

ONS RECHT

Maandblad van de vakbond ACV Puls
123ste jaargang - nummer 5 - juni 2019

WELKOM BIJ ACV PULS!

ALLES OVER
JOBSTUDENTEN
EN SCHOOLVERLATERS
LOONBAREMA'S
GEVEN HOUVAST

© FOTO: STOCKPHOTO

ACV
PULS
never work alone

Ontdek meer op
www.acv-puls.be

INHOUD



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
communicatiedienst.acv-puls@acv-csc.be

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

www.acv-puls.be



www.facebook.com/acvpuls/
www.twitter.com/acvpuls
www.instagram.com/acvpuls/

06 COVER Welkom bij ACV Puls!

03 STANDPUNT
Democratische teerlingen opnieuw geworpen!

04 SAMEN VOOR MEER DEMOCRATIE, SOLIDARITEIT, IMPACT EN DIENSTVERLENING
28ste en laatste congres onder de naam LBC-NVK

06 LBC-NVK DOOPT ZICH OM TOT ACV PULS
'Never work alone' is ons nieuwe motto

08 SNAPSHOTS

10 WAT MOET JE DOEN ALS JOBSTUDENT?

11 TO DO'S VOOR SCHOOLVERLATERS

12 ACV PULS ZET NON-PROFIT OP AGENDA VAN POLITIEKE PARTIJEN
Werknemers vragen meer inspanningen voor zorg, welzijn, cultuur

13 VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF: WEES ER OP TIJD BIJ!
Individueel recht op opleiding

14 LOONBAREMA'S ZIJN DOOR DIK EN DUN TE VERDEDIGEN
Politieke voortvarendheid is gevaarlijk voor werknemersbelangen



STAND PUNT.

DEMOCRATISCHE TEERLINGEN OPNIEUW GEWORPEN!

Stefaan Decock

Algemeen Secretaris ACV Puls

U heeft uw democratische plicht vervuld. Op 26 mei gingen we met z'n allen naar de stembus voor nieuwe parlementen en regeringen, Vlaams, federaal en Europees. De puzzel wordt niet eenvoudig maar de uitslag is wel duidelijk. Moeten we nu blij of treurig zijn? Dat is niet helemaal duidelijk. Als vakbonden hebben we vijf jaar lang een onrechtvaardig beleid aangeklaagd, en dat heeft de kiezer ook gedaan. De indexsprong, het pensioengeknoui, de besparingen in de sociale zekerheid, de loonwet vol sjoemelsoftware, de toegenomen flexibiliteit, de scheefgetrokken fiscaliteit, oplopende facturen, de politiek ten gunste van de werkgevers... en we kunnen nog een tijdje doorgaan. De regeringspartijen werden flink afgestraft. Terecht, punt. De massale keuze voor extreemrechts is wel problematisch.

Nochtans had de burger vijf jaar terug gekozen voor het beleid van Charles Michel, althans volgens de regeringspartijen. Ons protest tegen het regeerakkoord van 2014 duurde vijf jaar. 'Primaat van de politiek' en het middenveld negeren in cruciale dossiers: pensioenen, inkomen, werkdruk, flexibiliteit, sociale zekerheid, sociaal overleg. Het kan dus verkeren. Kiezers liegen nooit.

Benieuwd naar de finale analyses van de verliezende politieke partijen. Wij hopen dat de conclusie niet zal zijn om het gevoerde beleid voort te zetten. Naar aanleiding van Rerum Novarum zei ACV-voorzitter Marc Leemans het krachtig en gebald: "You can fool all the people some of the time, and some of the people all of the time, but you can't fool all the people all the time."

Als vakbond ijveren wij voor een versterking van het sociale weefsel, niet voor een ontrafeling ervan. Sociale zekerheid wordt één van onze belangrijkste toekomstprojecten: omdat we iedereen mee willen in ons welvaartsstreven én omdat sociale bescherming een fundamenteel mensenrecht is. Met ACV Puls zijn we een vakbond die zoekt naar compromissen, het gemeenschappelijk belang nastreeft en harmonie ambieert. Wij willen een wereld voor iedereen, mensen die groeien, aandacht voor de dagelijkse beslommeringen en toekomstperspectieven. Dit is de 'song' die wij blijven zingen. We hopen dan ook dat men de juiste partituren zal schrijven. Wie het huidige beleid voortzet, weet wat de oogst zal zijn.

Vlaanderen, België, Europa hebben gekozen voor een sociale, rechtvaardige en klimaatvriendelijke toekomst. ACV Puls zal zich stevig engageren in deze zin, hoe de volgende regeringen er ook mogen uitzien. 'You never work alone': onder dat motto mikken wij op meer rechtvaardigheid, een faire verdeling van de geproduceerde welvaart, bescherming en steun voor wie in moeilijkheden komt.

Benieuwd hoe de nieuwe regeerakkoorden zullen kleuren en welke lessen men uit vijf jaar afgestraft beleid zal trekken. Onze kleur is groen: de kleur van de hoop! |



17 VRAAG VAN DE MAAND

18 SNAPSHOTS

19 ACTIVITEITENKALENDER

20 VRIJE TIJD

22 UNITED FREELANCERS GEEFT ZELFSTANDIGEN EEN PLAATS IN ACV PULS

Individueel advies en collectief werk

24 'KRAPTE OP ARBEIDSMARKT' IS GEEN REDEN TOT EUFORIE

Experts wijzen op beperkingen van gevoerd beleid

26 HOEZO, EEN ROEP NAAR MÉÉR KOOPZONDAGEN?

27 BRITISH AMERICAN TOBACCO KIEST VOOR CASH
Plan multinational komt neer op sociale dumping

28 COCA-COLA WEIGERT EUROPESE INSPIRAAK AAN WERKNEMERS

Houding directie laat veel te wensen over

29 WERK IN CONTACTCENTERS KOMT ZWAAR ONDER DRUK
Training en herscholing dringen zich op

30 WAT ONZE LEZERS ERVAN DENKEN

31 UITBETALING VAKBONDSPREMIE

31 INDEXAANPASSINGEN

32 VANMOL

SAMEN VOOR MEER

democratie, solidariteit,
impact en dienstverlening

25STE EN LAATSTE CONGRES ONDER DE NAAM LBC-NVK

P U I L



Stefaan Decock

Congressen zijn er om bakens uit te zetten voor de toekomst. Vaak gaat het daarbij om specifieke thema's, maatschappelijke evoluties, of sociaaleconomische vraagstukken die om antwoorden vragen. Op 16 en 17 mei 2019 waren meer dan 400 van onze vakbondsmilitanten verzameld voor ons Congres in Mol. Ze discussieerden met elkaar, namen beslissingen en gaven richting aan onze toekomst.

Dit Congres had voornamelijk als doel om onze vakbond klaar te stomen voor de komende tientallen jaren. De samenleving verandert razendsnel en we worden als vakbeweging uitgedaagd om ons aan te passen. Het werd dus een vernieuwingscongres waarin we, vertrekkend vanuit 4 belangrijke bouwstenen, onze ambities hebben gepreciseerd. Democratie, Solidariteit, Impact en Dienstverlening.

Vakbondswerk is mensenwerk en geslaagd vakbondswerk is altijd het resultaat van sterke samenwerkingsverbanden. Duizenden militanten (vrijwilligers) verrichten werk aan de basis in ondernemingen en instellingen, en dat in een geoliede samenwerking, met steun vanuit een professionele vakbondsorganisatie.

ESSENTIE KOESTEREN

We willen daarbij onze basics niet uit het oog verliezen, integendeel. Willen we de democratie beschermen, dan is een vakbond met impact als de onze van wezenlijk belang in een samenleving waarin mensen steeds vaker tegen elkaar worden opgezet, de kloof tussen arm en rijk groter wordt, vakbonden vaker worden getackeld dan ondersteund in hun werk; ten onrechte wordt sociale bescherming door sommigen voorgesteld als 'een excessieve hangmatcultuur'. Democratie bedrijven, beschermen en versterken is dus één van onze cruciale opdrachten willen we de stem van werknemers en niet-actieven laten horen.

Solidariteit maakt deel uit van het DNA van onze organisatie maar hoe vertaalt zich dat en waarin onderscheidt onze invulling van solidariteit zich van die in vele andere organisaties die dezelfde terminologie gebruiken maar dikwijls met een totaal andere lading?

SOCIALE ZEKERHEID

Een speerpunt voor ons is zeker de 75 jaar oude sociale zekerheid. Alle politici

beschouwen die als een solidair systeem maar sommigen ondergraven via hun beleid een stabiele financiering van het systeem door almaar vaker arbeidsvormen te bedenken of bevorderen die niet duurzaam bijdragen tot het stelsel. Cafetariaplannen, de platformeconomie, loonoptimalisatie, bijklusjobs, flexi-jobs, mobiliteitsbudgetten en bonusregelingen worden gepromoot en door de overheid geïnstalleerd. Dit ondermijnt de fundamenteen van één van de belangrijkste solidaire systemen die de Belgische samenleving beter beschermt tegen economische crisissen en de kloof tussen arm en rijk zo klein mogelijk tracht te houden. Werkgevers zijn al lang geen bondgenoten meer bij het beschermen van de initiële doelstellingen van de sociale zekerheid.

Solidariteit maakt deel uit van het DNA van onze organisatie

Ons Congres wil dan ook dat ACV Puls, samen met het hele ACV, het voortouw neemt in een offensieve strategie om de sociale zekerheid te beschermen én te versterken. We willen absoluut meer greep krijgen op de ontsporingen op het vlak van verloningsystemen. En er moeten stevige grendels worden ingevoerd om het veel moeilijker te maken om bijdragen aan de sociale zekerheid te ontlopen.

DIENSTVERLENING

Verder heeft dit Congres ook de richting bepaald waarin onze dienstverlening zich moet aanpassen aan de complexe realiteit waarin we leven. Dat vergt investeringen maar vooral ook een duidelijke visie op kwaliteitszorg en digitale toepassingen.

Dank aan alle militanten die dit Congres tot een succes maakten en daarbij de basis legden voor heel veel ambitie én engagement!

Het orgelpunt van dit boeiende vernieuwingscongres was de bekendmaking van onze nieuwe naam ACV Puls maar daarover leest u meer op p.6 en 7.

