuleringen, zoals bv. op

C4 formulieren (herstructurering, onvoldoende rendement, niet meer geschikt)... Hij zal dus voortaan de essentiële feitelijke elementen moeten vermelden die toelaten te oordelen over de ongeschiktheid, het wangedrag of de noodwendigheden van de onderneming.

DE SANCTIE

De werkgever die de bepalingen van de CAO m.b.t. het meedelen van de redenen niet nakomt, is aan de werknemer een forfaitaire "burgerlijke boete" verschuldigd die overeenkomt met twee weken loon. De boete zal van toepassing zijn van zodra de werkgever de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid niet meedeelt terwijl de werknemer hiertoe verzocht heeft, of deze te laat meedeelt of deze onvolledig of niet voldoende precies meedeelt.

Michel Leclercq
Advocaat van de Balie van Brussel

De lezer kan het vervolg van dit juridisch dossier op onze website vinden: www.abvvbrussel.be



Linx+ Tongeren

Dinsdag 1 juli: Sintjansbarbecue
Je kan kiezen uit 3 stukken vlees en 2 stukken vis, inbegrepen groenten en sausen. Prijs 3 stukken €15, 2 stukken €13 of 1 stuk €11/persoon. Aanvang om 18u. In zaal Volksontwikkeling, Jekerstraat 59, Tongeren. Voor meer informatie kan je terecht bij Ivo Huybrechts, 0479 54 15 74 of ivo.huybrechts@telenet.be

SenD Houthalen

Zondag 6 juli: Bezoek aan de imker van Helchteren
Van 10.30 tot 12.30u. Voor meer info. kan je terecht bij stijnvandingenen@houthalen-helchteren.be of guido-corthouts@telenet.be of 0474 508 618.

Linx+ Beringen

Donderdag 24 juli: Op stap in Diest en omgeving!!
Bezoek aan Huize Ernest Claes, Het Klompenmuseum en het belevingspad. Samenkomst parking Citadel-Diest om 10u, de stad Diest verkennen met gids. Om 12u tijd voor de meegebrachte picknick, bezoek aan Huize Ernest Claes, om 15u bezoek Klompenmuseum en het belevingspad, einde om 17u. Deelnemers betalen €12/persoon (gidsen, inkom museum en 1 consumptie). Inschrijven voor 14 juli!

Voor meer info kan je terecht bij Jean Vanpol, Vrevijverstraat 9, Koersel, 011 42 16 56.

Carpe Diem

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

Vrijdag 25 juli: Blotevoetenpad

Geef je voeten de vrijheid en kom samen met ons proeven van het eerste blotevoetenpad in Vlaanderen. Voel met je zintuigen en je voeten de bijzondere prikkels van hout, stenen, boomsnipers, gras, leem en water op dit parcours dat enkel toegankelijk is op blote voeten. Vergeet zeker je handdoek niet! Afspraak om 13.40u parking Limburghal, Genk of om 14u ter plaatse, Stalkerweg, Zutendaal, einde om 15.30u. Inschrijven voor 13 juli!
Prijs: €4/persoon.

't Virveld

Woensdag 6 augustus: Kienavond
In zaal Edelweis te Dilsen. Voor meer info kan je terecht bij Jan Braun, 089 75 48 53.

Zaterdag 13 en zondag 14 september: Garageverkoop Lancklaar
Van 9 tot 16u. Voor meer info kan je

terecht bij Jan Braun, 089 75 48 53.

Linx+ Tessenderlo

Donderdag 7 augustus: De grote oorlog
Bezoek aan het museum van het Kamp van Beverlo, Hechtelsesteenweg 9, Leopoldsburg. Kennismaken met maquettes,

foto's en documenten die vertellen over het leven in het kamp, de groei en de bloei van de gemeente Leopoldsburg, de speciale eenheden en militaire dienst in het algemeen. Vertrek om 13.15u aan de Vismarkt, Tessenderlo (van daaruit gaan we met een aantal auto's naar Leopoldsburg).

Deelnemers betalen €5/persoon (vervoer, inkom museum en gids). Inschrijven voor 1 augustus.

Voor meer info en inschrijven kan je terecht bij Liliane Moonen, Molenstraat 57, Tessenderlo, 013 66 80 41.



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

NEERPELT

zaterdag 28 juni '14 van 10 tot 12u.
ABVV - Kantoor Groenstraat 2 bus 1, Neerpelt

TONGEREN

28 juni '14 van 10 tot 12u.
Zaal "Volksontwikkeling" Jekerstraat 59, Tongeren



Enkel voor forfaitaire beroepskosten. Breng naast alle noodzakelijke documenten ook het aanslagbiljet van vorig jaar mee! Vergeet ook niet de identiteitskaart en pincode per belastingbrief!



Eerlijke fiscaliteit? Wij blijven op de nagel kloppen.

Op donderdag 19 juni 2014 organiseerde het Financieel Actienetwerk (FAN) en het Netwerk voor Rechtvaardige Fiscaliteit (RJF) hun vierde Tax Justice Day (dag van fiscale rechtvaardigheid). Wij spraken met leden van het FAN:



EDELBERT MASSCHELEIN (ABVV)

"ALS JE DE CIJFERS BEKIJKT ZIE JE ZO DAT DE STERKSTE SCHOULDERS NIET DE ZWAARSTE LASTEN BETALEN. DAT MOET ANDERS!"



MICHEL VANHOORNE (LEF)

"TOEKOMSTIGE REGERING: ZORG VOOR MEER INKOMSTEN EN RECHTVAARDIGE BELASTINGEN!"



JOUWE VANHOUTTEGHEM (COMAC)

"HET WORDT TIJD DAT DE GROTE VALSSPELERS BETALEN, NIET DE KLEINE SPEELVOGELS!"



BART POTTERS (ABVV)

"IK WIL NIET DE TAART, IK WIL DE BAKKERIJ..."



LUDO DE BRABANDER (VZW VREDE)

"EEN WELVAARTSSTAAT HEEFT EEN EERLIJKE EN VOLDOENDE FISCALITEIT NODIG OM DE HERVERDELING EN DIENSTVERLENING TE ORGANISEREN. ALS RIJKEN EN GROTE BEDRIJVEN HUN POLITIEKE

INVLOED EN FISCALE SPITSTECHNOLOGIE BLIJVEN GEBRUIKEN OM ZICH TE ONTTREKKEN AAN HUN NORMALE BIJDRAGE AAN DE WELVAARTSSTAAT, DAN RESTEN ENKEL DE OVERBELASTE FISCALE SCHOULDERS VAN DE GEWONE MENSEN. AAN DIE FUNDAMENTELE ONRECHTVAARDIGHEID MOET EEN EINDE KOMEN."

DIMITRI VAN VOOREN (ACV)

"MENSEN MET EEN LAAG INKOMEN BETALEN TE VEEL BELASTINGEN TEN AANZIEN VAN HET GROTE KAPITAAL EN DE KLOOF BLIJFT MAAR GROEIEN. IN PLAATS VAN TE BESPAREN ZOU MEN BETER HET GELD HALEN WAAR HET ZIT!"



MARC STAELENS (ABVV METAAL)

"NEEN, DE TAART WORDT NIET EERLIJK VERDEELD!"



WOUTER PARMENTIER

"VERMOGENS MOETEN EERLIJKE BIJDAGEN LEVEREN. DE WERKENDE MENSEN BETALEN NU TE VEEL TEN OPZICHTE VAN HET GROTE KAPITAAL."

VAN ONZE VORMINGEN WORD JE STERKER!

"Geef je syndicaal werk een upgrade met onze vormingen". Dat was de oproep die verscheen in de nieuwe werker van september 2013. En... die viel niet in dovemansoren!! Veel nieuwe militanten zetten de stap die ze reeds lang in gedachten hadden en namen het voorbije jaar deel aan de basisvormingen. Militanten die reeds een basisvorming achter de rug hadden, stroomden massaal door naar de vervolgmodule(s). Een teken dat de gegeven vormingen sterk worden geapprecieerd door de deelnemers. Ook de themaweken rond "flexibiliteit: wie wint er bij" en "de kracht van het getal: jij maakt het verschil!" waren absolute voltreffers.

Enkele getuigenissen uit het afgelopen vormingsjaar:



SYNDICAAL ACTIEF GEWORDEN

Patricia: "Ik besliste om syndicaal actief te worden nadat ik

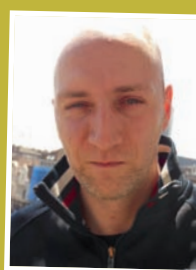
zelf goed werd geholpen door mijn delegatie bij problemen op het werk. De stap naar de vorming was voor mij logisch, omdat je als beginnend militant alle hulp kan gebruiken. In de vorming leer je de kneepjes van "het vak" door de verhalen van andere delegaties. Ik heb de tips en tricks van collega's uitgeprobeerd op het bedrijf. Ik ben alvast ingeschreven voor het vervolg en hoop op meer van dat."

NETWERKING EN INFORMATIEDELING



Carlos: Tijdens het afgelopen vormingsjaar bouwde ik mijn syndicaal netwerk verder uit. Het contact met ABVV-militanten heeft als

voordeel dat ik onze eigen acties en onderhandelingen in het bedrijf ook eens kan aftoetsen met collega-militanten uit andere bedrijven die ik leerde kennen tijdens de vorming. De vorming stopt voor mij en vele andere collega-deelnemers niet op het einde van de cursus.



IK OVERWON DE DREMPELVREES

Mike: Vele delegaties hebben het moeilijk om de eerste stap te zetten tijdens een syndicaal overleg. In de vorming heb ik vooral geleerd dat een voorbereid man er vaak 2 waard is. Je leert hoe je een dossier moet opbouwen en wat belangrijke punten zijn binnen een discussie. Je leert te kijken naar achterliggende strategie en naar de volgende zet. Een beetje zoals nu op het WK voetbal in Brazilië gebeurt. Maar uiteindelijk moet je toch streven naar een win-win situatie voor alle partijen.

Redenen genoeg dus om zo snel mogelijk in te schrijven. Onze vormingen gaan door in onze ABVV-gebouwen in Gent, Aalst, Dendermonde, Sint-Niklaas en Ronse.

Wil je meer informatie omtrent het aanbod voor het vormingsjaar 2014-2015, surf dan naar onze website www.abvv-oostvlaanderen.be. Je vindt er een directe link op de startpagina.

Zomerregeling ABVV Kantoren 1 JULI T.E.M. 31 AUGUSTUS

Dit houdt in dat:

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

OVERAL GESLOTEN

Op vrijdag 11 juli, maandag 21 juli en vrijdag 15 augustus.

Werkloosheidsdienst gesloten op dinsdag 1 juli, vrijdag 1 augustus.

UITZONDERLIJK GESLOTEN

Aalst: maandagnamiddag 28 juli wegens Criterium.

Zottegem: maandag 18 augustus en dinsdag 19 augustus wegens Kermis.

Lebbeke: in juli en augustus gesloten op donderdagvoor-middag.

Lebbeke: van 4 augustus tot en met 8 augustus.

Denderleeuw: van 14 juli tot en met 18 juli en van 11 augustus tot en met 14 augustus.



REACTIE OP EXPERTENRAPPORT PENSIOENEN! LANGER WERKEN... WERKGEVERS MAAK HET DAN OOK MOGELIJK!

Twaalf experts hebben zich gebogen over de pensioenproblematiek. En ja ... de te verwachten uitspraak is: we zullen langer moeten blijven werken!

Dat we langer zullen moeten blijven werken, dat liedje kennen we al. Hoe we het zullen organiseren om langer te blijven werken, daar horen we heel wat minder van. Ook in het rapport van de 12 experts wordt er weinig verwezen naar het realiseren van werkbaar werk. Dit kwam ook duidelijk tot uiting in een grootschalige enquête uitgevoerd door ABVV-Metaal in 52 West-Vlaamse metaalbedrijven, waar meer dan 3.400 arbeiders hebben aan deelgenomen.

De metaalindustrie is niet alleen een fysiek zwaar belastende industrie, maar arbeiders worden op de werkvloer ook geconfronteerd met een hoge werkdruk. Resultaat hiervan is dat 2 op de 3 van alle ondervraagden werken tot 65 niet haalbaar achten. Werkgevers zullen dus ‘werk op maat’ moeten aanbieden als ze hun werknemers langer aan de slag willen houden. Spijtig genoeg worden wij ook geconfronteerd met de dagelijk-

se realiteit van de werkvloer, waar individuele werkgevers hier nog steeds geen oor naar hebben. Voor hen blijft een arbeider nog veel te veel een vervangbaar goed. Maar één ding is ondertussen voor iedereen wel duidelijk: de discussie van ‘langer werken’ moet dringend verruimd worden. Het moet in de eerste plaats gaan over ‘anders gaan werken’.

Werkgevers moeten, liefst samen de werknemers, op zoek gaan naar manieren om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Dit kan door te werken rond vier aandachtsdomeinen: het terugdringen van stress op de werkvloer, een betere ergo-

nomie, zorgen voor uitdagende en motiverende jobs en zorgen voor een betere balans werk/privé.

Betere arbeidsomstandigheden voor de West-Vlaamse metaalarbeider, en bij uitbreiding voor alle Vlaamse werknemers. Daar zijn wij als ABVV-Metaal rotsvast van overtuigd. Nu is het enkel wachten tot de werkgever hierin ook zijn verantwoordelijkheid neemt. Sinds de opgedane ervaring beweegt echter niets van werkgeverskant tenzij een enig begrip en lippendienst.

Een degelijke CAO 104 om draaglijk werk en/of om aangepast werk te installeren is nog

ver te zoeken, een uitzondering niet te na gesproken.

Voor slachtoffers die het nooit zullen bolwerken is er in West-Vlaanderen bovendien slechts 1 firma die voorziet in SWT (brugpensioen) zware beroepen als vangnet. Agoria weigert op nationaal en provinciaal vlak onderhandelingen. Hun doorverwijzing naar besprekingen op het ondernemingsniveau levert momenteel niets op in het kader van SWT zware beroepen of Aangepast Werk Traject.

John Debrouwere
Provinciaal Secretaris
ABVV-Metaal West-Vlaanderen

ABVV Jongeren West-Vlaanderen

ZOMERREGELING JONGEREN

Met het weer zit het al goed, maar de eigenlijke zomer moet nog beginnen! Tijd voor zon, zee, festivals,... en misschien wel een vakantiejob?

Ook dit jaar staan de ABVV-Jongeren weer paraat om jullie van dienst te zijn. Dit jaar hebben we onze ‘zomerregeling’ een facelift gegeven. We zorgen niet alleen voor dienstverlening aan de kust, maar zijn er ook voor de jobstudenten in het zuiden van de provincie! Naast de dienstverlening in Oostende, zijn we deze zomer ook aanwezig in Kortrijk.

Je kan ons in juli en augustus bereiken in:

Oostende

Maandag tot en met donderdag van 9u -12u en 14u - 17.30u
E-mail: oostende.jong@abvv-wvl.be - Tel. 059 55 60 55

Kortrijk

Maandag en dinsdag: 9u -12u en 14u - 17.30u
Woensdag en vrijdag: 9u - 12u
E-mail: kortrijk.jong@abvv-wvl.be - Tel. 056 24 05 36

Wil je geen tijd verliezen met wachten? Maak dan eerst een afspraak, telefonisch of per mail!

Op volgende locaties kan je terecht op afspraak:

Brugge

E-mail: brugge.jong@abvv-wvl.be - Tel. 050 44 10 40

Roeselare

E-mail: roeselare.jong@abvv-wvl.be - Tel. 051 26 00 93

WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

MIJN DOPGELD?! OOK ALS IK WERK MAAR ... ONVOLDOENDE BETAALD VERLOF HEB!

Als je een job hebt, dan is de kans heel groot dat je baas gedurende de komende maanden een aantal weken zijn bedrijf sluit en je verlof kunt/moet nemen. Maar ook als de firma niet sluit, kan of zal je wellicht een tijdje verlof (willen) nemen.

Als je verleden jaar het hele jaar voltijds gewerkt hebt, heb je recht op vier weken betaald verlof. Je baas mag ook hoogstens vier weken zijn bedrijf sluiten omwille van betaald verlof. In dat geval heb je voldoende dagen betaald verlof om gedurende die periode verlof te nemen. Als arbeider wordt je verlofgeld betaald door een verlofkas, als bediende wordt je verlofgeld betaald door je werkgever.

Anders is het als je vorig jaar niet gans het jaar voltijds gewerkt hebt. Dan kan het gebeuren dat je niet genoeg dagen betaald verlof hebt. In dat geval heb je misschien recht op één van de soorten ‘dopgeld’ voor de ‘ontbrekende verlofdagen’.

Misschien heb je recht op JEUGDVAKANTIE? Dat kan als je vorig jaar gestopt bent met studeren, eind vorig jaar niet ouder was dan 25 jaar én verleden jaar na het einde van je studies minstens één maand als ‘loontrek-kende’ gewerkt hebt in de privésector.

Je betaald verlof en je jeugdvakantie samen kunnen maximum vier weken bedragen. Jeugdvakantie kan je ook nemen als de firma niet sluit (op voorwaarde dat je baas akkoord gaat). Je moet wel eerst je dagen betaald verlof opnemen.

Of misschien heb je recht op SENIORVAKANTIE? Dat kan als je eind verleden jaar minstens 50 jaar was en vorig jaar gedurende een bepaalde periode geen baas had. Je betaald verlof en je seniorvakantie samen kunnen maximum vier weken bedragen. Ook seniorvakantie kan je nemen als de firma niet sluit (op voorwaarde dat je baas akkoord gaat). Ook hier moet je eerst je dagen betaald verlof opnemen.

Als je geen recht hebt op jeugdvakantie of seniorvakantie, heb je in de meeste gevallen recht op “TIJDELIJKE WERKLOOSHEID JAARLIJKSE VAKANTIE”. Maar opgelet ... dit kan je enkel krijgen als je baas zijn firma sluit tijdens het verlof. Samen met je betaald verlof kan ook dit maximum vier weken bedragen, en ook hier moet je eerst je dagen betaald verlof opnemen. Je moet bovendien voldoen aan alle regels inzake tijdelijke werkloosheid, zoals uitgelegd in eerdere edities van De Nieuwe Werker.

BELANGRIJK: Om recht te hebben op één van die soorten ‘dopgeld’ moet je ook voldoen aan een aantal (andere) voorwaarden. En moet je meerdere formulieren ondertekenen en/of laten invullen door je werkgever, én tijdig terug indienen bij onze werkloosheidsdienst. Die voorwaarden en formulieren zijn te verschillend om hier allemaal op te sommen. Kom daarom altijd zo snel mogelijk (en liefst vooraf) langs bij onze werkloosheidsdienst. Zij kunnen je de nodige uitleg geven, de nodige formulieren meegeven of zo nodig onderzoeken waarop je recht op hebt.

OOK BELANGRIJK: Als je dit jaar al gewerkt hebt bij een andere baas, en je hebt ook daar verlof genomen, wordt het nog wat ingewikkelder. Kom ook dan zeker langs bij onze werkloosheidsdienst om te laten onderzoeken waar je (nog) recht op hebt.
INTERIMS - HEEL BELANGRIJK: het bovenstaande kan alleen als je in dienst van de firma zelf bent. Werk je via een interim-bureau, dan kan het bovenstaande NIET. Als je via een interim-bureau werkt, en de firma sluit in de verlofperiode, dan ben je ontslagen, ben je VOLLEDIG WERKLOOS. Dat betekent ook dat je onmiddellijk bij onze werkloosheidsdienst moet langskomen om een dossier volledige werkloosheid op te maken

én dat je je tijdig moet inschrijven als werkzoekende bij de VDAB (werkwinkel).

EN TENSLOTTE: vanaf 2012 bestaat er ook zoiets als het “EUROPEES VAKANTIEGELD”. Dat kan je krijgen als je geen recht hebt op vier weken betaald verlof én je het lopende jaar al minstens 64 dagen (= 3 maanden) gewerkt hebt. Maar we raden je aan om dit enkel op te nemen als je geen recht hebt één van bovenstaande uitkeringen. Dit Europees Vakantiegeld is immers enkel een voorschot op je vakantiegeld van volgend jaar. Wat je dit jaar krijgt, krijg je volgend jaar niet meer. En volgend jaar kun je dat ook niet meer vervangen door jeugdvakantie, seniorvakantie of tijdelijke werkloosheid! Voorzichtig zijn is hier zeker de boodschap. En ook hier geldt de algemene regel: je betaald verlof en je Europees vakantiegeld samen kunnen maximum vier weken bedragen én je moet eerst je dagen gewoon betaald verlof opnemen.

TER INFORMATIE: De werkloosheidsdienst van het ABVV West-Vlaanderen blijft de ganse verlofperiode bereikbaar. Je kunt dus altijd ergens bij ons langs komen. Let er wel op dat niet al onze kantoren tijdens het verlof open blijven. Raadpleeg daarom zeker onze verlofregeling elders in de Nieuwe Werker of op onze website www.abvv-wvl.be.

