Ons Recht

MAANDBLAD VAN DE LANDELIJKE BEDIENDENCENTRALE - NATIONAAL VERBOND VOOR KADERPERSONEEL 122STE JAARGANG - NUMMER 6 - SEPTEMBER 2018

WERKNEMERS RYANAIR BIJTEN VAN ZICH AF

ZOMERAKKOORD ZIT HELEMAAL SCHEEF

VAKBONDSWERK LOONT IN NON-PROFIT

LBC-NVK VAKBOND VOOR MORGEN

INHOUD

© FOTO: ???

© FOTO: PHOTONEWS

07 **COVER**
Werknemers Ryanair bijten van zich af

03 **STANDPUNT**
Vernieuwen en verbeteren!

04 **VAKBOND VINDT NIEUWE LIEFDE**
Van Tina naar Tamara, of waarom bewust stemmen zo belangrijk is

06 **SNAPSHOTS**

07 **RYANAIR MUST CHANGE**
Werknemers bij lagekostenmaatschappij zijn de wanpraktijken kotsbeu

08 **"REGERING LEGT WERKGEVERS VEEL TE VEEL IN DE WATTEN"**
Felle kritiek op Zomerakkoord is op zijn plaats

10 **"IN COLOMBIA STERVEN VROUWEN OMDAT ZE OPKOMEN VOOR SIMPELE WERKNEMERSRECHTEN"**
Vakbondscongres in Liverpool maakt diepe indruk op 2.000 deelnemers

11 **SAMEN VOOR MÉÉR DEMOCRATIE, IMPACT, SOLIDARITEIT EN SERVICE**
Je vakbond stevent af op nieuw congres in mei 2019

12 **BETAALD EDUCATIEF VERLOF: WEES ER OP TIJD BIJ!**
Werkgever moet aanvraag aanvaarden

ONS RECHT

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:
Veerle Verleyen • Sudermanstraat 5 • 2000 Antwerpen

HOOFDREDACTEUR: Denis Bouwen
REDACTIECOMITÉ: Peter Bakema, Denis Bouwen, Jan Deceunynck, Tom Van Aken, Veerle Verleyen, Frederik Vermeulen
VORMGEVING: Peer De Maeyer
DRUKKERIJ: Corelio Printing

REDACTIE EN ADMINISTRATIE:
Sudermanstraat 5- 2000 Antwerpen
Tel. 03/220.87.11 • Fax 03/220.89.83
lbc-nvk.communicatiedienst@acv-csc.be

Ons Recht wordt gedrukt op verbeterd krantenpapier. Dit papier wordt gemaakt op basis van gerecycleerd materiaal.

www.lbc-nvk.be

13 **WEET WAT JE WAARD BENT!**
Laat je adviseren via www.startersloon.be

14 VRAAG VAN DE MAAND

15 **STRENGERE PRIVACY-REGELS HEBBEN HEEL WAT GEVOLGEN**
Wat moet je als werknemer weten?

16 **OOK VLAAMSE NON-PROFIT HEEFT STEVIG SOCIAAL AKKOORD**
Volgehouden vakbondswerk maakt een groot verschil

17 **SOCIAAL WERKERS, ZIJN ZE MORGEN NOG VAN TEL?**
Blind beleid uitvoeren mag zeker niet de bedoeling zijn

18 **WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG, HOE ZIT DAT JUIST IN ELKAAR?**
Vakbond bereikt sociaal plan bij Carrefour

19 **ACV HEEFT AANGEPASTE LEDENBIJDRAGEN SINDS 1 JULI 2018**

20 **FRAAIE KRONKELS (1)**
"Die vrolijke kinderen in het weeshuis, daar doe je het voor"

22 **ECONOMISCHE OVERWEGINGEN DOMINEREN IN ONDERWIJS**
Inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt wordt te dominant

24 **GEEF WERKNEMERS DE KANS OM HET VOL TE HOUDEN**
Demografiefonds sponsort projecten in de scheikunde

26 VRIJE TIJD

28 **KLEDINGKETEN E5 WORDT LID VAN FAIR WEAR FOUNDATION**
Militanten van LBC-NVK zien hun inzet voor schone kleren beloond

29 **VREDESWEEK 2018: 'IEDEREEN THUIS'**

29 ACTIVITEITENKALENDER

30 WAT ONZE LEZERS ERVAN DENKEN

31 UITBETALING VAKBONDSPREMIE

31 INDEXAANPASSINGEN JUNI - JULI - AUGUSTUS 2018

32 VANMOL

STAND PUNT.

VERNIEUWEN EN VERBETEREN!

Stefaan Decock
Algemeen Secretaris

Een hete zomer is het geworden! Voor sommigen een heerlijkheid, voor anderen een moeilijk te dragen klimaat, met dank aan een Zomerakkoord van de regering-Michel.

Over de pensioenen werd wijselijk niet beslist. Maar voor andere besparingen werden werkzoekenden helaas niet gespaard. Een versnelde verlaging van de werkloosheidsuitkeringen moet mensen zonder werk 'sneller aan een job helpen', in tegenspraak met wetenschappelijke studies die aangeven dat deze uitkeringen verminderen mensen niet beter aan een job helpt. Pure verarming dus. Bedankt regering-Michel!

Geen SWT voor bedrijven in herstructurering en in moeilijkheden meer beneden de 59 jaar. Alleen toegang tot het algemene SWT-stelsel na 41 jaar loopbaan. Bedrijven mogen mensen aan de deur zetten maar niet met een deftige sociale omkadering. Landingsbanen vanaf 2019 nog alleen vanaf 60 jaar. Dat mensen voor wie het niet langer houdbaar is hierdoor opnieuw in de ziekteverzekering terecht komen, is blijkbaar geen probleem. 300.000 mensen in de ziekteverzekering is kennelijk niet genoeg.
Nadat jongeren 'te duur' waren en hun brutolonen met 6% per leeftijdsjaar beneden de 21 werden verminderd, zijn ook de ouderen 'te duur'. De ervaringsbarema's moeten eraan geloven. De zoveelste valse discussie over 'vermeende' te hoge lonen. Een duidelijke eis van de werkgevers. Wie via collectief overleg opgebouwde salarisschalen wil afbouwen en dus het sociale overleg ondergraaft, doet een échte aanval op werknemers.

Iets gehoord over eerlijke fiscaliteit? Over de strijd tegen fiscale fraude? Over armoedebestrijding? Over werkgevers tot iets verplichten in ruil voor lagere sociale bijdragen? Sorry, verkeerd adres.

Wij pleiten voor een héél ander beleid, zoals uit dit nummer van Ons Recht blijkt. Rond de pensioenen blijven we actievoeren want deze regering wil gepensioneerden liever verarmen dan hen vooruit te helpen. De vakbond eist een ernstig en globaal pensioenoverleg. En betere pensioenen, in plaats van een afbouw.

In mei 2019 houdt de LBC-NVK haar vierjaarlijks Congres: méér solidariteit, méér democratie, méér impact en een versterkte dienstverlening. Rond die vier thema's willen we onze vakbond vernieuwen. We passen ons aan in een samenleving die evolueert en antwoorden vraagt op uitdagingen.

Het wordt dus in vele opzichten een boeiend, vernieuwend en uitdagend werkjaar waarin we alle positieve energie kwijt kunnen. Samen met onze 10.000 militanten die dag na dag de vakbond 'maken'.

Méér en beter, daar knokken we voor!

Vakbond vindt nieuwe liefde

VAN TINA NAAR TAMARA, OF WAAROM BEWUST STEMMEN ZO BELANGRIJK IS

Jan Deceunynck

Dit jaar en volgend jaar staan er verkiezingen op de kalender. Ook voor ons als vakbond zijn dat belangrijke momenten. Via verkiezingen 'kiezen' we voor het beleid dat we de komende jaren willen. En we willen niet wegsteken dat dit beleid voor ons wel wat 'anders' mag. Zowel op Vlaams als federaal vlak hebben de huidige bewindslieden de werknemers en hun organisaties niet op hun wenken bediend – om het nog voorzichtig uit te drukken.

Volgens ons kan het zeker anders. "We worden om de oren geslagen met de boodschap dat er geen andere mogelijkheid is dan het huidige neoliberale beleid", zucht Simon Keersmaekers van de vormingsdienst van de LBC-NVK. "TINA, heet dat dan: There Is No Alternative. Maar dat klopt niet. Er is wél een alternatief. Wij hebben het liever over TAMARA: There Are Many Alternatives Ready & Available."

KOEK GROEIT

De Belgische globale rijkdom neemt nog altijd toe. Elk jaar groeit de koek. Maar er schort wat aan de verdeling. "Sinds de jaren '80 wordt de koek minder én minder sociaal verdeeld", legt Simon uit. "Belastingverlagingen die vooral bedrijven en grootverdieners ten goede komen, leiden tot steeds meer gaten in de begroting, die dan moeten worden gevuld door te besparen in de sociale zekerheid en de openbare dienstverlening. Rijken worden rijker en armen worden armer. Maar voor alle duidelijkheid: dat is geen natuurverschijnsel, maar het gevolg van het gevoerde beleid."
Zo luidt de centrale boodschap waarmee de LBC-NVK en het hele ACV de komende maanden de werkvloer opgaan. "De ambitie is om tegen de verkiezingen van 2019 een persoonlijk gesprek te voeren met 100.000 mensen. Dat zullen we waarmaken met onze duizenden militanten die actief zijn in de bedrijven. Zo kunnen werknemers ontdekken wat in hun belang is en dat er wél een sociaal alternatief mogelijk is. Er is een andere politieke koers nodig om de belangen van werknemers te behartigen. Het huidige beleid is kwalijk voor de rechten en belangen van werknemers."

WERKBAAR WERK

Met meer dan 100 jaar ervaring op het terrein hebben de LBC-NVK en het hele ACV genoeg expertise opgebouwd om in dialoog alternatieven waar te maken. "We kunnen wel degelijk het verschil maken", beklemtoont Simon. En hij verwijst naar recente voorbeelden van hoe de vakbond aan 'werkbaar werk' sleutelt. "De statuten van de Deliveroo-fietskoeriers kunnen wél beter. Ze verdienen wél bescherming als werknemers. Door de werkdruk te verminderen kunnen we wél iets doen aan de steeds oprukkende werkstress en het aantal burn-outs terugdringen. En met de recente akkoorden in de non-profit hebben we meer jobs in de zorg geregeld. Wij willen ervoor zorgen dat er daar waar nodig jobs bijkomen en dat jobs ook werkbaar blijven. Zorgen voor degelijke werkomstandigheden is een prioriteit voor ons. Maar het vergt ook medewerking van de regering. Wij willen kiezen voor partijen die oprecht willen bijdragen tot betere werkvoorwaarden."

SOCIALE ZEKERHEID

Maar het gaat lang niet alleen over degelijke voorwaarden voor wie werkt. "We willen ook een stevige sociale zekerheid die beschermt tegen individuele tegenslagen zoals ziekte of werkloosheid en die een steun in de rug is op je oude dag. Een gewaarborgd en hoog genoeg pensioen is daarbij essentieel. De sociale zekerheid

De denkbeelden van de vakbond utopisch? Ach, dat is van zoveel eisen beweerd, die stuk voor stuk werkelijkheid zijn geworden. Denk maar aan de betaalde vakantie voor werknemers. En zovele andere dingen!

© FOTO: BELGAIMAGE

moet werknemers ook beschermen tegen de grillen van de markt. Wie vandaag werkt, kan morgen onverhoopt werkloos worden. De koek die we elk jaar samen maken wordt groter en stelt ons in staat om te kiezen voor meer zekerheid en bescherming. Een heksenjacht tegen zieken en werkzoekenden maakt mensen niet gezonder en creëert geen jobs. Dat is dus niet de juiste weg."

"De voorbije jaren werd gesneden in het tijdskrediet, moesten langdurige zieken eraan geloven, werd het brugpensioen (SWT) fors ingesnoerd en kreeg het pensioen een flinke knauw. Allemaal op grond van 'TINA', omdat er zogezegd geen alternatief was. Wij willen kiezen voor politici die wel sociale alternatieven zien én willen zien."

BELASTINGEN

Sluitsteen voor dat alternatief beleid is een eerlijke fiscaliteit. "Er is niks mis met belastingen betalen, op voorwaarde dat iedereen een eerlijke bijdrage levert. Als de directeur van een bedrijf dankzij fiscale spitstechnologie minder belastingen betaalt dan de poetsvrouw die er werkt, is er iets grondig mis. Als grote multinationals of grote vermogens hun kapitaal parkeren in schimmige belastingparadijzen, en de overheid weigert om in te grijpen, is er óók iets mis. Dàn is er inderdaad geen alternatief voor strenge besparingen op de kap van werknemers. Maar ook dàt is dan een keuze en geen natuurwet. En voor alle duidelijkheid: het is niet de keuze die wij als vakbond maken."

De aanhangers van TINA zullen ongetwijfeld volhouden dat de vakbond utopisch denkt. "Ach, dat verwijt krijgt de vakbond al sinds de prille begindagen", weet Simon. "Vrije zaterdagen waren onhaalbaar, betaalde vakantie was onhaalbaar, ziekteverlof was onhaalbaar, de werkweek van 5 dagen enzovoort. Maar ondertussen is dat allemaal wel realiteit geworden. En niet ten koste van onze economie! Misschien is kiezen voor sociale vooruitgang dan toch niet zo nefast voor de economie als onze neoliberale bewindslieden ons voorhouden?"

BETER MAKEN, NIET AFBREKEN

"Sociale vooruitgang maakt de maatschappij én de economie sterker. Op de sociale zekerheid moet dus niet nog meer worden beknibbeld. We moeten ze eerder opnieuw versterken. Jobs moeten niét steeds minder vast en minder zeker worden, maar moeten zoveel mogelijk zekerheid bieden. Er is niks mis met vaste contracten van onbepaalde duur."

"Wij willen kiezen voor een regering die echt alternatieven heeft voor het huidige sociaaleconomische afbraakbeleid. Maar de vakbond kan alleen zijn stem laten horen via werknemers die bewust hun stem uitbrengen. Daarom willen we hen meer dan ooit overtuigen om zich in het stemhokje niet te laten ringeloren door de aanhangers van TINA. Als werknemer ben je beter af met TAMARA." |

SNAPSHOTS

EUROPESE VAKBOND IN ACTIE VOOR GEZONDHEID KAPPERS

Iedereen heeft in zijn leven ooit al wel eens de kapper bezocht. Meer dan één miljoen Europeanen werken in deze sector. 80 procent van hen zijn vrouwen. In tegenstelling tot wat je als klant zou verwachten, heeft deze sector een vakbondstraditie. Veiligheid en gezondheid zijn thema's die hoog op de agenda van het sociaal overleg staan.
De arbeidsvoorwaarden leiden tot tal van gezondheidsproblemen. Er zijn in de sector veel jonge werknemers. Zij blijven niet lang in de sector als gevolg van ergonomische problemen (rug, pols of schouders). Andere oorzaken voor het grote verloop zijn huidproblemen door de chemische producten. Een gebrek aan ventilatie kan ook leiden tot allergieën en astma.
Uni Hair&Beauty is de Europese vakbond die zich inzet voor de belangen van kappers en kapsters. Deze vakbond wil een aantal kwesties bespreekbaar maken bij de werkgevers. Eerdere akkoorden over vorming en certificering en over het gebruik van cosmetische producten sterkten Uni Hair&Beauty in zijn overtuiging dat vooruitgang mogelijk was. In 2012 sloot de bond een akkoord met de Europese werkgevers.
Uni Hair&Beauty vroeg aan de Europese Commissie om dit om te zetten naar een wetgevend kader. Maar tot nu toe weigert de Commissie dit te doen en negeert ze de vraag van zowel werkgevers als vakbonden. Achter de schermen houden grote cosmeticabedrijven het akkoord tegen. Ze voerden een agressieve campagne in de media om de afspraken te verketteren. Tegelijkertijd blijven de ondertekenaars samen initiatieven nemen om de situatie van werknemers te verbeteren. UNI Hair&Beauty voerde tussen 9 en 13 juli in diverse landen nog campagne bij de kapsters. Met een Europees wetgevend kader zouden de werknemers in de sector zeker beter af zijn.