Het 25ste Congres van onze vakbond heeft opnieuw de bakens uitgezet voor de komende jaren en heeft gekozen voor de vlucht vooruit in alle vezels van ons vakbondswerk. |

www.acv-puls.be

LBC-NVK doopt zich om tot

● ACV

PULS

‘NEVER WORK ALONE’ IS ONS NIEUWE MOTTO

Veerle Verleyen

De LBC-NVK heet sinds kort ACV Puls. Een nieuwe naam, een nieuwe look! Een nieuwe naam, een sterke naam, een sterk merk.

De LBC-NVK stond klaar voor bedienden, kaderleden en arbeiders uit een aantal sectoren. Maar de arbeidsmarkt verandert snel. Diverse uitdagingen dienden zich aan: het eengemaakte statuut voor werknemers, nieuwe realiteiten voor werknemers, nieuwe

soorten contracten, werk via platformen. Onze vakbond werkt vóór en mét arbeiders, bedienden, kaderleden en zelfstandigen zonder personeel (freelancers).

Er was dus nood aan een nieuwe naam. Enerzijds om aansluiting te blijven vinden met de maatschappij die rondom ons in een ijlt tempo verandert. Anderzijds om onszelf een verjongingskuur te gunnen – zonder uiteraard onze inhoudelijke sterktes uit het oog te verliezen.

Meer dan 400 vakbondsmilitanten woonden ons Congres bij op donderdag 16 en vrijdag 17 mei 2019. Als je de groep deelnemende personeelsleden meetelt, spreken we over meer dan 500 deelnemers. Op het Congres hielden we onszelf een spiegel voor en gingen we in gesprek over de vakbondsorganisatie die we in de toekomst willen zijn. Op 17 mei lanceerden we enthousiast onze nieuwe naam, wat via een livestream te volgen was.

“POLITIEK HOUDT MENSEN VOOR DE GEK”

ACV-voorzitter Marc Leemans was erbij toen we op ons Congres de nieuwe naam ACV Puls lanceerden. Hij hield er een opgemerkte, inspirerende en gesmaakte toespraak. Het ACV is een vakbond met 1,6 miljoen leden. “En die leden verdienen het om te worden gehoord”, zei Marc Leemans. De ACV-voorzitter wees erop dat de regering-Michel grote begrotingstekorten opstapelde. Deze regering presteerde helemaal niet zo geweldig op het vlak van jobcreatie. Ze voerde een domme ‘tax cut’ door en bakte heel weinig van de strijd tegen armoede.

“Ze drong de werknemers een serieuze indexsprong op. Ze bleef de vakbonden dwingen om met de handen op de rug gebonden te onderhandelen. Ze verhoogde de pensioenleeftijd van 65 naar 67,

en een puntensysteem voor het pensioen werd nipt vermeden. In Nederland evolueren ze stilaan naar pensioen op 72 jaar. Het had hier dus nog erger kunnen zijn.”

Volgens Leemans boden de vakbonden met resultaat verzet en werd een aantal onzalige maatregelen gelukkig tegengehouden.

Het ACV wenst een “goede verandering”, mét respect voor de werknemers en voor de bijdrage die zij leveren. Leemans citeerde Abraham Lincoln: “You can fool all the people some of the time, and some of the people all the time, but not all the people all the time. In schoon Vlaams: je kan niet iedereen voortdurend voor de zot houden! En toch is het dat wat een bepaalde politiek doet. Dit maakt de mensen boos.”





© FOTO: ISTOCKPHOTO



© FOTO: ISTOCKPHOTO



© FOTO: ISTOCKPHOTO

Begraven we zomaar de LBC-NVK?

Uiteraard niet. De LBC-NVK was en is een schitterende vakbond die iedere dag op de bres staat om de loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers te versterken en te beschermen. De naam was een product van zijn tijd en was aan vernieuwing toe. Bovendien willen we meer doen dan louter werknemers vertegenwoordigen, we willen de klemtoon verleggen naar een meer participatief lidmaatschap.

Waar staat Acv Puls voor?

We willen nog meer vanuit de noden en de werksituatie van elke werknemer vertrekken, zodat hij of zij zich in Acv Puls kan herkennen. Wij zijn vóór werk en vóór betere omstandigheden voor iedereen. Acv Puls is een positieve kracht die de vinger aan de pols houdt, weet wat er leeft en dicht bij jou staat. We geven impulsen om te komen tot meer werkgegluk en energie om mensen te laten groeien.

Teamspeler

Samen zijn we een stevige hefbom om sterk in je job te staan. Voor werkgevers zijn we een 'sparring partner' die een spiegel voorhoudt. We zijn een luisterend oor en komen op voor werknemers. We streven werkgegluk na en hebben aandacht voor ieder individu. We focussen op werkbegeleiding en advies. Naast samenspraak, is inspraak voor ons heel belangrijk. Individuele doelstellingen bundelen we tot collectieve belangen: dit weerspiegelt zich in onze nieuwe baseline 'Never work alone'.

Dag in dag uit

Met dit nieuwe en positieve verhaal willen we vanuit de noden en de werksituatie van elke werknemer vertrekken, zodat hij of zij zich in Acv Puls kan herkennen. Uit onze individuele dienstverlening en collectieve werking moet dag na dag onze relevantie, representativiteit en maatschappelijke impact blijken. Met de 'u' van Puls en ons motto 'Never work alone' sta je er nooit alleen voor!

www.acv-puls.be

VOORUITGANG BIJ LAGEKOSTENMAATSCHAPPIJ RYANAIR!

Weet je het nog, de stakingen die de werknemers van Ryanair in diverse Europese landen organiseerden om voor hun rechten op te komen? Welnu, deze acties hebben veel in beweging gebracht. In mei konden de werknemers van Ryanair in België stemmen over een cao die hun eindelijk loon- en arbeidsvoorwaarden bezorgde die overeenstemmen met de Belgische standaarden.

Ryanair erkende al het Belgische arbeidsrecht en zette een punt achter het werken met illegale onderaannemers. De nieuwe cao is het sluitstuk van de onderhandelingen.

“We regelen nu belangrijke punten”, zegt Hans Elsen, vakbondssecretaris bij ACV Puls. “Ryanair engageert zich nu om het Belgische sectorale minimumloon na te leven ongeacht het aantal vliegreuren. Er zijn

met de vakbonden afspraken gemaakt over extra vergoedingen voor overnachtingen, een minimum aan vliegreuren, 'off'-dagen, vakantiedagen en feestdagen. Verder zijn er afspraken over de overgang van het personeel naar de Belgische sociale zekerheid. En in 2020 moet er, in diverse stadia, een Belgische HR-structuur worden opgezet. De werknemers van Ryanair zullen volgend jaar ook kunnen deelnemen aan de sociale verkiezingen.”

In de praktijk komt het akkoord erop neer dat de meest kwetsbare (en grootste) groep werknemers een gemiddelde loonsverhoging zal ontvangen van 25%. Doordat er minimumbarema's voor de diverse functiecategorieën worden gedefinieerd, zullen de werknemers eindelijk een vast maandinkomen krijgen.



© FOTO: ???



ARBEIDSVOORWAARDEN IN EEN MONDIAAL PERSPECTIEF

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) heeft een groot-schalig, wereldwijd onderzoek gedaan naar de kwaliteit van werk. De analyse gebeurde op basis van werkintensiteit, arbeidstijd, vaardigheden en ontwikkeling ervan, verloning en andere elementen.

Uiteraard zijn er grote verschillen tussen landen. Ondanks verschillen in economische structuren, arbeidsmarkt en ontwikkeling zijn er ook belangrijke overeenkomsten. Blootstelling aan fysieke risico's komt vaak voor. Eén vijfde van de werknemers of meer heeft dikwijls te maken met hoge temperaturen. Intensief werk met krappe deadlines of emotionele belasting komt bij één derde van de werknemers in de EU voor. De verschillen in arbeidsuur zijn wel groot. 15% van de werknemers in de EU werkt meer dan 48 uren. In China is dit 40% en in Turkije zelfs 60%. De meerderheid van de werknemers geeft aan dat er een 'ondersteunende werkomgeving' is. 70% geeft een positieve score aan de prestaties van hun managers en ook aan de ondersteuning door collega's. Desondanks zegt 12% te maken te hebben met verbale pesterijen of vernederend gedrag. Overal geldt dat de minst geschoolden de minste kansen krijgen om te groeien en hun vaardigheden te ontwikkelen. Werkonzekerheid is een gemeenschappelijk punt over vele landen heen. In de EU is 1 op 6 bang om zijn job te verliezen in de komende zes maanden. In de VS is dat 1 op 10.

Deze gelijkaardige patronen tonen aan dat een oplossing niet puur lokaal ingegeven kan zijn. Volgens de IAO is het belangrijk dat werknemers- en werkgeversorganisaties elk hun rol te spelen hebben om kwaliteit van werk te garanderen. Sociaal overleg is van cruciaal belang. Overheden zijn er dan weer om aan te geven wat het gemeenschappelijk doel van beide partijen moet zijn op het vlak van kwaliteit van werk.

www.ilo.org

POOLSE VAKBONDEN IN ACTIE BIJ AMAZON

Online shoppen wordt almaar populairder in België. In 2018 spendeerde de Belg ruim 10,6 miljard euro online, een stijging met 29 procent tegenover 2015. Om deze online economie draaiende te houden zijn er uiteraard werknemers nodig die pakjes klaar maken en vervoeren. Vaak werken ze niet onder de beste arbeidsvoorwaarden.

De internationale gigant Amazon heeft op dit vlak geen goede reputatie. Wereldwijd zien we bij vestigingen van Amazon dat werknemers slecht worden behandeld en vakbonden worden geminacht. Ook merken we onethische praktijken om belastingen te vermijden.