■ ABVV-SENIOREN ONTVANGEN DIRK BARREZ

“Coöperatieve ondernemingen zijn de toekomst”

Een duurzame en eerlijk handel is zeker mogelijk, maar niet binnen ons huidige economische systeem, zegt Dirk Barrez. Barrez is auteur, journalist en co-oprichter van de coöperatieve bank NewB. Op de tweede Vlaamse Seniorencommissie van het jaar kwam hij zijn boek ‘Coöperaties: hoe heroveren we de economie?’ voorstellen.

IN TIJDEN VAN CRISIS

We kunnen er niet omheen: we stoten vandaag op de grenzen van het kapitalistisch systeem. Het ineensinken van de financiële markten luidde het begin in van een wereldwijde economische crisis. Dankzij een sterke sociale zekerheid kwam België relatief ongeschonden uit deze crisis. In andere landen gaat het er veel slechter aan toe. 100 miljoen mensen vinden geen werk, de jeugdwerkloosheid piekt, één miljard werknemers verdienen minder dan 1,50 dollar per dag...

opnieuw de macht over ons eigen geld heroveren via de oprichting van financiële coöperatieven.

NAAR HET VOORBEELD VAN....

Tal van coöperatieve ondernemingen wereldwijd bewijzen dat er een andere manier van ondernemen bestaat. We nemen het voorbeeld van Supermarkt Coop in Zwitserland. Coop is één van de grootste werkgevers van Zwitserland. Hun omzet ligt driemaal zo hoog als de omzet van de grootste supermarkt in België. De winst die ze maken gaat echter niet loun

zij zorgen voor werkgelegenheid, herverdelen de welvaart beter en stimuleren de lokale economie.

HET BELANG VAN STERKE BEWEGINGEN

Is onze samenleving daar wel klaar voor? Volgens Dirk Barrez wel: “We hebben voldoende capabele mensen die het beheer van coöperatieven op zich kunnen nemen.” Het enige wat we nodig hebben, is een gezonde portie lef en ondernemerszin. Maar we stellen vast dat de notie maatschappelijk ondernemen niet aan bod komt in de les economie. Verandering kan er niet komen zonder informatie: we moeten mensen uitleggen dat er andere mogelijkheden bestaan.

Ook de vakbond moet volgens Barrez in eigen boezem kijken.



En dan zijn er ook nog de ecologische uitdagingen waarmee we geconfronteerd worden. We plegen roofbouw op onze eigen grondstoffen. Een economie die wordt gestuurd door winstbejag houdt geen rekening met het natuurlijke herstel van onze gewassen. Alles moet zo snel mogelijk worden verbruikt en geconsumeerd, zodat er zoveel mogelijk winst kan worden gemaakt. Het is in dit klimaat dat de vraag ontstaat naar een alternatieve manier van economische activiteit.

ONS GELD IS TE BELANGRIJK OM IN DE HANDEN VAN DE BANKIEREN TE DUWEN

Financiële coöperatieven bestaan al jaar en dag. België heeft een zeer rijke coöperatieve geschiedenis, denk maar aan het ASLK-spaarboekje op elke gemeentelijke school. Gaandeweg verdween echter de diversiteit in het bankierslandschap. Staatsbanken en financiële coöperatieven zijn grotendeels verdwenen. Alle vermogens zijn nu in handen van bankiers en financiële instellingen. Met alle gevolgen van dien...Verkooptargets en winst maken staan voorop, niet de belangen van de klant. Willen we het tijd doen keren, dan moeten we

ter naar een eliteclubje aandeelhouders, maar wordt opnieuw geïnjecteerd in de economie, via investeringen in onderzoek en innovatie, in betere loon- en arbeidsvoorwaarden en in de klanten. Want Coop werd opgericht voor en door de klant.

Het voorbeeld van de Zwitserse supermarkt bewijst dat een sociale en duurzame economie wel mogelijk is. Critici die coöperatieven proberen af te doen als niet meer van deze tijd, kunnen we de mond snoeren. Coöperatieve ondernemingen zijn de toekomst. Vandaag zijn zij de grootste innovators, zij gaan aanzienlijk minder over kop dan de normale NV's,

De kracht van coöperatief ondernemen moet ook binnen de vakbond bekeken worden. De sterkste sociale bewegingen zijn immers diegenen die hun economische poot ontwikkelen en zo harder wegen op de politiek en de economie.

WIN EEN BOEK

Wil je graag meer lezen? Linx+ geeft 3 exemplaren weg van het boek ‘Coöperaties’. Het enige wat je moet doen is volgende vraag beantwoorden: over welke bende heeft Dirk Barrez eind jaren '90 een boek geschreven?

Mailen kan naar info@linxplus.be of bellen naar tel. 02 289 01 81.

Meer coöperatieven

Als vakbond zijn we voorstander van coöperatieven die de waarden en normen respecteren van de International Co-operative Alliance (ICA). Het ABVV wil in het bijzonder coöperanten ondersteunen die de duurzame weg inslaan. Een reeks factoren maakt dergelijke coöperatieven tot een stabiele factor in de economie. Het betreft onder meer de controle die hun leden hebben over de productiemiddelen; het belang dat ze hechten aan economische democratie, werkzekerheid en opleiding & vorming; het langetermijnperspectief op duurzaam ondernemen; het nastreven van samenwerking met andere coöperatieven en de aandacht voor de (lokale) gemeenschap.

Standpunt van het congres van het Vlaams ABVV (25 en 26 april 2014)

“Schrijvende schreeuw van iemand die op is” (Frank Moreels, BTB)

LEZERSBRIEF VAN EEN LID VAN BTB-ABVV

Beste,

Ik zit met een vraag die ik graag beantwoord zou zien van de minister van pensioenen in eigen persoon.

Wat ik mij nu afvraag is het volgende. Ik werk sinds mijn 14 jaar (boekbinderij), niet met een leercontract, afgedragen zoals de wet het wil, niets in het zwart en met vele overuren.

Na enkele jaren ben ik als arbeider in de voeding gaan werken. Ook hier veel overuren en afgedragen zoals het moet zijn.

Daaropvolgend 10 maanden legerdienst waarna ik terug bij mijn vorige werkgever (voeding) aan de slag ging. Rond 1985 begonnen als vrachtwagenvervoerder. Alweer met veel overuren en nooit iets in het zwart.

Om het kort te houden. U zegt toch dat de loopbaanjaren naar 42 jaren gaan omdat we allemaal langer moeten werken.

Nu heb ik op dit moment 35 loopbaanjaren waarin ik altijd correct mijn belastingen/pensioenbijdragen betaald heb. Met al mijn overuren zou ik eigenlijk nu al van een welverdiend pensioen moeten kunnen genieten.

Maar ik hoop dat mijn gezondheid het toelaat tot mijn 56ste verjaardag te werken met nog steeds veel overuren in weer en wind.

Ik zie het echt niet zitten om nog langer te werken (ook al zijn er die beweren dat ik 80 jaar zou worden).

Na mijn loopbaanjaren die ik gewerkt heb (dus geen 38 uur per week - ook al wordt een arbeiderscontract altijd zo opge maakt), kan het toch niet waar zijn dat ik verplicht word tot mijn 58 of 60 jaar te arbeiden.

Ik hoor van mensen die in 2014 op pensioen zijn gegaan dat ze 'ocharme' 1.092 krijgen. Hoe moet een mens daar van leven? Of moeten de arbeiders blijven werken tot ze doodvallen op de werkvloer of door een ongeval!

Graag had ik dus van u een antwoord gekregen hoe het nu zit met de nieuwe wetten rond het wettelijk pensioen, want in mijn geval (en ik ben zeker niet de enige) kan je mijn loopbaanjaren toch niet vergelijken met zovele anderen die 38 uur per week werken zonder overuren (40 jaar lang).

Van mijn 14 jaar ben ik aan het werk en al wat ik hoor op en lees in radio/tv/kranten is dat men tot 60 of 62 en misschien wel 65/67 jaar moeten werken. Ja, dan begrijpt u wel dat ik het echt niet meer weet.

Ik zie het niet zitten dat ik in mijn leven 46 jaar of meer moet werken. Als ik het geluk mag hebben om te kunnen genieten van mijn rechtvaardig welverdiend pensioen, kan er toch op zijn minst 1 langdurig zoekende werkloze mijn plaats innemen als vrachtwagenvervoerder, als die tenminste 54 uur per week wil werken.

Op dit ogenblik zit mijn moed toch wel diep hoor. Doe er aub iets aan.

Hopelijk krijg ik een positief antwoord terug,

mvg,

(de briefschrijver wenst anoniem te blijven)

Lees ook ons dossier op pag. 8-9 en op pag. 16 de reactie van de vakbonden op het rapport van de commissie pensioenhervorming.

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

P&W

Socialistische
Mutualiteiten

Waterloos
en ecologisch gedrukt bij
Eco Print Center



Volg het
ABVV op
Facebook



Volg het
ABVV op
Twitter



■ DAGBOEK UIT COLOMBIA

Huis gezocht

Caroline Copers, algemeen secretaris van het Vlaams ABVV trok in juni opnieuw een week naar Colombia, het meest gevaarlijke land ter wereld voor syndicalisten. Enkele fragmenten uit haar reisblog.

**VRIJDAG 13 JUNI 2014:
BAKSTENEN VOOR BLOEMEN**

Vandaag met een ABVV-delegatie naar Bogotá vertrokken voor mijn derde bezoek aan Colombia. Het Vlaams ABVV heeft er sinds 2008 een syndicaal project om de vakbondswerking van de werknemers in de bloemensector te versterken. Deze keer heeft de missie iets speciaals. Op ons congres in april hebben we een fundraising opgestart: ‘Bakstenen voor Bloemen’, waarmee we 50.000 euro willen inzamelen voor de aankoop van een syndicaal huis voor de bloemenwerknemers in Colombia.

Nu huren we een verdieping in een huis in het stadje Facatativá, het hart van de bloementeel. De prille vakbondswerking heeft er haar basis, geeft er vormingen, verleent gratis juridisch advies in samenwerking met een advocatencollectief... En we willen uiteraard vermijden dat van de ene op de andere dag de huur van deze Casa zou worden opgezegd.



**ZATERDAG 21 JUNI 2014:
HUIS GEVONDEN?**

In Facatativá hebben we opnieuw enkele huizen gezien. Het tweede stond ons meteen aan. Een stevig oud huis op de hoek waarin een oude fietsenmaker werkt. Stevige muren, beveiligd dak en een mooie rode (!) gevel in goede staat. En de juiste prijs. Er "boenk op", zoals wij dan zeggen. In totaal hebben we twaalf huizen gezien en dat geeft ons een beter idee over onze fundraising en wat er nodig is. We kunnen niet te lang wachten, de prijzen gaan hier voortdurend de hoogte in.

In de Casa druppelden opnieuw werknemers en werkneemsters binnen die elk hun verhaal deden. Dezelfde verhalen steeds weer: niet-erkende beroepsziekten, huid- en rugklachten, tijdelijke contracten, geen recht van vereniging, repressie... Hier kan je op twee manieren

op reageren. Ontmoedigd geraken van het gevoel dat het er alleen maar slechter op wordt... Of bozer worden en met meer energie en overtuiging dit project verder zetten. Internationale solidariteit is dan ook broodnodig voor deze mensen.

Conclusies? Twee dingen zijn duidelijk: hier een aantal dagen werken zet meteen heel je professioneel kader waarin je normaal werkt in perspectief... En ten tweede, hoe contradictorisch dit ook mag klinken, want we hebben geen minuut stilgezeten: deze missie geeft veel positieve energie om er ook in eigen land terug volop tegen aan te gaan.

Want als je je realiseert op welke wijze en in welke omstandigheden deze Colombianen de moed blijven opbrengen om zich te verenigen en voor hun rechten op te komen... Dan is daar is maar één woord voor: respect!

MEER INFO

- Lees alle blogs uit Colombia op <http://community.dewereldmorgen.be/abvv-blog>
- Meer info over het solidariteitsproject op www.bakstenenvoorbloemen.be

■ STANDPUNT VLAAMS ABVV

Woonbonus: niet afschaffen maar bijsturen

Het Vlaams ABVV blijft voorstander van een actief woonbeleid dat mensen ondersteunt bij het verwerven van een eigen woning.

In uitvoering van de zesde staatshervorming wordt Vlaanderen binnenkort bevoegd voor de fiscale voordelen voor de eigen woning. Ter voorbereiding van deze overdracht bestelde ontslagnemend Vlaams minister van Wonen Freya Van den Bossche (sp.a) een onderzoek. Die studie plaatst een aantal vraagtekens bij het systeem en de effecten van de woonbonus. Zo komen de onderzoekers tot de vaststelling dat het voordeel van de woonbonus bijna volledig vertaald wordt in de woningprijzen. Ook is er sprake van een duidelijke bevoordeling van hogere inkomenscategorieën. Daarnaast komt de studie tot de conclusie dat er in Vlaanderen relatief weinig middelen gaan naar het ondersteunen van huurders.

OOK HUURDERS NIET VERGETEN

De studie pleit voor een afbouw van fiscale voordelen voor de eigen woning. Het Vlaams ABVV kan dit pleidooi niet onderschrijven, zegt algemeen secretaris Caroline Copers: “Voor werkende mensen is de eigen woning vaak het belangrijkste onderdeel van hun vermogen en ook de beste garantie tegen het armoederisico op latere leeftijd. In ieder geval is het voor het Vlaams ABVV zeer belangrijk dat de bestaande contracten maximaal worden gerespecteerd.” Ook voor de toekomst pleit het Vlaams ABVV voor een doordacht Vlaams woonbeleid dat geen radicale breuk met het verleden maakt. Wel pleit het Vlaams ABVV ervoor om deze ondersteuning in eerste instantie te richten op de lage- en middeninkomens. Daarnaast moet de Vlaamse overheid echter ook werk maken van een doordacht huurbeleid. Dat voorziet in voldoende huursubsidies voor kwetsbare groepen en een aanzienlijke investering in het sociale woningaanbod.

www.vlaamsabvv.be

4 zomerse uitstappen voor durvers, denkers en doeners



Trek deze zomer je stoute schoenen aan en ga mee “op bezoek bij de zuiderburen”.

LUIK

Maak op zaterdag 5 juli 2014 kennis met het rebelse verleden van de grootste stad van Wallonië, zo goed als onbekend in Vlaanderen. Ooit al gehoord van het ‘Perron’? Van de Luikse revolutie? Waarvoor diende het ‘Werk van de Vlamingen’? Kom mee, Luik wacht...

LILLE-ROUBAIX

Vlieg met ons mee, zoals de duiven, les pigeons, over de ‘schreve’, richting Lille, Rijsel ‘int Vloms’. Op zaterdag 12 juli 2014 vertrekken we per trein in Kortrijk richting Roubaix, net zoals de vroegere Vlaamse seizoenmannen in Vrankrijk, de Franschmans, maar wel met de nodige tussenstops...

CHARLEROI

Ontdek Charleroi Anders Bekeken, op zaterdag 23 augustus 2014. Charleroi torst een loodzware reputatie en een staalzwart verleden. De inwoners, les Carolorégiens, gaan gebukt onder het complex van de reputatie van de stad. Ten onrechte zal blijken... Ontdek een stad die zich opnieuw opricht.

MONS

Stap mee op zaterdag 30 augustus 2014 en ontdek Mons. Maak kennis met de temperamentvolle bevolking en de bewogen geschiedenis van de stad, met de artiesten en de geheime onderaardse gangen. Mons, culturele hoofdstad van Europa in 2015, nu reeds met Linx+ te ontdekken...

MEEDOEN

‘Op bezoek bij de zuiderburen’ vormt een onderdeel van ‘Stad Anders Bekeken’. Elke uitstap kost 5 euro, met uitzondering van Lille-Roubaix (13 euro). Meer info op www.linxplus.be en via tel. 02 289 01 81 (Dorien).

Linx+ 500 deelnemers op Trefdag in Ieper

Zondag 8 juni 2014 was een memorabele dag voor Linx+. Er waren geen zitplaatsen meer op de bus, geen fietsen meer om uit te delen en geen wandelkaarten meer om mee te geven. Met 500 deelnemers was onze jaarlijkse Trefdag, in Ieper deze keer, maanden van tevoren volzet. De Trefdag stond mee in het kader van de herdenking van de Grote Oorlog, met een bezoek aan een aantal herdenkingsplaatsen.

LOOPGRAVENOORLOG

In het Passchendaele museum werden we ondergedompeld in hoe de soldaten tijdens Wereldoorlog I leefden. De dugouts en loopgraven gaven goed weer wat een “loopgravenoorlog” betekent. Tyne Cot(t) is vanwege zijn omvang een zeer indrukwekkende begraafplaats. Op het indrukwekkende Tyne Cot Memorial staan de namen van 33.783 vermiste Britse soldaten. Langemark is een begraafplaats die vooral soberheid uitstraalt. Dit is typisch aan deze Duitse begraafplaats aangezien het hier de graven van de verliezer betreft. Witte grafstenen en poppies maken plaats voor grijze bunkers en aanvankelijk houten kruisen...

LAST POST

De Trefdag werd afgesloten met een wandeling naar

de Menenpoort waar we om klokslag 20 uur ingetogen luisterden naar The Last Post. Ook het Vlaams ABVV bracht met een bloemenkrans hulde aan alle gesneuvelden van Wereldoorlog I.

TIP

De Passchendaeleroute kan nog tot 2018 geboekt worden. Voor meer info: www.linxplus.be, info@linxplus.be of tel. 02 289 01 81.



■ Kransneerlegging bij de Menenpoort, met o.m. Caroline Copers (Vlaams ABVV).

Kies mee de nieuwe bierviltjes van het ABVV!

Wat moeten de nieuwe bierviltjes worden ter promotie van onze ABVV-loopbaanbegeleiding? Surf naar <https://nl.surveymonkey.com/s/stemme> en kies jouw 4 favorieten. De 4 bierviltjes met de meeste stemmen worden effectief gedrukt en kan je later gratis bestellen. Surf naar www.abvvloopbaanbegeleiding.be voor meer info over deze dienstverlening





50 jaar immigratie van Turkse en Marokkaanse werknemers in België

Afgelopen zondag bracht ABVV hulde aan zijn vakbondsafgevaardigden met een Turkse en Marokkaanse migratieachtergrond. Werknemers die destijds niet toevallig in België terecht kwamen. Na de mijnramp in Bois du Cazier (Marcinelle 1956) wilden de toenmalige werknemers de mijn niet meer in. Hierop volgde een oproep voor Marokkaanse en Turkse arbeidskrachten. In 1964 ondertekende België een **overeenkomst** met Marokko en Turkije waarin de selectie, het werven en het tewerkstellen van jonge, sterke, mannelijke en gezonde arbeidskrachten werd geregeld, dit om tegemoet te komen aan de economische behoeften. En uiteraard ... tegen een 'zo laag mogelijke prijs'.

Hun aanwezigheid op de arbeidsmarkt weerspiegelt een **solidariteit** die elke identiteit overstijgt, en die de cultuur ongetwijfeld heeft verrijkt. Desondanks stellen we vandaag - na 50 jaar immigratie - vast dat het merendeel van de werknemers van Marokkaanse en Turkse afkomst nog steeds **ondervetegenwoordigd** is in de beter betaalde beroepen en overvetegenwoordigd is in de kwetsbare en minder betaalde statuten.

AANHOUDENDE DISCRIMINATIE

50 jaar samen, dat is niet niks! Genoeg tijd voor verschillende generaties om een leven op te bouwen. De Turken en Marokkanen die destijds naar België kwamen om hier te werken, hebben hun weg gevonden en een gezin gesticht. Hun (klein)kinderen zijn in België geboren en getogen. Ze dragen de '**dubbele cultuur**' uit. Die rijkdom is af te lezen van hun gezichten en blijkt ook uit hun familienamen die helaas nog steeds een nadeel blijken. Elk jaar maakt het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding (CGKR) de balans op: de nakomelingen van immigranten worden nog steeds gediscrimineerd op het gebied van **tewerkstelling, loon en huisvesting**.

Talrijke onderzoeken en studies in België hebben al aangetoond dat jongeren van buitenlandse origine



lijden onder talrijke vormen van discriminatie, die rechtstreeks of onrechtstreeks, invloed hebben op hun integratie op de arbeidsmarkt. Via workshops, ontmoetingen tussen professionals en migrantenjongeren kon het Centrum alleen maar bevestigen wat iedereen al weet: een hoofddoek dragen of een Arabisch klinkende naam doet deuren letterlijk dichtgaan. De betrokken jongeren zijn zich ten zeerste bewust van het probleem. Het gevoel van uitsluiting of zelfs nutloosheid blijft bij deze jongeren groeien. Het resultaat is sociale onthechting en het risico op isolatie en depressie.