OOSTENRIJKSE BEVOLKING TEGEN 60-URIGE WERKWEEK

Meer dan 100.000 Oostenrijkers kwamen op 30 juni 2018 op straat om te protesteren tegen de plannen van de regering om de maximale wekelijkse arbeidsduur op te trekken tot 60 uur. Zonder grote trom besliste de (heel) rechtse regering op 14 juni om de huidige arbeidstijd te wijzigen. De regering wilde vooral aan het bedrijfsleven 'meer flexibiliteit geven'.
Momenteel bestaat een gemiddelde werkweek uit werkdagen van 8 uur, met in totaal 40 werkuren per week. De arbeidstijd uitbreiden is mogelijk als je aan specifieke voorwaarden voldoet. Je mag een systeem van 12 uur per dag en 60 uur per week niet meer dan 24 weken per jaar invoeren. Verder moet je toestemming vragen aan de arbeidsinspectie en op bedrijfsniveau hierover een collectief akkoord afsluiten.
Volgens het voorstel van de regering moet er een flexibelere arbeidstijd komen. Veel werknemers zouden dan 12 uur per dag moeten werken, en 60 uur per week. Afhankelijk van de wil van de werkgever zou zoiets kunnen worden ingevoerd zonder betrokkenheid van de ondernemingsraad en zonder collectieve arbeidsovereenkomst. Er zou dan geen enkele controle meer zijn. Zo zou het uitbetalen van overuren verminderen of zelfs verdwijnen.
De regeringsplannen zijn een rechtstreekse aanval op werknemers, hun gezondheid en hun inkomen. Dit verklaart waarom de Oostenrijkse vakbond er in slaagde om veel burgers te laten manifesteren. De regering had er geen oor naar en besliste op 5 juli dat het voorstel vanaf 1 september van kracht wordt. Maar het verzet is zeker niet gebroken! De Oostenrijkse vakbond beraadt zich over verdere stappen.

OUDERSCHAPSVERLOF EXTREEM BELANGRIJK VOOR GELIJKHEID M/V

Zweden, Noorwegen en IJsland zijn drie landen waar zowel mannen als vrouwen uitgebreide ouderschapsrechten hebben. In IJsland kan een gezin beschikken over 12 maanden ouderschapsverlof: 5 maanden voor elk van de ouders en twee maanden die door één van beiden kan worden gebruikt. In Noorwegen hebben mannen en vrouwen elk 15 weken. Daarbovenop beschikken ze over 16 weken extra die ze vrij kunnen verdelen over de mama of papa van het kind. Bovendien moet een baby in het eerste levensjaar één van de ouders fulltime ter beschikking te hebben. Zweden heeft een gelijkaardig systeem maar daar kunnen ouders dit verlof opsparen tot het kind klaar is om naar school te gaan.
Een Noorse onderzoekster bestudeerde de effecten van deze systemen in de praktijk. Toen de Noorse overheid in 2014 besliste om het aantal vast op te nemen weken voor de vader te beperken ten voordele van de vrij te beslissen weken had dit meteen effect. Vaders bleven minder lang thuis bij hun kind. De flexibel in te zetten weken gingen vooral naar de moeders. Er zijn nog altijd Noorse werkgevers die vinden dat vaders geen gebruik moeten maken van deze flexibele weken. Nog dikwijls hoor je het argument dat mannen een job hebben waarbij een langere afwezigheid moeilijk te rechtvaardigen valt. Voor vrouwen wordt daarover niet gepraat.
De onderzoekster is ervan overtuigd dat het beter is om te stoppen met de vrij te verdelen weken. Dat zal een grotere gelijkheid tussen man en vrouw creëren. Om gezondheidsredenen moet de moeder best meer tijd krijgen vlak voor en na de geboorte. De overige 40 weken moeten volgens de onderzoekster gelijk worden verdeeld. En andere Europese landen zouden best het Noorse systeem kunnen volgen, klinkt het.

© FOTO BELGAIMAGE

RYANAIR Must Change

WERKNEMERS BIJ LAGEKOSTENMAATSCHAPPIJ ZIJN DE WANPRAKTIJKEN KOTSBEU

Hans Elsen

De werknemers van de lagekostenmaatschappij Ryanair legden eind juli het werk neer in Spanje, Italië, Portugal én België. In augustus werd dit huzarenstukje herhaald in Zweden, Ierland, Nederland, Duitsland en België. Een Europees initiatief – of noem het een alarmkreet – rond een Europees probleem. De barslechte werkomstandigheden bij Ryanair zijn al jaren een publiek geheim. Een prachtige kluif voor de vakbond, die hier aantoont hoe belangrijk het is om met alle werknemers schouder aan schouder te staan.

Ryanair werd in het recente verleden veroordeeld in Nederland en in België. Beide arresten zijn vergelijkbaar. Ryanair kan hier niet zomaar personeel tewerkstellen tegen de Ierse arbeidsvoorwaarden. Het gaat over twee verschillende uitspraken, en Ryanair is niet wettelijk verplicht om dit collectief na te leven. Laat dit nu net de kern zijn van het conflict: werknemers die in België zijn 'gestationeerd', werken tegen de loon- en arbeidsvoorwaarden die gelden in Ierland, waar het hoofdkwartier zit. Ze doen dit zonder ons minimumloon, hebben geen recht op sociale zekerheid, bouwen geen pensioen op en hebben godbetert geen arbeidsongevallenverzekering. Daens draait zich om in zijn graf.

WERKNEMERS MAKEN ZICH MASSAAL LID

Bij Ryanair was er, tot voor kort, géén vakbondswerking. De werknemers moesten jarenlang met lede ogen aanzien hoe hun gefundeerde wensen en vragen werden weggelachen door de directie. Er was geen vakbond in de onderneming, dus was het een makkelijke klus om 'lastige' werknemers te intimideren en het zwijgen op te leggen. De werknemers hadden namelijk geen bondgenoot in huis. Doordat meer en meer werknemers zich lid maakten van de vakbond, lukte het met de professionele ondersteuning van de LBC-NVK om collectief eisen op tafel te leggen. Om de angstcultuur te doorbreken en op te komen voor de werknemersrechten. Nu pas durft het personeel zijn rechten op te eisen.

De vakbond die iets van het verleden is? Niks van: Ryanair bewijst dat werknemersrechten zonder vakbond weinig voorstellen of wegsmelten als sneeuw voor de zon. Dat zonder vakbond collectieve bescherming niet bestaat. Dat zonder vakbond de winsthonger geen grenzen kent.

Nu de vakbond aan kracht wint bij Ryanair, wordt het voor de directie steeds moeilijker om de wanpraktijken voort te zetten. De werknemers hebben nu op het terrein een bondgenoot die doorzet en niet opgeeft.

WAAR IS EUROPA?

Dankzij het Europese netwerk van de vakbonden hebben werknemers uit diverse landen elkaar ontmoet en gezien dat de eisen en problemen overal precies dezelfde zijn. Een multinational als Ryanair kan je niet vanuit één land bevechten, dat begrijpt het personeel nu maar al te goed. De Europese Unie daarentegen laat zich niet kennen in dit dossier. Of juist wel. Eens te meer ontbreekt het in deze club aan politieke wil om in sociale dossiers op te treden. Spijtig. Triest.

WE GEVEN NIET OP

De directie weigert voorlopig te luisteren naar de werknemers. Verder acties zullen volgen, totdat Ryanair vakbonden erkent en de Europese en nationale wetten respecteert. Hopelijk zal de directie uiteindelijk inzien dat werknemers ook rechten hebben. Wij geloven er in ieder geval in. Avanti! |

“Regering legt werkgevers veel te veel in de watten”

FELLE KRITIEK OP ZOMERAKKOORD IS OP ZIJN PLAATS

© FOTO: BELGAIMAGE

Denis Bouwen

De liberale regering-Michel is eind juli van een nieuw Zomerakkoord bevallen. Het akkoord werd door de oppositie neergesabeld, maar de regering wimpelde de kritiek hautain weg. “Kenmerkend voor deze regering is dat ze kiest voor een verharding van het beleid”, zegt Veerle Verleyen, adjunct-algemeen secretaris van de LBC-NVK. “Maar die aanpak is absoluut niet onvermijdelijk, er zijn prima alternatieven.” (zie kader)

“De regering legt een grote verantwoordelijkheid bij de individuele werknemer of werkzoekende: die moet zijn problemen zoveel mogelijk zelf oplossen”, constateert Veerle. “Er wordt weinig stilgestaan bij de verantwoordelijkheid van de werkgevers en de overheid. Aan lastenverlagingen voor de werkgevers is er geen gebrek. Zij lijken wel ‘slachtoffers’ te zijn die voortdurend in de watten moeten worden gelegd. De regering kijkt met een uitermate strenge blik naar gewone mensen. Dat zie je in de aanpak van werklozen, langdurig zieken, bruggepensioneerden, noem maar op. De werknemer moet steeds meer, harder, flexibeler, langer werken. Voor de regering maakt het niet uit welk soort jobs er bijkomen: 12.500 extra jobs beloven, dat zegt niets over de kwaliteit ervan. Van de werkgevers wordt bitter weinig verlangd.”

“Onderzoeker Matthias Somers van de sociale denktank Minerva wijst erop dat er niet te veel werkaanbiedingen zijn maar te weinig. Kijk alleen al naar het noorden des lands: als je daar alle werkaanbiedingen zou invullen, zou je nog altijd ruim 132.000 werklozen overhouden. Het aantal werkaanbiedingen is ook een wisselend gegeven. Vaak gaat het om flutjobs waar werknemers niet echt mee geholpen zijn. Er worden veel te weinig volwaardige jobs gecreëerd.”

WERKLOZEN GEVISEERD

De werkloosheidsuitkeringen zullen in de eerste zes maanden werkloosheid wat worden opgetrokken, maar zullen daarna sneller worden verlaagd. Dit zou werkzoekenden ‘ertoe aanzetten om harder naar werk te zoeken’.

“De visie van de regering is verkeerd”, stelt Veerle. “Ernstige onderzoekers zeggen trouwens dat dit niet klopt. Ides Nicaise van de KU Leuven (HIVA) zegt dat lagere werkloosheidsuitkeringen niet meer mensen aan het werk zetten, en dat geldt zeker voor de meest kansarmen. Bea Cantillon (Universiteit Antwerpen) verklaarde vorig jaar dat werklozen al lang niet meer in een hangmat liggen, zoals soms graag wordt beweerd. Werklozen worden eruit geschopt, merkte zij op.”

"Mensen in armoede duwen zal hen niet aan een baan helpen", reageerde de oppositie. **Veerle:** “Uiteraard helpt het géén snars om werklozen minder dop te geven. Daar creëer je geen jobs mee. Het aantal werkaanbiedingen is sowieso te laag. Heel wat mensen zijn werkbereid maar moeten van bij de start voor het volle pond presteren, missen soms de juiste vaardigheden om bepaalde jobs te kunnen krijgen, botsen op discriminatie of krijgen weinig reacties als ze solliciteren. Werkgevers moeten veel meer bereid zijn om kandidaten bijscholing

Als je in het noorden des lands alle werkaanbiedingen zou invullen, zou je nog altijd ruim 132.000 werklozen overhouden. De banen die erbij komen zijn dikwijls flutjobs waar werknemers niet echt mee geholpen zijn. Er worden veel te weinig volwaardige jobs gecreëerd.

te geven, bij de start en gedurende de hele loopbaan. Met de huidige aantallen werklozen liggen de werkgevers in een hangmat en moeten ze zelf niet te veel moeite doen. Het is momenteel betrekkelijk gemakkelijk om onaantrekkelijke banen te slijten."

"De vakbond wil géén stijging van het aantal werkende armen of van het aantal hamburgerjobs. In Duitsland zien we dat velen gedwongen zijn om diverse jobs te combineren, en dan nog komen ze niet rond. Bij onze oosterburen groeit het besef dat dit niet vol te houden is. Er zijn daar dan ook inhaalbewegingen geweest voor de lonen. Bij ons zet de regering bijvoorbeeld in op de flexi-jobs, een kwalijke evolutie. De aanpak hier vergroot het risico dat er werkende armen bijkomen. De lonen worden veel te veel gematigd, en het sociaal overleg wordt miskend."

HANDEN AF VAN ONZE BAREMA'S

De regering wil graag af van de loonbarema's op basis van ervaring. Ze wil met de sociale partners praten om te kijken of die niet kunnen worden vervangen door barema's die zijn gebaseerd op 'competenties' en 'productiviteit'. Een gevaarlijk plan, dat terecht met argwaan wordt bekeken door de vakbonden.

"Loonbarema's zijn tabellen met minimale loonafspraken voor bedrijven en sectoren", weet Veerle. "De werkgevers moeten die minima naleven. Barema's garanderen zekere en vaste loonsverhogingen. Erg belangrijk in sectoren als de non-profit, de distributie, de dienstensector. De vakbond hecht zeer sterk aan de barema's omdat ze staan voor billijkheid en gegarandeerde loonsopslagen. Dat is goed voor de werknemers, de werkgevers en de binnenlandse economie."

"Jongeren kunnen misschien denken dat een ander systeem in hun voordeel zal uitdraaien. Maar het totale budget voor lonen zal niet zomaar stijgen! Wij kunnen met onze barema's perfect inspelen op de verzuchtingen van jongeren, àls de werkgevers mee willen. Overigens, in een barema stijgen de lonen maar gedurende 20 of 25 jaar van de loopbaan, daarna is het eigenlijk gedaan. In die zin is het geweeklaag over onze ervaringsbarema's toch zeer betrekkelijk. Eerst werden de starterslonen afgeschaft, nu zijn de ouderen de pineut!"

Vanaf 2019 zal je bij een herstructurering minstens 59 jaar oud moeten zijn om met SWT te kunnen gaan. Vanaf 2020 stijgt de vereiste leeftijd naar 60 jaar.

Veerle: "De regering is de regels voor SWT, tijdskrediet en loopbaanonderbreking stap voor stap aan het verstrengen. Wij pleiten voor loopbanen die geregeld zuurstof geven aan de werknemers, jong en oud. Ook jonge werknemers moeten af en toe rustpauzes kunnen inbouwen. Maar de regering maakt het onmogelijk om over meer leefbare loopbanen te onderhandelen."