De mondiale vakbond UNI Global Union organiseerde een internationale bijeenkomst voor vakbonden actief bij Amazon om hierover de koppen bijeen te steken. Samen bedachten ze een strategie om de problemen bij de groep aan te pakken, zowel



in eigen land als gezamenlijk op wereldvlak. Kort na deze vergadering voerden de werknemers in Duitsland actie. Ze vragen daar een reële loonstijging en deftig overleg met vakbondsvertegenwoordigers om tot collectieve afspraken te komen. Enkele dagen later kwamen de Poolse Amazonwerknemers op

straat. De situatie is daar dramatisch voor de werknemers. Ze moeten moeilijk haalbare doelstellingen zien te halen. De lonen zijn er laag. Een Duitse Amazonwerknemer verdient drie keer meer dan een Poolse. De Poolse vakbonden willen Amazon onder druk zetten om de directie aan de onderhandelingstafel te krijgen. Kortom, de nood om over de grenzen heen deze multinational op zijn verantwoordelijkheid te wijzen is erg groot.

www.uniglobalunion.org



VRAAG NAAR RECHTVAARDIGE BELASTINGEN VERSTOMT NIET

Het Financieel Actie Netwerk (FAN), een netwerk van vakbonden, ngo's en actiegroepen, organiseert elk jaar Tax Justice Day. Dit jaar was er een straatactie op 9 mei in Gent.

TJD kwam er als antwoord op de jaarlijkse Tax Freedom Day. Volgens Tax Freedom day werkt de Belg pakweg de eerste helft van het jaar voor de staat en loopt hij pas van dan af voor eigen rekening. Maar Tax Justice Day geeft een heel andere, terechte boodschap. Zonder belastingen geen leefbare samenleving. Belastingen dienen om te herverdelen, sociale diensten te financieren, een klimaatbeleid mogelijk te maken. Zonder belastingen hebben we geen wegen, geen betaalbare gezondheidszorg, geen goed onderwijs, geen huisvuilophaling, geen concerten.

Het FAN wil een andere, rechtvaardige fiscaliteit. Het belastingstelsel in België werkt niet zoals het hoort. Elk jaar gaan door ontduiking en ontwijking miljarden euro's verloren. Het FAN wil een faire taks op grote fortuinen en eist ook dat alle bedrijven correct hun belastingen betalen.

Lees meer op de facebookpagina: [Financieel Actie Netwerk!](#)

Wat moet je doen als **jobstudent**?

Samuel Bootsman

Met de regel van drie van Ons Rechten je klaar om te werken als jobstudent. De informatie in dit artikel schetst de grote lijnen en zwijgt over de uitzonderingsgevallen.

475 UREN?

Met een studentencontract mag je het volledige kalenderjaar werken. Elke student krijgt een individuele teller van 475 uren per kalenderjaar. Deze teller kan je consulteren via www.studentatwork.be.

Gedurende de eerste 475 uren wordt van je loon als jobstudent 2,71% aan socialezekerheidsbijdrage afgehouden. Langer werken mag zeker! Werk je meer dan 475 uren? Dan wordt de normale sociale zekerheidsbijdrage van je loon afgehouden (13,07%) maar bouw je ook vakantierechten op. Werk je in de horeca, dan krijg je er nog 50 dagen bij via een horeca@workteller. In samenspraak met je werkgever kun je kiezen welke teller je gebruikt. Ga je soms aan de slag als speelpleinmonitor met vrijwilligersvergoeding? Zolang je dit maximum 25 dagen per kalenderjaar doet, hoef je hier geen socialezekerheidsbijdrage voor te betalen. Het is dus perfect mogelijk om 25 dagen lang speelpleinmonitor te zijn, 50 dagen in de horeca te werken én 475 uren te werken met een studentenovereenkomst.

BELASTINGEN?

Om thuis fiscaal ten laste te kunnen zijn, geldt voor het kind een maximumbedrag aan eigen inkomsten ('netto bestaansmiddelen'). Hier zit een hele berekening achter, maar voor wie alleen als jobstudent werkt is het simpel: voor het inkomstenjaar 2019 (aanslagjaar 2020) gaat het voor een kind van een gehuwd (of wettelijk samenwonend) koppel om maximaal 6.942,50 euro bruto belastbaar. Voor een kind van een alleenstaande ligt die grens op 8.792,50 euro bruto belastbaar. Wanneer die maxima worden overschreden, is het kind niet langer fiscaal ten laste en betalen de ouders hierdoor meer belastingen. Meer uitleg rond berekening netto belastbaar inkomen (loon, alimentatiegeld, extra vrijgesteld bedrag) kan je terugvinden op www.acv-enter.be. Zelf moet een jobstudent pas belastingen



betalen wanneer het brutoloon de 12.657,14 euro overschrijdt (inkomstenjaar 2019).

GEZINSBIJSLAG?

18 of ouder? Tot de maand waarin je 25 jaar wordt krijg je gezinsbijslag voor elke maand waarin je minder dan 80 uur werkt. De eerste 475 uur die je per jaar werkt als jobstudent tegen een verlaagde rsz-bijdrage hoef je hierbij niet mee te tellen, alle andere contracten tellen wél mee.

Stop je met studeren? Dan ontvang je nog 12 maanden gezinsbijslag voor elke maand waarin je minder dan 80 uur gewerkt hebt. Wie op het einde van het academiejaar afstudeert mag nog tot aan het einde van de zomervakantie werken als jobstudent. Net als tijdens de studies hebben deze uren geen invloed op de 80 uur die je mag werken voor de gezinsbijslag.

PROEFPERIODE VAN 3 DAGEN

Een arbeidscontract voor studenten is een contract van maximum 12 maanden en heeft een proefperiode. Tijdens de proefperiode kunnen student en werkgever een duidelijk zicht krijgen op de wederzijdse verwachtingen. De duur van de proefperiode bedraagt 3 werkdagen. Tijdens deze 3 werkdagen kan de jobstudent of de werkgever het contract direct beëindigen.

INFOLIJN STUDENTENARBEID

Met deze uitleg kom je al een heel eind. Mocht je toch ergens niet zeker over zijn, in een erg specifieke situatie zitten of een andere vraag hebben, dan helpen we je graag voort.

Iedereen is welkom bij onze Infolijn Studentenarbeid. Je mag ons altijd mailen (isa@acv-csc.be) of bellen (02 244 35 00, ma-do 13u-17u & vr 9u-12u). Als je liever chat dan belt, mag je ons ook via www.chatmetisa.be of facebook aanspreken.

Aanraders zijn ook de ACV-folders 'Lonend studentenwerk' en 'Gids voor schoolverlaters'. Deze folders en meer informatie vind je op www.acv-enter.be.

© FOTO: DANIEL RYS

To do's voor schoolverlaters

Jeroen van Ranst

Als je afstudeert moet je zo snel mogelijk inschrijven als werkzoekende bij de VDAB (www.vdab.be). Als je in het Brussels hoofdstedelijk gewest woont, is dat in één van de drie werkwinkels bij Actiris (www.actiris.be). Vergeet niet je inschrijving af te printen en goed te bewaren.

Na je inschrijving als werkzoekende begint je beroepsinschakelingstijd. Die duurt 12 maanden (310 dagen in een 6-dagen stelsel). Tijdens deze periode zal je worden uitgenodigd voor verplichte gesprekken bij de VDAB als je nog niet aan het werk bent. Wil je info en ondersteuning op maat? Word lid van het ACV, als schoolverlater is dit gratis.

Het ACV biedt je de juiste ondersteuning aan de start van je beroepsloopbaan. Je kan bij ons terecht voor sollicitatieadvies, een analyse van je cv, nazicht van je contract en loonadvies. Neem zeker contact op met Jong ACV! Samen gaan we de uitdaging aan. Wil je weten welk loon je bij je eerste job kunt verwachten? Voor een richtinggevend loonadvies aan de hand van marktconforme loongegevens kun je online een aanvraag doorsturen op www.startersloon.be.

ZIEKENFONDS

Tijdens je beroepsinschakelingstijd val je als werkzoekende onder het ziekenfonds van je ouders. Zodra je een inschakelingsuitkering ontvangt of begint te werken, moet je jezelf aansluiten bij een ziekenfonds. Die zorgt ervoor dat je bij ziekte wordt vergoed en dat je voor medicatie en doktersbezoeken terugbetalingen krijgt. Meer info via www.cm.be.

GEZINSBIJSLAG

18 of ouder? Tot de maand waarin je 25 jaar wordt krijg je gezinsbijslag voor elke maand waarin je minder dan 80 uur werkt. De eerste 475 uur die je per jaar werkt als jobstudent tegen een verlaagde RSZ-bijdrage hoeft je hierbij niet mee te tellen, alle andere contracten tellen wél mee.

Als je stopt met school tijdens het schooljaar kan je niet meer werken als jobstudent vanaf het moment dat je uitgeschreven bent als student of bent ingeschreven als werkzoekende. Ook niet tijdens de zomermaanden in datzelfde jaar. Wie aan het einde van het academiejaar stopt, mag wel nog tot aan het einde van de zomervakantie werken als jobstudent.

Tijdens de eerste 12 maanden na stopzetten van de studies heb je ook nog recht op gezinsbijslag. Ook tijdens die periode verlies je je gezinsbijslag als je meer dan 80 uur per maand werkt als niet-jobstudent.

EERSTE JOB EN TOCH AL VAKANTIE?

Als je pas van school komt, gelden er speciale regels om te zorgen dat je mogelijks toch recht hebt op vakantiedagen. In de Gids voor schoolverlaters vind je meer terug over deze jeugdvakantie. Ook als je meer wil weten over waar je op moet letten bij je eerste job is deze gids van harte aangeraden. Je kan deze bestellen via jongeren@acv-csc.be.



ACV Puls zet **non-profit** op agenda van politieke partijen

WERKNEMERS VRAGEN MEER INSPANNINGEN VOOR ZORG, WELZIJN, CULTUUR

Mark Selleslach

Maar liefst 9.000 actievoerders uit alle sectoren van zorg, welzijn en cultuur brachten hun memorandum op 7 mei live naar Brussel. Wat moeten de politieke partijen, en straks de nieuwe regeringen, zeker doen voor zorg, welzijn en cultuur? Daarover ging het document dus. Het was geen extra nota op de papierberg van de memoranda waar wellicht alleen maar stof op valt, maar een 'levende boodschap van de werkvloer'.

De actievoerders uit vele instellingen, organisaties en diensten brachten een massa door de werknemers ingevulde doe-er-iets-aan-kaartjes mee naar Brussel. Met daarop hun top-3 van belangrijke thema's voor de komende regering. De kaartjes werden samengebracht in een megagrote postbus op het podium aan het Muntplein. De actievoerders kwamen er zelf aan het woord over de noden en verwachtingen die op de werkvloer leven.