OOK BIJ DE SCHOOLLOOPBAAN

De kwetsbare socio-economische situatie van de gezinnen afkomstig uit de immigratie, de moeilijkheden van gezinnen om hun kinderen te steunen bij hun studies (omwille van taal of verschillen), de niet altijd positieve omgeving (werkloosheid van de ouders, slechte reputatie van de wijken) kunnen jongeren al snel op het pad naar mislukking zetten. Jongeren 'kiezen' voor minder toekomstrijke richtingen of verlaten vroegtijdig de school.

Cijfermateriaal waarover we beschikken - hoewel niet recent - is toch alarmerend. "In 2001 volgden, in vergelijking met de Belgen, meer dan het dubbel van de mensen van Turkse of Marokkaanse afkomst slechts de lagere school (63,06% tegenover 30,52%). Er zijn bovendien vier keer minder mensen van

Turkse of Marokkaanse afkomst die middelbare school hebben gelopen (28,53% tegenover 6,12%)."¹ De studie van D. Jacobs en A. Rea (2009) toont aan dat de situatie van leerlingen met een migratieachtergrond in het onderwijs van de Franstalige gemeenschap bijzonder alarmerend is. Ongeacht het aspect waarop men zich richt, hebben leerlingen afkomstig uit de immigratie lagere scores dan de van oorsprong Belgische leerlingen. Dit geldt ook voor jongeren van de tweede generatie. De situatie is vooral zorgwekkend voor leerlingen met Turkse herkomst, gevolgd door de leerlingen uit de Maghreb-landen.

EEN 'ETNISCH GELAAGDE' ARBEIDSMARKT

De kwestie van de etnische gelaagdheid van de arbeidsmarkt is niet nieuw. Zo verklaarden A. Martens en L. Denolf in 1991 reeds "dat bepaalde etnische minderheden een lagere positie bekleden op de arbeidsmarkt (...) en dat er bovendien in het segment van de arbeidsmarkt dat wordt ingenomen door de etnische minderheden ook een hiërarchie bestaat tussen de verschillende nationale categorieën. We vermelden ze oplopend: de Marokkanen en de Turken, gevolgd door de inwoners van Zuid-Europa, de Italianen en uitein-

delijk de inwoners van de buurlanden en/of de Belgen." Toen al was er van gelijkheid sprake. Dit principe van de etnische gelaagdheid bevestigt dat de nationaliteiten 'onderaan' de piramide van de arbeidsmarkt beperkt zijn tot dezelfde segmenten. Dat ze terecht komen op een secundaire arbeidsmarkt met meer tijdelijke jobs. Deze theorie zou gepaard gaan met het proces van de generatiegebonden reproductie: de jongeren van buitenlandse herkomst bekleden niet automatisch een betere sociale positie dan hun ouders.

Daarnaast is er ook de studie van S. Feld naar buitenlandse werkrachten in België, uitgevoerd op basis van de volkstelling van 2001. Deze studie wijst duidelijk uit dat mensen met een Turkse, Congolese en Marokkaanse nationaliteit vaker in de werkloosheid terechtkomen met respectievelijk een cijfer van 59,80%, 56,80% en 54,75%. Voor België toont hij aan dat de jeugd (15-24 jaar) sterk lijdt onder de werkloosheid en dat die situatie nog opmerkelijker is bij jongeren van buitenlandse origine. Feld wijst in zijn studie ook op een grote tegenstelling tussen Belgen en buitenlanders, wat de sectoren van tewerkstelling betreft. De Belgische actieve bevolking vinden we voornamelijk terug in het openbaar bestuur (13%), de handel (12%) en de industrie maar de buitenlandse werknemers zien we veel meer in de industrie (24%), de bouw

(13%) en de handel (13%). Aan deze analyse per sector voegt S. Feld een andere toe, namelijk per beroep. Bepaalde sectoren zoals de gezondheid zijn ingenomen door zowel Belgen als buitenlanders maar ze oefenen er niet hetzelfde type beroep uit. De Belgische werknemers verrichten intellectueel werk en bekleden de beste posities. De meeste van deze ongelijkheden hebben ook betrekking op genaturaliseerde personen van buitenlandse herkomst.

NOG VEEL WERK VOOR DE BOEG!

De antidiscriminatiewet van 2007 is een onontbeerlijk hulpmiddel om uitsluiting en discriminatie aan te pakken. Maar in de praktijk blijft er nog heel wat werk voor de boeg. Als vakbond blijven we strijden tegen deze discriminatie op de arbeidsmarkt. Het gebrek aan kennis over 'de anderen', het gebrek aan sociale banden, de uitsluiting en uitbuiting van de arbeidswereld en de politieke en ideologische leemtes zijn immers een vruchtbare voedingsbodem voor extremisten. IJveren voor deelname aan de arbeidsmarkt van migranten en hun nakomelingen blijft dan ook een belangrijke en bijzondere uitdaging voor onze democratische maatschappij, en voor het ABVV.

¹ LEVEQUE, Katia, LODEWYCKX, Ina et VRANKEN, Jan (2006), "Depressie en veralgemeende angst bij allochtonen in België", Neuron 11 (5), pp. 179-185.





Te hoge loonkost oorzaak van crisis in de transportsector?

Verontrustend nieuws in het zopas verschenen "Rapport van de impact van de economische crisis, update 2014" van het ITLB (Instituut wegTransport & Logistiek België). De te hoge loonkost in de transportsector is volgens transportbedrijven namelijk de oorzaak van de crisis in de sector. Het ITLB is een vzw waarin zowel de overheid (Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer), als de transportfederaties (Febetra, TLV, UPTB) zetelen. De taken van het ITLB omvatten onder andere: de organisatie van ADR-examens, de uitgifte van de digitale tachograafkaarten voor chauffeurs (via www.digitach.be) en ook het maken van juridische en economische studies en enquêtes.

EVEN ERNSTIG BLIJVEN!

BTB vraagt zich ernstig af of de transporteurs weten wat ze zeggen? De uurlonen van de Belgische vrachtwagenchauffeurs zijn al bij de laagste in België. In andere sec-

toren zoals de bouw bijvoorbeeld liggen die een stuk hoger.

Lang voor de economische crisis startte een aantal Belgische transporteurs al met het inzetten van "nog lager loon"-chauffeurs uit landen van het voormalige Oostblok. Frank Moreels, federaal secretaris: "Dit deden ze om hun winst te verhogen, op de rug van de Belgische chauffeur die zijn werk verloor. En daar verziekten zij de hele sector mee. Want de transporteurs die dit niet doen, komen nu onder druk te staan! We mogen ook niet uit het oog verliezen dat de firma's die goedkopere chauffeurs inzetten, lak hebben aan verkeersveiligheid. Die chauffeurs kunnen maanden lang niet deftig rusten omdat ze moeten leven in hun vrachtwagencabine."

WAAR LIGT DE GRENS?

Wanneer arbeiders uit 'goedkopere' landen hier komen werken, en in mensonwaardige omstandigheden moeten verblijven, is de grens overschreden.

De transportkosten maken bovendien slechts een klein deel uit van de totale kost van bijvoorbeeld de flat screen TV of IKEA-sofa die wij kopen. Dit mogen we niet uit het oog verliezen!

DE LAAGSTE OF DE JUISTE PRIJS?

Heel wat transporteurs die er nog steeds heel bewust voor kiezen om met Belgische chauffeurs te werken, worden nu door hun opdrachtgevers onder druk gezet. Want die willen hun winstmarge verhogen, en dit op de kap van de vrachtwagenchauffeur. Frank Moreels: "Zij schrikken er niet voor terug om droog te zeggen: richt zoals uw concurrent ook maar een bedrijfje op in Bratislava."

STRIKTE TOEPASSING VAN DE RIJ- EN RUSTTIJDEN

Ze recent werd in België en in Nederland de regelgeving inzake rij- en rusttijden gewijzigd. Chauffeurs mogen hun verplichte lange



■ België kende in 2012 de op één na hoogste loonkost in de EU.

wekelijkse rust niet langer in de cabine nemen. Al jaren, lang voor de economische crisis begon, staan de parkings langs de autosnelwegen in de weekends vol met vrachtwagens met buitenlandse nummerplaten. Wel, in ieder van die vrachtwagens zit een uitgebuite chauffeur, in weinig benijdenswaardige omstandigheden, te 'rusten'. Wij vragen dan ook zeer strenge controles, waarbij de boetes niet door de chauffeurs maar wel door de transport-

firma's of hun opdrachtgevers moeten worden betaald.

De boete voor overtreding van nieuwe regels op lange rust bedraagt 1.800 euro, en bij niet-betaling mag niet verder gereden worden. Enkel door zeer strikte naleving van deze regels kan de sociale dumping in de transportsector een halt toegeroepen worden. Want pas als de transporteurs het in hun portemonnee zullen voelen, zal de laagste prijs niet langer de juiste prijs zijn!

Scheepvaart: zeg nee tegen pesterijen

Pesterijen en intimidatie op de werkvloer kunnen niet alleen ernstige gevolgen hebben voor de fysieke en emotionele gezondheid van werknemers. Denk maar aan afgenomen motivatie, stijgend absentisme en productiviteitsdaling.

Ze kunnen ook negatieve gevolgen hebben voor de bedrijven zelf, wat leidt tot een verslechtering van de werkomstandigheden met enorme organisatorische, economische en tevens mogelijke juridische gevolgen.

Aangezien bij maritieme beroepen de werkplaats tevens ook de woonplaats is van zeevaarders - voor de tijd dat hij of zij werkzaam is op het schip - kunnen de gevolgen van pesterijen hier nog ernstiger zijn.

De European Community Shipowners' Association (ECSA) en de European Transport Workers' Federation (ETF), zijn dan ook van mening dat intimidatie en pesterijen onaanvaardbaar zijn. Om die reden hebben ze hun krachten gebundeld.

Ze werkten voor rederijen en andere bedrijven actief in de scheepvaart, een leidraad uit ter voorkoming van intimidatie en pesterijen op de werkplek. Met de uitgewerkte hulpmiddelen hopen ze voor alle werknemers een pestvrije werkomgeving te creëren.

Alle belanghebbenden worden aan de hand van richtlijnen, een video en een werkboek, bewust gemaakt van diverse soorten pesterijen.

Ze worden ook aangespoord tot wederzijds respect door middel van na te volgen praktijkvoorbeelden.

De video is te bekijken via volgende link: http://www.youtube.be/sqA_JuE32cc

De richtlijnen en het werkboek kunnen in verschillende talen gedownload worden via: <http://www.itfglobal.org/etf/BullyingAndHarassment.cfm>

De Havenvakbonden waakzaam m.b.t. de wet Major

Ter gelegenheid van de 5de bijeenkomst tussen de Europese havenvakbonden aangesloten bij ETF en IDC, FEPORT (vertegenwoordigers havenbedrijven) en ESPO (Havenbesturen), die plaats had op 11 juni in Brussel en kaderde binnen de Europese sociale dialoog, heeft Marc LORIDAN (Federaal Secretaris Havens BTB) namens de Belgische Havens een vermanende vinger uitgestoken naar de betrokken instanties. Hierna volgt de tekst van de door hem afgelegde verklaring.

"VERKLARING NAMENS DE BELGISCHE HAVENVAKBONDEN:

Overeenkomstig de artikelen 151 en 154 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, was de Europese Commissie bereid een sociale dialoog voor Havens op Europees niveau te faciliteren door technische en administratieve ondersteuning te verlenen. Als havenvakbonden hebben we na lange discussie onderling besloten om via onze Europese organisaties ETF en IDC deel te nemen aan deze sociale dialoog. Ondertussen hebben we vandaag reeds de 5de bijeenkomst als havenvakbonden, samen met FEPORT en ESPO met als doel overeenkomsten te bekomen over vooraf afgesproken thema's.

Op 28 maart jl. ontving de Belgische regering een schrijven vanwege de Europese Commissie (E.C.), ondertekend door de heer Siim KALLAS, over een

mogelijke inbreukprocedure betreffende de organisatie van de havenarbeid in België.

België heeft ondertussen een verlenging van de antwoordtermijn verkregen tot 31 juli 2014. Indien het antwoord van de Belgische regering op deze ingebrekestelling volgens de E.C. onvoldoende zou zijn, dreigt deze E.C. België door te verwijzen naar het Hof van Justitie in Luxemburg. Het is een procedure die onze Spaanse collega's reeds te verduren kregen. Door deze eenzijdige initiatieven vanwege de Commissie, vrees ik dat het mogelijk succes van dergelijke sociale dialoog bij voorbaat bemoeilijkt wordt.

Ik hoop u hierbij geen tekening te maken dat deze stelling vanwege de E.C. voor veel ongerustheid en commotie zorgt onder onze Belgische havenarbeiders.

Vanwege mijn organisatie BTB, alsook namens de 2 andere havenvakbonden, die hier vandaag niet aanwezig konden zijn, vraag ik mij af hoe de E.C. het rijmt om langs de ene kant een Europese sociale dialoog binnen de havens te steunen, en langs de andere kant dreigingen uit om enkele deelnemers aan deze dialoog voor de rechter te brengen, met als doel een reeds enkele decennia lang goed functionerend systeem af te breken.

Hierbij wens ik u mede te delen dat wij vanwege de Belgische deelnemers de komende maanden de verdere stappen van de E.C. van nabij zullen opvolgen en onze conclusie zullen trekken over het eventueel verderzetten van deze door de EU-Commissie gesubsidieerde dialoog."

MOTO TOUR
6 SEPTEMBER 2014

VERTREK OM 10 UUR VANUIT 3 VERSCHILLENDE PUNTEN

- NAMUR (INTERREGIONALE WALLONNE, RUE DE NAMUR 47, BEEZ)
- TOURNAI (CAFÉ L'IMPÉRATRICE, RUE DES MAUX 12B, TOURNAI)
- ANTWERPEN (BTB, PAARDENMARKT 66, ANTWERPEN)

AANKOMST VANAF 14U30 IN HET BREMBERG CENTRUM (BREMBERG 1, HAASRODE)

VANAF 15U START DE BBQ EN WORDT U GETRAKTEERD OP EEN GEWELDIG OPTREDEN VAN 'SOMETHING TO SAY'

TOMBOLA MET MOOIE PRIJZEN !

INSCHRIJVEN TEGEN TEN LAATSTE 1/9/2014 VIA:
MOTOTOUR@BTB-ABVV.BE

DEELNAME : 15 EURO (DUO'S 25 EURO)
PATCH-ONTBIJT-WELKOMSTDRANK-BBQ-ANIMATIE INBEGREPEN



DE OPBRENGST GAAT NAAR HET KENIA PROJECT



STANDPUNT

Energiekost zet bedrijven buitenspel

Terwijl het land nog in een WK-roes leeft, proberen de politici tussen de wedstrijden door op alle niveaus regeringen op de been te krijgen. Zoals in het voetbal kan ook op het politiek vlak (op het moment dat we dit edito schrijven) de bal nog alle kanten op. Wat de uitkomst ook mag zijn, het zal een regering worden die de klemtoon zal leggen op het socio-economische. En die focus is alvast goed. Alleen zal de insteek en het resultaat voor de werknemers een wereld van verschil zijn.

Onze industrie moet competitief zijn. Daar is niets mis mee. Ook de werknemers in dit land hebben voordeel aan sterke bedrijven. Maar sommigen focussen maar al te gemakkelijk op loonkost en anderen op indexsprongen. Alsof de werknemers in dit land schuldig zijn aan het verlies aan competitiviteit van de Belgische industrie. Het zijn niet de Belgische werknemers die verantwoordelijk zijn voor het gebrek aan innovatie in onze bedrijven. Het zijn niet de werknemers die het beleid in de bedrijven bepalen, die te weinig investeren in opleiding,

Zelfs als het op kosten aankomt, heeft onze industrie heel wat andere katten te geselen dan alleen maar de zogezegde loonkost. Nyrstar heeft een zinkfabriek in Balen en eentje in Bundel in Nederland, amper dertig kilometer verder. Maar die dertig kilometer betekenen een verschil van miljoenen euro's. Niet door de loonkosten, maar door de energiefactuur. Beide fabrieken hebben een identieke capaciteit, maar het verschil in elektriciteitskosten bedraagt 8 miljoen euro per jaar. Het verschil met de Duitse fabrieken is nog groter en loopt op tot 13 à 14 miljoen euro per jaar.

Wat geldt voor Nyrstar, geldt vanzelfsprekend voor de ganse industrie. Volgens een studie van Deloitte betalen grote industriële bedrijven in België gemiddeld 9 tot 47 procent meer voor hun aangekochte elektriciteit dan in de buurlanden. Zelfs als we de patronale cijfers inzake loonkost zouden moeten geloven (en daar is geen reden toe), dan swingen de energieverschillen met onze buurlanden echt de pan uit. De energiefactuur bij een bedrijf als Total vertegenwoordigt maar liefst 50 procent van de totale kosten, méér dus dan de loonkosten (25 procent).

Misschien kunnen we de loonnorm beter laten voor wat hij is, vrije onderhandelingen in ere herstellen en een energienorm installeren? Want inhaalmanoeuvres en compensaties geven anders alleen maar aanleiding tot gelijkaardige ingrepen door de regeringen van onze buurlanden. En we moeten ook niet dezelfde weg op als Duitsland waar de consumenten door middel van hogere energieprijzen de goedkopere energie van de bedrijven financieren.

Een WK voetbal maakt heel wat energie los. Misschien kunnen de politici die aanwenden om iets te doen aan de kost ervan?!



Herwig Jorissen
Voorzitter

Jongeren IndustriALL European Trade Union aan het woord

Op dinsdag 17 juni kwam de Jongerencommissie van IndustriALL European Trade Union samen in Brussel in het gebouw van het Europees Vakverbond. IndustriALL European Trade Union is de Europese vakbondsfederatie waartoe ook ABVV-Metaal behoort. Aanwezig waren vertegenwoordigers van de Oostenrijkse Industriebond Pro-Ge, de Duitse Chemiebond IGBCE, de Zweedse metaalbond IF Metall, de Noorse Industriebond Fellesforbundet, het Roemeense FNS Solidaritatea Metal, de Franse Force Ouvrière – Métaux en ABVV-Metaal.

Sascha Ernszt, van Pro-Ge en voorzitter van de IndustriALL Youth opende de vergadering en heette iedereen welkom. Na een kleine voorstellingsronde besprak de voorzitter de laatste vergadering van de executieve van IndustriALL. Op de agenda van de executieve stond het TTIP-akkoord, de Europese verkiezingen en de jongerenwerkloosheid.

TTIP-AKKOORD

De Europese Unie (EU) en de Verenigde Staten (VS) zijn in onderhandeling over een handelsovereenkomst. Deze overeenkomst heet ook wel Transatlantic Trade & Investment Partnership (TTIP). Het TTIP-akkoord zou jaar na jaar een extra groei van 0,5 procent van het BBP opleveren, oftewel 545 euro extra beschikbaar inkomen per modaal gezin, en zou enkele honderdduizenden jobs creëren. Ngo's en vakbonden staan kritisch tegenover een mogelijk akkoord met de VS. Zij vrezen import van genetisch gemanipuleerde organismen, hormonen vlees en met chloor behandelde kippen. Verder zou het TTIP de arbeidswetgeving uithollen en ligt de *investor-to-state-dispute-settlement* (ISDS) moeilijk. Onder ISDS kunnen buitenlandse multinationals voor schim-

mige arbitragetribunalen zeer hoge claims tegen overheden indienen wanneer ze menen dat wet- of regelgeving hun verwachte winsten ondermijnt.

VERKIEZINGEN 2014

Het tweede agendapunt van de IndustriALL Jongerencommissie was de toestand in de diverse landen na de Europese verkiezingen van mei 2014. Positief in Roemenië is de verkiezingsoverwinning van de sociaaldemocraten. Negatief is dat de Europese Commissie en het Internationaal Monetair Fonds sinds 2010 nationale interprofessionele akkoorden verbieden en dat vakbonden enkel nog bedrijfsakkoorden kunnen afsluiten met werkgevers op voorwaarde dat 51 procent van de werknemers aangesloten is bij een vakbond. In Duitsland zijn de christendemocraten van de CDU-CSU de grootste, ook al verliezen zij stemmen. De sociaaldemocraten van de SPD doen het 6 procent beter dan in 2013. Negatief is het succes voor de rechts-conservatieve Alternatieve für Deutschland (Alternatief voor Duitsland). Bovendien telt de Duitse delegatie in het Europees parlement één nazi van de NPD. In Zweden leunt de metaalbond IF Metall bij de sociaaldemocrati-

sche SAP. De huidige voorzitter van SAP was ooit voorzitter van IF Metall. Links heeft de Europese verkiezingen gewonnen in Zweden. Waarschijnlijk winnen zij ook de nationale verkiezingen in september 2014. In Oostenrijk hebben de traditionele partijen, met name de christendemocratische OEPV en sociaaldemocratische SPOE de verkiezingen verloren. Een nieuwkomer, het liberale NEOS, heeft sterk gescoord. Sascha Ernszt was kandidaat voor de SPOE. Barbara Dautin van FO Métaux lichtte de resultaten in Frankrijk toe en Tom Kumpen van ABVV-Metaal besprak de uitslagen in Vlaanderen. IndustriALL Youth plant voor september 2014 een conferentie in Luxemburg. Enerzijds willen ze de huidige situatie kennen van de jongeren in de diverse EU-landen en anderzijds ervaringen en voorbeelden ter bestrijding van de jongerenwerkloosheid uitwisselen.