SUPERRIJKEN IN EEN HANGMAT

De oppositie begrijpt niet dat de regering met scherp schiet op werklozen en SWT'ers maar wel de fraudeurs en de superrijken buiten schot laat. Die laatsten liggen wél in een hangmat. Veelzeggend zijn de nogal positieve reacties van de werkgevers: VBO, Voka en Unizo.

Veerle: "Bij elke regeringsmaatregel moet je je afvragen: wie betaalt de rekening? Wie levert in? En wie wordt ontzien? Al te vaak blijkt dat de regering het Grote Geld en zeer kapitaalkrachtige burgers wil ontzien. De kritiek uit de oppositie is dan ook terecht. De lasten worden niet eerlijk verdeeld. En de politiek draait de kiezers een rad voor de ogen door te laten uitschijnen dat mensen er beter van worden zolang ze maar hard werken."

De eminente socioloog Luc Huyse is onverbiddelijk voor de ploeg van Michel: "Nooit heb ik in al die jaren een regering gezien die de afstand zo groot maakte tussen haar werkelijke prestaties en de zelfverheerlijking". Sociale vooruitgang boeken telt niet. De ministers regeren vanuit hun 'bunker' ongeacht vele kritische geluiden.

"Huyse en andere waarnemers leggen de vinger op de wonde", meent Veerle. "Deze regering heeft een heel eigen rekenkunde. Ze maakt haar beloftes aan de kiezers niet echt waar. Ze legt het sociaal overleg naast zich neer en rekent af met vakbonden en middenveld."

Huyse merkt ook op dat regeringen onder druk van Europa niet zoveel bewegingsvrijheid meer hebben. "Daarom verschilt het beleid van Charles Michel ook niet dag en nacht van dat ten tijde van Elio Di Rupo".

Veerle: "Europa laat tot nu toe de kans liggen om echt werk te maken van een sociaal Europa. We zien in de lidstaten veel neoliberale recepten, goedkoop populisme, verrechtsing. Armoede wordt niet doortastend aangepakt De vakbond blijft een sociaal Europa eisen. De 'Europese sociale pijler' moet er komen! Het belang daarvan zie je treffend bij Ryanair, waar werknemers in een reeks lidstaten vechten tegen een directie zonder scrupules en dringend nood hebben aan een Europese sociale dialoog."

Waar staan we ondertussen met het belangrijke én gevoelige pensioendebat?

"Op 16 juni waren we in Brussel met wel 70.000 betogers voor een andere en betere pensioenpolitiek", zegt Veerle. "De regering durfde haar 'pensioen met punten' niet door te drukken. Maar dat idee is natuurlijk niet opgeborgen. Ons verzet gaat voort. De vakbond eist volwaardige wettelijke pensioenen op 65. In september brengen de bonden niet zonder reden een tweede Pensioenkrant uit."

"We willen ook uitdrukkelijk de belangen van de jongeren verdedigen! Het loopbaandebat moet ook inspelen op hun wensen en noden. Wij zijn vragende partij voor een jongerenactieplan dat staat voor volwaardige jobs en deftige lonen. In het algemeen willen we goed blijven luisteren naar de verzuchtingen van jong en oud en in functie daarvan actievoeren en onderhandelen. Arbeidsherverdeling en arbeidsduurvermindering blijven voor ons belangrijke recepten om te komen tot waardige en werkbare jobs voor iedereen." |

EEN POSITIEF EN CONSTRUCTIEF ALTERNATIEF!

De vakbond pleit en ijvert voor:

- Een banenplan voor jong en oud, gericht op volwaardige jobs met deftige lonen
- Collectief onderhandelde loonbarema's: objectief, eerlijk en transparant met waardige starterslonen
- Eventuele lastenverlagingen voor werkgevers koppelen aan eisen over jobcreatie
- Een loopbaanplan dat zuurstof geeft tijdens de hele loopbaan
- Een eindeloopbaanplan 55-60-65: tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 55 jaar, SWT vanaf 60 (zonder beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt), wettelijk pensioen vanaf 65
- Opleidingen op basis van het uitgangspunt 'levenslang en levensbreed leren'
- Alle uitkeringen optrekken tot boven de armoedegrens, er minder voorwaarden aan koppelen en ze minder degressief maken
- Rechtvaardige fiscaliteit, waarbij een faire taks op grote fortuinen erg belangrijk is

© FOTO: BELGAIMAGE

“In **Colombia** sterven vrouwen omdat ze opkomen voor simpele werknemersrechten”

VAKBONDSCONGRES IN LIVERPOOL MAAKT DIEPE INDRUK OP 2.000 DEELNEMERS

Tom Van Aken

Eind juni, Liverpool. Maar liefst 2.000 vakbondsmensen uit de dienstensector, uit alle hoeken van de wereld, tekenden present op het vijfde Uni Global Union-wereldcongres. Onder hen ook dertien LBC-NVK’ers. “Opkomen voor simpele basis- en werknemersrechten, daar kan je in een land als Colombia voor sterven”, legt Annick Aerts van de internationale dienst van de LBC-NVK uit.

Internationaal vakbondswerk is niet meer weg te denken bij de vakbond. Ook niet bij de LBC-NVK, waar Annick al jaren de kar trekt om werknemers over de landsgrenzen heen te organiseren. “Mijn job is enorm leerrijk. We wisselen heel wat ervaringen uit met andere vakbonden en organiseren gezamenlijke projecten, zoals nu in Indonesië en op de Filippijnen.”

ONS RECHT: ***Wint internationaal vakbondswerk aan belang?***

ANNICK: “Absoluut. Onze economie is enorm geglobaliseerd. Bij vele bedrijven, vooral internationale ketens met filialen in ons land, worden beslissingen niet meer in België genomen. Het is cruciaal dat we ook daar een sterke vakbondswerking organiseren.”

“Op het UNI-congres kwamen 2.000 gelijkgezinden samen, om de beleidslijnen voor de komende vier jaren uit te stippelen. Zo’n bijeenkomst werkt zowel inspirerend als motiverend. Het diverse publiek heeft één ding gemeen: de strijd voor de rechten van werknemers.”

TROTS OP DE VAKBOND

ONS RECHT: ***Wat was daar de rol van de LBC-NVK?***

ANNICK: “Wij kunnen wegen op de inhoud van zo’n congres, door onze samenwerking met Franse en Nederlandse vakbonden. En je ontmoet veel mensen, elk met een eigen straf verhaal. Als je hoort dat sommige mensen echt moeten knokken voor simpele basisrechten, dan besef je heel goed waarom je bij een vakbond werkt.”

ONS RECHT: ***Amazon, het bekende e-commercebedrijf, werd zwaar onder vuur genomen.***

ANNICK: “En terecht. De voorbeelden waren ronduit hallucinant. Werknemers die geen tijd hebben om naar het toilet te gaan en in een fles moeten plassen, honderden ambulance-oproepen voor mensen die flauwvallen door de hoge werkdruk enzovoort. Ons ‘internationaal’ signaal dat we vanuit het congres stuurden, zowel naar de pers als naar de ‘ceo’, klonk heel krachtig. Stap voor stap boeken we vooruitgang in dat dossier.”

JEREMY CORBYN INSPIREERT

ONS RECHT: ***Wat waren voor jou de hoogtepunten?***

ANNICK: “Ik was sterk onder de indruk van Jeremy Corbyn, de Britse Labour-leider en vakbondsman *pur sang*. Zijn boodschap inspireerde geweldig! Hij sprak over het oprukkende nationalisme bij mensen, en verwees naar de Brexit. Corbyn gaf ook mee dat grote veranderingen in de wereld niet werden gerealiseerd door de politiek, wel omdat mensen zich verenigden en collectief actie ondernamen.”

“In schril contrast stond de getuigenis van een Colombiaanse vakbondsvrouw. Zij vertelde dat er in Colombia ieder jaar vrouwen sterven, gewoon omdat ze opkomen voor hun rechten. Simpele werknemers- en vakbondsrechten. Lid zijn van een vakbond kan je daar je leven kosten.” |

Internationaal vakbondswerk is superbelangrijk. De LBC-NVK was in Liverpool aanwezig met een stevige en gemotiveerde delegatie!

Samen voor méér democratie, impact, solidariteit en service

JE VAKBOND STEVENT AF OP NIEUW CONGRES IN MEI 2019

'Samen voor méér democratie, impact, solidariteit en dienstverlening'. Met dit motto schieten 400 vakbondsmilitanten en werknemers van de LBC-NVK op 14 september uit de startblokken. Op een 'kick-off' in Antwerpen geven we de aftrap voor het vele denkwerk dat voorafgaat aan ons nieuwe congres, op 16 en 17 mei 2019 in Mol.

Het nieuwe congres staat in het teken van de vernieuwing die de vakbond wil realiseren via het project LBC-NVK 2.0. We willen kritisch maar opbouwend nadenken over de toekomst. Bij het schrijven van de ontwerpkrachtlijnen deden we een beroep op leden, militanten, academici, journalisten en mensen uit het middenveld als klankbord. Erg verrijkend.

"Wij zijn niet bang van nieuwe uitdagingen", onderstreept Stefaan Decock, algemeen secretaris van de LBC-NVK. "De vakbond wil modern, professioneel en strijdbaar de toekomst tegemoet gaan. We slaan ook de brug naar de actualiteit. We willen de organisatie vernieuwen en focussen op onze alternatieven voor een warme, solidaire samenleving. De vakbond wil een sterke hefboom en bondgenoot zijn voor werknemers en werkzoekenden. We willen mensen weerbaarder en gelukkiger maken in hun werkomgeving.

Onze vernieuwde organisatie moet dat ook uitstralen. In ons collectieve werk én onze individuele dienstverlening willen we dag na dag illustreren dat we van tel zijn, representatief zijn en maatschappelijke impact hebben."

Veerle Verleyen, adjunct-algemeen secretaris: "Vakbondswerk gaat niet alleen over strijden, loon- en arbeidsvoorwaarden afdwingen en verdedigen. Maar ook over een bredere strijd voor een rechtvaardige maatschappij waarin elke persoon zijn plek vindt en gelijke kansen krijgt.

DE WAARDE VAN SOLIDARITEIT

Solidariteit is een grote menselijke waarde en een bindmiddel voor het model dat wij nastreven. Solidariteit op de werkvloer, in je buurt, over de grenzen heen. Dit is veel belangrijker dan het winststreven. Solidariteit geeft zuurstof en resulteert in verbondenheid.

Aan uitdagingen voor de vakbond geen gebrek. We willen de democratie versterken: op de werkvloer, in de politieke besluitvorming, in onze eigen rangen. Als vakbond combineren we een professionele organisatie met een brede service en de inzet van talloze vrijwilligers of militanten. We willen de term solidariteit authentiek invullen, en individuele belangen maximaal verzoenen met collectieve belangen.

IMPACT EN DIENSTVERLENING

De vakbond wil ook impact hebben: op de werkvloer, in je buurt. En de politiek beïnvloeden, nationaal en internationaal. Dit veronderstelt ook actievoeren. We denken na over manieren om nog meer impact te krijgen.

De dienstverlening is uitermate belangrijk. We willen nog beter weten wat leden en militanten van de vakbond verwachten. En nadenken welke noden er zijn, vandaag en morgen. Om op basis daarvan onze service uit te bouwen en te versterken.

NIEUWE NAAM

Een nieuwe naam voor de LBC-NVK hoort bij de vernieuwing. Van die nieuwe naam zullen we een sterk merk maken dat wervend is en veel nieuwe leden aantrekt.

Reken op ons. De LBC-NVK is een dynamische, creatieve, strijdbare vakbond. Vandaag én morgen! |

Betaald educatief verlof: wees er op tijd bij!

WERKGEVER MOET AANVRAAG AANVAARDEN

Peter Bakema

Het betaald educatief verlof heet nu 'Vlaams opleidingsverlof' maar is in wezen hetzelfde gebleven. Het gaat om een individueel recht op vorming voor werknemers uit de privésector en contractuelen van overheidsbedrijven. Op basis van dit recht mag je afwezig zijn op het werk om je om te vormen of bij te scholen, zodat het gemakkelijker is om werk, opleiding en privéleven met elkaar te verzoenen.

In 2015 maakten ruim 50.000 mensen gebruik van betaald educatief verlof voor een bedrag van in totaal zo'n 65 miljoen euro.

Je kiest zelf welke opleiding je volgt, zolang ze maar erkend is en het om een beroepsopleiding of een algemene opleiding gaat van ten minste 32 lesuren per jaar. Opleidingen in het volwassenenonderwijs, het kunstonderwijs, het hoger onderwijs, de basiseducatie of voor knelpuntberoepen komen in aanmerking. Je mag dan afwezig zijn op je werk gedurende het aantal uren dat overeenstemt met de lesuren. Afhankelijk van het type opleiding mag je 80 tot 180 uur per schooljaar afwezig zijn.

Je werkgever mag het betaald educatief verlof niet weigeren maar moet wel instemmen met de planning ervan: je betaald educatief verlof moet passen binnen de arbeidsorganisatie. In de regel komt dit aan bod op de ondernemingsraad of in de vakbondsafvaardiging.

NORMAAL LOON EN JOBZEKERHEID

Tijdens je afwezigheid behoud je het normale loon, eventueel beperkt tot een bepaald bedrag (2.871 euro). Ligt je brutoloon boven dit bedrag, dan kan je dus minder loon krijgen voor de uren dat je betaald educatief verlof opneemt.

Naast inkomenszekerheid biedt betaald educatief verlof jobzekerheid. Vanaf het moment dat je het aanvraagt, ben je beschermd tegen ontslag tot aan het eind van de opleiding. Je kunt dan alleen worden ontslagen om redenen die niet met het betaald educatief verlof te maken hebben, en de werkgever moet dit bewijzen.

Betaald educatief verlof is combineerbaar met opleidingscheques, zodat de kosten van de opleiding worden vergoed.

Belangrijk is dat je het betaald educatief verlof op tijd aanvraagt bij je werkgever, ten laatste op **31 oktober** voor opleidingen die per schooljaar worden georganiseerd. Bij je aanvraag voeg je een inschrijvingsbewijs dat de onderwijsinstelling levert. Doe het nu!

Meer informatie over betaald educatief verlof vind je in de ACV-brochure 'Opleiding voor werknemers en werkzoekenden' en op de website ***www.werk.be/onlinediensten/betaald-educatief-verlof***. De ACV-brochure kan je vinden in de ACV-dienstencentra en bij de secretariaten van de LBC-NVK.

KRITIEK UIT POLITIEKE HOEK

N-VA-parlementslid Jan Hofkens wil het systeem van betaald educatief verlof bijsturen. Volgens hem komen er te veel opleidingen in aanmerking waardoor het budget ontspoort. Het is hem een doorn in het oog dat zo'n 10% van het budget (of 6 miljoen euro) wordt besteed aan syndicale opleidingen. Hofkens stelt voor om alleen opleidingen te vergoeden die de competenties van werknemers versterken.
De anti-vakbondsagenda van de N-VA is een publiek geheim. En het idee dat alleen telt wat economisch nut heeft, is zo oud als de mensheid. Maar mensen willen zich ook via opleidingen kunnen verbreden en ontplooien, en dat is een waarde op zichzelf. Bovendien weten we niet zo precies welke opleidingen nuttig zijn en welke niet. De economie verandert en wat nu nuttig is, is dat straks niet meer. Hoe weet Hofkens dat cursussen voor boomverzorger, badstofwever of marsepeinbewerker geen meerwaarde hebben? Mensen willen ook wel eens iets anders doen en dat kan heel goed economisch nut hebben op termijn. |

Weet wat je waard bent!