Merkwaardig en verontrustend: in het discours en de debatten die aan de politieke verkiezingen voorafgingen was nauwelijks iets te horen over de plannen op het vlak van zorg, welzijn en cultuur. Voor vele politici was dit absoluut géén prominent thema. In het leven van alle mensen, alle kiezers, in ieders familie en in elk huis van elke straat, is het dat nochtans uitdrukkelijk wel.

NA DE VERKIEZINGEN

Ondertussen zijn de politieke verkiezingen van 26 mei 2019 achter de rug. Nadien breekt de periode aan waarin nieuwe regeringen worden gevormd. Het wordt uitkijken wat hun plannen voor de nieuwe regeerperiode zullen zijn. Wat wel of wat niet in die plannen staat, heeft een grote invloed op wat de politieke overheid meent dat er in de komende jaren wel of niet moet gebeuren voor zorg, welzijn en cultuur. ACV Puls zal het als vakbond in de non-profit op de voet volgen.

7 mei 2019 was geen 'symbolische' actie, maar een duidelijk en opgemerkt signaal. De volgende regering zal voort moeten investeren in kwaliteitsvolle zorg, welzijn en cultuur. Meer personeel op de werkvloer, minder werkdruk, inzetten op kwalitatieve werkomstandigheden. Als de politieke wereld het toch zou vergeten, zullen wij de politici er samen tijd aan herinneren.

DOE ER IETS AAN!

De doe-er-iets-aan-kaartjes in Brussel zetten klare lijnen uit. De regeringen-in-wor-ding kunnen op ons rekenen. Helder en duidelijk zullen we er ook in de komende jaren samen met alle sectoren van de Non-Profit voor gaan. In het belang van de hele samenleving en van alle werknemers die daarvoor zorgen. |

Neem een kijkje op www.wittewoede.be, de site met het non-profit vakbondsnieuws van ACV Puls uit zorg, welzijn en cultuur.

Meer personeel op de werkvloer, minder werkdruk, inzetten op kwalitatieve werkomstandigheden. Dat is de boodschap van ACV Puls vanuit de non-profit.



Vlaams opleidingsverlof: wees er op tijd bij!

INDIVIDUEEL RECHT OP OPLEIDING

Peter Bakema

Het betaald educatief verlof in Vlaanderen verandert dit jaar ingrijpend en wordt omgevormd tot het Vlaams opleidingsverlof. Voor werknemers in Brussel en Wallonië gelden de oude regels van het betaald educatief verlof.

Het Vlaams opleidingsverlof houdt in dat werknemers uit de privésector, die in het Vlaams Gewest werken, voortaan een individueel recht hebben om afwezig te zijn op het werk en zo opleidingen te volgen of zich bij te scholen. Dit recht is wettelijk verankerd, in een decreet. Het wordt nu in principe gemakkelijker om werk, opleiding en privéleven met elkaar te verzoenen. Tijdens je afwezigheid behoud je het normale loon (eventueel geplafonneerd). Je werkgever wordt hiervoor door de Vlaamse overheid vergoed.

Wie voltijds werkt, heeft ieder jaar recht op maximaal 125 uur opleiding. Deeltijds werkenden (minstens 50%) hebben een pro rata recht (dus 50% = 62,5 uur). Je kiest zelf welke opleiding je volgt, zolang ze maar is erkend als 'arbeidsmarktgericht' en is opgenomen in de Vlaamse opleidingsdatabank. De opleiding moet minstens 32 contacturen of 3 studiepunten omvatten. Met het Vlaams opleidingsverlof kan je ook opleidingen volgen die de vakbonden organiseren over het sociaal overleg of de sociale wetgeving. Maar anders dan vroeger komen nu alleen nog taalopleidingen Nederlands, Frans, Duits en Engels in aanmerking. Heel spijtig, want taalopleidingen zijn populair en bevorderen het contact met andere culturen.

'ARBEIDSMARKT-GERICHT'

Een opleidingsinstelling moet haar opleidingen registreren in de databank, anders komen ze niet voor het Vlaams opleidingsverlof in aanmerking. De opleidingen worden getoetst aan criteria van arbeidsmarktgerichtheid. Het gaat daarbij om opleidingen die basiscompetenties, specifieke beroeps- en technische competenties

of algemene arbeidsmarktcompetenties bijbrengen. De opleidingen worden jaarlijks geëvalueerd.

Wie voltijds werkt, heeft ieder jaar recht op maximaal 125 uur opleiding.

Wie een opleiding met het Vlaams opleidingsverlof wil volgen, kan die in de opleidingsdatabank selecteren en aanvragen via een digitaal platform. Alle communicatie verloopt via dit platform, zowel met de opleidingsinstelling (uurrooster en inschrijvingsattest) als met de werkgever (afhandeling en goedkeuring).

PLANNING

Je werkgever mag het Vlaams opleidingsverlof niet weigeren, maar moet wel

instemmen met de planning ervan: je opleidingsverlof moet passen binnen de arbeidsorganisatie. In de regel wordt dit besproken in de ondernemingsraad of geregeld in overleg met de vakbondsafvaardiging.

Om misbruiken te voorkomen, is er een sanctiemechanisme met vele bepalingen, waardoor je tot 25% van je recht op opleidingsverlof kunt verliezen. Sympathiek is anders want er spreekt wantrouwen uit, maar laat je hierdoor niet afschrikken. Wie de lessen volgt, heeft niets te vrezen.

Belangrijk is dat je het Vlaams opleidingsverlof op tijd aanvraagt. Je kunt je opleidingsverlof opnemen vanaf één dag vóór de startdatum van de opleiding tot en met twee dagen na de einddatum van de opleiding. De regelgeving van het Vlaams opleidingsverlof is van kracht op 1 september 2019 en geldt dus voor opleidingen die starten vanaf 1 september 2019. Doe het nu! |

Meer informatie vind je op www.werk.be/online-diensten/vlaams-opleidingsverlof.



Loonbarema's zijn door dik en dun te verdedigen

POLITIEKE VOORTVARENDHEID IS GEVAARLIJK
VOOR WERKNEMERSBELANGEN



Denis Bouwen

Het geweeklaag over onze 'te hoge brutolonen' is in veel gevallen overdreven en aangedikt. Het wordt duidelijk geïnspireerd door politici en consultants met een neoliberale agenda die in wezen maar één ding willen: de loonmassa drukken. Niet in het belang van werknemers dus. Respectloos ten aanzien van het sociaal overleg en nadelig voor werknemers. Dat willen we als vakbond niet laten gebeuren!

"Loonbarema's zijn voor ons de basis van een modern loonbeleid", vertelt Annemie Van Gucht, loonexperte van ACV Puls. "Het systeem is heel transparant: je weet welk loon bij welke functie hoort en welke automatische loonsopslag op basis van anciënniteit en beroepservaring je mag verwachten. Het stoort dat media en bewindslieden geen onderscheid maken tussen de minimumbarema's en de marktconforme lonen. Die minimumbarema's spreken we af op sectorniveau, de marktconforme lonen worden bepaald op bedrijfsniveau."

"In de media wordt vaak van alles op één hoop gesmeten, en doorgaans is de onderliggende teneur dat de loonkosten naar omlaag moeten, met in één adem het afgezaagde en verkeerde refrein dat oudere werknemers te duur zijn."

De huidige minimumbarema's op basis van ervaringsjaren zijn niet riant, en zeker niet voor wie in de laatste fase van de loopbaan zit. Voor een startende boekhouder is het minimumbarema 2.025 euro bruto. Aan het eind van de loopbaan praten we over 2.853 euro.

Er zijn bedrijven die hun lonen baseren op de beoordeling van prestaties. Opslagen worden dan niet automatisch maar individueel toegekend. Deze aanpak speelt in op de ijdelheid van de mens. Elke werknemer denkt natuurlijk dat hij beter presteert dan de collega's en dus meer zal krijgen.

Deze benadering kan werken als er een 'open budget' is, als er een goed evaluatiesysteem is en als leidinggevenden het systeem professioneel toepassen. In sommige

bedrijven werkt dit echt. Maar in veel gevallen werkt het helemaal niet goed en is er van een motiverend loonbeleid géén sprake.

VEEL VOORDELEN

Voor de vakbond gaan een modern loonbeleid en motiverende barema's hand in hand. "De voordelen van barema's zijn talrijk", onderstreept Annemie. "Barema's zijn duidelijk en transparant en geven houvast. Ze vormen de objectiefste parameter om loonverschillen te verantwoorden en zijn een middel om goede werknemers te behouden. Ze geven de ruimte om individuele competenties en prestaties 'bovenop' te vergoeden. En ze motiveren, precies omdat er transparantie is!"

"Loonbarema's voorkomen discriminatie, zijn controleerbaar en afdwingbaar en zorgen voor voorspelbaarheid voor werkgevers. Ze maken de loonadministratie eenvoudiger. En ze zijn geknipt om goedkoop en automatisch te vergelijken met de lonen die op 'de markt' worden geboden".

"En er is nog een groot voordeel: in België is er een betrekkelijk kleine loonkloof tussen mannen en vrouwen net dankzij de collectief onderhandelde loonsystemen die de vakbond verdedigt".

BRUTO IS BELANGRIJK

Aanhangers van liberaal gedachtegoed willen wat graag breken met de loonbarema's. Zij vinden die een keurslijf voor de bedrijven. Maar de belangen van werknemers zijn daar niet mee gediend, zegt de vakbond. "Wij ijveren voor goede brutolonen voor werknemers". "Bruto, want dat is essentieel om onze sociale zekerheid - lees sociale bescherming - te blijven financieren. Alles wat we afdragen op onze lonen dient om de sociale zekerheid overeind te houden én om andere uitgaven mee mogelijk te maken, denk bijvoorbeeld aan ons onderwijs, cultuur, openbare diensten en onze gezondheidszorg."

TE WEINIG DOSSIERKENNIS

De houding van een groot deel van de politiek is verontrustend en niet goed voor de werknemersbelangen. "Volgens mij speelt er vaak een gebrek aan dossierkennis. Er is ook ideologische hardnekkigheid bij diverse partijen. Ze gaan te gemakkelijk mee in de beweringen van commerciële loonadviseurs die hun eigen economische belangen nastreven.

Commerciële consultants ondersteunen wat graag het discours tegen de barema's. Als die barema's wegvallen, krijgen zij vrije baan om hun eigen diensten op het vlak van

verloningsbeleid nog veel meer te verkopen aan bedrijven. Extra business dus.