JONGERENWERKLOOSHEID = TOPPRIORITEIT

Ten slotte kwam de campagne van de verschillende jongerenfederaties van het EVV ter sprake. Zes jongerencommissies van Europese vakbondsfederatie vinden dat zij genoeg geleden hebben onder de crisis en willen zelf hun toekomst bepalen. Zij vragen dat de Europese Commissie en de werkgevers een topprioriteit maken van de jongerenwerkloosheid.

Het initiatief wordt ondersteund door de European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW), de EFFAT, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions, de EPSU (European Federation of Public Service Unions), de transportbond ETF, IndustriALL European Trade Union en de bedienendenfederatie, UNI Europa.

Meer informatie vind je op de website: <http://www.back2ourfuture.org>

Technobattle 2014

Dinsdag 27 mei vond de tweede editie van de INOM Technobattle plaats. Het ging niet om een techno danceparty, maar om een finaal gevecht tussen de laureaten van de provinciale Geïntegreerde Eindproeven (GIP) in het technisch en beroepsonderwijs (Gips4Vips – Antwerpen, Brabant GIPT – Vlaams-Brabant en Brussel, GP Metal Awards – West-Vlaanderen, Peter Heller Award – Limburg en Technologica – Oost-Vlaanderen). In de vijf Vlaamse provincies hebben deze leerlingen uit de richtingen 'mechanica-elektriciteit', 'koeling en warmte' en 'auto' hun technische vaardigheden tentoongespreid met als ultieme doel een selectie voor de INOM Technobattle.

INOM, dat is het paritair opleidingsfonds van de metaalsector. In samenwerking met de sociale partners promoot INOM het technisch en beroepsonderwijs. "We willen technische beroepen in de kijker zetten, technische beroepen valoriseren in onze samenleving en vooral jongeren er warm voor maken", aldus Ingrid Vossen, coördinatrice INOM. Hoe kan dat beter dan met een wedstrijd in de sfeer van de leefwereld van de jongeren?

Uit elke provincie stootten drie scholen door tot de grote finale. Elkeen vaardigde een ploeg van vier leerlingen af om hun kleuren te verdedigen. Onder elkaar maakten zij uit wie de titel 'Technotoppers van 2014' mag dragen. Uitdagende proeven waarbij hele motorblokken uit en terug ineen moesten

worden gegeven, drones die door de lucht dienden te klieven, ontstekingen die waterflessen lieten ontploffen,... werden met een verbluffend gemak tot een goed einde gebracht. Niet alleen hun praktische vaardigheden werden op de proef gesteld. Tijdens de battles dienden de leerlingen ook een vragenlijst oplossen om alzo hun theoretische kennis te bewijzen.

Onder de luide aanmoedigingen van hun klasgenoten en aangevuurd door de MC Clara Cleymans hebben de deelnemers er een ware promotiecampagne voor het technisch en beroepsonderwijs van gemaakt.

De winnaars, Gito Overijse, zullen hun titel van Technotopper 2014 ongetwijfeld met fierheid dragen. Als kers op de

taart worden ze over enkele weken getrakteerd op een rondleiding in het onderzoekscentrum van ESA door de peter van de Technobattle, Frank De Winne.

Ook Georges De Batselier, ondervoorzitter ABVV-Metaal, onderstreept het belang van de Technobattle: "Onze (metaal)industrie heeft heel wat klappen gekregen. Maar ze is en blijft het fundament van onze welvaart. Daarom hebben we ook jongeren nodig die kiezen voor technische beroepen. Het technisch onderwijs heeft bij vele mensen nog altijd een minder goede naam. Initiatieven als de Technobattle zijn daarom zeer belangrijk. Maar er moeten ook structurele oplossingen komen. Omwille van politiek getouwtrek is de vorige Vlaamse regering daar niet in geslaagd. Het begin van een hervorming staat nu wel op papier, hopelijk heeft de volgende Vlaamse regering ook de moed om deze uit te voeren."

Technobattle wil jongeren tonen dat er geweldig mooie uitdagingen liggen voor wie uit een technische richting komt. Voor de tweede keer op rij zijn ze daar meer dan in geslaagd.

■ PENSIOENEN

Eindrapport van de Commissie voor de pensioenhervorming 2020-2040

Op 15 april 2013 stelden de minister van Pensioenen, Alexander De Croo, en de minister van Middenstand, KMO's, Zelfstandigen en Landbouw, Sabine Laruelle, een 'Commissie voor de pensioenhervorming 2020-2040' in met de vraag pistes voor een pensioenhervorming te bestuderen. De commissie is samengesteld uit 12 onafhankelijke deskundigen, waaronder enkele hoge ambtenaren en hoogleraren (zoals Bea Cantillon en Frank Vandenbroucke, zelf voormalig minister van Pensioenen en voorstander van de actieve welvaartsstaat.)

Op 16 juni stelde deze commissie haar eindrapport voor. Haar opdracht bestond erin eventuele hervormingen te onderzoeken om de sociale en financiële houdbaarheid van onze pensioenstelsels te verzekeren, zowel op middellange als op lange termijn. Het rapport stelt dan ook een aantal specifieke hervormingsscenario's voor. De commissie wijst er terecht op dat het pensioenstelsel een maatschappelijk contract is dat iedereen, jong en minder jong, actief of gepensioneerd, bepaalde richtpunten moet aanreiken. De aanwijzingen die de commissie aanreikt

zijn niet definitief, het zijn concrete voorstellen bedoeld om een maatschappelijk debat met alle betrokken partijen aan te zwengelen. Daarna is het aan de meerderheid in het nieuw verkozen parlement om duidelijke beslissingen te nemen in het belang van de sociale en financiële houdbaarheid van de Belgische pensioenstelsels.

Het hoeft niet meer gezegd: het debat is nu al op gang gebracht, het eindrapport wordt nu al betwist ... Dit rapport komt er bovendien op een heel belangrijk moment, namelijk vlak voor

een nieuwe legislatuur, bij de vorming van een nieuwe regering. Een eventuele centrumrechtse regering zou wel eens de opties kunnen uitvoeren die de commissie voorstaat, maar die de linkerzijde niet zinnen, waaronder de loopbaanverlenging en neerwaartse harmonisering van het ambtenarenpensioen.

Het eindrapport van de Commissie voor de pensioenhervorming 2020-2040 kan geraadpleegd worden op www.pension2040.belgium.be



■ DE STUDIECOMMISSIE VOOR DE VERGRIJZING

Een alarmisme dat van slechte smaak getuigt

Over de kostprijs voor de vergrijzing hebben alle jaarrapporten van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (SCvV) altijd voorspellingen op lange termijn uitgevoerd aan de hand van diverse hypothesen m.b.t. de evolutie van de werkgelegenheid, de productiviteit en de demografie. Bij ongewijzigd beleid komen die voorspellingen elk jaar weer tot alarmerende, om niet te zeggen alarmistische, vaststellingen.

Volgens de SCvV zal de kostprijs voor de vergrijzing (pensioenen = gezondheidszorg) blijven stijgen en in 2060 een bijkomende jaarlijkse uitgave van 5,4% van het BBP bereiken (waarvan 1/3 voor de gezondheidszorg). Wat, gemeten naar het BBP van vandaag, neerkomt op een bedrag van zo'n 20 miljard.

Natuurlijk zijn voorspellingen voor 2060 waard wat ze waard zijn, ze houden geen rekening met nieuwe financieringsbronnen. Ze houden wel rekening met de evolutie van de gezondheidszorguitgaven. Deze hebben een eigen dynamiek, die ongetwijfeld verband houdt met de leeftijd maar ook met de evolutie van de medische technologie en met de organisatie van het gezondheidsstelsel. Maar wat er ook van zij, ook hier hangt een kostprijs aan vast.

Het resultaat is er anders wel: die alarmerende (alarmistische) vooruitzichten zijn koren op de molen van diegenen die ons langer willen doen werken. Niet uit sadisme maar omdat ze van mening zijn dat de vergrijzing al genoeg kost, en dat ze niet nog meer willen betalen (bijvoorbeeld via sociale bijdragen). Er is niet alleen de directe kostprijs. Ook al zeggen ze dit niet openlijk maar, werkgevers zijn ervoor beducht dat de vergrijzing (een vermindering van de actieve bevolking) een daling van het aantal beschikbare arbeids-

krachten zal teweegbrengen, wat dan een loonsverhoging kan veroorzaken – volgens hen niet goed voor de competitiviteit (en de winstmarge)...

Maatregelen bij de vleet

Sinds 2005 werden er al maatregelen genomen met het Generatiepact en onder de uittredende regering, om mensen langer aan de slag te houden:

- beperkte toegang tot het brugpensioen (SWT) door de loopbaanvoorwaarden te verstrengen;
- geleidelijke afbouw van het brugpensioen op 58 jaar;
- optrekken tot 55 jaar (i.p.v. 52) van de leeftijd die recht geeft op brugpensioen bij herstructurering of onderneming in moeilijkheden;
- beperkte toegang tot vervroegd pensioen op 60 jaar via een versterking van de loopbaanvoorwaarde (42 jaar op 60 jaar, 41 op 61 jaar, 40 op 62 jaar);
- berekening van het ambtenarenpensioen op de laatste 10 loopbaanjaren i.p.v. de laatste 5;
- beperken van het eindeloopbaan-tijdscrediet;
- gelijkstelling vóór 60 jaar aan de hand van het minimum referteloon;
- hervorming van de pensioenbonus (die minder voordelig werd);
- uitbreiding van de verplichte beschikbaarheid tot oudere werklozen ...

In zijn jaarrapport 2012 heeft de SCvV aangetoond dat deze maatregelen uiteindelijk niet uitmonden in een daling van de kostprijs voor de vergrijzing tegen het jaar 2060. Een langere loopbaan betekent immers een hoger pensioen; hogere uitgaven voor werkloosheid en invaliditeit want leeftijd en werk of leeftijd en gezondheid gaan niet altijd goed samen. De beroepsloopbaan verlengen dient tot niet veel meer dan een legertje werklozen in stand houden en op die manier druk uitoefenen op de lonen.

De conclusie ligt dan ook voor de hand: een pensioenhervorming die moet beantwoorden aan de 'financiële houdbaarheid op lange termijn' en daarbij ook nog eens stellen dat er niet gepraat wordt over eventuele bijkomende inkomsten, zorgt voor bitter weinig discussiemogelijkheden. Het debat beperkt zich dan tot uitzoeken hoe de uitgaven verminderd kunnen worden, terwijl het aantal gepensioneerden zal toenemen (ten minste toch tot het uitdoven van de naoorlogse babyboom, d.w.z. tegen 2040).

De keuzemogelijkheden zijn in dat geval beperkt: langer werken, pensioenbedrag verlagen (de pijlen worden allereerst afgeschoten op het ambtenarenpensioen dat voordeliger is dan in de privé) en werknemers zelf doen bijdragen aan hun toekomstig pensioen via kapitalisatiestelsels.

Nochtans bestaan er andere mogelijkheden ...

■ HET PUNTENSYSTEEM VAN DE 'EXPERTS'

Accordeonpensioenen

De voorstellen van de experts omvatten in essentie een 'punten'-systeem dat zou moeten zorgen voor transparante, zekere, billijke en uiteraard financieel duurzame pensioenen op lange termijn. Alleen kunnen de punten variëren en het uiterst ingewikkelde systeem biedt geen enkele transparantie noch zekerheid betreffende het toekomstige pensioenbedrag. Wat wel zeker is in de voorstellen, is dat de loopbanen langer of zelfs uitrekbaar worden om hetzelfde pensioenniveau te halen. De pensioenen in de openbare sector zouden naar beneden toe worden herzien. Ook spreekt de commissie zich uit voor de aanvullende pensioenen per kapitalisatie.

Bij het indienen van hun voorstellen, wandelden de experts op eieren en gebruikten ze een overvloed aan retorische wendingen. Ze spreken van maatschappelijk debat en sociaal contract, solidariteit tussen generaties en tussen werkenden en niet-werkenden, van het garanderen van een waardig levensniveau voor gepensioneerden.

Ons pensioenstelsel werd door hen beoordeeld volgens vier criteria:

- de sociale prestaties van het stelsel
- de financiële haalbaarheid
- coherentie en transparantie
- openbare legitimiteit

Maar op de vraag naar **het waarom** van de hervorming, beperkt het rapport zich tot de financiële haalbaarheid van het stelsel. De andere criteria hebben eerder betrekking op het kader dat de basis vormt van de voorstellen van de experts, zonder dat de doelstellingen daarom worden gehaald: de voorstellen van de commissie zijn minstens even ondoorzichtig als het stelsel nu is.

Basisprincipes

Het niveau van de pensioenen

- het niveau van de pensioenen zou behouden blijven, maar door een verlening van de loopbanen;
- indien de drie stelsels worden gehandhaafd (loontrekkenden,

ambtenaren, zelfstandigen), zouden de loopbaanvoorwaarden worden gestandaardiseerd en zou het pensioen worden berekend op de lonen van de hele loopbaan, wat inhoudt dat de pensioenen in de openbare sector naar beneden toe zouden worden afgestemd op het stelsel van de loontrekkenden;

- de andere stelsels van vervroegde uitdiensttreding zouden worden vergrendeld;
- wie ervoor kiest vroeger uit te stappen, zou dat nog kunnen onder bepaalde leeftijds- en loopbaanvoorwaarden, maar zou hierdoor aan pensioen moeten inboeten (dus nog meer dan nu al het geval is);
- er zou rekening worden gehouden met de zwaarte van het werk en een lagere levensverwachting;
- de effectief gewerkte jaren zouden beter worden vergoed, wat beperkingen met zich meebrengt van de gelijkgestelde periodes (ofwel het bedrag, ofwel de erkenning);
- op termijn zou het gezinsbedrag verdwijnen om te komen tot een individualisering van de rechten.

Al die principes maken deel uit van het puntensysteem zoals voorgesteld door de commissie.



© istockphoto.com

Goede en slechte punten

Was je even ingedommeld, dan is het nu tijd om wakker te worden: het voorgestelde puntensysteem is immers uiterst ingewikkeld. Het zou z gezegd transparant zijn en het pensioenbedrag veilig stellen, maar het voldoet aan geen van beide voorwaarden...

Vandaag is één jaar werk = 1/45ste van het pensioen (waarvan het bedrag per gewerkt jaar berekend wordt op basis van 60% van het loon van het jaar in kwestie). Ondanks de herwaarderingscoëfficiënten stellen de lonen van het begin van de loopbaan niet veel voor.

Voor de commissie moet voor elk voltijds gewerkt jaar een punt worden toegekend op basis van het gemiddelde loon. Heb je meer verdiend, dan wordt het punt verhoogd. Heb je minder verdiend, dan zal het punt minder waard zijn zodat er overeenstemming is tussen het pensioenbedrag en het uitbetaalde loon. Maar aangezien de link wordt gelegd met het gemiddelde loon, wordt rekening gehouden met de algemene loonevolutie en niet enkel met het eigen loon. Een soort van automatische welvaarts koppeling zoals bepaald in de wet Namèche van 1973 voor loontrekkenden (wet die al snel sneuvelde) of het perequatiestelsel van de openbare pensioenen. De commissie voegt eraan toe dat dit herwaarderingsstelsel de algemene pensioenuitgaven niet mag opdrijven(?)...

Zo worden ook meer punten toegekend als je je loopbaan verlengt, om de moedigen te belonen (zoals de pensioenbonus vandaag). Hetzelfde geldt voor werknemers met een zwaar beroep, om de kortere levensverwachting te compenseren. Het punt zal daarentegen wor-

den verminderd voor periodes van gelijkgestelde inactiviteit (die meetelt voor de berekening van de loopbaan).

Is een punt wel een punt?

Elk punt zal worden omgezet in geld op het ogenblik van het pensioen. Hoeveel zal dat punt waard zijn? Hier wordt het lastig: de waarde van het punt zal elk jaar worden bepaald voor de nieuwe gepensioneerden. De gepensioneerde verwerft deze waarde voor de rest van zijn leven, maar de waarde van het punt zal van jaar tot jaar kunnen variëren voor elke nieuwe groep van gepensioneerden. De commissie verduidelijkt dat het stelsel "geen enkele absolute zekerheid biedt aan de toekomstige gepensioneerden, maar wel een voorwaardelijke zekerheid...", des te meer voorwaardelijk doordat de waarde van het punt op basis van verschillende criteria kan worden herzien.

De waarde van het punt zou ook gelinkt worden aan een "referentieloopbaan", die zou kunnen evolueren naargelang de economische en demografische context. Dit is een aanpassingsvariabele. De referentieloopbaan zou op die manier langer kunnen worden naargelang de levensverwachting of economische crisissen. Wie een volledig pensioen wil, zal altijd zijn loopbaan kunnen verlengen tot boven de huidige 45 jaar... Wie op een bepaalde leeftijd wil vertrekken (maar te vroeg volgens de referentieloopbaan) zou dan een 'actuariële' correctie naar beneden toe ondergaan. De 'normale' pensioenleeftijd zou daarbij worden bepaald door de referentieloopbaan.

De commissie stelt echter al voor de wettelijke pensioenleeftijd op te trekken tot 66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030, met een proportionele optrekking van de minimumleef-

Welke financiering?

De deskundigencommissie geeft toe dat het niet volstaat deze voorstellen toe te passen als ook de werkgelegenheidsgraad niet wordt opgevoerd en als we niet proberen de financieringsgrondslag van de sociale zekerheid te verbreden. De commissie brengt schoorvoetend de mogelijkheid van nieuwe inkomsten ter sprake (met name op het vermogen). Maar ze zet ook vol in op de aanvullende pensioenen via kapitalisatie. Het rapport stelt de invoering van een 'eerste pijler bis' voor, d.w.z. een wettelijk stelsel van aanvullend pensioen per kapitalisatie, ter aanvulling van het repartitiestelsel, te beginnen bij de nieuwe contractuele medewerkers van de openbare dienst.

De commissie stelt voor de aanvullende pensioenen van de tweede pijler in de privé-sector te veralgemenen en verplicht te maken, door een deel van de reële loonsverhogingen te gebruiken voor het storten van bijdragen in de (idealiter sectorale) pensioenplannen, om zo te komen tot een bijdrageniveau van 3% in elke sector.

Je kan niet meteen zeggen dat hier een maatschappijkeuze wordt gemaakt, zoals de commissie suggereert door misbruik te maken van de term 'sociaal contract'. Want de echte maatschappijkeuze heeft te maken met het aandeel van de rijkdommen van het land dat men wil besteden aan de financiering van de pensioenen. De pensioenuitgaven zijn bepaald in een enveloppe, waarbij de pensioenbedragen jaar na jaar automatisch zouden worden aangepast op basis van begrotingscriteria.

Maar Michel Jadot, voormalig voorzitter van de Nationale Pensioenconferentie en huidig voorzitter van de socialistische mutualiteiten, wees er terecht op (in Le Soir) dat de sociale zekerheidskassen op oneigenlijke manier worden gebruikt als economisch beleidsinstrument. Volgens de laatste sociaal-economische barometer van het ABVV wordt elk jaar een bedrag van meer dan 9 miljard euro overgeheveld van de begroting van de sociale zekerheid naar de ondernemingen, ter ondersteuning van de werkgelegenheid. Als de sociale zekerheid zich enkel over haar eigen zaken zou bekommeren, zouden we met een gerust gemoed de toekomst van de pensioenen tegen 2060 tegemoet kunnen zien.

En dan spreken we nog niet eens over een belastinghervorming die de financieringsgrondslag van de sociale zekerheid zou kunnen verbreden door andere inkomsten dan die uit arbeid te doen bijdragen.

tijd voor vervroegd pensioen (dus 62 jaar in 2030).

De experts blijken in de eerste plaats boekhoudkundige experts te zijn wiens eerste zorg het is de pensioenuitgaven binnen de perken te houden. Maar wat transparantie en zekerheid betreft, zijn we heel ver van huis. Gepensioneerden in de toekomst zullen geen flauw idee hebben van het pensioenbedrag dat ze zullen krijgen. De commissie geeft grif toe dat ze een verankering wou tussen het inkomen van werkenden en dat van gepensioneerden, maar dat dit "geen onvoorwaardelijke verankering is..."