LAAT JE ADVISEREN VIA WWW.STARTERSLOON.BE

© FOTO: BELGA IMAGE

Als starter en nieuwkomer op de arbeidsmarkt doe je er goed aan je voor te bereiden op je eerste job.

Sandra Vercammen

Net van de schoolbanken en op zoek naar werk? Benieuwd hoe je eerste of volgende sollicitatie zal verlopen? Vermoedelijk ben je ook geïnteresseerd in wat die eerste job zal opbrengen? Je eerste loon krijgen is een geweldige ervaring. Het geeft je een gevoel van vrijheid en verantwoordelijkheid.

BEREID JE GOED VOOR

Als starter en nieuwkomer op de arbeidsmarkt doe je er goed aan je voor te bereiden op je eerste job. En dat doe je door ook even stil te staan bij het loonaspect want je toekomstige werkgever weet goed wat hij je wil bieden. Hij kent de salarisstructuur die de onderneming hanteert en het loon dat hij bereid is te betalen. Voor sommige functies is er marge om te onderhandelen over je loon. Het is geen overbodige luxe om zelf genoeg op de hoogte te zijn van wat je waard bent. Of je nu een diploma hebt als bachelor of master of een diploma secundair onderwijs, je hebt altijd een mooi stapje voor als je goed geïnformeerd bent.

LAAT JE NIET OP HET VERKEERDE BEEN ZETTEN

Hoeveel loon kan je nu verwachten voor de job die je ambieert? Geen gemakkelijke vraag. Informatie op tal van websites zet je al eens op het verkeerde been. Je kan té hoge verwachtingen hebben maar evengoed je loon voor een bepaalde functie onderschatten. Of nog: je hebt twee sollicitaties lopen bij twee verschillende werkgevers voor een gelijkaardige job. De ene werkgever is bereid je meer te betalen dan de andere.

WWW.STARTERSLOON.BE

Met het loonadvies van de LBC-NVK krijg je zicht op de marktwaarde van de baan die je wil doen. Ook een advies op basis van je afstudeerrichting is mogelijk. En die info is méér dan wat je op tal van websites mag verwachten. Je krijgt van ons informatie op maat en we helpen je zo de cijfers goed in hun context te plaatsen. Onze troef is duiding te geven bij een marktconform loon en de loonschalen en loonbarema's die in de sector en/of in de onderneming in gebruik zijn. Een 'all-in' benadering die je nergens anders terugvindt!

STEL DE JUISTE VRAGEN

Praat tijdens het sollicitatiegesprek niet onmiddellijk over een specifiek bedrag maar speel de vraag terug: "Wat zijn bij u de gangbare lonen? Werkt u met een barema of met een loonvork? Wordt er verloond op basis van individuele prestaties en/of verworven competenties? Of wordt er gewerkt met vaste loonsverhogingen? Welke extralegale voordelen maken deel uit van het loonpakket? Welke mogelijkheden zijn er op het gebied van vorming, opleiding, doorgroei in de onderneming?"

WAT VIND JIJ BELANGRIJK?

Het loon is een zeer belangrijk onderdeel van een arbeidscontract. Een correcte verloning is een basis voor een goede relatie tussen werknemer en werkgever. Maar naast loon bepalen ook andere zaken de keuze voor een job. Zet altijd eerst voor jezelf op een rijtje: wie ben ik en wat wil ik? Welke functie en job-inhoud boeit me? Ben ik iemand die graag duidelijk afgelijnde taken heeft of iemand die liever veel autonomie heeft? Al doende leer je jezelf kennen. Maar je doet er heel goed aan om daar vooraf even bij stil te staan. |

VRAAG VAN DE MAAND

© FOTO: BELGAIMAGE

Heb ik als uitzendkracht ook recht op betaalde feestdagen?

Bram Van Goethem

In principe heb je als uitzendkracht dezelfde rechten als een vaste werknemer. Dit wil zeggen dat je recht hebt op het loon voor de feestdagen die er zijn terwijl je arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid loopt.

TUSSEN TWEE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR UITZENDARBEID

Soms worden je opdrachten als uitzendkracht zo ingepland dat de ene opdracht net voor de feestdag stopt en de volgende opdracht net na de feestdag begint. Om hierop in te spelen, garandeert de wet de betaling van het loon voor de feestdagen die vallen in een periode van onderbreking tussen twee uitzendopdrachten, op voorwaarde dat die opdrachten bij dezelfde gebruiker worden gepresteerd en dat die twee opdrachten alleen maar worden onderbroken door de feestdag zelf, eventueel gecombineerd met de dagen waarop in de onderneming van de gebruiker gewoonlijk niet wordt gewerkt (bijvoorbeeld de dagen van het weekend).

NA EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID

Los van bovenstaande specifieke regeling, kan je als uitzendkracht ook aanspraak maken op (een) nabetaalde feestdag(en) volgens de algemene regels die gelden voor alle werknemers.

Heb je als uitzendkracht bij het uitzendbureau een anciënniteit van 15 dagen opgebouwd, dan heb je recht op het loon voor één feestdag die valt in de periode van 14 dagen na het einde van je arbeidsovereenkomst.

Heb je als uitzendkracht bij het uitzendbureau meer dan 1 maand anciënniteit opgebouwd, dan heb je recht op het loon voor alle feestdagen die vallen in de periode van 30 dagen na het einde van je arbeidsovereenkomst.

Je verliest dit recht wanneer je om dringende reden wordt ontslagen of wanneer je zelf ontslag hebt genomen. Het uitzendbureau moet ook geen loon meer betalen voor feestdagen na het einde van je arbeidsovereenkomst van zodra je als uitzendkracht bij een andere werkgever begint te werken. |

Strengere privacy-regels hebben heel wat gevolgen

WAT MOET JE ALS WERKNEMER WETEN?

Bram Van Goethem

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (GDPR) is sinds 25 mei 2018 van kracht. Deze Verordening heeft in de hele EU de regels op het vlak van privacybescherming verstrengd. Heel wat werknemers worden geconfronteerd met beleidslijnen, reglementen en overeenkomsten waarin specifieke afspraken staan over de verwerking van hun persoonsgegevens. De vraag is hoe hiermee moet worden omgegaan.

© FOTO: DANIEL RYS

De werkgever moet aan de werknemer alleszins informatie geven over de verwerking van zijn persoonsgegevens, onder meer over de wettelijke grondslag van de verwerking, het doel ervan, de bewaartermijnen, de ontvangers van de gegevens. Een privacy-beleid is in die zin een vertaling van deze informatieverplichting.

WETTELIJKE GRONDSLAG VERWERKING

De werkgever moet ook altijd een rechtsgrond hebben op basis waarvan hij persoonsgegevens van zijn werknemers kan verwerken. Heel wat gegevens zal een werkgever al kunnen verwerken zonder de individuele toestemming van de werknemer, met name wanneer de verwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld personeelsadministratie) of om te voldoen aan een wettelijke verplichting (bijvoorbeeld familiale gegevens die nodig zijn om de bedrijfsvoorheffing te berekenen). Andere gegevens zal de werkgever alleen kunnen verwerken met de individuele toestemming van de werknemer (bijvoorbeeld voor foto's). Belangrijk is dat de toestemming vrij, specifiek, geïnformeerd en ondubbelzinnig moet zijn en dat ze te allen tijde door de werknemer kan worden ingetrokken.
Voor de verwerking van sommige gevoelige gegevens (bijvoorbeeld over de gezondheid of over het lidmaatschap van de vakbond) gelden strengere regels. Die kunnen niet zomaar worden verwerkt.

PASSENDE BEVEILIGING

De werkgever moet passende beveiligingsmaatregelen nemen zodat de verwerkte gegevens afdoende worden beschermd. Behalve technische maatregelen kan het gaan om organisatorische maatregelen ten aanzien van de werknemers die omgaan met deze gegevens, bijvoorbeeld in de vorm van vertrouwelijkheidsclausules. Voor de aansprakelijkheid bij gegevenslekken moet worden rekening gehouden met de beperkte aansprakelijkheid van de werknemer tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (alleen bij opzet, zware fout of gewoonlijk voorkomende lichte fout).

CONTROLE DOOR WERKGEVER

In het kader van de arbeidsrelatie zal de werkgever toezicht uitoefenen op zijn werknemers. Daarbij kan het recht op privacy van deze werknemers in het gedrang komen. De controlemaatregelen moeten beantwoorden aan de GDPR, maar ook aan de specifieke NAR-cao's over camerabewaking op de werkvloer, controle op internet- en emailgebruik en uitgangscontrole.

WAT KAN DE WERKNEMER DOEN?

Als de privacy-rechten van de werknemer zijn geschonden, kan die hierop reageren. Hij kan bijvoorbeeld zijn GDPR-rechten uitoefenen: het recht op toegang (ook het recht op een gratis kopie), het recht op verbetering, het 'recht om te worden vergeten', het recht van bezwaar. Verder kan de werknemer een klacht of verzoek indienen bij de Gegevensbeschermingsautoriteit. Die kan bemiddelen, een onderzoek doen, de werkgever een waarschuwing geven of zelfs een administratieve geldboete opleggen. |

Kijk ook op
www.gegevensbeschermingsautoriteit.be

Ook **Vlaamse non-profit** heeft stevig sociaal akkoord

VOLGEHOUDEN VAKBONDSWERK MAAKT EEN GROOT VERSCHIL

Mark Selleslach

Net gemist voor de zomer? De LBC-NVK ondertekende toen met de regering en de werkgevers een nieuw sociaal akkoord voor de 220.000 werknemers uit de gezinszorg, de gehandicaptenzorg, het jongerenwelzijn, het welzijnswerk, de beschutte en sociale werkplaatsen, het socio-cultureel werk, de kinderopvang, de centra voor geestelijke gezondheidszorg, de ouderenzorg, de revalidatie, de psychiatrische verzorgingstehuizen en het beschut wonen.

In het sociaal akkoord zijn klare afspraken gemaakt over de koopkracht, de kwaliteit van de werkomstandigheden, extra jobs en de groei van het aanbod in zorg en welzijn.

Een nieuw sociaal akkoord in de non-profit, met de regering en de werkgevers, valt niet als een besteld postpakketje in je brievenbus. Zoiets is het resultaat van volgehouden en noest vakbondswerk. In 2016 zette de LBC-NVK Non-Profit de bekommernissen van de werkvloer om in een plan van aanpak. Niet louter op papier. Van bij de start was de afspraak dat we zouden doorgaan tot we resultaat zouden boeken. Ruim anderhalf jaar lang werd er onderhandeld, wanneer nodig ondersteund door acties met duizenden werknemers uit de non-profit. En uiteindelijk werden de vruchten hiervan geplukt.

Voor de meer dan 170.000 werknemers van de federale non-profit (ondermeer ziekenhuizen, thuisverpleging, wijkgezondheidscentra, diensten voor het bloed) ondertekenden we enkele maanden eerder een nieuw sociaal akkoord.

WOORD GEHOUDEN

Zo hielden we woord voor elke werknemer, in elke functie, in elke deelsector uit de non-profit, om het even of die onder de federale of de Vlaamse overheid valt.

Sommige mensen vinden een vakbond soms niet zo fijn of noodzakelijk. Maar wie vindt bijvoorbeeld een volledige 13de maand, extra premies voor onregelmatige werktijden, vakantie, betere uurroosters, betere arbeidscontracten, aanvullend pensioen, meer collega's op de werkvloer niet fijn of positief? Wij zijn alleszins bijzonder trots op de resultaten en op iedereen die dit mee mogelijk heeft gemaakt.

LOCOMOTIEF STEVIG OP DE SPOREN

Zitten we nu in de ideale wereld? Eerst en vooral zullen we de correcte uitvoering van alle gemaakte afspraken nauwgezet opvolgen. Niet alle problemen uit de non-profit zijn van de baan. De bezorgdheid over de werkdruk blijft groot in sommige sectoren. Ook in de komende maanden en jaren zal een sterke vakbond het verschil maken voor zorg, welzijn en cultuur. En dat is in het belang van ieder van ons. |

Meer details over de sociale akkoorden uit de non-profit lees je hier:
www.wittewoede.be/nieuws/eindelijk-een-nieuw-sociaal-akkoord-voor-de-vlaamse-non-profit

www.wittewoede.be/nieuws/yes-een-nieuw-sociaal-akkoord-federale-non-profit

SOCIAAL WERKERS, zijn ze morgen nog van tel?

BLIND BELEID UITVOEREN MAG ZEKER NIET DE BEDOELING ZIJN

Sociaal werkers moeten de ruimte krijgen om nieuwe praktijken te bedenken en te wegen op het beleid.

Nathalie Winters

Sociaal werk is van alle tijden. De maatschappelijke context waarin het zich afspeelt, evolueert wel. Dit doet sociaal werkers stilstaan bij hun identiteit, rol en positie in de maatschappij. De LBC-NVK vertrekt vanuit het idee dat iedereen sociale grondrechten heeft en dat 'de commerce' absoluut niet thuishoort in het sociaal werk.

Het sociaal werk ontstond als antwoord op armoede en op de onderdrukking en uitbuiting van kwetsbare mensen. Het streven naar emancipatie en democratisering leidde tot de geboorte van het professionele sociaal werk. Vandaag worden sociaal werkers geconfronteerd met de gevolgen van een neoliberaal beleid. Zo leidt de toenemende individualisering ertoe dat rechten worden afgebouwd. Er worden meer voorwaarden opgelegd om sociale rechten te kunnen uitoefenen. Vanuit de gedachte dat de vrije markt niet mag worden beperkt, komt het sociaal werk onder druk te staan. Als gevolg daarvan gaan de budgetten naar omlaag.

VAN BELEID NAAR PRAKTIJK

Democratie stopt niet na de verkiezingen. Burgers kiezen hun politieke vertegenwoordigers waarna bewindslieden op hun beurt een beleidsplan ontwikkelen. In de ogen van de neoliberalen mag het middenveld, inclusief het sociaal werk, zich niet moeien met de politieke keuzes. Het moet maar blind uitvoeren. Toch mogen sociaal werkers hun rol niet laten reduceren tot 'het uitvoeren van beleid'. Hun signaalfunctie is onlosmakelijk verbonden met de opdracht om de bestaande orde in vraag te stellen en onderbouwde alternatieven aan te reiken. Ze moeten de ruimte krijgen om nieuwe praktijken te bedenken en te wegen op het beleid. Hun praktijkervaring is cruciaal om het beleid in een juiste richting bij te sturen, voor zowel hulpvragers als sociaal werkers zelf.

DE ROL VAN DE VAKBOND

Solidariteit, menselijke waardigheid en sociale rechtvaardigheid moeten een stevige rol blijven spelen in onze maatschappij. Sociaal werk moet de ruimte blijven krijgen om te vernieuwen. Daarom wil de LBC-NVK dat er méér wordt geïnvesteerd in kwaliteitsvolle zorg. We streven naar een correcte financiering van de sector, ijveren voor degelijke jobs en minder werkdruk. Niet in het minst zullen we, in dialoog met de hulpvragers, zorgen dat onze stem wordt gehoord op de werkvloer, bij het beleid en in het politieke debat.