"Sommige politici beweren dat het huidige loonsysteem oudere werknemers uit de markt duwt, maar dat wordt tegengesproken door ernstig onderzoek, onder meer van Eurofound."

"Als de loonbarema's afgeschaft worden, dan is dat nefast voor werknemers. Uit eerder onderzoek bleek trouwens dat 80% van de werknemers voorstander is van barema's met afgesproken loonsverhogingen."

CREATIVITEIT

Is de vakbond dan gekant tegen iedere creativiteit op het vlak van loonbeleid? "Neen", antwoordt Annemie. "Ook wij willen gerust meewerken aan moderne loonsystemen, waarbij het geen taboe hoeft te zijn dat er bovenop het gewone loon - als sokkel - een stukje variabel wordt beloofd."



ELLA: "CAFETARIAPLAN ZOU VOOR MIJ NADELIG ZIJN GEWEEST"

Ella (30) is dossierbeheerster bij een verzekeraar. Maandelijks heeft ze een brutoloon van bijna 3.278 euro, netto houdt ze daar 2.078 euro van over. De werkgever stelde aan Ella een cafetariaplan voor: met een salariswagen, een laptop, een mooie smartphone. Met inbegrip van al die voordelen zou ze er netto wat op vooruitgaan, maar het brutoloon zou zakken naar 2.500 euro.

"Shopper bij mijn werkgever zegt mij niks", vertelt Ella. "Gelukkig hebben wij een bedrijfs-cao en kon ik kiezen om mijn brutoloon te houden. ACV Puls maakte ook een berekening: met het lagere brutoloon zou ik later minder geld ontvangen bij ziekte of werkloosheid. Als ik het cafetariaplan gedurende 20 jaar zou aanvaarden, zou ik zo'n 200 euro verliezen op mijn maandelijks bruto (minimum) pensioen!"

"Sommige collega's wilden graag het cafetariaplan krijgen maar dat kon niet omdat hun loon onder het minimumloon in de sector zou zakken als ze een salarisauto zouden nemen. Gelukkig zijn er duidelijke sectorbarema's, zo kunnen we precies weten hoeveel het minimumloon is."



© FOTO: DANIEL RYS

Sommige politici beweren dat het huidige loonsysteem oudere werknemers uit de markt duwt, maar dat wordt tegengesproken door ernstig onderzoek.

Nogal wat werkgevers schotelen hun personeel graag een 'cafetariaplan' voor waarbij de werknemer kan kiezen uit een menu van nettovoordelen. Bijvoorbeeld een salariswagen, een elektrische fiets, een smartphone, maaltijdcheques of extralegale vakantiedagen.

"In wezen houdt de vakbond niet van cafetariaplannen omdat nettovoordelen de sociale zekerheid ondermijnen. Maar in de praktijk moeten we daar toch soms cao's over afsluiten. Voor werknemers is het belangrijk om te beseffen dat het nettoverhaal de sociale zekerheid schaadt. Op korte termijn lonken de cashvoordelen, maar op langere termijn zijn werknemers er niet mee gebaat en zullen ze later minder krijgen als (minimum) pensioen of ziekte- of werkloosheidsgeld."

JONGEREN

Bij jongeren leeft vaak het verlangen om in de beginjaren van de loopbaan meer te kunnen verdienen. "De vakbond ijvert voor betere starterslonen. Maar om dat mogelijk te maken zou je de budgetten anders moeten oriënteren, weliswaar met bepaalde garanties voor oudere collega's. "Wat is echter de praktijk? In sommige bedrijven wordt

de loonmassa voor *eindeloopbaners* bevroren zonder dat jonge werknemers dan echt méér gaan verdienen. Op die manier wordt niemand er beter van. Ik ken géén bedrijven waar jongeren er op die manier zijn op vooruitgegaan. Eigenlijk zou er de moed moeten zijn om de minimumlonen voor eender welke werknemersgroep op te trekken, en in het bijzonder voor jongeren."

NATIONAAL OVERLEG

"We moeten ons ook hoeden voor politieke partijen die af willen van nationaal of sectoraal overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden", zegt Annemie nog. "Eigenlijk willen zij dat er zoveel mogelijk op bedrijfsniveau wordt onderhandeld. Ze willen alles zoveel mogelijk versnipperen en een verdeel-en-heers-situatie creëren. Dat is *dodelijk* voor de solidariteit onder werknemers en nefast voor de slagkracht van vakbonden. Geen goed idee dus. In bedrijven met een goed sociaal overleg zullen altijd wel punten te realiseren zijn voor het personeel. Maar in kleine bedrijven of firma's met een slecht sociaal klimaat ligt dat allemaal véél moeilijker. Vandaar dat we in nationale en sectorale loononderhandelingen een loonbarema als sokkel moeten hebben en het loonbeleid dan verder invullen in de bedrijven." |

SIMON: "BAREMA WAS NUTTIG OM MISSTANDEN TE CORRIGEREN"

Simon (35) is 'field engineer' bij een dienstenbedrijf. Tijdens een teammeeting merkten hij en zijn collega's dat ze verschillende lonen en functiecategorieën hadden. En toch deden ze dezelfde job en hadden ze een vergelijkbare werkervaring. Volgens het barema in paritair comité 200 zouden ze hetzelfde loon moeten krijgen.

"Bij nazicht bleek dat de meeste 'field engineers' te laag waren ingeschaald", zegt Simon. "Ze werden betaald onder het minimumbarema. Met de hele groep vroegen we uitleg aan de werkgever. Na lang en moeizaam overleg kreeg iedereen de juiste functiecategorie toegekend. Ons achterstallig loon is nog maar rechtgezet voor het voorbije jaar. In de toekomst zal onze opslag wel automatisch worden toegepast per jaar bijkomende ervaring. Het barema hielp ons om gelijk loon voor gelijk werk af te dwingen!"

VRAAG VAN DE MAAND



Wat is er veranderd rond ouderschapsverlof of thematisch verlof?

Charaz El Madiouni

Een werknemer kan zijn ouderschapsverlof voltijds, halftijds of één dag per week opnemen. Daar komt nu een vierde mogelijkheid bij: het wordt ook mogelijk om de werktijd met 1/10 te vermindern, dit een halve dag per week of één dag om de twee weken en dit gedurende maximum 40 maanden. Dit geldt voor aanvragen die vanaf 1 juni 2019 schriftelijk worden ingediend bij de werkgever.

Werknemers hebben voortaan ook de mogelijkheid om thematische verloven (ouderschapsverlof, medische bijstand) flexibeler op te nemen. Ze kunnen voortaan kortere periodes opnemen dan voordien mogelijk was.

Samengevat: vanaf 1 juni 2019 kan je een aanvraag indienen voor:

- 1/10 ouderschapsverlof
- voltijds ouderschapsverlof én verlof voor medische bijstand in weken
- halftijds ouderschapsverlof per maand.

1/10 OUDERSCHAPSVERLOF

Voor 1/10 ouderschapsverlof is de toestemming van de werkgever nodig: elke werknemer heeft recht om ouderschapsverlof op te nemen én elk kind 'opent' het recht op ouderschapsverlof. Hiervoor is geen akkoord van de werkgever vereist. Om de formule 1/10 te nemen moet de werkgever wel uitdrukkelijk akkoord gaan; alleen voltijdse werknemers kunnen deze formule gebruiken.

FLEXIBEL OPNEMEN

Er is niet alleen een nieuwe vorm van ouderschapsverlof. Vanaf juni 2019 is het ook mogelijk om het voltijds en halftijds ouderschapsverlof en het voltijds verlof voor medische bijstand flexibel op te nemen.

VOLTIJDS EN HALFTIJDS OUDERSCHAPSVERLOF

De werknemer heeft voortaan de mogelijkheid om het voltijds en het halftijds ouderschapsverlof voor kortere periodes op te nemen, als de werkgever akkoord gaat:

1. voltijds ouderschapsverlof (4 maanden) kan in periodes van een week of een veelvoud ervan worden genomen.
2. halftijds ouderschapsverlof (8 maanden) kan in periodes van een maand of een veelvoud ervan. Volgens de algemene

regel mochten die 8 maanden alleen worden opgesplitst in periodes van 2 maanden of een veelvoud daarvan. Nu kan dit in periodes van een maand of een veelvoud worden opgenomen.

Ook hier moet de werkgever instemmen. Flexibiliseren is dus geen recht. De werkgever kan weigeren, maar in dat geval moet hij zijn beslissing wel schriftelijk meedelen aan de werknemer, binnen de maand na de aanvraag. Het akkoord van de werkgever is niet nodig als het restsaldo minder dan 4 weken of één maand is.

VOLTIJDS VERLOF VOOR MEDISCHE BIJSTAND

Voortaan heeft de werkgever de mogelijkheid om het voltijds verlof voor medische bijstand, voor kortere periodes op te nemen dan de minimumduur van één maand. Opnieuw alleen als de werkgever akkoord gaat. Hij kan dit inkorten tot 1, 2 of 3 weken. Ook hier kan de werkgever de aanvraag weigeren. In zo'n geval moet de werkgever zijn beslissing schriftelijk meedelen binnen de twee werkdagen na ontvangst van de aanvraag. De werknemer moet geen toestemming krijgen van de werkgever wanneer het resterende deel van de maximumperiode van voltijds verlof voor medische bijstand minder is dan één maand. |



HART BOVEN HARD BETOOGDE VOOR KLIMAAT EN SOCIALE RECHTEN

Onder het motto 'Right(s) Now!' organiseerde de beweging Hart boven Hard op zondag 12 mei 2019 een manifestatie in Brussel. De manifestatie stond in het teken van de vraag naar een klimaatbeleid en naar sociale rechten voor iedereen. Ook de vakbonden waren van de partij.

“Wat wij vragen is niet onmogelijk”, stelden de organisatoren. “Wat wij vragen staat in de Grondwet. Artikel 23 zegt: ‘Iedereen heeft het recht op een menswaardig leven’. Dat betekent concreet: een gezond klimaat, een goede job, gelijke rechten, betaalbare zorg, een menselijk migratiebeleid en niet

elke maand moeten krabben om te overleven. Dáár willen wij dat de volgende regeringen werk van maken.”