VOORSTELLEN VAN HET ABVV

Alle pensioenen + 25%

Als onze pensioenen van morgen een zorg zijn, dan zijn die van vandaag dat evenzeer... voor de huidige gepensioneerden. Het minimumpensioen bedraagt bruto 1.123 euro voor een alleenstaande en 1.404 euro voor een gezin, maar als rekening gehouden wordt met de onvolledige loopbanen bedraagt het gemiddeld pensioen voor mannen bruto 823 euro (alleenstaande) en 836 euro (gehuwd) en voor vrouwen 688 euro! De pensioenen verhogen is dus zeker geen luxe!

Wat vraagt het ABVV?

- dat alle pensioenen met 25% verhoogd worden door ze te berekenen op 75% van het referteloon (in plaats van 60% nu). Dit zou 2,5 miljard per jaar kosten.
- dat het minimumpensioen opgetrokken wordt tot het niveau van het minimumloon van 1.500 euro per maand (ev. in twee stappen);
- dat de loongrens (momenteel 52.761 euro bruto per jaar) minstens opgetrokken wordt tot op het niveau van de zelfstandigen (55.405 euro), om het pensioen dicht bij het laatste loon te laten aansluiten.

Is dat betaalbaar?

Deze hervormingen zouden 3,5 miljard per jaar kosten. Is dat haalbaar? En houdbaar op lange termijn? Voor de korte termijn schuift het ABVV verscheidene pistes naar voren.

- **Meer middelen voor de sociale zekerheid**
 - door creatie van jobs (beleid van relance en investeringen in de lokale economie en strategische sectoren, de bijdrageverminderingen/fiscale cadeaus aan werkgevers onder voorwaarden toekennen, gebruik van de reserves uit de 2de pijler om lokale jobs te scheppen, collectieve arbeidsduurvermindering...);
 - door loonsverhoging (einde van de loonbevriezing);
 - door verhoging van de sociale zekerheidsbijdragen.
- **Een beperktere toepassing van de fiscale aftrek derde pijler** die volledig afgebouwd wordt tegelijkertijd met de verbetering van het wettelijk pensioen: 700 miljoen euro. Een wettelijk pensioen dat met 25% verhoogd wordt, is interessanter dan wat je met een 3de pensioenpijler (een aanvullend pensioen dat je zelf individueel spaart) kan opbrengen. Voor een gemiddeld pensioen zou deze maatregel neerkomen op een voordeel van 205 euro bruto per maand, d.w.z. 2.460 euro bruto per jaar voor de hele duurtijd van het pensioen, terwijl het fiscaal voordeel voor de 3e pijler maximaal 282 euro netto per jaar bedraagt.
- **Heffing op inkomsten uit kapitaal en in het algemeen een sterkere bijdrage van inkomsten andere dan loon.**

En in de toekomst?

In onze sociaaleconomische barometer tonen wij aan dat de staat arm is, maar België rijk. 20% van de bevolking beschikt over 60% van alle rijkdom. Belastingontduiking en 'ondergrondse economie' zijn goed voor 10 - 20 miljard inkomsten per jaar die de staat nu misloopt. De laatste twee operaties van fiscale amnestie brachten 1,9 miljard op. De beleggingen van Belgische bedrijven in belastingparadijzen worden geraamd op 104 miljard...

Een belastinghervorming waarbij de belastingen verschuiven van arbeid naar kapitaal & eigendom zou voor de nodige middelen kunnen zorgen, zonder de belastingen te verhogen. Een rechtvaardiger personenbelasting zou de fiscale rechtvaardigheid verhogen en ook de inkomsten van de staat die zwaar geleden hebben onder de opeenvolgende belastinghervormingen die steeds weer de hoge inkomens ten goede kwamen.

STANDPUNT

Niemand mag uit de boot vallen

Langer werken, voor minder koopkracht, met minder bescherming als je je werk verliest. Daar komen de plannen van de politieke rechterzijde op neer. Zij wil de aanslepende economische crisis te lijf gaan door harder te snoeien en te besparen. Het ene recept is al wat nijdiger dan het andere, sommigen willen een indexsprong, anderen bepleiten de afschaffing van de automatische loonindexering, de brugpensioenen moeten verdwijnen, de pensioenleeftijd moet omhoog, werkloosheidsuitkeringen moeten beperkt worden in de tijd, een maatregel die vooral jongeren en vrouwen zal treffen.

Nu de rechtse partijen versterkt uit de verkiezingen zijn gekomen hebben ze een dikke vinger in de pap bij de vorming van een nieuwe regering, en dus laten ze steeds luider horen waar ze naartoe willen. De sloophamer wordt klaar gehouden. Als de rechtse nationalistenvan de N-VA en de liberalen de toon zetten in de volgende bewindsploeg dreigen er grote afbraakwerken. In plaats van de solidariteit waar ons sociaal stelsel voor dient, wordt het elk voor zich.

We zullen dat uiteraard niet dulden. Onze vakbond zal in het verweer gaan als sociale voorzieningen in gevaar worden gebracht.

Er is trouwens meer aan de hand. Ons hele sociaal overlegmodel wordt door rechts op de helling gezet. Interprofessionele loonakkoorden zouden plaats moeten maken voor sectorale loonakkoorden. All-inakkoorden zegt N-VA er nog bij, waardoor werknemers de kosten moeten betalen van onverwachte indexstijgingen. En op aanbeveling van Europa wordt er ook gesproken over een opting-out, waardoor bedrijven zelfs die akkoorden naast zich neer kunnen leggen. Er wordt met andere woorden op aangestuurd dat interprofessionele overeenkomsten tussen werknemers en werkgevers hun belang verliezen, dat we wegschuiven naar het sectorale niveau, en van het sectorale niveau naar de bedrijven.

De bedoeling is duidelijk. Het collectief sociaal overleg en de collectieve arbeidsvoorwaarden moeten ontmanteld worden. Er is geen betere manier denkbaar om de crisis op de werknemers af te wentelen. Zonder algemeen geldende afspraken kunnen zij veel makkelijker geïsoleerd worden. Werknemers uit zwakke sectoren vallen uit de interprofessionele boot. Werknemers uit kleine of zwakke bedrijven vallen uit de sectorale boot. Uiteindelijk staan zij er allemaal alleen voor en kunnen zij op geen enkele manier nog een fatsoenlijk loon en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden eisen.

Het sociaal overleg en de collectieve akkoorden hebben hun deugdelijkheid bewezen. Interprofessionele akkoorden geven alle werknemers minimale arbeidsvoorwaarden. Sectorakkoorden zorgen voor de minima binnen een sector. En bedrijfsakkoorden doen dat binnen een bedrijf. Het is een goed model waarmee de werknemers samen kunnen zorgen voor solidariteit. En dat solidariteitsmodel blijven wij verdedigen, via het overleg als het kan, via mobilisatie en actie als het moet!

(23 juni 2014)



Paul Lootens
algemeen secretaris



Alain Clauwaert
voorzitter

■ INTERNATIONALE DAG VOOR MEER RESPECT

Schoonmaakmensen treden uit de schaduw



■ De schoonmaaksters en schoonmakers op de luchthaven van Brussels Airport, met een duidelijke boodschap: 'Schoonmaak heeft een prijs'. Het is tijd voor wat meer respect voor deze mensen.

Ze werken zonder opgemerkt te worden en zonder veel waardering. Ze jongleren met onmogelijke werktijden. En toch zijn ze hard nodig. De schoonmaaksters en schoonmakers. Zonder hen zouden we vergaan in het stof en de vuilnis. Maar in plaats dat ze geregeld een dankjewel krijgen, kijkt niemand naar hen om. Op 16 juni voerden ze actie om wat meer respect te krijgen. Op de luchthavens van Brussel en Charleroi, en op luchthavens overal elders in de wereld.

16 juni was 'International Justice Day' en die dag moest dienen om het schoonmaakpersoneel uit de schaduw te halen. De wereldwijde actie is een initiatief van UNI, de internationale vakbond voor de diensten. Zij werd georganiseerd op tal van luchthavens overal in de wereld. Er werd meer respect gevraagd voor de vrouwen en de mannen van de schoonmaak. In België deden de vakbonden dat op Zaventem en in de hotels nabij de luchthaven van Charleroi.

ZAHIA: «WIJ DOEN DIT WERK MET VEEL SERIEUX, MAAR HET PROBLEEM ZIJN DE WERKTIJDEN. LANGE WERKDAGEN MET ZEER HOGE FLEXIBILITEIT, DAT GAAT TEN KOSTE VAN HET GEZINSLEVEN.»

"We kiezen voor de luchthavens omdat daar veel volk komt en er tegelijk veel aandacht voor netheid en hygiëne is" zo vertelt federaal secretaris Eric Neuprez. "En het is te danken aan het schoonmaakpersoneel dat de reizigers die netheid ook krijgen. Niemand denkt eraan, maar wanneer zij eenmaal het vliegtuig uit zijn, moet het toestel in geen tijd volledig schoongemaakt worden voor de volgende vlucht."

RESPECT VOOR HET WERK

Op Brussels Airport waren de schoonmaaksters en schoonmakers met een honderdtal om pamfletten te bezorgen aan passagiers. 'Schoonmaak heeft een prijs', was de boodschap. Daarmee wilden ze duidelijke maken hoe belangrijk hun werk wel is. Beeld je maar eens in dat er een week lang geen vuilnis zou worden geruimd, zeker op een luchthaven zou alles gewoon stilvallen, vanwege onhygiënisch. En dus mag het echt niet te veel moeite zijn om wat erkentelijk-

heid aan de dag te leggen voor deze werknemers.

RESPECT VOOR HET GEZINSLEVEN

Heel vroeg in de ochtend of heel laat 's avonds werken om vooral geen andere werknemers te storen, dat is voor zeer veel schoonmaaksters en schoonmakers opdracht nummer één. Maar hoe combiner je dat met je privéleven? Sinds verscheidene jaren eist de Algemene Centrale van het ABVV dat er plaats gemaakt wordt voor schoonmaakwerk overdag. In heel veel gevallen kan dat probleemloos. Dat vraagt alleen een beetje goede wil. En natuurlijk ook respect voor deze werknemers.

RESPECT VOOR FUNDAMENTELE AFSPRAKEN

In 1991 moesten werknemers in de schoonmaak gemiddeld 250 vierkante meter per uur onderhouden. Vandaag zitten we aan 900 vierkante meter. Die kwalijke trend doet zich voor omdat klanten willen besparen op schoonmaak. Er wordt wel niet aan gedacht dat daarmee de werkdruk ondraaglijk wordt.

NABIL: « ONLANGS MOEST IK EEN VLIEGTUIG VOOR EEN NACHTVLUCHT SCHOONMAKEN. IN HET DONKER, HET LICHT WAS DEFECT. NIEMAND DIE ZICH DAARBIJ VRAGEN STELT. DENKEN ZE MISSCHIEEN DAT WIJ KATOGEN HEBBEN? »



■ Zahia (rechts) en Nabil (links): "Denken ze misschien dat wij katogen hebben?"

Daarom is het echt nodig dat klanten van schoonmaakbedrijven het charter 'Kies de beste waar voor uw geld' onderschrijven. Het is een geste, maar daarmee beloven ze wel respect te tonen voor schoonmaakpersoneel. In het charter staan fundamentele principes. Correcte prijsoffertes gebruiken, cao's naleven, geen misbruik maken van onderaanneming, zorgen voor fatsoenlijke lonen, daarover gaat het. De komende weken zullen vakbondsmensen naar bedrijven trekken om dit charter voor te stellen.

■ NIEUWE ONTSLAGREGELING ZORGT NOG ALTIJD VOOR DISCRIMINATIE

Jeroen Boone: “Ze hebben ons een mes in de rug gestoken”

Jeroen Boone vindt er geen doekjes om, de nieuwe ontslagregeling is voor tal van arbeiders pure discriminatie. “Dit doet denken aan de zwarte mensen in de Verenigde Staten die 70 jaar geleden achter in de bus moesten rechtstaan. Bij ons moeten de bouwvakkers nu ook vanachter. Wij zijn nu ook tweederangsburgers.” De vakbond tekent nu beroep aan bij het Grondwettelijk Hof.

De gelijkschakeling van de ontslagregelingen voor arbeiders en bedienden is voor Jeroen helemaal geen gelijkschakeling. “De nieuwe opzegtermijnen zitten verschrikkelijk moeilijk in elkaar, geen kat vindt er zijn jongen in terug. Alleen voor de werknemers op bouwerven is het heel eenvoudig. Onze opzegtermijnen blijven gewoon veel korter dan voor andere werknemers. Het verschil is soms gigantisch. Ze hebben ons doodeenvoudig een mes in de rug gestoken. En het blijft daar steken, want onze opzeg is geen tijdelijke maatregel, nee, het is en blijft zo.”



■ Jeroen Boone: “Zonder boeh of bah vallen de bouwvakkers uit de boot. De werkmakers op de werven zijn er echt boos om.”

Jeroen werkt nu acht jaar in de bouw en als vakbondsdelegee leidt hij in zijn bedrijf de syndicale ploeg van het ABVV. “Wij voelen ons echt verraden” zegt hij nog. “We hebben zelf nooit eisen op tafel gelegd voor betere ontslagregelingen omdat we ervan uitgingen dat er oplossingen op komst waren. En nu, zonder boeh of bah, vallen wij uit de boot. De werkmakers op de werven zijn er echt boos om. Het zijn moeilijke tijden voor hen. Vlot veranderen van werkgever, dat zit er vandaag niet meer in. En op de koop toe kunnen ze ons ook nog spotgoedkoop aan de deur zetten. Vind maar eens iets anders als je je werk verliest. Of begin je maar

eens te herscholen als je naar de vijftig gaat. Want we zitten vandaag met heel veel oudere bouwvakkers op de werven.”

Samen met de andere vakbonden klaagt ABVV-bouw nu de discriminerende opzegvergoedingen aan bij het Grondwettelijk Hof. We vragen de vernietiging van deze regeling. “Onze grondwettelijke rechten worden niet gerespecteerd. We mogen dat niet over ons heen laten gaan. We hebben ijzersterke argumenten om ons gelijk te halen.”

Hoe zit de vork in de steel?

De opzegtermijnen van arbeiders en bedienden worden geharmoniseerd, maar er blijven nog altijd discriminaties bestaan. Wat gebeurt er precies? Een bondige uitleg met één algemene regel en twee storende uitzonderingen.

ALGEMENE REGEL

Sinds 1 januari hebben arbeiders en bedienden in de regel dezelfde opzegtermijnen. In het begin van de loopbaan stijgen die vrij snel. Daarna gaat het steeds trager. Na vijf jaar anciënniteit komen er elk jaar 3 weken opzeg bij, na 21 jaar nog maar één week per jaar. Vijf jaar

Dienstjaren	Blijvende uitzondering	Algemene regel	Vershil
5 jaar	6 weken opzeg	18 weken opzeg	12 weken
10 jaar	8 weken opzeg	33 weken opzeg	25 weken
20 jaar	16 weken opzeg	62 weken opzeg	46 weken

dienst is goed voor 18 weken opzeg, 20 jaar geeft recht op 62 weken. Dat zie je ook in de bijgaande tabel.

TIJDELIJKE UITZONDERING VOOR 13 SECTOREN

Tot 2018 is er in 13 sectoren maar een beperkte verhoging van de opzegtermijnen. Als we naar de Algemene Centrale alleen kijken, gaat het over de bouw, de houtbewerking, kleding en confectie,

leder, terugwinning van lompen en diamant. De opzeg was daar tevore heel erg kort. Voor de kenners: nu wordt die op het niveau van cao nr. 75 gebracht. Vijf jaar dienst geeft 6 weken opslag, 20 jaar dienst geeft 16 weken opslag. Dit duurt tot 2018. Een tijdelijke discriminatie, maar toch nog altijd een discriminatie. En die zullen we aanvechten zodra we daar de kans toe krijgen, op het gepaste tijdstip, met de gepaste gerechtelijke middelen.

BLIJVENDE UITZONDERING VOOR WERKNEMERS OP TIJDELIJKE EN MOBIELE WERKPLAATSEN

Werknemers op tijdelijke of mobiele werkplaatsen, dat zijn dus bouwvakkers op werven, maar ook bijvoorbeeld houtbewerkers. Zij blijven na 2018 opgezegd met opzegtermijnen die onaanvaardbaar laag zijn. En dat ook voor altijd blijven. De tabel toont de discriminerende verschillen.

Tegen die blijvende discriminatie tekenen de vakbonden nu beroep aan bij het Grondwettelijk Hof. Want zoals Jeroen Boone het zegt: “dit mogen we niet over ons heen laten gaan”.



■ Tijdens de 1 mei-optocht in Antwerpen deden Jeroen Boone en zijn makkers nog een symbolische baksteen cadeau aan minister van Werk Monica De Coninck. Daarmee maakten ze duidelijk dat de opzegregeling die er nu is voor werknemers op tijdelijke werven absoluut niet door de beugel kan. Daarom stapt de vakbond nu naar het Grondwettelijk Hof.

■ DE BOUW ALLEEN VOOR MANNEN ?

Vrouwen kunnen ook metsen



■ Chauffagiste, schrijnwerkster, tegellegster... Stilaan moeten de vrouwelijke namen van deze beroepen ingeburgerd geraken.

Ze heten Caroline, Julie of Jessica en ze hebben iets gemeen. Ze werken alle drie in de bouw. Een schrijnwerkster, een metster, een dakbedekster. Ze doen wat ze graag doen, en luisteren vooral niet naar de vooroordelen. Robert Vertenueil, federaal secretaris van de Algemene Centrale van het ABVV, vertelt ons dat zo’n keuze niet van het spreekwoordelijke leien dakje loopt, ook al is dat nu toch ook niet zo ongewoon.

We kijken even over de taalgrens. Ons verhaal kan even goed gebeuren met Nederlandstaligen, maar in Wallonië is er Construtec Wallonie, een samenwerking tussen werkgevers, vakbonden en het FVB, het fonds voor de vakopleiding. En Construtec houdt zich speciaal bezig met het steunen en begeleiden van vrouwen die in de bouw aan de slag willen.

VROUWEN OP DE WERF, RAAR MAAR WAAR

Robert Vertenueil vindt het hoog tijd dat vrouwen een plaats krijgen in de bouwsector. “Wie het over gelijkheid tussen mannen en vrouwen heeft kan er niet naast kijken dat er in de bouw nog veel werk aan de winkel is. We tellen er 165.000 mannen en slechts 1.500 vrouwen. Dat zegt genoeg. In 2008 hebben we een charter over diversiteit opge-



■ Robert Vertenueil : «De bouw is zeker niet de gemakkelijkste sector, maar is de schoonmaak dan zo makkelijk ? Of de gezondheidszorg ?»

steld. Alle partners, uit de bouw maar ook daarbuiten, engageerden zich toen om hier iets aan te doen.”

COACHING OP MAAT

En de daad werd bij het woord gevoegd. Er werd gezorgd voor job coaching, speciaal voor vrouwen. Zij worden voorbereid op het beroep. En daar hoort ook aandacht bij voor het machogedrag in de bouw. Want je kunt het niet ontkennen, vrouwen die hiervoor kiezen komen in een mannenwereld terecht waar ze niet meteen als volwaardige collega zullen worden ontvangen. Maar als je daar goed op voorbereid wordt kun je daar best mee om.

Robert zegt daarover: “Je mag vrouwen toch niet wijsmaken dat het allemaal rozegeur en maneschijn wordt. Wij werken op twee terreinen: goede vorming langs de ene kant, mentaliteitswijziging langs de andere”. Caroline Delfosse, een steenkapster, zegt dat je wel stevig in je schoenen moet staan, psychisch en fysisch: “Zelfs al is er een goede verstandhouding, geregeld is er ook vuilbekkerij. Dat gaat het ene oor in, het andere uit”.

KOUDWATERVREES BIJ DE WERKGEVERS

Het hele project werpt zeker vruchten af, maar toch blijven de cijfers onder de verwachtingen. Robert zoekt de verklaring bij de ingesteldheid: “Zodra ze echt de stap moeten zetten vinden werkgevers honderd en een excuses. Dat er bijkomende toiletten nodig zijn, of douches. En natuurlijk ook dat vrouwen niet sterk genoeg zijn. Maar dat rangschik ik bij de koudwatervrees. Ja, dit is geen gemakkelijke sector, maar is de schoonmaak dat dan wel, of de gezondheidszorg?”