MEER WETEN?

Ben je gebeten om te weten, surf dan naar onze website ***www.sociaalwerker.be***, dé thuisbasis voor het sociaal werk, met actualiteit en vakbondsnieuws voor en door sociaal werkers.

Werkloosheid met bedrijfstoeslag, hoe zit dat juist in elkaar?

VAKBOND BEREIKT SOCIAAL PLAN BIJ CARREFOUR

Frederik Vermeulen

Sinds 1 januari 2012 spreken we niet meer over het brugpensioen maar over het 'stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag', kortweg SWT. Bij SWT gaat het om sociale begeleiding bij ontslag, een beslissing van de werkgever dus. Als werknemers worden ontslagen, betaalt de werkgever een aanvullende vergoeding bovenop de 'dop'. Soms is het zo dat werkgevers bij voorkeur werknemers ontslaan die erom vragen, maar dat betekent niet dat de werknemer moet instemmen met zijn SWT en evenmin dat hij kan eisen om met SWT te worden gestuurd.

De vergoeding van de werknemer met SWT bestaat uit twee stukken: enerzijds een werkloosheidsuitkering ten laste van de sociale zekerheid (RVA), anderzijds een aanvullende vergoeding die wordt betaald door de werkgever, een sectoraal sociaal fonds of een ondernemingsfonds waaraan de werkgever bijdraagt. Anders gezegd: de ontslagen werknemer krijgt de klassieke werkloosheidsuitkering van de sociale zekerheid (RVA), de werkgever betaalt een extra bedrag.

Om met SWT te gaan, moet je zijn ontslagen, recht hebben op een werkloosheidsuitkering én de vereiste leeftijd en het vereiste beroepsverleden hebben. De werknemers die met SWT zijn sinds 1 januari 2015 vallen volledig onder het 'stelsel van aangepaste beschikbaarheid'. Hetzelfde geldt voor werknemers die op SWT zijn gezet vóór die datum, als ze op 1 januari 2015 nog geen 60 jaar oud waren.

Wat houdt het stelsel van aangepaste beschikbaarheid allemaal in? Diverse punten. Je moet zijn ingeschreven als werkzoekende; je moet een passende job of opleiding aanvaarden; je mag je baan niet opzeggen zonder wettige reden; je mag niet worden ontslagen wegens een 'foutieve houding'; je moet je aanmelden bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding; bij een werkgever moet je meewerken aan een inschakelingsparcours of trajectbegeleiding voorgesteld door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling
In principe geldt de aangepaste beschikbaarheid tot 65 jaar. Enkele afwijkingen geven recht op een vrijstelling.

CARREFOUR

Eind januari van dit jaar kondigde Carrefour aan dat in Frankrijk 2.400 jobs moesten verdwijnen. De 11.500 Belgische werknemers van Carrefour hielden hun adem in. De spanning op de werkvloer was te snijden. Enkele dagen later liet de directie in ons land weten dat er maar liefst 1.233 mensen moesten afvloeien. Een aantal hypermarkten moest worden omgevormd tot supermarkten, wat banen zou kosten. Op het Belgische hoofdkantoor zou worden gedigitaliseerd, een 'kans' voor de directie om maar liefst 180 werknemers te laten vertrekken.

Secretaris Kristel Van Damme van de LBC-NVK en haar collega's en militanten vlogen er stevig in. "Dankzij stevig onderhandelen en actievoeren konden we het verlies van jobs verminderen tot 950", vertelt Kristel. "Uiteraard is en blijft een herstructurering

De herstructurering bij Carrefour is een zware dobber voor de werknemers. Maar de vakbond deed zijn uiterste best om een aanvaardbaar sociaal plan af te dwingen. Oudere werknemers krijgen de kans om met SWT te gaan.

heel pijnlijk. Bij Carrefour konden werknemers de keuze maken om vrijwillig te vertrekken. De LBC-NVK zorgde ervoor dat werknemers ook konden stappen in een traject van tijdskrediet. Als mensen terecht komen in een 'gewone supermarkt', vallen ze onder een ander paritair comité: met de vakbonden konden we gedaan krijgen dat zij hun statuut behouden. Oudere werknemers zijn bang om mee te gaan in het SWT-verhaal omdat ze dan kunnen worden verplicht om een andere baan te accepteren."

NON-FOOD ONDER DRUK

ONS RECHT: ***Wat is er eigenlijk aan de hand met de hypermarkten?***

KRISTEL: "De non-food staat zwaar onder druk. Enerzijds trekken klanten naar meer gespecialiseerde winkels, anderzijds is er veel concurrentie door het online shoppen. Belgische ondernemingen zijn heel traag op de e-commerce gesprongen, zo hebben ze voor een stuk de trein gemist. Als een klant bol.com heeft leren kennen, zal hij niet zo gauw naar een andere winkel of zelfs website trekken. We zien wel dat er in gespecialiseerde winkels een trend is om nog meer in te zetten op dienstverlening. Ook op dat punt moet Carrefour nog véél doen. Nu zijn ze een inhaalbeweging aan het maken."

ONS RECHT: ***We worden om de oren geslagen met de jammerklacht dat 'oudere werknemers duur zijn'?***

KRISTEL: "Als een werknemer meer geld kost, is dat niet door de leeftijd op zich, wel als gevolg van de anciënniteit en de ervaring in de sector. Wanneer werknemers veel ervaring hebben verworven, is dat voordelig voor de werkgever. Zoiets moet dus gewoon worden beloond. Een goed voorbeeld is de winkelketen Krëfel. Daar kiezen ze er vaak voor om oudere sollicitanten aan te werven. Maar dat is wel uitzonderlijk."

"De meeste supermarkten eisen een absolute polyvalentie: je moet alles kunnen en hard kunnen werken. Ook dat is een reële angst van het personeel bij Carrefour. Als ook daar meer polyvalentie wordt gevraagd, kunnen werknemers wegens medische overmacht op straat worden gezet. Zware fysieke arbeid is op een bepaalde leeftijd gewoon niet meer mogelijk."

OUTPLACEMENT

Zelfs voor sollicitanten met de juiste motivatie blijft het moeilijk: van de 55-plussers vindt amper 5% nog een nieuwe job. Op dat vlak is er nog een lange weg af te leggen. In het geval van Carrefour vraagt de LBC-NVK aan het gekozen outplacementbureau om de afgedankte oudere werknemers intensiever op te volgen. Om de kans te vergroten dat ze nog een job vinden die ze echt graag doen. Ook een bijkomende opleiding behoort tot de mogelijkheden.

WITTE ROOK

Op 18 juli kwam er eindelijk witte rook in het Carrefourdossier. Na een verhit debat tussen twee ministers van Werk, Kris Peeters (federaal) en Philippe Muyters (Vlaams niveau), werd het plan goedgekeurd. Muyters had flink dwars gelegen. "Ik was nog nooit zo blij en opgelucht als toen ik Kris Peeters toen op de radio hoorde", zegt Kristel. "Yes, hij had zijn handtekening gezet!"

Zo kan het sociaal plan bij Carrefour zijn beslag krijgen en kunnen sommige werknemers met SWT gaan. Peeters liet nog weten dat er 'veel werkaanbiedingen' waren en dat die zouden worden voorgesteld. "Deze mensen hebben hun ontslag niet zelf gewild en zijn het slachtoffer van een collectieve ontslagronde", klonk het terecht uit de mond van de minister. |

ACV HEEFT AANGEPASTE LEDENBIJDRAGEN SINDS 1 JULI 2018

Het ACV heeft de bijdragen voor het lidmaatschap aangepast per 1 juli 2018. Dit gebeurde na een beslissing van de ACV-Raad. Dankzij de aanpassing kan de vakbond voort investeren in zijn dienstverlening. Denk maar aan een digitaal loket op onze website, dienstverlening op afspraak, individuele loopbaanbegeleiding enzovoort. Daarnaast kunnen we ook voluit jouw belangen blijven behartigen, zoals ijveren voor betere lonen, een leefbare combinatie tussen werk en vrije tijd én betere pensioenen en uitkeringen.
Een overzicht van alle bijdragen vind je op ***www.acv-online.be***.

WAT BETAAL JE PER MAAND ALS LID VAN HET ACV?

Ouder dan 21 jaar	€ 17,32
ACV GO	€ 10,00
Halftijdse werknemer (zonder bijkomende vergoeding)	€ 11,74
SWT (brugpensioen)	€ 11,62
Wie langer dan 1 jaar ziek is	€ 6,55
Wie minder dan 1 jaar ziek is	€ 10,87
Werkloze (na drie maanden)	€ 10,87
Voltijds tijdskrediet met vergoeding	€ 7,87
Voltijds tijdskrediet zonder vergoeding onthaalouders	€ 4,69
Student(e) met inschakelingsuitkering	gratis (enter)
Gepensioneerde (jaarlijks)	€ 32,00
ACV Enter	gratis
Andersvalide bediende in maatwerkbedrijven (beschutte en sociale werkplaatsen)	€ 8,36
Valide bediende in maatwerkbedrijven (beschutte en sociale werkplaatsen)	€ 16,32

Fraaie Kronkels 1

Fraaie Kronkels brengt verhalen over gedreven, geëngageerde, gepassioneerde vakbondsmilitanten. Stuk voor stuk hebben ze een bijzondere hobby, een opmerkelijke passie of een uitgesproken engagement. Ze zetten zich niet alleen voor hun collega's maar ook buiten het werk vrijwillig in. Maak kennis met LBC-NVK-vakbondsmilitanten met opvallende of opmerkelijke nevenactiviteiten. Wie zijn ze? Wat doen ze? Wat drijft hen?

"Die vrolijke kinderen in het weeshuis, daar doe je het voor"

FRANS STEEKT VEEL ENERGIE IN PROJECT OP STRAATARM HAÏTI

Dominic Van Oosterwyck

Frans Vandueren engageert zich met hart en ziel voor de vakbond. Maar zijn grootste passie is toch wel het weeshuis Osjosma in Haïti. Als Frans daar is, klopt zijn hart 5 keer sneller. Ons Recht voelt hem graag aan de tand.

Al in 1993 adopteerden Frans en zijn vrouw Rien twee jonge kinderen uit Haïti, Sofie en Koen. "In het voorjaar van 2001 maakten we een eerste verkenningsreis", herinnert Frans zich. "In de zomer van hetzelfde jaar reisde ik met onze zoon Koen, toen 13 jaar oud, naar Haïti. Koen zag toen voor het eerst de mama en papa terug die hem het leven gaven. Toen we daar waren, stelde de burgemeester van het dorp, Etienne Olès, aan mij voor om 'iets te doen' voor de plaatselijke gemeenschap. En zo was het idee van het een weeshuis geboren."

In 2003 vond een nieuwe reis plaats. Adoptiedochter Sofie ging toen voor het eerst mee. "We konden toen al 800 dollar meenemen om een stuk grond te kopen", vertelt Frans. "Dat geld verzamelden we op diverse manieren, onder meer door wenskaarten te verkopen op een Don Boscoschool. Tijdens die reis maakte Sofie kennis met haar biologische ouders."

OPENING IN 2006

De funderingen voor het geplande weeshuis werden in 2004 gelegd. In 2005 en 2006 werd er naarstig gewerkt aan een eerste gebouw met twee slaapzalen. "Het weeshuis opende zijn deuren in 2006. De eerste bewoners waren 10 kinderen tussen 5 en 10 jaar." In 2010 werd een vereniging zonder winstoogmerk (vzw) gesticht. Dat gebeurde nadat grote delen van Haïti waren geteisterd door een zware aardbeving. Er werden plannen getekend voor een tweede gebouw voor het weeshuis. De bouw daarvan ging in 2011 van start. In 2015 werden de eerste zonnepanelen in gebruik genomen. Tegenwoordig produceert het weeshuis zelf alle elektriciteit die het nodig heeft.

WERK VOOR 16 MENSEN

Er verblijven nu 35 kinderen in het weeshuis Osjosma, dat een maximale opvangcapaciteit van 40 kinderen heeft. Het jongste kind is 4 jaar oud, het oudste is al 21. In het weeshuis werken ook 16 personeelsleden die dankzij het schitterende project een eerlijk loon verdienen.

'Pappie', zoals Frans door de Haïtiaanse kinderen wordt genoemd, vertelt er fijntjes bij dat dit weeshuis zijn vurigste passie is. "Dit is mijn tweede leven", klinkt het. "Om het weeshuis te laten draaien hebben we elke maand 4.000 euro nodig. Jaarlijks kost het 3.500 euro om aan alle kinderen daar volwaardig onderwijs te kunnen geven."

Frans' mooiste momenten zijn de reizen die hem in staat stellen om de vrolijke, gelukkige kinderen uit het weeshuis terug te zien. "En daar doe je het uiteindelijk toch voor", zegt hij. "Kinderen een kans geven in een land waar de armoede schrikwekkend is." "Mijn grootste droom is dat het weeshuis op termijn volledig zelfbedruipend kan worden. Volgens mij is het mogelijk om dat waar te maken."

Frans houdt ook flink van muziek. Welke nummers spreken hem sterk aan? 'White and Black blues' van Joëlle Ursull en 'Heal the World' van Michael Jackson. Twee songs die eigenlijk perfect aansluiten bij de grote gedrevenheid van deze mens en vakbondsmilitant.

Wil je meer weten over het Haïtiaanse weeshuis Osjosma? Voel je het kriebelen om dit project te steunen? Surf dan naar www.osjosma.be of naar www.facebook.com/osjosma

BIO

Naam: Frans Vandueren (61)

Woont in: Opglabbeek. Vanaf 2019 wordt dat Oudsbergen, de naam die slaat op de geplande fusie van Opglabbeek en Meeuwen-Gruitrode.

Burgerlijke staat: getrouwd met Rien. Frans en Rien hebben 3 biologische kinderen, 2 adoptiekinderen uit Haïti en 1 pleegzoon uit Ethiopië. Er zijn ook al 9 kleinkinderen.

Werkt bij: de verzekeringsmaatschappij Baloise Insurance, als accountmanager.

Vrijwilliger bij de vakbond: Frans is lid van de ondernemingsraad, het preventiecomité (CPBW) en de vakbondsafvaardiging. Binnen de LBC-NVK is hij ook de voorzitter van de nationale belangengroep verzekeringen PC 306 en de voorzitter van het nationaal comité verzekeringen en lid van het intersectoraal comité financiën.

Fraaie kronkels: hij is beheerder van een weeshuis in Haïti, speelt amateurtoneel en is lid van de Orde van Malta. Zijn lijfspreuk luidt: 'Ante Omnia Amor'. Vertaald wordt dat: 'De liefde gaat voor alles'.

Economische overwegingen domineren in onderwijs

INZETBAAR ZIJN OP DE ARBEIDSMARKT WORDT TE DOMINANT

Bart De Naegel

In het onderwijs worden begin september de lessen hervat. Ogenschijnlijk niets aan de hand: de jaarlijks terugkerende pijnpunten komen even boven water maar zullen snel weer verdwijnen in de dagelijkse deining van de golven. Alles peis en vree, we zijn weer goed bezig. Maar is dat wel zo?