Alles is met elkaar verbonden, aldus Hart boven Hard: geen klimaatbeleid zonder sociale rechtvaardigheid, geen strijd tegen ongelijkheid zonder oog voor de planeet.

www.hartbovenhard.be

OVERUREN IN DE EUROPESE UNIE

Arbeidstijd is een belangrijk domein. De Europese Unie heeft geprobeerd om via wetgeving aan de arbeidsvoorwaarden te sleutelen en verbetering mogelijk te maken voor de veiligheid en gezondheid van werknemers. Via een Europees kader garanderen ze voor alle werknemers een werkweek van maximaal 48 uren (inclusief overuren), rustperiodes, pauzes en minimaal 4 weken betaald verlof. Dit kader bestaat al geruime tijd maar is nog geen realiteit voor iedere werknemer.

Volgens statistieken presteren Duitse werknemers de meeste overuren in de eurozone. 60% van deze uren is onbetaald.

Op 14 mei deed het Europees Hof van Justitie een belangrijke uitspraak met de vraag aan alle werkgevers in de EU om de arbeidstijd van hun werknemers te registreren. Deze uitspraak kwam er nadat de Spaanse vakbond CC.OO een zaak was begonnen tegen Deutsche Bank. Deze bank weigerde om overuren te registreren en oordeelde dat

dit niet nodig was volgens de Spaanse wetgeving.

In de motivatie van de rechters staat dat elke werknemer in de EU het recht heeft om zijn arbeidsuren te beperken overeenkomstig het Europees wettelijk kader. De EU-lidstaten moeten garanderen dat werknemers dit kunnen afdwingen. Dit betekent

dat er een objectief en betrouwbaar systeem moet zijn om overuren te meten.

Voor de miljoenen werknemers die veel uren presteren zonder registratie is dit een belangrijk signaal. Dit geldt ook voor landen die werkgevers hebben toegestaan om aparte systemen voor overuren te maken voor individuele werknemers. De uitspraak van het Hof van Justitie zal in diverse landen zijn effect hebben.





INFOMOMENTEN LOOPBAANBEGELEIDING

Er zijn infomomenten loopbaanbegeleiding van het Centrum voor Loopbaanontwikkeling (CLO) in Antwerpen (vrijdagen 21 juni, 2 augustus en 6 september), Brugge (woensdag 11 september), Herk-de-Stad (vrijdag 18 oktober), Mechelen (dinsdag 15 oktober), Kortrijk (woensdag 19 juni), Leuven (woensdag 19 juni), Sint-Niklaas (maandag 9 september).

GROEPSLOOPBAANBEGELEIDING 3-DAAGSE

In deze loopbaandriedaagse kan je met alle thema's uit loopbaanbegeleiding aan de slag. Je doet aan uitwisseling met andere groepsleden die ook beter willen omgaan met hun werksituatie. In Antwerpen op vrijdagen 20 en 27 september en 4 oktober.

WORKSHOP 'DE KRACHT VAN ERVARING'

Bewust keuzes maken als 50-plusser. Met bijeenkomsten op 13 september, 27 september, 11 oktober en 18 oktober, in Antwerpen. Telkens van 13.30u tot 16.30u.

WORKSHOP CV EN BEGELEIDENDE BRIEF

Een goed cv is het halve werk. Het verhoogt aanzienlijk je kansen om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Deze workshop vindt plaats in Antwerpen op dinsdag 8 oktober.

WORKSHOP SOLLICITATIEGESPREK

Een sollicitatiegesprek gaat vaak gepaard met onzekerheden, stress, angst voor het onbekende. Uiteraard leren we je dan ook hoe je je hierop voorbereidt. Deze workshop vind je in Antwerpen op donderdag 17 oktober.

WORKSHOP 'VISIBILITY'

Hoe zichtbaar ben jij op het werk? Ben jij ook op zoek naar manieren om jouw talenten te tonen of beter aan bod te laten komen?

Dan is deze workshop iets voor jou, hij vindt plaats in Antwerpen op vrijdag 25 oktober.

Gratis voor leden van het ACV.

Inschrijven / meer info:

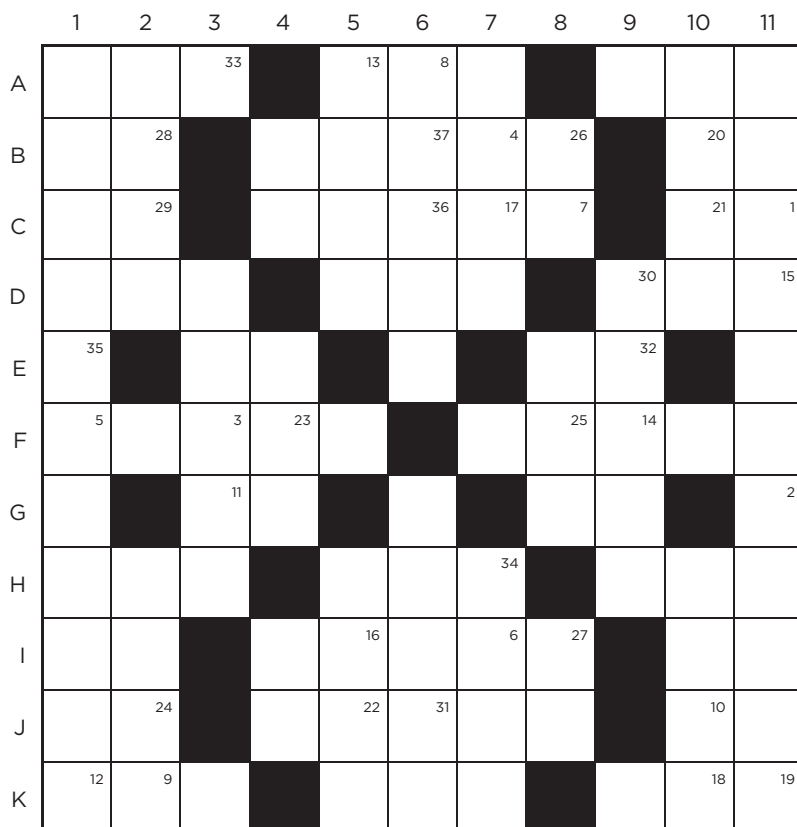
www.jeloopbaan.be

03 / 220 89 50

lbc-nvk.loopbaancentrum@acv-csc.be

Meer info op

www.loopbaanontwikkeling.be



HORIZONTAAL

- A. Formule die voor veel oudere werknemers een zegen is; beteuterd; Gegevensbeschermingsautoriteit (afk.)
- B. Symbool voor calcium; het geheel van belangrijke personen, teksten, kunstwerken, voorwerpen, verschijnselen en processen voor een bepaalde tijdsperiode en/of gebied; Ancienne Belgique
- C. Hectare; iemand die iets heeft gemaakt; Anno Domini
- D. Universitair symfonisch orkest (afk.); atoom met een elektrische lading; aandoening aan spieren, gewrichten of zenuwen van ledematen of nek, veroorzaakt door langdurig herhaalde eenzijdige bewegingen
- E. Nomen nescio; kadastraal inkomen
- F. Profeet; akelig onfris
- G. Eén van de getijden; voorzetsel
- H. Paranoïde persoonlijkheidsstoornis (afk.); deel van een zeilschip; voorwerp dat wordt gebruikt in de visserij
- I. Kreet bij pijn; vakbonden ijveren voor betere

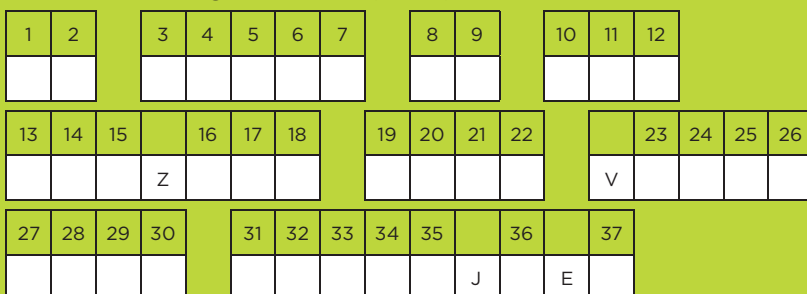
... ; waaronder (afk.)

- J. Reeds; geweldenaar; Europese Unie
- K. Nationale Strijdersbond; droogoven; avond, nacht en weekend (afk.)

VERTICAAL

- 1. Keukengereedschap
- 2. Mist; de LBC-NVK heet sinds kort Acv ...
- 3. Bezitsvorm van 'ons'
- 4. Ziekenfonds; spitse bek van een vogel; afkorting van het Latijnse woord 'libra'
- 5. Vervelend; meervoud van forum
- 6. Entree; niet elke goed presterende werknemer krijgt een ...
- 7. Geld; drol
- 8. Nummer; steen; neurotransmitter (afk.)
- 9. Friese jongensnaam
- 10. Soms ben je blij dat de ... je met rust laat; bezittelijk voornaamwoord (archaisch)
- 11. Klooster

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



Win een topboek!

KAPITALISME VOOR BEGINNERS

Het zou een vraagstuk uit een examen wiskunde kunnen zijn: hoe lang moeten de 300.000 kassiersters van Lidl werken voor ze het vermogen van hun grote baas Dieter Schwarz evenaren? Meneer Schwarz zit op een berg van 37 miljard euro. De vrouwen aan de kassa verdienen gemiddeld 1.300 euro per maand.



De Amerikaanse socioloog Vivek Chibber (New York University) schreef het boek 'Kapitalisme voor beginners', dat ondertussen in meer dan tien talen is vertaald. Hij legt uit waarom kapitalisten en werkende mensen niet dezelfde belangen hebben, zoomt in op de rol die de staat speelt in dit systeem en focust op de rol van de werkende bevolking.

De Nederlandse vertaling 'Kapitalisme voor beginners' werd uitgegeven bij EPO.

Interesse? Stuur dan je naam en adres naar lbc-nvk.com-municatiedienst@acv-csc.be en schrijf in je e-mail dat je graag kans maakt op één van de vier te verloten exemplaren. Mail ons niet later dan 30 juni 2019 aub.

PRIJSVRAAG

De oplossing van de vorige prijsvraag was 'Als verkiezingen iets zouden veranderen, waren ze allang verboden'. E.V. uit Roeselare werd door loting uit de juiste antwoorden getrokken en wint een boekenbon van 20 euro. Proficiat!

Veel leesplezier!

Stuur je antwoord voor het nieuwe kruiswoordraadsel naar puzzelonsrecht@acv-csc.be, ten laatste op 30 juni 2019. Of wint een boekenbon van 20 euro. Proficiat!