Plaats voor vrouwen in de bouw, het moet zeker kunnen. Met goede opleiding, minder vooroordelen en wat goede wil kunnen mannen en vrouwen een plaats op voet van gelijkheid krijgen in de sector. Het project in Wallonië kan als voorbeeld dienen.

 snelnieuws

- ➔ **Lunch Garden:** Tijdens een referendum op 12/06 in alle restaurants van Lunch Garden over het ganse land werd het door de directie voorgestelde bedrijfsplan door de werknemers goedgekeurd. 52,4% van de 944 werknemers die hun stem uitbrachten spraken zich uit voor het plan. De directie zal de geplande maatregelen nu tot uitvoering moeten brengen. De BBTK blijft uiterst waakzaam en zal toezien op de strikte naleving van de bestaande akkoorden en van de rechten van de werknemers.
- ➔ **Trafic:** De vakorganisaties hebben opnieuw met de directie samengezeten in verband met de problematiek van het personeelstekort en de werklust. De directie heeft een aantal toezeggingen gedaan: garantie van een minimale bezetting per week en de inplanning van minstens 3 werknemers voor de opening en de sluiting. Blijkbaar heeft ze dus oor voor de oproep van de werknemers maar er moeten nog heel wat punten worden opgelost. Het dossier van de werklust zal vanaf september opnieuw opgevolgd worden.
- ➔ **PC 341 – zelfstandige bankbemiddeling:** De bedienden tewerkgesteld in deze sector waren totnogtoe omkaderd door de arbeids- en loonvoorwaarden van het PC 200. Er werd evenwel een procedure opgestart voor de oprichting van een nieuw PC, het PC 341. Het onderzoek naar de representativiteit van dit PC en dus naar de samenstelling is nog verre van rond. De BBTK zal erop toezien dat de bedienden van de sector er in dit nieuw opgerichte PC niet op achteruit gaan en dat de verschillende dossiers de realiteit op het terrein weerspiegelen.
- ➔ **CERES:** Nadat in november 2013 een collectief ontslag in het bedrijf werd aangekondigd, begon de Renault-procedure te lopen en voerden directie en vakbonden maandenlang gesprekken. Ook al zijn heel wat aspecten nog niet opgelost, toch heeft de directie eenzijdig beslist om fase 1 van de onderhandelingen af te sluiten waarmee ze het sociaal overleg kortwiekt. De vakorganisaties stellen deze praktijken aan de kaak en hebben minister van Werk Monica De Coninck hieromtrent ingelicht.
- ➔ **BNP Paribas Fortis:** De groep riskeert een zware Amerikaanse boete voor jarenlange inbreuken op het VS-embargo tegen onder meer Cuba en Iran. De BBTK wil niet dat de foute praktijken van enkele bestuurders tot gevolg hebben dat het personeel eens te meer het gelag moet betalen. We zullen erg goed letten op elke mogelijke poging tot kostenbeperking vanwege de Belgische directie.
- ➔ **Zondagsopeningen Antwerpen:** Het verzet tegen het uitbreiden van de zondagsopeningen in Antwerpen gaat door. Op donderdag 19 juni verzamelden een honderdtal personeelsleden uit de kleine winkels zich om hun ongenoegen te uiten over de plannen van het stadsbestuur. Zij worden op geen enkele manier betrokken of geraadpleegd. In september zou de eerste opening van start gaan. Wordt vervolgd...

SOCIAAL DRAMA VOOR WERKNEMERS VAN DELHAIZE



Op een buitengewone ondernemingsraad op woensdag 11 juni stelde de directie van de groep Delhaize haar 'Toekomstplan' voor. Deze toekomst dreigt rampzalig te worden voor de werknemers aangezien het bewuste plan voorziet in de sluiting van 14 winkels die als 'niet-rendabel' worden beschouwd en een verlies van ruim 2500 banen.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront vindt dat de door de directie aangehaalde redenen een dergelijk sociaal drama niet rechtvaardigen.

ZWARE GEVOLGEN VOOR ALLE WERKNEMERS

We hebben meermaals aan de alarmbel getrokken omtrent het onduidelijke beheer en het gebrek aan een eenduidige commerciële strategie binnen de groep. Al maanden deden tal van geruchten de ronde over de invoering van besparingsmaatregelen en een eventuele vermindering van het aantal winkels. Het slechte nieuws werd intussen bevestigd en reikt nog veel verder dan wij al vreesden. In totaal zullen 14 winkels in eigen beheer die als 'niet-rendabel' worden beschouwd van de kaart worden geveegd (Aarschot, Diest, Berlaar, Genk, Kortrijk, Lommel, Dendermonde, Turnhout, Eupen, Dinant, Herstal, La Louvière, Tubize en Schaarbeek). De directie wil eveneens de personeelsstructuur in de overblijvende geïntegreerde winkels en in de centrale diensten afslanken. Ze heeft ook duidelijk aangegeven dat ze de arbeids- en loonvoorwaarden van alle personeelsleden wil wijzigen. Alle werknemers in België zouden dus door deze maatregelen zwaar getroffen worden.

SCHULD VAN CONCURRENTIE EN VAN LOONKOST, ALDUS DIRECTIE

Voor de directie valt hier niet op terug te komen: deze maatregelen zouden onontbeerlijk zijn om de toekomstige activiteiten van Delhaize in België veilig te stellen. Om hun beslissing te rechtvaardigen, roepen de bestuurders sterk teruggelopen winsten en het verlies van marktaandeel in. Ze aarzelen evenmin om een 'te hoge' loonkost met de vinger te wijzen voor de winkels die in eigen beheer worden uitgebaat. Delhaize is nochtans wel degelijk een rendabel bedrijf dat winst blijft maken.

COMMERCIËLE STRATEGIE SCHIET TEKORT

Het gemeenschappelijk vakbondsfront vindt dat de echte redenen elders moeten worden gezocht. Wij klagen al enkele jaren het ontbreken van een samenhangende commerciële strategie binnen de keten aan. Door een steeds heviger concurrentie in de hand te werken (uitbreidingen van de openingsuren, lanceren van eigen discountmerken, terugschroeven van de aangeboden dienstverlening, enz.) heeft Delhaize geleidelijk een deel van zijn identiteit en zijn cliënteel verloren. Overigens, terwijl de tewerkstelling afneemt, krijgen de aandeelhouders steeds méér en zijn verschillende CEO's met een gouden handdruk vertrokken. Delhaize zegt dat het bedrijf niet kan standhouden tegen de concurrentie maar er is geen enkel commercieel plan voorzien in het voorgelegde toekomstplan. Ook zullen de eventuele investeringen die hierin voorzien zijn enkel gebeuren via de besparingen die aan het personeel worden opgelegd. Klinkklare onzin dus.

Als het marktaandeel van Delhaize afneemt, komt dat door het gebrek aan commerciële strategie, dat is de enige oorzaak. We zeiden het maanden geleden al. De werknemers hebben al heel wat offers gebracht: onlangs nog werd een cao ondertekend over de polyvalentie en nieuwe aanwervingen zijn al enkele jaren bevroren. Enkel al het afgelopen jaar liep de tewerkstelling met vijfhonderd plaatsen terug. Wij zullen niet toestaan dat de werknemers opnieuw moeten opdraaien voor de fouten van Delhaize.

EN MORGEN?

Het vreselijke nieuws kwam bij de werknemers aan als een mokerslag. Zowat overal in het land braken spontane acties uit en bleven winkels dicht. Op 18 juni, net vóór een nieuwe ondernemingsraad werd gehouden, kwamen ook tal van werknemers bijeen aan de hoofdzetel in Brussel.

De verschillende fasen van de Renault-procedure moeten nu doorlopen worden. Aangezien we aan de vooravond van de zomervakantie staan, hebben we de directie gevraagd om de informatiefase tot september op te schorten. Zo kunnen we zeker zijn dat zoveel mogelijk werknemers aanwezig zijn.

Ondertussen hebben we de directie gevraagd om antwoorden te krijgen omtrent een aantal wezenlijke punten. Enkele weken geleden hadden we al vragen gesteld rond bepaalde financiële informatie maar daarop kwam geen enkele reactie. Zo hebben we ook opheldering geëist omtrent een reeks punten die verband houden met de beslissing om het bedrijf te herstructureren: de toekomstvisie van de directie, de manier waarop de af te stoten winkels gekozen werden, de personeelsinkrimpingen, de toekomstige investeringen, enz. We verwachten antwoorden op al deze vragen vóór eind juni.

De komende maanden kondigen zich moeilijk en beslissend voor de toekomst van de werknemers aan. De BBTK zal alles in het werk stellen om de sociale impact maximaal te beperken en de belangen en rechten van alle personeelsleden te verdedigen.



“Iedereen is in shock”

Aan de poort van de hoofdzetel van de administratieve diensten treffen we Isabelle, Fabienne en Thibaud aan. Drie jonge werknemersafgevaardigden die overtuigd mee actie voeren vlak voor de ondernemingsraad. Ze hadden wel iets voelen aankomen, maar helemaal niet zo radicaal.

Thibaud: “Iedereen is wat in shock, vooral door de globale impact van de aankondiging. Ze gaan werkelijk overal met de botte bijl in. Iedereen lijkt getroffen te worden. De directie heeft ook nooit enig signaal uitgestuurd dat ze over iets wilden praten of onderhandelen. Daar waren de vakbonden zeker toe bereid geweest.

En nu kondigen ze droogweg 2500 ontslagen aan. En dat voor een bedrijf dat winst maakt, hé!”

Fabienne: “De aankondiging is echt enorm. Ik heb de indruk dat het nog niet bij alle werknemers goed is doorgedrongen.”

Thibaud: “In elk geval: we staan klaar om actie te voeren en het zal nodig zijn. Want iedereen is betrokken. Zelfs wie zijn job zal behouden zal loon moeten inleveren als de directie zijn zin krijgt. En dat nadat we vernomen hebben dat een aantal topmensen het bedrijf met €20 miljoen euro verlaten hebben. Schandalig!”



■ Isabelle, Fabienne en Thibaud, aan de slag in de hoofdzetel van Delhaize.

“Per winkel zouden er 10 werknemers vertrekken. Een pure loterij...”



■ Werknemers uit de Delhaize Karreveld, vlak aan de hoofdzetel. Voor Laurent en Ludovic (3e en 4e van links) is solidariteit onder werknemers nu meer dan ooit nodig.

Laurent en Ludovic kwamen van een winkel vlak bij de hoofdzetel: Karreveld. Ze benadrukten er het belang van solidariteit met elkaar, ook al gaat de eigen winkel niet dicht.

Laurent: “Onze eigen winkel gaat niet dicht, maar zal toch getroffen worden. Reken maar uit: 14 winkels, waar ongeveer 850 mensen werken. Daar zouden dus nog 1650 ontslagen bovenop komen. Da’s per winkel ongeveer 10 werknemers! Een pure loterij...”

Ludovic: “Gelukkig krijgen we wel heel wat steun van de klanten... Ze zijn ook ontsteld dat een keten die winst maakt en geld heeft voor torenhoge vertrekpremie’s botweg 2500 werknemers op straat zet. In sommige

winkels zijn er zelfs al solidariteitsacties vanuit de buurt op gang gekomen. Dat doet deugd, maar uiteindelijk zal het in de komende maanden op de werknemers van Delhaize zelf aankomen om actie te voeren.”

Laurent: “We zullen schouder aan schouder staan om als het nodig is een sterke boodschap naar de directie te sturen. We gaan ons niet zomaar laten doen. In deze situatie hebben we geen andere keuze.”

Ludovic: “Voor sommige families zal het dubbel zo hard aankomen. Ik ken er waar er in totaal bijna 10 mensen voor de keten werken. Een reden te meer om ons niet te laten doen!”



■ Ook heel wat winkelbedienden uit West-Vlaamse winkels zakten naar Brussel af. Onder meer Olga en Stephanie (vooraan 2e en 4e van links) willen zo hun collega’s een hart onder de riem steken.

“Wij zijn allemaal échte Delhaiziens”

Uit West-Vlaanderen zakte een stevige delegatie naar Brussel af. In de provincie plant de directie één winkel te sluiten, maar langzaam dringt het besef bij het personeel door dat iedereen de gevolgen dreigt te voelen.

Olga: “Zelf werk ik als bediende in Blankenberge. Ook al blijft die winkel open... iedereen zal geraakt worden. Ook in de winkels die open blijven zal men aan onze lonen willen zitten en mensen ontslaan. En sowieso wil ik solidair zijn.”

Stephanie: “Ik werk in Kortrijk, maar niet in de Delhaize die sluit. Dat is de Delhaize Kortrijk ring. Ook daar voelden de mensen wel dat er iets zou gebeuren –de winkel draaide niet goed- maar iedereen ging ervan uit dat ze naar een andere winkel zouden kunnen verhuizen. Daar lijkt nu dus geen sprake van. Om het nog erger te maken... in die winkel zijn er ook mensen aan de slag die een paar jaar terug hun werk verloren bij de herstructurering van Carrefour... Maak het maar eens meel!”

Olga: “De directie strooit ook zand in de ogen: ze spreekt in de pers altijd maar over de lonen van een voltijdse werknemer, die ‘te hoog’ zou zijn. Goed wetende dat er bijna niemand in ons bedrijf voltijds werkt. De meeste kassiersters bij Delhaize gaan naar huis met een bedrag tussen de €1000 en €1500. Alles inbegrepen: eindejaarspremie, vakantiegeld, maaltijdcheques... alles! Is dat nu een ‘te hoog’ loon als de voormalige topman hier mag opstappen met een afscheidspremie van bijna 10 miljoen euro?”

Stephanie: “Trouwens, inleveren op een loon dat al laag ligt... dat zorgt voor pure drama’s. Ik vraag me af hoe we dat zouden moeten doen.”

Olga: “Wat mij ook stoort is dat Delhaize de laatste jaren erg veel nieuwe kaderleden heeft aangeworven, terwijl wij in de winkels handen tekort komen. Een leeg rek, daar kan je niet veel van verkopen, hé! En

dan zou men per winkel nog 10 mensen willen ontslaan! Ik denk dat die plannen zijn verzonnen door mensen die nog nooit in een winkel zijn binnen geweest.”

Stephanie: “En de uitspraak van Denis Knoops (nvdr: de CEO van Delhaize die het nodig vond om een onderscheid te maken

tussen ‘echte’ en ‘valse’ ‘Delhaiziens’ tijdens de spontane acties) schiet me ook in het verkeerde keelgat. Ik voer mee actie en ik ben ook een echte ‘Delhaizien’. Zelfs meer: het gaat vaak van generatie op generatie. Mijn moeder heeft heel haar leven bij Delhaize gewerkt, ik al 19 jaar. Wij zijn échte Delhaiziens!”

Hotel Le Méridien failliet

Het hotel Méridien is, was een zekere waarde binnen het hotelbedrijf. Het hotel werd opgericht door een rijke Zwitserse familie en zag verschillende beheerders de revue passeren. Air France, de groep Forte en uiteindelijk de onderneming Starman. Dit alles werd ondergebracht onder de naam Méridien, eigendom van de groep Starwood, eigenaar van verschillende handelsnamen, die in de meeste gevallen optreedt als franchisegever.

BEGRIJP JIJ ER NOG IETS VAN?

Starman betaalde een grote, te grote, huursom (gewaarborgd inkomen) aan de eigenaar. Laat ons het erover eens zijn dat de beheerder heel goed wist waaraan hij begon.

Starman was al enkele maanden en jaren verlieslijdend en kon sinds een paar maanden het gewaarborgd inkomen niet meer betalen aan de eigenaar. De personeelsvertegenwoordigers hadden een buitengewone vergadering van de ondernemingsraad gevraagd in het bijzijn van de bedrijfsrevisor. En tijdens de vergadering heeft de Rechtbank van Koophandel van Brussel zich uitgesproken over het faillissement van de onderneming Starman. Er zal dus een curator ter plaatse komen en alles wijst erop dat de gekozen curator reeds een faillissement van een groot Brussels hotel heeft meegemaakt met een eigenaar en een beheerder. Hij zal zich dus niet op "terra incognita" begeven.

De inkomsten zijn groter dan de uitgaven, met uitzondering van de huursom die groter is dan €300.000 per maand. De curator kan dus zonder risico de activiteit voortzetten, des te meer omdat het mogelijk is om aanspraak te maken op economische werkloosheid voor de minder drukke dagen, zowel voor de bedienden als voor de arbeiders.

En de Zwitserse eigenaar heeft er ook belang bij om de activiteit voort te zetten om niet uit de wereld van de vijfsterrenhotels te verdwijnen. Bij het onderzoek van het dossier is gebleken dat

minstens 8 werknemers op de payroll van de onderneming Starman stonden, terwijl ze in Sheraton werkten onder het gezag van de kaderleden die een Sheraton-contract hebben. Het gaat om terbeschikkingstelling, wat verboden is; de contracten van deze werknemers moeten onmiddellijk overgeheveld worden naar Sheraton. Het zou schandalig zijn dat het Sociaal Fonds Sluiting van Ondernemingen de verbrekingsvergoedingen zou uitbetalen aan werknemers die ontslagen werden ingevolge een faillissement, terwijl ze voor een andere werkgever werken.

Wat betreft de andere 140 werknemers, is het mogelijk om ze allemaal te redden, aangezien de activiteit winstgevend zou zijn indien de eigenaar zou beslissen om het zelf te beheren of indien hij een nieuwe beheerder zou vinden met wie hij een solidair handelscontract zou afsluiten.

De werknemers mogen niet de dupe worden van een jammerlijke klucht. Maar er dient absoluut nagedacht te worden over een ander economisch model, want anders zullen alle hotels op een fiasco afgaan. Indien de staat niet alle criminele hotel-eigenaren controleert en niet eens wat orde op zaken stelt in de sector, kan men zich verwachten aan een sombere toekomst.

Starman moest geld aan de eigenaar, maar was niets verschuldigd aan zijn leveranciers en werknemers. Starman had geen beroep gedaan op valse stagiaires en had het niet overwogen om de schoonmaak van de kamers over te hevelen naar maffia-achtige schoonmaakbedrijven die erop gefocust zijn om steeds meer marktaandeel te verwerven in de hotelsector.

Er heerst een oneerlijke concurrentie in de hotelsector en het is aan de staat om ervoor te zorgen dat de wetten nageleefd worden. En het is des te meer aan de staat om de dienstenbedrijven die de wetten en de rechten van de werknemers niet respecteren onschadelijk te maken.

De eigenaar van het hotel MERIDIEN is nu bevrijd



van zijn voormalige "vennoot", de onderneming STARMAN. Wat is er gebeurd sinds het faillissement van het hotel Méridien?

Alle personeelsleden hebben hun baan verloren, ofwel 140 werknemers. Enkele werknemers werden tewerkgesteld via uitzendarbeid. Veiligheidsagenten met standaardprofielen werden aangeworven om te voorkomen dat het gebouw zou ingenomen worden door enkele krakers.

De werknemers kwamen samen voor het hotel. Ze hoopten de vertegenwoordiger van de eigenaar te zien.

EN NU...

De eigenaar, de onderneming SHLC is nu alleen heer en meester. SHLC moet aan de werknemers tonen uit welk hout ze gesneden is en aangeven wanneer ze de hotelactiviteiten nieuw leven wil inblazen.

Hoewel de situatie vandaag wanhopig is, zou men toch betere perspectieven in het vooruitzicht kunnen hebben, indien we er rekening mee houden dat de werkgever verplicht is om zijn vermogen uit te baten, enkel en alleen in de hotelsector, en voor hem het liefst nog steeds op het niveau van de vijfsterrenhotels. Dit komt neer op een dienstniveau waarvoor heel wat werknemers nodig zijn. 2 werk-

nemers voor drie kamers, ofwel 160 werknemers in totaal. En aangezien economische werkloosheid mogelijk is, zowel voor de werknemers die handarbeid verrichten als voor die die intellectuele arbeid verrichten, worden er enkel kosten gemaakt als er bedrijvigheid is, wanneer men het goed beheert.

De werknemers krijgen van overal voorstellen. Degene die willen, kunnen morgen beginnen in een ander Brussels hotel en ze krijgen zelfs jobaanbiedingen uit andere Europese hoofdsteden. Dit toont aan dat er echt nood is aan gekwalificeerde werknemers. Dit doet uiteraard vragen rijzen en zo blijkt er toch nog hoop te zijn voor de jongeren die op zoek zijn naar vormingen om een baan te kunnen vinden.

De werknemers van het hotel Méridien zouden graag snel een voorstel krijgen van de eigenaar, want ze lezen allemaal het fabeltje opnieuw waarin een reiger geen keuzes kan maken en uiteindelijk niet anders kan dan zich tevreden te stellen met enkele magere slakken. Wat moeten ze doen, vertrekken of afwachten?

Christian Bouchat
Gewestelijk secretaris
ABVV HORVAL Brussel

HORVAL werkt mee aan een duurzame cacaoketen

De laatste jaren speelt HORVAL een actieve rol binnen de Europese vakbondsfederatie voor de voedingsindustrie (EFFAT) waar een cacaostuurgroep werd opgericht. HORVAL is ook lid van Voice, een verenging van vakbonden en ngo's die streven naar een duurzame cacaoketen.