Het onderwijs in ons land en in Europa staat sinds jaren serieus onder druk. Hoe langer hoe meer wordt onderwijs alleen gezien als een apparaat dat jongeren en anderen economisch (meer) inzetbaar moet maken. Meer en meer wordt onze maatschappij door een economische bril bekeken, bestuurd en geëvalueerd. Wat economisch winst kan opleveren wordt verwelkomd en aangemoedigd, wat als een potentiële economische uitgave wordt gezien, moet tot elke prijs worden vermeden. De rekening hiervoor laten we trouwens liefst door anderen ophoesten.

DINGEN AANLEREN

De gevolgen van deze keuze voor het onderwijs tekenen zich meer en meer af. Ze lijken soms positief, maar toch zijn er meer en meer negatieve gevolgen waar te nemen. Onderwijs verengt zich, in het licht van het hier en nu direct economisch inzetbaar zijn, gaandeweg meer en meer tot het aanleren van dingen. Doe dit, doe dat zeker niet. Denken moet alleen nog gebeuren vanuit aangereikte, uniforme en als absoluut voorgestelde algoritmen.

© FOTO: BELGAIMAGE

NAAR EEN LBC-SCHOOL MET KORTING!

De vakbond LBC-NVK houdt het niet bij alleen maar ronkende verklaringen over 'inzetten op opleidingen voor werknemers'. Alle leden van de vakbond LBC-NVK, die een opleiding volgen bij één van de Centra voor Volwassenenonderwijs LBC-NVK, kunnen per schooljaar een premie van 15 euro krijgen van de vakbond.

Wil je dit voordeel krijgen, vul dan de bon op de website van het volwassenenonderwijs LBC-NVK in (**www.lbconderwijs.be/algemeen**). Op de site lees je ook een goed overzicht van alle opleidingen die de scholen aanbieden. Je vindt er zeker iets naar je zin!

Na ontvangst van de ingevulde bon wordt gecheckt of je ingeschreven bent in één van onze centra en of je lid bent van de vakbond LBC-NVK. Eind december (voor het eerste semester) of eind april (voor het tweede semester) wordt het voordeel uitbetaald. Een niet te versmaden extraatje!

Moet ons onderwijs alleen dienen om jongeren en anderen (meer) economisch inzetbaar te maken? Neen. Het heeft ook nog wel andere functies te vervullen.

Buiten de lijntjes kleuren wordt bijzonder of eigenaardig gevonden, wie dat doet, wordt in menig geval genegeerd, desnoods verwijderd. Er wordt gemikt op uniformiteit en gemiddeld zijn, diversiteit en uitmunten worden geassocieerd met meerkosten. Een klein voorbeeld van de trieste evolutie: taalfouten worden meer en meer onbelangrijk gevonden, als het nodig is, zal 'een specialist' teksten wel verbeteren.

BEDRIJFSDENKEN

Onderwijs organiseren wordt meer en meer een economische bezigheid. Scholen, opleidingscentra, hogescholen, universiteiten organiseren zich meer en meer als een bedrijf gericht op zichzelf en steeds minder vanuit de gedachte dat ze er zijn voor leerlingen, studenten, klanten met een behoefte om te leren. Richtingen die goed in de markt liggen worden door meer en meer spelers aangeboden: meer zieltjes winnen is meer geld innen.

De organisaties gaan ook meer en meer in concurrentie met elkaar en proberen elkaar vliegen af te vangen. Ze worden daar door de overheid vlijtig voor beloond. Marktaandeel winnen is de boodschap. Als dit ten koste moet gaan van anderen is dat maar zo. Meer en meer worden de grenzen van het fatsoen en het aanvaardbare afgetast en overschreden. Het (geld-)gewin op korte termijn haalt het met gemak van welke langetermijnvisie of wat dan ook. Universiteiten pikken opleidingen van hogescholen in; hogescholen pikken vervolgens opleidingen uit het volwassenenonderwijs in; secundaire scholen bedenken aanvullende opleidingen die het volwassenenonderwijs financieel in ademnood brengen. En ga zo maar door.

De negatieve gevolgen blijven niet uit. Denk aan wat professor Jonathan Holslag (VU Brussel) in juni verklaarde over de waarde van diploma's: "De universiteiten hebben er nu economisch baat bij dat hun studenten afstuderen. Dat zorgt voor onderlinge concurrentie en middelmatig onderwijs. (...) Geloof me: een diploma is minder waard als er meer afgestudeerden zijn." Denk ook aan de alarmkreten van de hogescholen over de desastreuze vaardigheden van studenten in het hoger onderwijs.

Tijd dus voor een fundamentele bezinning over één en ander. Meer en meer worden de rekeningen nu gepresenteerd. En in een economische context moeten organisaties en scholen die wel kunnen betalen, bij voorkeur op tijd. |

Geef werknemers de kans om het **vol te houden**

DEMOGRAFIEFONDS SPONSORT PROJECTEN IN DE SCHEIKUNDE

Lieveke Norga

In de scheikunde is er sinds 2016 een Demografiefonds. Loopbanen worden langer en de werkdruk blijft stijgen. Kleine en grote veranderingen in de manier waarop het werk in ondernemingen wordt georganiseerd, kunnen een verschil maken voor de mens achter de werknemer. Gun de werknemer wat flexibiliteit in zijn arbeidstijd zodat hij werk en vrije tijd beter kan combineren. Geef hem of haar genoeg inspraak. Zorg ervoor dat leidinggevenden oog hebben voor het welbevinden van hun medewerkers. Allemaal onmisbare ingrediënten om te komen tot een werksituatie die mensen de kans geeft om vol te houden.

De centen voor het Fonds maken deel uit van de tweejaarlijks te onderhandelen loonnorm. Het gaat dus om geld dat in andere sectoren in loonsverhogingen of aanvullende pensioenen is geïnvesteerd. Maar in de scheikundige industrie waren vakbonden en werkgevers bereid om met dit geld een 'sectorale impuls' te organiseren die het sociaal overleg op ondernemingsniveau aanmoedigt om initiatieven te nemen die de 'werkbaarheid' vergroten. Voor de werkgevers is het grote voordeel van deze keuze dat werknemers meer ontspannen zijn, beter in hun vel zitten op het werk, zich fysiek minder belast voelen en dus minder functioneringsmoeilijkheden ondervinden op langere termijn.

Het Demografiefonds is er om gedurende maximaal vier jaar een plan te financieren met acties waarover in de ondernemingsraad een akkoord is bereikt. Die acties kunnen heel uiteenlopend zijn.

SPELEN MET DE ARBEIDSTIJD

Een eerste aandachtspunt is alles wat met arbeidstijd te maken heeft. Extra verlofdagen vanaf een bepaalde leeftijd of aantal dienstjaren blijven een populair idee. Zo kan je de werkdruk lichter maken. Bedrijven kunnen ook werknemers de nodige flexibiliteit bieden door bijvoorbeeld rekening te houden met de schooluren van de kinderen of regelingen rond co-ouderschap. Systemen die de regering-Michel terugschroefde, zoals tijdskrediet en landingsbanen, kunnen op bedrijfsniveau toch meer mogelijk worden gemaakt via een extra financiële bijpassing. Natuurlijk is het ook belangrijk om erover te waken dat zulke formules niet betekenen dat hetzelfde werk in minder tijd of met minder collega's moet worden verzet. Compenserende aanwervingen kunnen een erg zinvolle investering zijn.

In de scheikunde blijven heel wat werknemers volcontinu ploegenwerk doen. Dat heeft een grote impact op hun leven. Ook op dit vlak voorziet het Fonds mogelijkheden. Zo kan je ploegensystemen aanpassen om de gezondheid van de werknemers minder te belasten. Of werknemers de kans geven om tijdelijk of voorgoed naar dagdienst over te schakelen. Hiervoor moeten twee voorwaarden zijn vervuld. Voor werknemers betekent het heel wat als er een financiële compensatie wordt voorzien wanneer de ploegenpremie wegvalt. Verder moet de werkgever bereid zijn om een voldoende groot aanbod aan dagjobs te hebben. Dikwijls kan je, na een doorgedreven analyse van het werk in ploegen, een deel van de arbeid omzetten naar jobs overdag.

VEEL JOBS WERDEN UITBESTEED

Het is ook wenselijk en noodzakelijk om de trend naar 'outsourcing' terug te

© FOTO: BELGAIMAGE

draaien. In veel bedrijven werden alle jobs die fysiek wat minder belastend zijn of niet onder de kernactiviteit vallen uitbesteed aan dienstverleners. Denk aan jobs op het vlak van onderhoud, veiligheid, administratie. Zulke banen kunnen een welkome afwisseling zijn voor werknemers van wie de functie al te belastend is op langere termijn. Ook los van de ploegenstelsels is het zinvol te onderzoeken hoe je individuele voorkeuren en interesses van werknemers maximaal kan 'matchen' met de manier waarop taken worden verdeeld en georganiseerd. Zoiets vergt tijd, deskundigheid en vooral de bereidheid bij de werkgever om met die menselijke factor rekening te houden.

Als het gaat over de menselijke factor in een onderneming, spelen de leidinggevenden een centrale rol. In de industrie wordt de leiding van een team of afdeling al te vaak toevertrouwd aan iemand met veel technische expertise en ervaring. Maar die kwaliteiten garanderen niet dat 'de chef' ook de empathie kan opbrengen om te luisteren naar werknemers en om hen te begeleiden in hun werksituatie, behoeftes en ambities. Investeren in zulke vaardigheden kan een belangrijk verschil maken. Als medewerkers het gevoel hebben dat ze worden gewaardeerd, zichzelf kunnen zijn en zichzelf op hun eigen tempo kunnen ontwikkelen, is dat een groot pluspunt. In zo'n klimaat zal je minder burn-outs zien opduiken.

GEZONDE LEVENSSTIJL

Het Demografiefonds geeft ook financiële steun aan acties die een gezonde levensstijl in de werkcontext stimuleren. Zo kunnen bedrijven bijvoorbeeld sport- of bewegingsfaciliteiten of gezonde voeding aanbieden maar ook infosessies of begeleidingsmomenten die te maken hebben met fysieke en psychische gezondheid. Uitgebreide medische check-ups die verder gaan dan de wettelijke verplichtingen van de werkgever, zijn ook erg in trek. Het Fonds kan zelfs verregaande ergonomische ingrepen financieren ter preventie van fysieke belasting, als die de normale verantwoordelijkheden van de werkgever overstijgen.

Bij het Fonds is er ook ruimte voorzien voor competentieontwikkeling en loopbaanbegeleiding. Als je individuele werknemers – van laag tot hoog – begeleidt om ze meer inzicht te geven in hun professionele toekomst, stimuleer je hen om hun loopbaan op een actievere manier in handen te nemen. Welke vaardigheden zal iemand over enkele jaren in zijn job moeten hebben? Wat zijn de persoonlijke interesses? Welke functies bestaan er allemaal in de onderneming? Hoe kan de werknemer zichzelf voorbereiden op een wending in de loopbaan als de huidige job te belastend of ééntonig wordt?

VLINDERDAGEN

Bedrijven organiseren soms vlinderdagen zodat alle werknemers de kans krijgen om ook afdelingen te leren kennen waar ze minder mee in aanraking komen. Ze kunnen opleidingen organiseren op een manier die ook aantrekkelijk kan zijn voor wie niet zulke plezierige herinneringen aan de schooljaren overhoudt. Bij al die inspanningen is het van belang dat er genoeg personeelsbezetting is; anders gaat de werkdruk in het rood wanneer collega's afwezig zijn door een stage of opleiding.

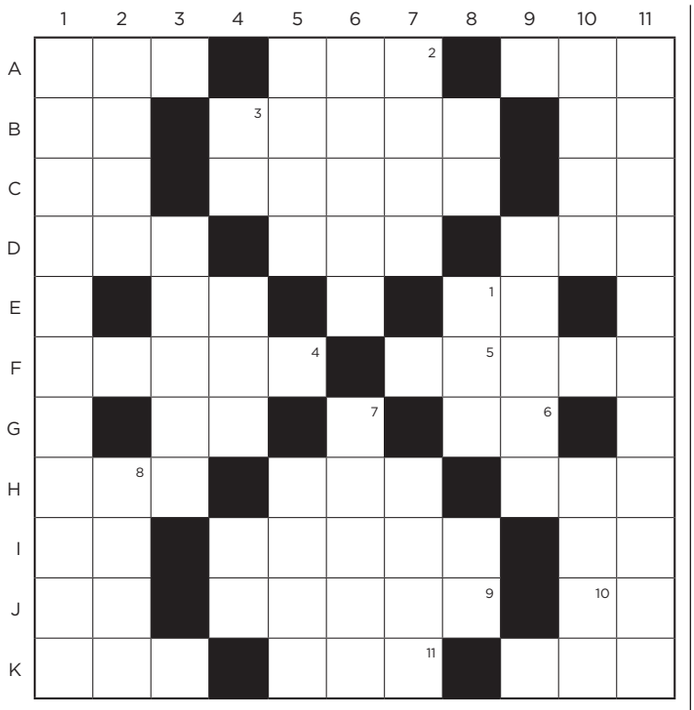
Een snuggere ingreep kan zijn om collega's met grote ervaring aan het einde van hun loopbaan vrij te stellen zodat ze anderen kunnen onthalen, opleiden en begeleiden. Zo sla je twee vliegen in één klap. Het creëert een meerwaarde voor nieuwkomers, collega's die al lang meedraaien én de werkgever.

PLANNEN VOOR 45.000 WERKNEMERS

Na een eerste jaar op kruissnelheid keurde het Demografiefonds 150 plannen goed. Hierdoor vallen maar liefst 45.000 werknemers – de helft van de hele sector – nu onder een demografieplan dat wordt uitgevoerd. In de komende jaren wil het Fonds meer greep krijgen op kleinere ondernemingen waar de vakbond minder sterk is vertegenwoordigd. Ook de werknemers uit die ondernemingen moeten kunnen profiteren van de knowhow en de financiële ondersteuning die dit Fonds voor werkbaar werk te bieden heeft.

Als werknemers het gevoel hebben dat ze worden gewaardeerd, ontstaat een klimaat waarin je minder burn-outs zal zien opduiken.

VRIJE TIJD



HORIZONTAAL

A. Bekende onderneming uit het toerisme; collectieve arbeidsovereenkomst; tussenwerpsel
B. Ajuin; ... doen; artificiële intelligentie
C. Afkorting van biseksueel; in het ... staan; kilojoule
D. Ik in het Latijn; hetgeen; vorm van wedden
E. Treurbuis; industriezone in het Frans (afkorting)
F. Instrument; kraamverpleegster
G. Komt uit een kip; OK, cool in internettaal
H. Prul; stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag; einde in het Engels
I. Aldaar; besmettelijke ziekte; ons inziens
J. Universitair docent; instrument; muzieknoot
K. Droog in het Frans; miljard (afkorting); droogvloer

VERTICAAL

1. Teringachtig
2. Geestig; bond
3. Marterachtig roofdier
4. Landbouwgereedschap; wulps; Partido Popular
5. Bemanning; intelligent
6. Drager van de wereldbol; aandoening
7. Eens; onderdeel van het gebit
8. En dergelijke; buidel; ACV-formule voor jonge werknemers
9. Slingerplant
10. Japanse drank; knorrig
11. Systeem om minder te werken of de loopbaan te onderbreken

PRIJSVRAAG

De oplossing van de vorige prijsvraag was 'Werknemers eisen rechtvaardige belastingen'. G.D. uit Assebroek werd door loting uit de juiste antwoorden getrokken en wint een boekenbon van 20 euro. Proficiat!