We konden ook 4 exemplaren verloten van het boek 'De Buik van Brussel', geschreven door Lucas Catherine en uitgegeven bij EPO. De onschuldige hand lootte de winnaars uit de inzendingen. M.H. uit Wondelgem, M.K. uit Bornem, L.S. uit Gingelom en T.W. uit Overijse krijgen een gratis exemplaar van het boek toegestuurd.

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

UITGAANSTIP



OORLOG BEZETTING BEVRIJDING

Het Koninklijk Museum van het Leger en de Krijgsgeschiedenis, site van het War Heritage Institute, opende op 9 mei 2019 zijn gloednieuwe permanente tentoonstelling over België en de Tweede Wereldoorlog. Met meer dan 1.000 collectiestukken verspreid over bijna 1500 vierkante meter brengt de nieuwe expositie een overzicht van de meest beladen periode uit de Belgische geschiedenis.

De nieuwe expositie vertelt het verhaal van de bezetting en bevrijding van het land (1940-1944), het einde van de oorlog in Europa en Azië (1944-1945) en staat ook stil bij de nationaalsocialistische repressie-, vervolgings- en genocidaire politiek (1933-1945).

De tentoonstelling kleurt ver buiten de lijntjes van de traditionele militaire geschiedenis en besteedt ruim aandacht aan de sociale, politieke, economische en menselijke gevolgen van de oorlog. Van taboes is geen sprake, zeggen de organisatoren.

Waar?

Het museum ligt in het Brusselse Jubelpark.

Meer info?

www.klm-mra.be

FILM



"Soms is wat gebeurt en wat niet mag gebeuren hetzelfde": ijsig familiedrama met Trine Dyrholm en Gustav Lindh.

Queen of Hearts

Karin Seberechts

Dat Denen donkere maar uitmuntende (familie)drama's kunnen maken weten we op zijn minst sinds 'Festen'. Je zou kunnen zeggen dat Thomas Vinterberg met zijn ondertussen twintig jaar oude meesterwerk een genre uitrolde dat nog niet aan zijn sluitstuk toe is. Met pas twee langspeelfilms op haar conto is het wat vroeg om May el-Toukhy als een van de nieuwe exponenten ervan neer te zetten. Maar beroering oogst zij met haar nieuwe film 'Queen of Hearts' alleszins.

'Hartenkoningin' van dienst is Anne: succesvolle advocate, moeder van een tienertweeling, getrouwd met Peter, een knappe, zorgzame Zweedse arts. Een riante hedendaagse optrek middenin de Deense berkenbossen maakt het idyllische plaatje compleet. Wanneer Gustav, Peters zoon uit een vorig huwelijk, mokkend zijn intrek neemt bij het gezin, komen er haarscheurtjes in dat plaatje. Het is echter niet de 'moeilijke' adolescent maar Anne die de idylle aan diggelen slaat. Zij loodst haar stiefzoon een seksuele relatie binnen en kiest - als het haar te warm onder de voeten wordt - voor puur zelfbehoud...

May el-Toukhy woelt in 'Queen of Hearts' geen verdoken trauma's naar het oppervlak, hoewel die er blijkens enkele terzijdes wel kunnen zijn. Zij serveert de confronterende verwickelingen die gezinsgeluk en familiebanden op de helling zetten in flagrante. Maar het is niet eens Annes onstuimige stap op zich die dit sluipende drama, met zijn lieflijke momenten en sensuele ondertoon, doet omkantelen in tragiek van het zuiverste water. Het is vooral de platte huichelarij die deze morele arbiter, beroepshalve in de weer voor kwetsbare jongeren tegen ouders met losse handen en heerschappen met losse zeden, als een benepen intrigante ontmaskert.

El-Toukhy manoeuvreert de kijker met een gemoedelijke toonzetting, glasheldere fotografie, een hypnotiserende score en een bucolische setting (compleet met ruisende bomen, klaterende meertjes en tsjilpende vogels) een ijzige krachtmeting in. Of zoals Anne en nadien Gustav voor de tweeling voorlezen uit 'Alice's Adventures in Wonderland': wij vallen door het konijnenhol het rijk van de onberekenbare hartenkoningin binnen... Een rol én een krachttoer op het lijf geschreven van een virtueuze Trine Dyrholm, die geen moment ontkomt aan El-Toukhy's 'spiedende' camera.

'Queen of Hearts' (Dronningen) komt op 19 juni in de Belgische cinema's.



United Freelancers geeft zelfstandigen een plaats in ACV Puls

INDIVIDUEEL ADVIES EN COLLECTIEF WERK

Architecten, journalisten, vormgevers, IT'ers, communicatiewerkers... zelfstandigen zonder personeel heb je in alle soorten en maten.

Jeroen Vandamme

ACV volgt de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van dichtbij. Onze focus ligt op het versterken en verbinden van wie via werk zijn inkomen verdient. Dat doen we door ons werk in bedrijven, instellingen en sectoren waar we via het sociaal overleg de loon- en arbeidsvoorwaarden kunnen verbeteren. Onze leden kunnen ook rekenen op onze juridische dienstverlening en loopbaanbegeleiding. We hebben ook al lang bijzondere aandacht voor kaderleden en hoger opgeleiden. Maar een groeiende groep werknemers is niet langer via een gewone arbeidsovereenkomst aan de slag.

In een context van meer flexibiliteit en meer autonomie zien we dat het klassieke arbeidscontract almaar vaker plaats moet maken voor freelance-statuten, bijberoepen en jobs in de platformeconomie. Zeker bij jongeren vindt deze vorm van flexibel werken ingang. Soms is het een bewuste keuze, vaak is het gedwongen.

Volgens een studie van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) zou het al om 4 tot 5 procent van de werkende bevolking gaan. Deze groep werknemers verdient onze aandacht en we willen hen actief betrekken bij de vakbondswerking. Samen met enkele andere ACV-centrales en de Confederatie heeft ACV Puls zijn schouders onder dit nieuwe project gezet. Een moderne, toekomstgerichte vakbond moet durven te vernieuwen om relevant te blijven én om nieuwe noden op de werkvloer aan te pakken.

ACV Puls wil een partner zijn van iedereen die door werken zijn inkomen verwerft. Met United Freelancers richten we ons dus voortaan ook naar zelfstandigen zonder personeel of zzp'ers. Iedereen die werkt, heeft baat bij professionele begeleiding op het vlak van contracten en loopbaankeuzes. Iedereen die werkt streeft naar een beheersbare werkdruk en een gezonde werkomgeving. Iedereen die werkt heeft recht op een deftig sociaal statuut, op fatsoenlijke loonen arbeidsvoorwaarden en ook op sociaal overleg.

Dat is het engagement dat ACV Puls wil aangaan. En het houdt uiteraard niet op bij individueel advies. Vakbondswerk is per definitie collectief werk. Freelancers en werknemers delen vaak dezelfde werkvloer én dezelfde verzuchtingen. Ze hebben er alle belang bij om aan hetzelfde zeel te trekken. In overleg met onze vakbondsmilitanten in



© FOTO: DANIEL PVS

AANGEPAST EN DOORDACHT AANBOD VOOR ZZP'ERS

Voor ACV Puls is de dienstverlening aan de leden een kernopdracht. Met United Freelancers willen we dan ook een aangepast aanbod geven dat gelijkwaardig is met wat we aan werknemers kunnen aanbieden. Ons servicepakket omvat diensten die zelfstandigen zonder personeel of zzp'ers vooruit helpen bij het begin, tijdens en na afloop van hun activiteiten.

We geven juridisch advies bij het afsluiten van contracten. We helpen bij de inschrijving als zelfstandige. En leden kunnen bij ons terecht voor vorming en eventuele geschillen bij de uitvoering van overeenkomsten. We hebben daarvoor een eigen kenniscentrum opgericht, maar werken ook samen met enkele externe partners waar onze leden tegen voordelige tarieven terecht kunnen voor bijvoorbeeld hun boekhouding of bijstand voor de handelsrechtbank.

SCHIJNZELF-STANDIGHEID BLIJFT UIT DEN BOZE!

Het feit dat we ons nu ook uitdrukkelijk richten tot zelfstandigen zonder personeel betekent uiteraard niet dat de strijd tegen schijnzelfstandigheid voor ACV Puls geen prioriteit meer zou zijn. Als blijkt dat er genoeg aanwijzingen zijn dat een zelfstandige als werknemer moet worden gekwalificeerd, zullen we er ook alles aan doen om dat juridisch af te dwingen, zowel in individuele situaties als in sectoren en ondernemingen. Zo blijven we van mening dat de fietskoeriers van Deliveroo als werknemer moeten worden tewerkgesteld. Maar vaak is de afbakening niet zo makkelijk te maken. En net daarom willen we met United Freelancers zelfstandigen een stem geven in onze vakbond en hen ook vertegenwoordigen. Om samen met hen voor hun rechten te kunnen opkomen, om hen te versterken en advies te geven.

Iedereen die werkt heeft recht op een deftig sociaal statuut, op fatsoenlijke loon- en arbeidsvoorwaarden en ook op sociaal overleg.

de ondernemingen en instellingen willen we daarom ook de freelancers bij het sociaal overleg betrekken.

EÉN OF WEINIG OPDRACHTGEVERS

Met de werking van United Freelancers richten de betrokken ACV-centrales zich vooral op freelancers of zelfstandigen zonder personeel die voor één of een beperkt aantal opdrachtgevers werken. Er is dan ook vaak een zekere mate van afhankelijkheid van die opdrachtgever. Denk bijvoorbeeld aan de informaticus met een zelfstandig statuut die maar voor één bedrijf werkt. Of aan de kinesist die enkel in opdracht van één ziekenhuis aan het werk is. Of nog, aan de freelancefotograaf van een krantengroep of de EPC-techniker die als zelfstandige tegen een vast tarief werkt in opdracht van een energiebedrijf. We richten ons dus niet op

de vrije beroepen, en ook de zelfstandige bakker die niet zijn arbeid maar wel zijn broden verkoopt zal niet veel aan onze diensten hebben. United Freelancers mikt niet op ondernemers, maar wel op die zelfstandigen die zich eerder met de werknemers verbonden voelen.