WERELD CACAO CONFERENTIE

In 2012 vond de eerste 'World COCOA Conference' plaats in Ivoorkust. Afgelopen week vond de tweede plaats in Amsterdam. De tweede editie stond volledig in het teken van verduurzaming van de cacaosector. Meer dan 1400 vertegenwoordigers (boeren, producenten, NGO's, vakbonden en consumenten/vertegenwoordigers) uit 55 landen waren aanwezig. Namens HORVAL namen, Koffi Niangoran (vakbondspartner uit Ivoorkust), Brahma Rabo (vakbondspartner uit Burkina Faso), Conny Demonie (Gewestelijk secretaris HORVAL West-Vlaanderen) en Silvie Marien (ABVV HORVAL internationale werking) deel. **Volg de HORVAL Cacaoblog:** <http://abvvhorvalcacao.wordpress.com>

EERLIJKE PRIJS VOOR CACAOBOEREN IS DE SLEUTEL NAAR DUURZAME CHOCOLADE!

Producenten zijn niet bereid de boeren meer te betalen. Tijdens de conferentie werd duidelijk gesteld dat 3% van de prijs van chocolade naar de boeren gaat, 5% lokale belastingen, 2% transport, 7% processors, 20% fabricatie, 10% marketing en 43% is voor de retail/supermarkten. Concreet: voor een chocoladereep van €2,25 heb je 117 cacaobonen nodig en krijgt de boerencoöperatie voor het telen, oogsten, fermenteren en drogen €0,0672. Wat neerkomt op een jaarinkomen van €950/boer.



De 12 grootste bedrijven uit de cacao- en chocolade-industrie richtten, in kader van de wereldconferentie, een platform 'CocoaAction' op. Het platform komt voort uit een door de 'cacaokapiteins' gedeelde zorg over een dreigend mondiaal cacaotekort, veroorzaakt door de achterblijvende productie. Dus puur uit eigenbelang niet uit

zorg voor de teler.

Het enige voordeel dat wij hierin zien is dat praten over de prijs geen taboe meer is, dit in tegenstelling tot de discussie over de stopzetting van kinderarbeid.

KINDERARBEID MOET DE WERELD UIT

De IAO (Internationale Arbeidsorganisatie) schat dat meer dan 215 miljoen kinderen wereldwijd arbeid verrichten! In Ivoorkust werken 59% van de kinderen in de landbouw. Ze worden betrokken bij de ergste vormen van kinderarbeid in de cacao-industrie, waar ze worden blootgesteld aan chemische stoffen, lange werktijden hebben en geen onderwijs genieten (40% van hen is niet ingeschreven op een school).

Lees ook het werk van HORVAL: http://www.ilo.org/actrav/Whatsnew/WCMS_246397/lang-fr/index.htm

VAKBONDEN EN NGO'S EISEN DAT KINDERARBEID STOPT IN DE SECTOR

EFFAT en Voice voeren strijd tegen kinderarbeid en voor duurzaamheid in de cacaoketen.

Dit houdt maatregelen in zowel op sociaal, economisch en ecologisch vlak:

- Een eerlijke en toereikende beloning voor de boeren
- Een levenswaardig loon voor de arbeiders op de plantages, in de dienstverlening, in de winkels, in de verwerkingsbedrijven en in de chocoladefabrieken
- Naleving van de fundamentele vakbondrechten
- Afschaffing van kinderarbeid en de voorziening van degelijk onderwijs
- Gezonde arbeidsomstandigheden voor alle werknemers
- Geen gebruik van pesticiden.

Hierover lees je meer op www.cocoaet.eu.

MULTINATIONALS BOUWEN SCHOLEN EN TOCH ZIJN DE SCHOOLBANKEN LEEG

Scholen bouwen wordt in de media en in de publieke opinie als het wondermiddel naar voor geschoven. Multinationals die een schooltje neerzetten worden als 'sociaal' aanzien.

Maar wat voor zin heeft het scholen te bouwen waar geen kinderen school lopen.

Het is zoals Koffi zegt: "Ze mogen nog voor elk kind een school bouwen maar... als de kinderen niet naar school gaan...". Omdat de traficked kinderen uit Burkina Faso geen geboortebewijs hebben, kunnen ze niet naar school gaan in Ivoorkust.

De Ivoriaanse boerenzonen moeten zorgen voor een sociaal vangnet van hun ouders en werken dus op de plantages. Ouders kunnen zich gewoonweg niet permitteren dat hun kind(eren) niet meehelpen op de plantages. Het beperken van oppervlakte zodat de ouders alleen het werk kunnen uitvoeren leidt tot armoede.

Kinderen niet inschakelen in het arbeidsproces leidt ook tot het wegnemen van hun eigen zekerheid.

Zie hierover ook de uitzending van Vranckx: <http://youtu.be/3l9gcexq7PY>

INTERNATIONALE HORVAL-PROJECTEN ZIJN ANDERS GEORIËNTEERD!

Sinds 2012 hebben HORVAL, ABVV ISVI, SYNA-CNRA (de Ivoriaanse vakbond van de voedingsindustrie) en UCRB (de Burkinese transportvakbond) een syndicaal project om de strijd aan te binden tegen kinderarbeid en kinderhandel in deze twee landen. De focus van het project is gebaseerd op twee sleutelsectoren: de cacaoplantages in Ivoorkust en het wegvervoer in Burkina Faso.

De transportvakbond UCRB uit Burkina Faso informeert de vrachtwagenchauffeurs over de gevolgen van kindtransporten. Dit is niet evident want 80% is analfabeet. 24 personen worden getraind om belangrijke verkeersassen te controleren. In de toekomst willen we ook trainen en stations bewerken. Ook willen we ervoor zorgen dat de ouders zich bewust zijn van de gevaren van de kinderhandel en willen we druk uitoefenen op de politieke overheden opdat ze hun politieke engagementen waarmaken.

In Ivoorkust gaat het er vooral over om de landbouwers van de cacaoplantages bewuster te maken van de risico's die gepaard gaan met kinderarbeid en de noodzaak om kinderen te onderwijzen. Het informeren en sensibiliseren van andere vormen van sociaal vangnet is één van onze doelstellingen.

Conny Demonie & Silvie Mariën

ABVV HORVAL WENST JE EEN PRETTIGE VAKANTIE!

Tentoonstelling | Vrouwen in de Grote Oorlog

Geschiedenis is nooit enkel een mannenverhaal. Zo ook met de Grote Oorlog van 1914-1918. Vrouwen speelden belangrijke en zeer diverse rollen in deze gruwelijke wereldbrand. Vrouwen die, vaak compleet geïsoleerd, aan liefdadigheid deden. Verpleegsters in wiens armen jonge soldaten stierven. Vrouwen die gedwongen werkten als prostituees, door iedereen beschimpt. Activistes die niet liever wilden dan een Duits muurbloempje te zijn.

De tentoonstelling biedt een thematisch overzicht van de gebeurtenissen en van de vele vrouwelijke persoonlijkheden die een rol vervulden tijdens deze oorlog.

Waar? Cultureel ontmoetingscentrum | Het Stadsmagazijn | Keistraat 5-7 | 2000 Antwerpen.

Data? van dinsdag 16 september t.e.m. zondag 28 september 2014.

Openingsuren? dinsdag en woensdag van 8.30 tot 18 uur | donderdag en vrijdag van 8.30 tot 23 uur | zaterdag en zondag van 14 tot 18 uur | maandag gesloten.
Toegang? gratis.

Aansluitend op de tentoonstelling zijn er **extra activiteiten** in het kader van de herdenking van Wereldoorlog I.



Voor deze extra activiteiten dien je verplicht vooraf in te schrijven.

• **Concert Duwoh en geleid bezoek aan de tentoonstelling** | vrijdag 19 september om 14 uur | gratis.

Inschrijving:
Bij VIVA-SVV | tel. 03 285 43 58 | viva.svv.304@devoorzorg.be
Of bij Linx+ | tel. 03 220 66 13 | adviespunt.antwerpen@abvv.be

• **Lezing 'De Grote Oorlog'** | woensdag 17 september om 14 uur en donderdag 25 september om 14 uur | gratis.

Inschrijving:
Bij VIVA-SVV | tel. 03 285 43 58 | viva.svv.304@devoorzorg.be
Of bij Linx+ | tel. 03 220 66 13 | adviespunt.antwerpen@abvv.be

• **Geleide wandeling 'Antwerpen 1914 – bolwerk van België'** | zondag 21 september om 14 uur en dinsdag 23 september om 10.30 uur | 5 euro – 1 drankje inbegrepen.

Inschrijving: Bij VIVA-SVV | tel. 03 285 43 58 | viva.svv.304@devoorzorg.be

Linx+ in samenwerking met S-Plus, VFG, Curieus en VIVA-SVV



VACATURE



Het ABVV Mechelen+Kempen zoekt:

een polyvalent medewerker werkloosheid (m/v)

Meer informatie over deze vacature vind je op: www.abvvmechelenkempen.be
Of kan je verkrijgen bij: Jan De Borger | tel: 015 29 90 49
Solliciteren doe je ten laatste tegen 30 juni 2014

Bezoek Antwerpse haven | 2 oktober 2014



Geleid bezoek aan de haven met de bus. Je bezoekt een stukgoedterminal, een containerterminal, een fruitwerf, het opleidingscentrum voor de dokwerkers en het aanwervingslokaal of "het kot"... Je voelt je een dokwerker voor één dag. 's Middags eten we een warme maaltijd in de kantine van het kot.



Prijs: 17 euro per persoon, dranken niet inbegrepen
Wanneer? donderdag 2 oktober 2014 van 9u tot 16u.
Waar? Bus vertrekt aan de BTB | Paardenmarkt 66 | 2000 Antwerpen

Info en inschrijvingen:
Adviespunt | Ommeganckstraat 35 | 1ste verdieping | 2018 Antwerpen | tel: 03 220 66 13 | adviespunt.antwerpen@abvv.be

Betalen kan enkel met Bancontact of via overschrijving op rekeningnummer BE20 132-5201931-56

Bij inschrijving moet de naam en identiteitskaartnummer van ELKE deelnemer meegedeeld worden. Dit op voorschrift van het Antwerps Havenbedrijf.

Verhuis kantoor Geel



Het ABVV-kantoor en de kantoren van Algemene Centrale in Geel verhuizen van de Nieuwstraat 102 naar Werft 57 (Ecodroom). Wegens deze verhuis zullen de kantoren gesloten zijn op **donderdag 7 en vrijdag 8 augustus 2014**.

Vanaf **maandag 11 augustus 2014** verwelkomen we je graag in onze gloednieuwe kantoren voor verdere dienstverlening. De telefoonnummers wijzigen niet.



Showfestival 2014 DE MICK

Vrijdag 17 oktober 2014

Programma: SeniorensHOW met: Lou Roman Band
Golden Memories Singers | Jelle Cleymans | Ivann | Luc Steeno
Presentatie: Luc Caals & Ann De Winne

Algemene inkom: **20 euro** | Leden S-Plus, ABVV-seniorenwerking en Vriendenkring "De Mick": **12 euro**

Zondag 19 oktober 2014

Programma: SeniorensHOW met: Lou Roman Band
Golden Memories Singers | Gene Thomas | Ivann | De Romeo's
Presentatie: Luc Caals & Sam Verhoeven

Algemene inkom: **22 euro** | Leden S-Plus, ABVV-seniorenwerking en Vriendenkring "De Mick": **14 euro**

Waar? Zaal Kielpark | St. Bernardsesteenweg 113 | 2020 Antwerpen
Deuren: **13.00 u.** | Aanvang programma: **14.00 u.**

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

Reserveren kan vanaf heden tot en met vrijdag 12 september, 12.00u.
De kaarten zijn pas af te halen vanaf maandag 15 september 2014.

Betalingen gebeuren via Bancontact of per overschrijving op het volgende rekeningnummer: BE20 1325-2019-3156

Dop betaald? Je weet het per SMS



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



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



Vrijdag 20 juni. Java, Rotselaar. De parking van het foodservice bedrijf: wat verlaten. De fietsenstalling: een gezellige drukte. Wat verderop: enkele autostaanplaatsen voor de gelegenheid omgebouwd tot fietsenstalling. Er is hier heel wat bedrijvigheid. Fietzers rijden af en aan. Ze vertellen -met trots- honderduit over het aantal kilometers dat ze vandaag al in de benen hebben. Welkom op de fietsdag van Java!

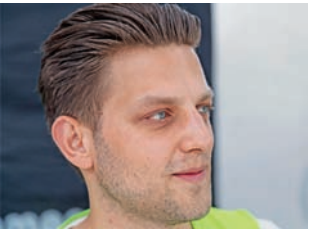
DE OPLOSSING VOOR ONS PARKEERPROBLEEM

Stijn Merckx, delegatie voor ABVV, is de initiatiefnemer van dit fietsproject. ‘Een nijpend tekort aan parkeerplaatsen is de directe aanleiding voor ons project’, vertelt Stijn.



■ Stijn Merckx

‘65% van de werknemers woont op minder dan 15 km van het werk. Dat is dus een haalbare afstand om met de fiets te komen... Daarbij komt dat bijna de helft van de personeelsleden nooit aan sport doen. ‘Als fervente mountainbiker was de stap naar een fietsinitiatief dus snel gemaakt,’ lacht Stijn. ‘Samen met mijn collega Steven Excelmans heb ik dit dan uitgewerkt.’



■ Steven Excelmans

MENTALITEITSWIJZIGING

‘Vaak zijn mensen met de wagen amper 5 minuten onderweg naar het werk en moeten ze eens zo lang rondrijden alvorens ze een parkeerplaats hebben gevonden’ zegt Steven. ‘Dat is toch waanzin! We moeten echt een mentaliteitswijziging bij de personeelsleden teweeg brengen. Daarvoor is deze fietsdag een ideale start.’



■ Met de tombola kunnen personeelsleden heel wat leuke fietsprijzen winnen.

NAAR EEN DUURZAAM FIETSGEDRAG

Vandaag is het aantal personeelsleden dat de wagen ingehuurd heeft voor de fiets meer dan verviervoudigd! Met 108 fietsers kwamen meer dan 1 op 3 personeelsleden met de fiets naar het werk. ‘Er zijn heel wat voordelen aan een fietsende werknemer. Ze komen minder vaak te laat op

IRIS EN JAN: “WIJ HEBBEN VANDAAG 60 KM GEDAAN! ENKELE RIT! WE KOMEN VAN LEOPOLDSBURG. VANDAAG MOETEN WE WEL OP TIJD NAAR HUIS VERTREKKEN, WANT WE HEBBEN GEEN LICHT!”

het werk, ze zijn minder vaak afwezig wegens ziekte en ze zijn productiever omwille van een betere fysieke conditie’, aldus Stijn. ‘Uiteraard willen we een impact hebben op het fietsgedrag van de werknemers. Via allerlei initiatieven zullen we dit continu in de aandacht brengen. Dit is nog maar het begin... Ook de

WERNER: “DEZE FIETSDAG IS EEN ZEER LEUK INITIATIEF. IK BEN EIGENLIJK GEEN FIETSER, MAAR IK DENK ER NU AAN OM EEN NIEUWE FIETS AAN TE SCHAFFEN.”

werkgever heeft al heel wat tegemoetkomingen gedaan, zo werden er extra douches geplaatst en de fietsenstalling werd uitgebreid. Mogelijk kan er in de toekomst zelfs een fietsherstelplaats ingericht worden.’

BART: “IK BEN DEZE OCHTEND OM 5 NA 5 VERTROKKEN”



■ Java fietskledij kan besteld worden.

ABVV Vlaams-Brabant **Openingsuren juli en augustus**

Maandag	8u30 – 12u	13u – 17 u
Dinsdag	8u30 – 12u	
Woensdag	8u30 – 12u	
Donderdag	8u30 – 12u	
Vrijdag	8u30 – 12u	

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

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

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

Zitdag	Hoofdkantoor	Adres
Sint-Genesius-Rode → Sint-Pieters-Leeuw	Halle	Edingensesteenweg 18 tel: 02/356.61.52
Landen, Zoutleeuw →	Tienen	Leuvensestraat 17 tel: 016/81.14.13
Overijse, Wemmel →	Vilvoorde	Mechelsestraat 6 tel: 02/251.27.27

www.abvv-vlaamsbrabant.be

Smartphone? Scan deze code voor alle openingsuren

ABVV Senioren Vlaams-Brabant **Schrijf je nu in voor het Schlagerfestival Zondag 29 maart 2015**

Met optredens van Laura Lynn, Matthias Lens en De Romeo's zijn de eerste namen voor het Schlagerfestival in 2015 bekend. Wil jij, samen met de ABVV senioren, ook van de partij zijn? Vul dan dit inschrijvingsformulier in of surf naar www.abvv-vlaamsbrabant.be. Wij zijn er alvast vroeg bij om jouw ticket te garanderen. Voor meer info over het festival kan je terecht op www.hetschlagerfestival.be.

Een ticket kost 50 euro per persoon, inclusief busvervoer. Het festival start om 15u en de terugreis wordt voorzien om 19u.

INSCHRIJVEN VOOR 15 JULI 2014

Betaling op rekeningnummer: IBAN: BE34 001-4589472-90 ABVV Senioren met als mededeling Schlagerfestival + aantal personen: €50 per persoon

Deelnemer:

Naam:

Voornaam:.....

Adres:

Postcode:

Gemeente:

Tel:

E-Mail:

AANTAL TICKETS:

Zal gebruik maken van het busvervoer:

Zal opstappen te:

☐ 12u00

Opstap Vilvoorde Franklin Roosevelt plaats

☐ 12u40

Opstap parking Bodart

☐ 12u50

Opstap Leuven Diestsevest (zijkant station)

☐ 13u15

Opstap Assent/Bekkevoort carpool

Hopelijk tot dan!

De Seniorencommissie - Vlaams-Brabant

Winnie Van Nerum

Maria-Theresiastraat 119 - 3000 Leuven

016/27.18.89

Vrouwen in de groote oorlog



Deze tentoonstelling geeft een overzicht van de gebeurtenissen en het leven in België tijdens WOI. Daarnaast komen uiteenlopende rollen aan bod die Belgische vrouwen in die periode opnamen. Dit gaat van verzetsstrijdsters tot verpleegsters; van vluchtelingen tot voedselbedeelsters; van prostituees tot burgervrouwen... Aan de hand van persoonlijke getuigenissen van vrouwen reconstrueren we de Eerste Wereldoorlog zoals die beleefd werd in België. We gaan op zoek naar verhalen van de vrouw in de straat, haar leven en lijden. De verhalen zijn uniek, zeldzaam en nog maar weinig aan bod gekomen in het Grote Oorlogsverhaal.

ZOTTEGEM

- vrijdag 4 juli t/m dinsdag 8 juli 2014
- Kasteel Van Egmont - Ridderzaal Heldenlaan 92, 9620 Zottegem
- Openingsuren: vrijdag 4/7 opening om 20u (officiële opening, inschrijven verplicht) - zaterdag 5/7 van 9u tot 12u - 13u tot 16u - zondag 6/7 van 10u tot 12u - 14u tot 18u - maandag 7/7 van 14u tot 20u - dinsdag 8/7 van 9u tot 12u
- Officiële opening vindt plaats op vrijdag 4 juli 2014 om 20u. De inkom is gratis maar inschrijven voor de officiële opening is verplicht!
- Meer info: Marlène Coppens tel. 09 360 75 06

Organisatie: VIVA-Socialistische Vrouwen Vereniging Afdeling Zottegem

TIJDENS DE GENTSE FEESTEN

- Maandag 14 juli t/m vrijdag 27 juli van 14u tot 18u
- Fernandezzaal – ABVV – Vrijdagmarkt 9, 9000 Gent (ingang Meersenierstraat 14)
- Zin om op een rustig plekje te genieten van een drankje? Dan is onze BAR EPOQUE zeker iets voor jou. Alle drankjes aan de helft van de prijs tijdens onze 'happy hour' tussen 14u tot 15u!
- Feestelijk afsluiten met optreden DUWOH op zondag 27 juli om 11u. Voor dit optreden is inschrijven verplicht. Dit kan via: tel. 09 333 58 05 - liliane.berwouts@bondmoyson.be tel. 09 265 52 63 - mark.pauwels@abvv.be

Deze tentoonstelling is een productie van www.viva-svv.be en www.linxplus.be

Wandeling in Oudenaarde

- woensdag 9 juli 2014
- vertrek om 13.45u stipt (gids wacht niet!). Je kan met de bus om 12.38u aan station Zottegem, met de trein van 13.15u of met eigen vervoer naar Oudenaarde komen.
- Prijs bedraagt 10 euro voor bezoek aan stadhuis, daarna stadswandeling (niet verplicht, veel terrasjes!) en koffie met Adriaangebak.
- Inschrijven kan tot 30 juni 2014 en mits betaling bij het bestuur.
- Meer info bij Marlène Coppens tel. 09 360 75 06, M-Chr. Coppens tel. 0472 71 51 64, Madeleine Cornil tel. 09 360 21 40, Christiane Gosse tel. 09 360 40 21, Carine Vekeman tel. 09 360 55 88, Simonne Podevin tel. 09 360 32 32 of in het Volkshuis.