Stuur je antwoord naar puzzelonsrecht@acv-csc.be, ten laatste op 17 september 2018. Of stuur een briefje met de oplossing, naam, adres en lidnummer naar Ons Recht, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen. De winnaar ontvangt een boekenbon van Standaard Boekhandel ter waarde van 20 euro.

Door deel te nemen aan de wedstrijd verklaar je je akkoord met het wedstrijdreglement. Dit reglement vind je hier online: **bit.ly/wedstrijd-OR**

WIN EEN TOPBOEK!

Maak kennis met Yazan, een doodgewone Syrische twintiger. Aan zijn zorgeloze bestaan als student in Aleppo, waar hij opgroeide in een welgestelde familie, komt abrupt een einde wanneer de Syrische revolutie uitmondt in een bloedige burgeroorlog. Volg Yazans hallucinante vlucht die via Turkije, Griekenland, Italië en Zweden uitkomt in België, waar hij hoopt op een leven zonder angst.

Wil jij graag dit topboek winnen? Ons Recht kan 5 exemplaren gratis uitdelen!

Interesse? Stuur dan je naam en adres naar **lbc-nvk.communicatiedienst@acv-csc.be** en vermeld in je e-mail dat je graag kans maakt op één van de te verloten exemplaren. Veel succes!

In Ons Recht van juni konden we 5 exemplaren van het boek 'De grote pensioenroof' (Kim De Witte, uitgeverij EPO) wegschenken. Heel wat lezers toonden interesse voor dit boek. De onschuldige hand trok deze mensen als winnaars: A.D.T. uit Erpe-Mere, J.D. uit Brugge-Sint-Andries, W.W. uit Zarren, E.W. uit Sint-Niklaas en A.S. uit Arendonk. Veel leesplezier!

De redactie van Ons Recht.

Met de letters van de genummerde vakjes kan je een woord vormen:

1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11
		M									

UITGAANSTIP

NIEUWPOORT, EEN STAD VOL STELLINGEN

Nieuwpoort heeft een opmerkelijke geschiedenis. De stad werd gesticht in 1163 en was verschillende keren het decor voor veldslagen of belegeringen. Het befaamde sluizencomplex de Ganzepoot en de stad Nieuwpoort werden in 1914 het doelwit van talloze Duitse artilleriebeschietingen. Na vier jaar rondvliegende granaten bleef van de Ganzepoot en de stad Nieuwpoort alleen nog modder en puin over.

Wanneer in november 1918 de wapens zwijgen is het ordewoord van de teruggekeerde Nieuwpoortenaren 'wederopbouw'. Na het puin ruimen en jaren van hard labeur herrijst Nieuwpoort uit zijn as, mooier dan tevoren.

De wederopbouw van toen dreigt uit het collectief geheugen te verdwijnen. De expo 'Een stad vol stellingen. De wederopbouw van Nieuwpoort-stad na Wereldoorlog I' belicht een bijna vergeten stuk van onze geschiedenis. Deze tentoonstelling loopt nog tot midden juni 2019.

Waar?
Westfront, Kustweg 2, 8620 Nieuwpoort
Telefoon: 058/23 07 33
Meer info: **www.westfrontnieuwpoort.be**

FILM

Hartstochtelijk portret van een woelig Braziliaans gezin (Karine Teles en Otavio Muller).

Benzinho

Karin Seberechts

'Familie is je beste team' lees je bovenaan de Braziliaanse affiche van Gustavo Pizzi's 'Benzinho'. Of dat zo is, laat ik even in het midden. Waar je wel vanop aan kan, is dat het woelige familieportret dat Pizzi ons voorschotelt alleszins mag meedingen naar de prijs voor de charmantste film van het jaar.

Mater familias Irene houdt even buiten Rio de Janeiro een kluwen van zonen (vier stuks), man, zus en neefje aan de waggel in een woning die rijp is voor de sloop. Hun nieuwe, aanpalende woonst is al even 'in aanbouw'. Wederhelft Klaus heeft een tanende copy- en boekenzaak én wonderlijke plannen voor de toekomst, zoon Rodrigo sleept her en der zijn tuba mee, zonder beschermhoes, en de kleine tweeling heeft, zoals dat gaat met kleine tweelingen, aandacht nodig. Irene bereddert het allemaal met vuur en weet ondertussen ook nog haar diploma te halen, beddengoed aan de man te brengen en om de haverklap de vasthoudende en loshandige partner van haar inwonende zus af te schepen.

De 'turbulente vastigheid' in het bestaan van Irenes 'team' gaat enigszins zwalpen wanneer haar 16-jarige zoon Fernando een professioneel handbalcontract krijgt aangeboden in Duitsland en 20 dagen later al moet afreizen.

Gustavo Pizzi schildert met 'Benzinho' (Lieveling) rond zijn innemende moederfiguur (een machtige Karine Teles) een even onbevangen als hartstochtelijk portret van een familie die volop bezig is met 'familie zijn'. Hoe rumoerig en chaotisch zijn ensemble ook oogt, Pizzi zet het beheerst en met precisie in beeld. Er is niks morsigs aan zijn regie, die dit familiale hebben en houden vat in afwisselend felle, komische en intimistische vignetjes, die netjes in elkaar haken, leunend op (onder meer) het intense kleurenpalet van fotograaf Pedro Faerstein.

Pizzi paart huis-, tuin- en keukentumult aan oorverdovende stiltes, die rust en verademing brengen. Het brede kader biedt dit gezin bijna letterlijk de ruimte, de geste, om tegelijk klein én groot te mogen zijn. Om nu eens uit zijn voegen te barsten en dan weer alleen maar dat te wezen wat het uiteindelijk is: een simpel koppel met vier kinderen en aanverwanten die de dingen des levens aangaan; met vreugde om wat heden en toekomst kunnen bieden, met pijn van loslaten en afscheid nemen, en alles wat daartussen ligt. |

'Benzinho' komt op 5 september in de Belgische cinema's.

Kledingketen E5 wordt lid van Fair Wear Foundation

MILITANTEN VAN LBC-NVK ZIEN HUN INZET VOOR SCHONE KLEREN BELOOND

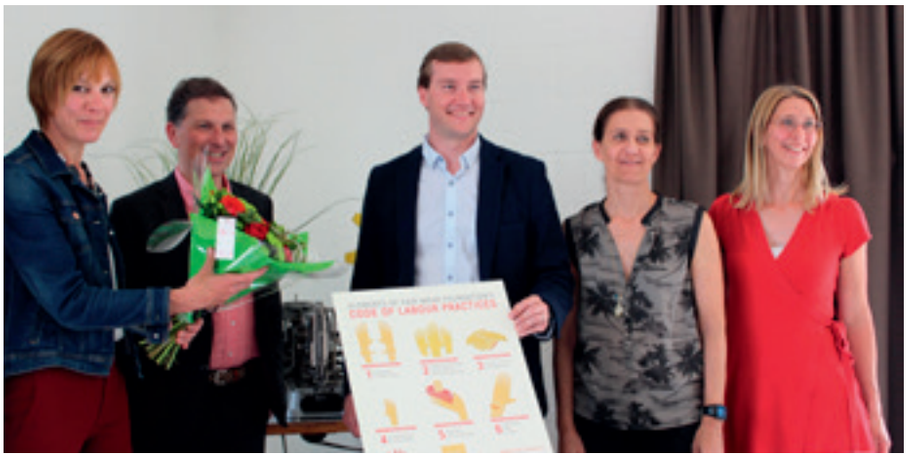
Wouter Parmentier

De kledingketen E5 Mode is lid geworden van de 'Fair Wear Foundation' en kiest daarmee voor textiel die wordt gemaakt in fatsoenlijke arbeidsomstandigheden. Sinds 2005 zetten de militanten van de LBC-NVK schone kleren op de agenda van het sociaal overleg. "We zijn dan ook uitermate tevreden en gelukkig dat E5 Mode deze stap heeft gezet", vertellen de militanten.

De Fair Wear Foundation wil kledingwinkels overtuigen om hun textielartikelen in goede omstandigheden te laten maken. Onze kleren worden vooral in Zuidoost-Azië geproduceerd, waar werknemers lang niet zo goed worden beschermd als bij ons. In 2013 vonden 1.134 mensen de dood toen de textielfabriek Rana Plaza in Bangladesh instortte. Zij werkten voor een aalmoes in onveilige en ongezonde omstandigheden. Nooit meer Rana Plaza! Daarom moeten we in de hele productieketen, het hele proces van grondstof tot consument, waardige werkomstandigheden afdwingen. De Fair Wear Foundation vraagt aan winkelketens in het Westen om te kopen bij producenten zonder kinderarbeid, met leefbare lonen voor de werknemers en de erkenning van het recht om een vakbond op te richten en sociaal overleg te voeren.

STAP VOOR STAP

Met de European Clothing Group (ECG) verwelkomt de Fair Wear Foundation haar nieuwste lid. ECG is een zusteronderneming van E5 Mode en levert zo'n 60% van de merken die te koop zijn in de modeketen. De toetreding wil niet zeggen dat de kleren bij E5 Mode van de ene op de andere dag 'clean' zijn. De Fair Wear Foundation start met een heel traject. Alexander Kohnstamm, directeur van de Fair Wear Foundation, licht toe: "Wij zijn streng, maar verbeteringen gebeuren stapsgewijs. Door lid te worden van de Fair Wear Foundation, zijn niet opeens alle problemen van de baan. Er is wel een serieus engagement van ECG om jaar na jaar nieuwe stappen te zetten in het verduurzamen van de toeleveringsketen. En het is meer dan *good business*, want het is ook *good for business*."



Op de foto, van links naar rechts: Mia Vandenberghe (Wereldsolidariteit), Alexander Kohnstamm (Fair Wear Foundation), Alexander Talpe (ECG, de groep boven E5 Mode), Ilse Roosens (ECG), Mariette van Amstel (Fair Wear Foundation).

VAKBOND MAAKT HET VERSCHIL

De vakbondsmilitanten van de LBC-NVK bij E5 Mode reageren heel tevreden. "Wij zetten Schone Kleren al sinds 2005 op de agenda van het sociaal overleg. We zijn dan ook bijzonder blij dat E5 Mode deze stap zet. Internationale solidariteit is een essentieel onderdeel van goed vakbondswerk. De strijd voor goede werkomstandigheden en een leefbaar inkomen stopt niet aan onze landsgrenzen."
De Schone Kleren Campagne dringt er samen met Wereldsolidariteit en het ACV al jaren bij de Belgische bedrijven op aan om zich aan te sluiten bij de Fair Wear Foundation. Via de stichting werken werkgevers, vakbonden en ngo's samen aan betere arbeidsomstandigheden. De Fair Wear Foundation laat de fabrieken geregeld controleren door lokale teams van specialisten, en daarnaast kunnen arbeiders ook zelf een klacht indienen. |

Meer info? Surf naar **www.fairwear.org** en **www.schonekleren.be**

Vredesweek 2018: ‘Iedereen Thuis’

Onder het motto ‘Iedereen Thuis’ zetten Pax Christi Vlaanderen en meer dan 30 campagnepartners tijdens de 29ste Vlaamse Vredesweek in op ‘thuis’ als belangrijke factor voor een vreedzame samenleving.
Waar je ook woont, vandaan komt of terechtkomt: iedereen wil een plek waar hij of zij zich thuis kan voelen. Waar hij zich veilig en geborgen voelt, waar hij zich kan ontplooien, zijn zin kan doen. Het ontbreken van zo’n plek leidt tot onrust en frustratie, soms zelfs tot agressie.

Met z’n allen kunnen we heel wat doen om dat thuisgevoel en – in het verlengde daarvan – de lokale samenleving te versterken. Ook de politiek heeft een rol te spelen in een hecht en stevig sociaal weefsel. Met de gemeenteraadsverkiezingen in het verschiet roepen Pax Christi Vlaanderen en de Vredesweekpartners lokale besturen op om werk te maken van veilige, inclusieve, duurzame steden en gemeenten met weerbare en veerkrachtige gemeenschappen. Zij schuiven vier aanbevelingen naar voor:

- versterk de samenhang door mensen van uiteenlopende bevolkingsgroepen samen te brengen;
- investeer in bemiddelaars op wijkniveau;
- investeer in vredeseducatie;
- neem vredesinitiatieven, steun bestaande initiatieven en zet lokale vredesfiguren in de kijker.

Hoe meer mensen ergens kunnen ‘thuiskomen’, des te kleiner de kans dat zij zich uitgesloten voelen en zich gaan afzetten tegen de gemeenschap. Inzetten op het gevoel ergens bij te horen is daarom een belangrijk actiepunt om lokale vrede te bevorderen.
De Vredesweek loopt van 21 september tot 2 oktober 2018. |

Meer weten? Meedoen?
Kijk op **www.vredesweek.be**.

ACTIVITEITENKALENDER

www.lbc-nvk.be

DRIEDAAGSE LOOPBAANBEGELEIDING IN GROEP

Een loopbaanprogramma voor werkende en werkzoekende ACV-leden. Een intensieve loopbaanbegeleiding in groep. Je doet aan uitwisseling met andere groepsleden die net zoals jij beter willen omgaan met hun werksituatie of die willen uitzoeken of een andere werksituatie hen beter zou liggen.
Aansluitend is er een individueel traject van twee gesprekken: je eigen persoonlijke loopbaanvragen krijgen verheldering onder begeleiding van een coach. Het individuele stuk kan plaatsvinden in Gent, Kortrijk, Antwerpen, Mechelen, Leuven, Hasselt of Herentals. De data worden ingepland met je coach.

- De drie groepsbijeenkomsten worden gehouden in het Bondsgebouw van de LBC-NVK, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen.
- Op maandag 24 september, maandag 1 oktober en donderdag 11 oktober 2018 (10.00u-16.00u).

Inschrijven / meer info:
gratis voor leden van het ACV
www.jeloopbaan.be
03 / 220 89 50
lbc-nvk.loopbaancentrum@acv-csc.be

INFOSESSIES BURN-OUT

Sint-Niklaas: infosessie op 24 september en hersteltraject start op vrijdag 26 oktober (inschrijven via **www.cm.be/agenda** - gratis voor ACV-leden).

Gent: infosessie op 10 oktober en hersteltraject start op maandag 15 oktober (inschrijven via **www.jeloopbaan.be** – gratis voor ACV-leden).

Leuven: infosessie op 21 september en hersteltraject start op vrijdag 5 oktober (inschrijven via **www.jeloopbaan.be** – gratis voor ACV-leden).

Meer initiatieven, data en plaatsen vind je op **www.jeloopbaan.be**.

Meer info?
loopbaancentrum@avc-csc.be.

HERSTELTRAJECT BURN-OUT

Bij ACV Leuven: op vrijdagen 5, 12, 19 en 26 oktober.
Telkens van 13.30u tot 16.30u.