Organisatie: VIVA-Socialistische Vrouwen Vereniging afdeling Zottegem

Syndicale Premies BBTK

SYNDICALE VORMINGSTOELAGE 'TEXTIEL EN BREIWERK' – REFERTEJAAR 2013

Vanaf 1 februari 2014 t.e.m. 15 juli 2014 wordt de syndicale vormingstoelage 'textiel en breiwerk 2013' uitbetaald aan de gesyndiceerden, tewerkgesteld in een onderneming, ressorterend onder het paritair comité 214.

- De bedienden dienen lid te zijn op het ogenblik van de uitbetaling, sinds tenminste 1 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 tenminste 1 maand en daarop aansluitend werkloos werden, in voltijds tijdscrediet, met brugpensioen of met pensioen gingen, behouden hun recht op deze vormingstoelage.
- De uitbetalingperiode loopt van 1 februari 2014 t.e.m. 15 juli 2014.
- De premie bedraagt 130 euro.

SYNDICALE PREMIE 'LOGISTIEK' PC 226 – REFERTEJAAR 2014

Vanaf 1 maart 2014 t.e.m. 30 september 2014 wordt de syndicale premie 'logistiek' uitbetaald aan de gesyndiceerden, tewerkgesteld in een onderneming, ressorterend onder het paritair comité 226.

- Tewerkgesteld zijn tijdens de uitbetalingperiode (minstens 1 dag) van 1 januari 2014 tot 30 juni 2014 in een onderneming ressorterend onder de bevoegdheid van het PC 226.
- Voor deeltijdse werknemers en langdurig zieken: volledige syndicale premie indien ze volledige syndicale bijdrage betalen.
- Bruggepensioneerden en gepensioneerden hebben recht op de syndicale premie

als ze in brugpensioen of met pensioen gaan in de loop van het jaar van de uitbetaling van de premie, dus gedurende het kalenderjaar 2014.

- De premie bedraagt 135 euro.

SYNDICALE PREMIE 'METAAL' PC 209 – REFERTEJAAR 2013

Vanaf 15 april 2014 t.e.m. 31 juli 2014 wordt de syndicale premie 'metaal' uitbetaald aan de gesyndiceerden, tewerkgesteld in een onderneming, ressorterend onder het paritair comité 209.

- Om recht te hebben op de premie moeten 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 een arbeidsovereenkomst.
- De bruggepensioneerden hebben recht op een volledige premie als ze tenminste 1 maand gewerkt hebben gedurende het laatste jaar van de tewerkstelling (=2013) en in regel zijn met de bijdragen.
- De premie bedraagt 95 euro.

SYNDICALE PREMIE 'ERKENDE CONTROLE-ORGANISMEN' PC 219 – REFERTEJAAR 2013

Vanaf heden t.e.m. 31 juli 2014 wordt de syndicale premie 'erkende controleorganismen' uitbetaald aan de gesyndiceerden, tewerkgesteld in een onderneming, ressorterend onder het paritair comité 219.

- De bedienden dienen lid te zijn op het ogenblik van de uitbetaling, sinds tenminste 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 Controleorganismen.

- Bedienden die in brugpensioen gegaan zijn in de loop van het kalenderjaar 2013 hebben ook nog recht op de syndicale premie.
- De premie bedraagt 120 euro.

SYNDICALE PREMIE 'PETROLEUM' PC 211 – REFERTEJAAR 2013

Vanaf heden t.e.m. 31 augustus 2014 wordt de syndicale premie 'petroleum' uitbetaald aan de gesyndiceerden, tewerkgesteld in een onderneming, ressorterend onder het paritair 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 hebben ook nog recht op de syndicale premie.
- De premie bedraagt 135 euro.

VOOR MEER INFO KAN JE CONTACT OPNEMEN MET JE BBTK-SECRETARIAAT

- 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
- Gent : 09 265 52 70 of 09 265 52 75 of mailen naar admin.gent@bbtk-abvv.be
- Sint-Niklaas : 03 776 36 76 en vragen naar Marie-Christine De Vos of mailen naar mcdevos@bbtk-abvv.be



INFORMEER JE BIJ JOBCONSULT

Project Genoeg

Woensdag 2 juli 2014 van 9.30u tot 16.30u te Gent, Vrijdagmarkt 9
meer info: irene.tassyns@abvv.be of tel. 09 265 52 24

Info: 50+

Dinsdag 1 juli 2014 van 9.30u tot 12u te Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9
meer info: coen.roosenstein@abvv.be of tel. 03 760 04 30

Woensdag 2 juli 2014 van 9.30u tot 12u te Aalst, Houtmarkt 1
meer info: loesje.leysen@bvv.be of tel. 053 72 78 13

Vrijdag 4 juli 2014 van 9.30u tot 12u te Ronse, Stationsstraat 21
meer info: sophie.demeyer@abvv.be of tel. 055 33 90 15

Woensdag 9 juli 2014 van 9.30u tot 12u te Zelzate, Marktstraat 2
meer info: sofie.dhooge@abvv.be of tel. 09 265 52 13

Vrijdag 11 juli 2014 van 9.30u tot 12u te Gent, Vrijdagmarkt 9
meer info: sofie.dhooge@abvv.be of tel. 09 265 52 13

Info: Controle door RVA

Donderdag 3 juli 2014 van 9.30u tot 16.30u te Aalst, Houtmarkt 1
meer info: tom.bodyn@abvv.be
Dinsdag 29 juli 2014 van 14u tot 16.30u te Dendermonde, Dijkstraat 59
meer info: trui.devrieze@abvv.be of tel. 052 259 282

Info: Werkloos en wat nu?

Donderdag 31 juli 2014 van 14u tot 16.30u te Dendermonde, Dijkstraat 59
meer info: trui.devrieze@abvv.be of tel. 052 259 282

Linx+

Culturele Centrale

West-Vlaanderen

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

Edelbert Masschelein

kortrijk@linxplus-wvl.be

Rijselsestraat 19, 8500 Kortrijk

Tel. 056 24 05 37

Maandag, dinsdag, woensdag en donderdag

Zuidstraat 22/22, 8800 Roeselare

Tel. 051 26 00 70

Op afspraak

Marc Bonte

brugge@linxplus-wvl.be

Zilverstraat 43, 8000 Brugge

Tel. 050 44 10 41

Maandag en vrijdag

Jules Puerquaetstraat 27,

8400 Oostende

Tel. 059 55 60 68

Dinsdag en donderdag

DE BRUG ROESELARE

Bezoek struisvogelkwekerij

3 september gaan we op bezoek bij een struisvogelkwekerij te Schobbejaks Hoogte. Meer informatie: Vandenbossche Rene, tel. 051 225 027, vdbrene@skynet.be.

DE BRUG KORTRIJK

Uitstap Mostermuseum Wostijn

Het mostermuseum schetst de evolutie ‘van een zaadje zo klein tot mosterd zo fijn’. 16 september om 14u. Deelname kost €4,5. Meer informatie bij Eddy Sinnaeve op GSM 0486 23 31 97 of via sinnaeve.eddy@gmail.com.

KAFÉ D’ARTIST

Afdeling terug van start in Koekelare

Linx+ heeft er een afdeling bij met Kafé d’Artist. Ben jij creatief, cultuur minded? Met deze afdeling zijn we op zoek naar toffe mensen die zich willen aansluiten. Meer informatie: John Eeckloo GSM 0477 36 90 58 of via johneeckloo@hotmail.com

GAUCHO PITTEM

Zotte maandag activiteit

Zotte Maandag is een waar begrip in Pittem en ook Gauchopittem zal aanwezig zijn met een stad om deze feestelijke dag te vieren. Breng hen een bezoekje op 14 juli tijdens Zotte Maandag!

GROEPSAANKOOP MAZOUT

Eind juni organiseren de Pittemse en Egemse afdelingen van Linx+ (ABVV) en Curieus (SP.a) samen met de coöperatieve Samen Sterker een nieuwe groepsaankoop mazout. Het is een makkelijke manier om fors te besparen op de energiefactuur. Er wordt een minimumkorting van 7% op de officiële prijs gegarandeerd, voor bestellingen kleiner dan 2000 liter. Voor grotere bestellingen bedraagt de korting minimum 5%. Te Pittem-Egem kan men intekenen voor deze groepsaankoop tot en met maandag 30 juni. Neem contact met Koen Berton, Meulebekerstraat 47 – GSM 0478 286 730 of kijk op www.samensterker.be.

SUMMER SWING

Le Grand Hornu en brouwerij St. Feulien

Noteer alvast zondag 10 augustus in je agenda en ga met Linx+ mee naar Summer Swing! Vanuit West-Vlaanderen worden daarvoor speciaal bus-sen ingelegd. We vertrekken ‘s morgens en zijn terug na middernacht. Dankzij Linx+ kunnen we een ticket en bus aanbieden met speciale ledenkorting. Voor slechts €45 kan u mee naar Summer Swing! Deze korting geldt ook voor leden van S-Plus, Viva, Bond Moyson en Curieus. Niet leden betalen €50, kinderen kunnen mee aan €30. In die prijs is de busreis, het toegangsticket en 1 consumptie inbegrepen. Kinderen kunnen er uit de bol gaan met oa. K3, de Bende van Mega Mindy, 5th Avenue. Op de Pop stage verwelkomen we artiesten als Clouseau, Ozark Henry, Zornik en Lady Linn. Ambiance verzekerd op het derde podium, met klassiekers als Bart Kaell, Will Tura, Joe Hardy en De Romeo’s. Meer info en het volledige programma vind je op www.summerswing.be.

De uiterste inschrijfdatum is maandag 21 juli! Meer info op je Linx+ secretariaat: Kathy Cauwelier – tel. 056 24 05 30 - secretariaat@linxplus-wvl.be

Schrijf het verschuldigde bedrag over op rekeningnummer BE96 8778 0216 0105 - BIC BNAG BEBB met vermelding: Summer Swing 2014 + het aantal pers. + opstapplaats.

LINX+ DIGITALE NIEUWBRIEF

Iedere maand zendt Linx+ naar al haar leden een digitale nieuwsbrief, met daarin een overzicht van alle provinciale activiteiten. In iedere nieuwsbrief wordt ook een thema van de maand toegelicht, met daarbij enkele leuke voorstellen om zelf aan de slag te gaan.

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

DAG VAN DE INTERNATIONALE SOLIDARITEIT - ZATERDAG 4 OKTOBER 2014

SOLIDARITEIT KENT GEEN GRENZEN

Daarom organiseren we met ABVV West-Vlaanderen ook dit jaar een ‘Dag van de Internationale Solidariteit’. Een dag waarop we onze vakbondspartners in het Zuiden onder de aandacht brengen, met gasten uit Cuba en Nicaragua. Een dag waarop we internationale vakbondssolidariteit uit het verleden belichten, met getuigenissen over de Mijnwerkersstaking in Engeland ten tijde van Thatcher. Maar ook een dag waar we willen focussen op nationale solidariteit met armoedeorganisaties. Daarnaast bieden we ook ‘lichtere activiteiten’ aan.

PROGRAMMA

09.30u: Onthaal met koffie en koeken

10.00u: Verwelcoming, info,...

10.30-12.30u: Workshops

12.30-13.30u: Barbecue



13.30-15.30u: Workshops

16.00-17.30u: Slot

Panelgesprek met: Pedro Ortega, Algemeen Secretaris van onze partnervakbond in Nicaragua (CST-ZF) en Manolito Rios, voormalig Algemeen Secretaris van onze partnervakbond in Cuba (SNTI-RIL).

5 minuten voor de Cuban 5. Uitreiking prijzen fotowedstrijd.

17.30u: Afsluitende receptie

KINDERANIMATIE

Nieuw is ons speciaal aanbod naar kinderen (tot en met 12 jaar). We voorzien de volledige dag kindersanimatie: voormiddag kunnen de jongsten brood leren bakken, en in de namiddag kunnen ze genieten van goocheltrucks. De deelname voor kinderen is gratis!

WORKSHOPS

Eten met een verhaal (Oxfam wereldwinkels), Liederen van strijd en hoop (Anke Hintjens), de Britse Mijnwerkersstaking, ‘Alles beweegt, niets verandert’ (Marc Boone), Armoede in België, een historisch perspectief (Jan Dumoulyn), Schone kleren (FOS), Brouwerijbezoek.

FOTOWEDSTRIJD

We besteden deze editie ook aandacht aan armoede, zowel binnen als buiten de landsgrenzen. Hiervoor hebben we jouw hulp nodig. Hou je van fotografie en wil je jouw werk van een plaatsje voorzien op de Dag van Internationale Solidariteit? Dan is dit je kans!

Stuur ons jouw foto’s over ‘armoede in binnen- en buitenland’ naar fotowedstrijd@abvv-wvl.be met een korte uitleg hoe ze aan het thema gelinkt zijn. Wie weet wordt jouw werk wel geselecteerd voor de fototentoonstelling op de DIS. Op de DIS zelf bekroont de jury nog eens drie inzendingen, je maakt dus ook kans op een mooie prijs!

CIS

Leden, militanten en medewerkers van het ABVV West-Vlaanderen en zijn centrales komen 4 tot 6 keer per jaar samen in de Commissie Internationale Solidariteit (CIS). Op die vergaderingen bespreken we actuele thema’s, volgen we de partnerprojecten in het Zuiden op en bereiden we activiteiten voor zoals de DIS. Als er een internationale delegatie in het land is, komt die zeker langs met een getuigenis. Dit alles gebeurt in een ongedwongen en open sfeer.

Heb je zin om je mee te engageren voor internationale vakbondssolidariteit en deel te nemen aan de Commissie Internationale Solidariteit? Schrijf dan snel een mail naar prov.sec@abvv-wvl.be met jouw contactgegevens en we nodigen jou uit voor de volgende bijeenkomst.

INSCHRIJVEN

via prov.sec@abvv-wvl.be – tel. 056 26 82 79

VACATURE

ABVV West-Vlaanderen

ICT-MEDEWERKER (m/v)

PROFIEL

Je hebt een bachelor diploma informatica of HSO mits bijkomende opleidingen informatica of ervaring in een gelijkaardige functie.

Kennis

Grondige kennis ABVV-structuur en de werking van de verschillende diensten en hun activiteiten.

Goede kennis Windows Server en desktop omgeving.

Goede kennis diverse software en hun toepassingen (o.m. Officepakket).

Goede kennis TCP/IP.

Goede kennis SQL.

Parate kennis ICT-hardware.

Goede kennis netwerktechnieken en toepassingen (Active Directory, firewall, antivirus, anti-spam, back-up).

Goede kennis Nederlands.

Vaardigheden

Analytisch denkvermogen.

Je denkt oplossingsgericht en handelt proactief.

Technische vaardigheden m.b.t. informatica hardware.

Communicatieve vaardigheden.

Administratieve vaardigheden.

Attitudes

Klantgericht.

Flexibel.

Stressbestendig en kan werken met deadlines.

Je werkt graag in team maar kan ook zelfstandig werken.

Leergierig en bereid je vakken-nis up to date te houden.

Bereid je te verplaatsen voor de uitvoering van je werk.

Organisatiebetrokkenheid en syndicaal engagement.

Je hebt

Een rijbewijs B en een wagen ter beschikking en bent bereid deze te gebruiken voor het werk.

Jouw taken

Je installeert, configureert en onderhoudt informaticamateriaal (PC’s) en randapparatuur.

Je installeert en onderhoudt het

interne netwerk.

Je staat in voor de installatie en update van de software voor de diverse informaticasystemen.

Je staat in voor het uitvoeren van de dagelijkse taken op het bestaande mainframe (AS400).

Je zoekt naar oorzaken van defecten/problemen en lost die zo snel mogelijk op.

Je geeft advies en technische ondersteuning aan de medewerkers m.b.t. het gebruik van de diverse informaticasystemen en de courante softwaretoepassingen.

Ons aanbod

Contract van onbepaalde duur.

Voltijds 32u/ week.

Flexibele uren.

Correct loon en extralegale voordelen.

Opleidingsmogelijkheden.

Goede werksfeer in een dynamische organisatie.

Werkgebied

West-Vlaanderen.

Sollicitaties:

Je stuurt je gemotiveerde sollicitatiebrief met CV tegen uiterlijk 4/7/2014 naar:

ABVV WEST-VLAANDEREN

T.a.v. Brenda Deleye, Conservatoriumplein 9, 8500 Kortrijk

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

De geselecteerde kandidaten dienen vergelijkende testen af te leggen. Het ABVV West-Vlaanderen streeft naar een multicultureel en divers personeelsbestand dat kansen biedt aan allochtone kandidaten en kandidaten met een arbeids-handicap.

■ RAPPORT VAN DE COMMISSIE PENSIOENHERVORMING

De vakbonden uiten unaniem kritiek

Onmiddellijk na de publicatie was de reactie van het gemeenschappelijk vakbondsfront eerder negatief. Hoewel het rapport voorgesteld wordt als een hervorming die gebaseerd is op het idee van een sociaal contract, roept een eerste lezing ervan veel bedenkingen op.

Verlenging van de loopbaanduur en verhoging van de pensioenleeftijd, invoering van een puntensysteem met automatische correctie van het pensioenniveau op basis van demografische en budgettaire criteria (langer werken voor eenzelfde pensioenbedrag), neerwaartse harmonisatie van de overheidspensioenen, flexibilisering van de welvaartsvastheid, institutionalisering van de kapitalisatie in het wettelijk pensioenstelsel (eerst voor de contractuelen in het openbaar ambt), afwenteling van de risico's van de kapitalisatie op de gemeenschap ... Een voor een bijzonder zorgwekkende punten die de belangen van de gepensioneerden in het gedrang brengen.

OP GROND VAN DIE ELEMENTEN WIJZEN DE VAKBONDEN IN GEMEENSCHAPPELIJK FRONT EROP:

- > hoe belangrijk het is een pensioenstelsel te bevorderen dat iedereen in de mogelijkheid stelt:
 - een fatsoenlijk leven te leiden: de pensioenen in België behoren tot de laagste in Europa. Het niveau van de wettelijke pensioenen optrekken is dan ook een absolute prioriteit. Vandaag leeft 17% van de gepensioneerden onder de armoedegrens. De verhoging van de lage en de middelhoge

pensioenen zou, naast de verbetering van de levenskwaliteit van de betrokkenen, ook bijdragen tot de relance van de binnenlandse economie;

- bepaalde periodes gelijk te stellen voor de berekening van de loopbaan. Hierop inleveren zou werklozen, zieken, deeltijdse werknemers -waaronder heel wat vrouwen- nog verder in de bestaansonzekerheid duwen.

Een discussie over de pensioenen moet ernaar streven al die elementen te versterken via een consolidering van de financiering van het huidige stelsel.

- > dat ze gekant zijn tegen een wijziging van de twee basisprincipes van ons huidig pensioenstelsel, nl. de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar en de loopbaanduur van 45 jaar.

Daaraan raken (door ze op te trekken) zou een nieuwe rem zetten op de instroom van jongeren op de arbeidsmarkt, terwijl er meer dan 600.000 werklozen zijn en steeds meer herstructureringen aangekondigd worden.

- > dat het SWT moet blijven voor werknemers.

Een bruggepensioneerde kost de gemeenschap gemiddeld 50% minder dan indien hij in de werkloosheid terechtgekomen was, omdat de ex-werkgever een bijzondere bijdrage moet betalen. Dit verklaart hoogstwaarschijnlijk waarom de werkgevers het SWT willen afschaffen en de betrokken werknemers naar de werkloosheid willen sturen.

- > dat het pensioen van de werknemers en de contractuelen absoluut opgetrokken moet worden.

De pensioenen van de ambtenaren zijn niet te hoog. Ze halen met moeite het Europese gemiddelde. Bijgevolg moeten de te lage pensioenen van werknemers en contractuelen opgetrokken worden in plaats van de pensioenen van de ambtenaren aan te vallen.

- > dat het pensioenbeleid geen louter financiële kwestie is.

Het gaat om een sociaal contract tussen de actieve werknemers en de gepensioneerden. En het vastleggen van de voorwaarden van dit sociaal contract is een zaak van de sociale gesprekspartners. Die zullen hun verantwoordelijkheid blijven nemen door aan het beheer van de pensioenstelsels deel te nemen en resoluut te werken aan de uitwerking en de opvolging van de pensioenmaatregelen.

Verder is elke discussie over de sociale zekerheid en zeker over de pensioenen, een zaak van de sociale gesprekspartners. Experts hoeven dus niet in hun plaats te treden. De jongste uithaal van de gouverneur van de Nationale Bank, die volledig gekleurd was en volkomen los stond van de realiteit van de gepensioneerden, bevestigt dat het bijzonder gevaarlijk is de mogelijkheid om hervormingen voor te stellen aan experts toe te vertrouwen.

De vakbonden zullen nu de tijd nemen om het rapport tot in de kleinste details te analyseren en zullen niet aarzelen de Commissie te interpellieren als ze eventueel verduidelijkingen wensen.



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.