Inschrijven / meer info:
gratis voor leden van het ACV
www.jeloopbaan.be
03 / 220 89 50
lbc-nvk.loopbaancentrum@acv-csc.be

INFOMOMENTEN

Er zijn **infomomenten** van het Centrum voor Loopbaanontwikkeling (CLO) in Antwerpen (vrijdagen 7 september, 5 oktober en 9 november), Brugge (woensdag 24 oktober), Brussel (vrijdag 16 november), Gent (maandag 10 september), Hasselt (woensdag 10 oktober), Herentals (woensdag 26 september), Kortrijk (woensdag 12 september), Leuven (woensdag 12 september) en Mechelen (dinsdag 2 oktober).

Inschrijven / meer info:
gratis voor leden van het ACV
www.jeloopbaan.be
03 / 220 89 50
lbc-nvk.loopbaancentrum@acv-csc.be
Meer info?
www.loopbaanontwikkeling.be

WAT ONZE LEZERS ERVAN DENKEN

Wil jij graag je mening kwijt over één van de artikelen of berichten in jouw ledenblad? Of zijn er andere gebeurtenissen in de actualiteit die je sterk bezig houden? Alle interessante lezersreacties zijn erg welkom. We kunnen alleen brieven publiceren als we de naam en het adres van de schrijver (m/v) kennen. In principe vermelden we de initialen van de schrijver en zijn of haar woonplaats. Op uitdrukkelijk verzoek kunnen we die informatie weglaten. Soms moeten we een brief inkorten zonder aan de essentie ervan te raken. En als we een brief afdrukken wil dat niet automatisch zeggen dat de redactie het eens is met alles wat erin staat.

Je lezersbrief wordt hier met interesse gelezen:
Redactie Ons Recht, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen.
E-mailen kan uiteraard ook:
lbc-nvk.communicatiedienst@acv-csc.be.

MINDER PENSIOEN

W.D. - LINT

De huidige machthebbers pronken graag met allerlei verklaringen en cijfers die moeten aantonen dat de mensen meer inkomen en meer pensioen krijgen. Spijtig genoeg is de realiteit meer dan eens heel anders!
Mijn moeder, nu op weg naar de leeftijd van 98, kreeg van deze regering een bruto pensioenverhoging van 615,95 euro per jaar. Bij nader inzien blijkt dit te resulteren in een nettoverlies van 13,58 euro!
Ik belde hierover met de federale overheidsdienst Financiën, meer bepaald met de belastingen. Daar zeiden ze me dat de beleidsmakers waren 'vergeten' om de laagste belastingschalen correct te indexeren. Gevolg is dat heel wat burgers, vooral bejaarden met kleine pensioenen, worden benadeeld door de maatregelen van de regering-Michel.
Ik nam hierover contact op met de federale ombudsdienst. Na onderzoek liet deze dienst me weten ook niet te kunnen helpen omdat de bestaande wetgeving juist werd toegepast.
Wellicht heeft de regering inspiratie gevonden bij de heer Kafka toen ze dit soort maatregelen bedacht? Het lijkt me wenselijk om de minister van Financiën (Johan Van Overtveldt, N-VA) hierover te bevragen.

PENSIOEN

CARINE - PER E-MAIL

Ik vind het spijtig dat er in het hele pensioendebat zo weinig aandacht gaat naar de werknemers uit de voedingssector. Wij moeten veel uitpakken, heffen en tillen. Ons werk is ook zwaar en stresserend, we moeten van alles doen om alles in orde te krijgen en het klanten naar hun zin te maken. Als 50-plusser maak ik me dan ook soms boos wanneer ik anderen bezig hoor over hun 'zware beroep'. In een aantal gevallen is terecht sprake van een zwaar beroep, maar is het er niet wat over om ook de leerkrachten tot deze categorie te rekenen?

Waarom laten we niet gewoon iedereen op 60 jaar met pensioen gaan? Iedereen gelijk voor de wet! Waarom al die regels en uitzonderingen?
Ik hoop alleszins dat de inspanningen van de vakbond in het pensioendossier resultaten zullen opleveren, ook voor mij en mijn collega's in de voedingssector.

GROEPSVERZEKERING BIJ SWT

C.L. - LOMBARDSIJDE

Als je als werkloze met het statuut van SWT niet meer beschikbaar bent voor de arbeidsmarkt, heft de fiscus 16,5% belasting wanneer je groepsverzekering wordt uitgekeerd. Meer bepaald vanaf SWT op 62 jaar. Blijf je als werkloze in SWT toch beschikbaar voor de arbeidsmarkt en zoek je actief naar werk, dan blijft de belasting op de groepsverzekering beperkt tot 10%.

Sinds begin dit jaar ben ik met SWT, op aanraden van de onderneming waar ik vroeger werkte. Ik was daar lang in dienst, met als gevolg dat de onderneming me meer dan 36 maanden opzeg moest geven. Ik kreeg mijn opzeg dus nog voor 1 januari 2015.

Fysiek en mentaal ben ik nog in heel goede conditie. Per 1 januari 2018 heb ik me meteen weer beschikbaar verklaard voor de arbeidsmarkt. Ik sta officieel ingeschreven bij de VDAB en zoek actief naar een job. Ik veronderstelde dan ook dat ik slechts 10% belasting zou moeten betalen wanneer de groepsverzekering zou worden uitgekeerd op de pensioenleeftijd.

Maar groot was mijn verbazing toen ik vernam dat ik toch 16,5% zou moeten betalen omdat mijn ontslag dateert van voor 1 januari 2015. Ook al zoek ik officieel weer naar werk. Als ik nog werk zou vinden voor mijn 65ste, zou dat geen verschil maken.

Ik voel me dan ook gediscrimineerd in vergelijking met werknemers die op dezelfde datum als ik met SWT zijn gegaan en die ook beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt maar die hun opzeg pas kregen nà 1 januari 2015. Eigenlijk word ik gestraft omdat ik te lang bij dezelfde werkgever heb gewerkt.

Dit lijkt mij oneerlijk. Ik wil mijn ervaring dan ook graag signaleren aan anderen in dezelfde situatie. Als de regering wil dat ouderen langer werken of weer aan het werk gaan, moet ze methodes vinden die de mensen motiveren.

ZIEK OF ARBEIDSHANDICAP

A.S. - BALEN

© FOTO: DANIEL RYS

We lezen geregeld artikelen in de media over 'de krapte op de arbeidsmarkt'. Ik wil graag opmerken dat er heel wat mensen met een arbeidshandicap of langdurig zieken zijn die wat graag (weer) aan het werk zouden willen gaan. Helaas krijgen zij niet de kans daartoe. Er gaat veel kennis en ervaring verloren omdat werkgevers niet bereid zijn om deze mensen in dienst te nemen of hun job te laten houden.

Eerst oordeelden de werkgevers dat er te veel 'profiteurs' waren bij de zieke werknemers en eisten ze maatregelen om zieken te 'heractiveren'. Nu er meer inspanningen worden geëist om zieke werknemers te re-integreren, zorgen de werkgevers er via hun arbeidsgeneesheer wel voor dat langdurig zieken zo gauw mogelijk arbeidsongeschikt worden verklaard zodat ze goedkoop kunnen worden afgedankt. Plotseling zijn de 'profiteurs' geen profiteurs meer, maar wel arbeidsongeschikten die weg moeten.

De openbare sector heeft een voorbeeldfunctie op het vlak van gelijke kansen. Deze sector en ook de privé blijven schromelijk in gebreke als het erom gaat zieken en personen met een handicap een kans te geven. Werkgevers: benut de kennis en ervaring van deze werknemers en werkzoekenden. Geef hen de kans om hun talenten te gebruiken. En hou op met oproepen om hen hun inkomen af te pakken, bijvoorbeeld door de werkloosheid in de tijd te beperken.

UITBETALING VAKBONDSPREMIE

DISTRIBUTIE PC 202, 311 EN 312

Wie lid is van de LBC-NVK, krijgt jaarlijks 135 euro terug van de betaalde bijdragen. Zo kost het vakbondslidmaatschap je eigenlijk maar enkele eurocenten per dag! Voor die prijs hoef je het dus niet te laten! Mogelijk wordt het bedrag nog opgetrokken. Als minister Maggie De Block het ministerieel besluit over een toegelaten verhoging nog op tijd heeft getekend, wordt de premie 145 euro waard.
Voor wie een verminderde bijdrage betaalt of wie met SWT is en de pensioenleeftijd nog niet heeft bereikt, bedraagt de vakbondspremie 67,5 euro (of 72,5 euro als minister De Block nog op tijd het betreffende ministerieel besluit tekende).
Eind mei of begin juni krijg je van je werkgever een attest bij je loonfiche van de maand mei. Bezorg de beide luiken van dit attest, degelijk ingevuld, en voorzien van je bankrekeningnummer en van je handtekening aan het LBC-NVK-secretariaat van je woonplaats. De premie wordt betaald van 15 juni tot 30 september.

ZIEKENHUIZEN, OUDERENZORG, THUISVERPLEGING EN REVALIDATIE

De vakbondspremie voor werknemers uit de privé-ziekenhuizen, psychiatrie, ouderenzorg, thuisverpleging en revalidatiecentra (paritair comité 330) bedraagt 90 euro voor leden die een volledige vakbondsbijdrage betalen en 45 euro voor wie de verminderde bijdrage betaalt. De premie wordt overgeschreven tussen 2 juli en 31 oktober 2018.
Om er recht op te hebben moet je lid zijn van een erkende vakbond sinds 1 oktober 2017 en in orde zijn met de betaling van de ledenbijdrage. Je moet in 2017 minstens één dag effectief gewerkt hebben in de sector; dit geldt ook voor zieken, mensen met loopbaanonderbreking, werkloosheid, SWT enzovoort.
Het tewerkstellingsattest moet worden ondertekend en teruggestuurd naar het plaatselijke LBC-NVK-secretariaat.

INDEXAANPASSINGEN JUNI - JULI - AUGUSTUS 2018

JUNI 2018

303.00	PC voor het filmbedrijf (Ex-PC 303.02)	vorige lonen x 1,02[1]
303.01	PSubC voor de filmproductie	vorige lonen x 1,02[1]
320.00	PC voor de begrafenisondernemingen	vorige lonen x 1,02[1]
321.00	PC voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen	vorige lonen x 1,02[1]

JULI 2018

209.00	PC voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid	vorige lonen x 1,0144[1]
221.00	PC voor de bedienden uit de papiernijverheid	vorige lonen x 1,01[1]
222.00	PC voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking	vorige lonen x 1,01[1]
303.00	PC voor het filmbedrijf (Ex-PC 303.04)	vorige lonen x 1,02[1]
309.00	PC voor de beursvennootschappen	vorige lonen x 1,002584[3]
310.00	PC voor de banken	vorige lonen x 1,0026[2]

AUGUSTUS 2018

202.00	PC voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	vorige lonen x 1,01[1]
311.00	PC voor de grote kleinhandelszaken	vorige lonen x 1,02[1]

[1] aanpassing voor baremalonen en reële lonen
[2] aanpassing enkel voor baremalonen
[3] aanpassing berekend op baremaloon, verschil tussen baremaloon en reëel loon wordt behouden

LBC-NVK-SECRETARIATEN EN -STEUNPUNTEN

- **LBC-NVK AALST**
  Hopmarkt 45 - 9300 Aalst
  tel. 053/73.45.20 - fax 03/220.88.01
  lbc-nvk.aalst@acv-csc.be
- **LBC-NVK ANTWERPEN**
  Nationalestraat 111-113 - 2000 Antwerpen
  tel. 03/222.70.00 - fax 03/220.88.02
  lbc-nvk.antwerpen@acv-csc.be
- **LBC-NVK BRUGGE-OOSTENDE**
  Kan. Dr. L. Colensstraat 7 - 8400 Oostende
  Steunpunt:
  Koning Albert I laan 132 - 8200 Brugge
  tel. 059/55.25.54 - fax 03/220.88.15
  lbc-nvk.brugge-oostende@acv-csc.be
- **LBC-NVK BRUSSEL**
  Pletinckxstraat 19 - 1000 Brussel
  tel. 02/557.86.40 - fax 03/220.88.05
  lbc-nvk.brussel@acv-csc.be
- **LBC-NVK GENT**
  Poel 7 - 9000 Gent
  tel. 09/265.43.00 - fax 03/220.88.08
  lbc-nvk.gent@acv-csc.be
- **LBC-NVK HALLE**
  Vanden Eeckhoudtstraat 11 - 1500 Halle
  tel. 02/557.86.70 - fax 03/220.88.06
  lbc-nvk.halle@acv-csc.be
- **LBC-NVK HASSELT**
  Mgr. Broekxplein 6 - 3500 Hasselt
  tel. 011/29.09.61 - fax 03/220.88.09
  lbc-nvk.hasselt@acv-csc.be
- **LBC-NVK KEMPEN**
  Korte Begijnenstraat 20 - 2300 Turnhout
  tel. 014/44.61.55 - fax 03/220.88.20
  lbc-nvk.turnhout@acv-csc.be
- **LBC-NVK KORTRIJK-ROESELARE-IEPER**
  President Kennedypark 16D - 8500 Kortrijk
  Steunpunten:
  H. Horriestraat 31 - 8800 Roeselare
  St. Jacobsstraat 34 - 8900 Ieper
  tel. 056/23.55.61 - fax 03/220.88.12
  lbc-nvk.kortrijk-roeselare-ieper@acv-csc.be
- **LBC-NVK LEUVEN**
  Martelarenlaan 8 - 3010 Kessel-Lo
  tel. 016/21.94.30 - fax 03/220.88.13
  lbc-nvk.leuven@acv-csc.be
- **LBC-NVK MECHELEN-RUPEL**
  Onder Den Toren 5 - 2800 Mechelen-Rupel
  tel. 015/71.85.00 - fax 03/220.88.14
  lbc-nvk.mechelen@acv-csc.be
- **LBC-NVK VILVOORDE**
  Toekomststraat 17 - 1800 Vilvoorde
  tel. 02/557.86.80 - fax 03/220.88.07
  lbc-nvk.vilvoorde@acv-csc.be
- **LBC-NVK WAAS & DENDER**
  H. Heymanplein 7 - 9100 Sint-Niklaas
  tel. 03/765.23.70 - fax 03/220.88.18
  lbc-nvk.waasendender@acv-csc.be

ALGEMEEN SECRETARIAAT

Sudermanstraat 5 - 2000 Antwerpen
Tel. 03/220.87.11, Fax 03/220.89.83
lbc-nvk@acv-csc.be | www.lbc-nvk.be

MISSIE VAN DE LBC-NVK

De Landelijke Bediendecentrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel (LBC-NVK) is een vakbond die als deel van het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) opkomt voor meer en sterkere rechten voor werknemers (m/v). De LBC-NVK is een onafhankelijke democratische organisatie met leden en militanten, die streeft naar solidariteit onder werknemers. Nationale en internationale solidariteit is een belangrijk doel en bindmiddel. De LBC-NVK staat voor een democratische kijk op de samenleving. Samen met gelijkgezinde bewegingen wil ze een strijdbare tegenmacht zijn.

SLAVENARBEID BIJ LAGEKOSTENMAATSCHAPPIJ RYANAIR
BONK!
BONK!
VANMOL