POSITIEVE REACTIES

Begin juni werd het nieuwe ACV-lidmaatschap voor zelfstandigen gelanceerd. Maar we zijn daar natuurlijk al enige tijd mee bezig. En veel mensen zaten duidelijk op de komst van United Freelancers te wachten. Dat zien we aan de vele vragen en reacties die we in de voorbije maanden al mochten ontvangen. Deze nieuwe leden zijn blij dat het ACV zich nu ook het lot van de zelfstandigen zonder personeel aantrekt. En dat is niet alleen goed nieuws voor wie als starter kiest voor een zelfstandig statuut,

maar zeker ook voor leden die overstappen van het statuut van werknemer naar dat van zelfstandige.

Het collectieve werk wordt zeker een belangrijke pijler van United Freelancers. Samen met de afgevaardigden op de werkvloer willen we de freelancers warm uitnodigen om hen te integreren in onze vakbondswerking. Want het sociaal overleg moet in staat zijn de belangen van iedereen op de werkvloer te verzekeren, ongeacht het statuut. |

Meer info lees je op www.unitedfreelancers.be.
E-mailen kan naar unitedfreelancers@acv-csc.be,
bellen kan naar het nummer
02 / 244 31 00.

'KRAPTE OP ARBEIDSMARKT'

is geen reden tot euforie

EXPERTS WIJZEN OP BEPERKINGEN VAN GEVOERD BELEID

Frederik Vermeulen

Je kan in deze tijden geen krant open slaan of er staat wel een stukje in over 'de krapte op de arbeidsmarkt'. Bedrijven verkondigen vaak dat het moeilijker is dan ooit om personeel te vinden. "Als we voortdoen zoals vandaag, zitten we tegen 2030 met een half miljoen openstaande vacatures", verklaarde VDAB-topman Fons Leroy in januari in De Tijd. De teneur in de media verklaart mee waarom de partijen van de regering-Michel zo hevig probeerden om hun 'arbeidsdeal' – een akkoord om zoveel mogelijk mensen aan het werk krijgen en houden – erdoor te drukken.

Maar wie de statistieken van de VDAB bekijkt, beseft meteen dat er altijd werkzoekenden zullen zijn, zelfs wanneer alle werkaanbiedingen ingevuld raken.

Jan Haegeman is medewerker op het kabinet van minister Philippe Muylers (N-VA), de Vlaamse minister van Werk: "Het is methodologisch niet correct om het aantal niet-werkende werkzoekenden te vergelijken met het aantal openstaande vacatures op één moment", zegt hij. "Zowel het aantal werkzoekenden als het aantal openstaande vacatures zijn voortdurend in beweging."

Simon Keersmaekers, werkzaam bij de vormingsdienst van ACV Puls, lacht: "Dat is zoals zeggen: er is geen file want de autosnelweg is voortdurend in beweging, er zijn namelijk op- en afritten".

Maar Haegeman gaat voort: "In het jaarverslag van de VDAB kan je lezen dat de VDAB 342.645 niet-werkende werkzoekenden onder haar hoede had in de loop van 2017, en in datzelfde jaar niet minder dan 1.567.357 werkaanbiedingen ontving. Een deel van deze vacatures zijn uitzendopdrachten en andere kortlopende opdrachten, maar niettemin geven deze cijfers al een ander beeld dan de vergelijking van het aantal werkzoekenden en vacatures op één meetmoment."

MIST

"Wat houden die 1,5 miljoen vacatures in?", werpt Keersmaekers op. "Stel dat het dagcontracten met enkele uren werk zijn, dan stelt die werkgelegenheid niets voor. Waarom die mist verspreiden? Het



zou eerlijker zijn als men de cijfers omzet naar iets wat duidelijkheid geeft: het aantal aangeboden dagen op de arbeidsmarkt en het aantal gevraagde dagen op de arbeidsmarkt.”

Navraag bij de VDAB leert ons dat het hier gaat om minder dan 185.000 voltijdse jobs en iets meer dan 70.000 deeltijdse. Samen dus nog niet eens een kwart (!) van de 1,5 miljoen vacatures waar het kabinet van de minister mee dweepte.

Toch wilden de meerderheidspartijen door voorstellen zoals ‘de arbeidsdeal’ de situatie voor werkzoekenden een stuk onaangenaamer maken. De uitkeringen zouden sneller gaan verminderen en de SWT-regels moesten worden verstrengd. En dat allemaal om de ‘mismatch’ sneller op te lossen.

VEEL BEREIDHEID OM TE WERKEN

Jef Bollen, loopbaanbegeleider bij het ACV, staat met zijn voeten stevig in de praktijk. Hij ziet dagelijks de beperkingen van het gevoerde beleid: “De overgrote meerderheid



van de werkzoekenden, ook de 50-plussers, zijn écht wel bereid om te gaan werken; ze hebben heel wat motivatie. Maar toch slaagt men er niet in om hen aan een job te helpen. Eén van de problemen is zeker dat de VDAB zijn opleidingen niet (genoeg) afstemt op de knelpuntberoepen.”

ONS RECHT: Waar ligt dan het kalf gebonden?

JEF BOLLEN: “Werkgevers zoeken nog altijd graag naar de witte raaf die snel inzetbaar is. Ik ken genoeg verhalen van werkzoekenden die perfect aan een profiel voldoen en toch géén kans krijgen. En dat zie ik niet alleen bij 55-plussers.”

“Ik stel ook vast dat de *mind-set* bij werkgevers er niet is. Ik hoorde minister Muylers in het nieuws vertellen over 58-plussers die niet beschikbaar zouden zijn. Hij sprak harde woorden maar in realiteit willen de meesten wel degelijk weer aan het werk.”

“Met onze loopbaanbegeleiding komen we geregeld samen met groepen van werkzoekenden om ervaringen te delen. Dat zijn positieve bijeenkomsten waar *tips and tricks* worden uitgewisseld. We brengen daar geen klaagzang maar geven positieve stimulanen.”

“Werkzoekenden die weinig geschoold zijn, willen zich trouwens best aanpassen. Het belangrijkste obstakel zijn lichamelijke beperkingen. Deze mensen hebben ook niet altijd de kans gehad om mee te zijn met de nieuwe technieken en nieuwe technologie.”

ONS RECHT: Hoe heb jij de opvolging van werkzoekenden zien evolueren?

JEF: “Alle werkzoekenden worden streng opgevolgd. Ze worden aangepord om te solliciteren of stages te doen. We zien dat er veel geld wordt uitgetrokken om hen te laten opvolgen door privépartners.”

“Als werkzoekenden niet meewerken en bijvoorbeeld een job weigeren, kan dat leiden tot een sanctie van 26 weken. Ik herinner me een recent ‘verhoor’ van zo iemand. Koen was naar verluidt ‘niet gemotiveerd’ omdat hij ‘teveel wilde verdienen’. Hij liep meteen een sanctie op: een volledige schorsing, en het verlies van zijn uitkering”.

“Ik zie het zo: als de VDAB het niet klaarspeelt om iemand via een opleiding aan werk te helpen, blijft het onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om aan deze mens een job te geven”. |

© FOTO: DANIEL RYS

De overgrote meerderheid van de werkzoekenden, ook de 50-plussers, zijn écht wel bereid om te gaan werken; ze hebben heel wat motivatie.

WERKGEVERS OPTIMISTISCH OVER JOBCREATIE

De werkgeversfederatie Agoria erkent in haar recente rapport ‘Shaping the future of work’ dat de digitalisering en andere factoren zullen leiden tot het verlies van tewerkstelling. Maar Agoria houdt vol dat er voor elke job die in de toekomst niet meer zal worden gevraagd, er een vraag naar 3,7 jobs zal worden gecreëerd. Of dat optimisme terecht is?

Volgens Agoria zal het aantal aangeboden jobs tegen 2030 groeien naar 5,4 miljoen. Tussen nu en 2030 zouden 235.000 jobs sneuvelen, terwijl er 864.000 jobs zouden bijkomen. Een nettowinst van 629.000 banen, zo stelt Agoria toch.

De organisatie verwacht fundamentele veranderingen voor bijvoorbeeld winkelbedienden en productieoperatoren. In de financiële sector, transport en logistiek, bouw en ICT zouden meer mensen worden gevraagd. De sterkste jobgroei wordt, toch volgens het rapport, verwacht in de gezondheidszorg, de dienstensector en het onderwijs.

Volgens Agoria moeten heel veel werkende mensen worden omgeschoold ‘naar een nieuwe, duurzame job’. Niet verrassend is dat de werkgeversorganisatie aandringt op ‘het activeren van wie niet werkt’. Agoria denkt verder dat ‘gerichte economische migratie’ kan helpen om aan de nodige werkkrachten te komen.

In Het Nieuwsblad stelde de organisatie dat er tegen 2030 zowat 13.000 verpleegkundigen voor ziekenhuizen en woonzorgcentra moeten worden gezocht in het buitenland. Maar economische migratie is zeker geen wonderoplossing. Het leidt nergens toe wanneer landen elkaar hard gaan beconcurreren om bepaalde soorten werkkrachten aan te trekken.

Hoezo, een roep naar méér koopzondagen?



Het is een fabeltje dat meer koopzondagen een antwoord zijn op de e-commerce.

Chris Van Droogenbroeck

“40% van de shoppers die van buiten Antwerpen komen ziet meer koopzondagen wel zitten. Dat blijkt uit recent onderzoek”. Zo verkondigde de regionale zender ATV eerder dit jaar. Maar meer koopzondagen organiseren is toch vooral een zaak van de handelaars zelf.

Op ATV zei de Antwerpse schepen van Economie Koen Kennis (N-VA) dat hij 'vaststelde wat de consument wil'. "Wij gaan als stad niet bepalen wat de handelaars moeten doen", zei Kennis. Een bizarre uitspraak voor een stadsbestuur dat zelf uitpakte met een enquête die in wezen een lans brak voor méér koopzondagen.

De schepen weet heus wel beter. Zones in steden die als 'toeristisch centrum' zijn erkend, genieten van afwijkingen op de wetgeving die de sluitingsuren en een wekelijkse rustdag regelt. Als een stad een dossier op tafel legt, bepaalt ze zelf tot waar een toeristische zone precies loopt en heeft ze dus veel impact op wat er gebeurt. De stad heeft niet alleen een vinger in de pap als het

over openingsuren gaat; ze bepaalt ook mee welk soort winkels er komt.

MENING VAN PERSONEEL

Bij het debat moet ook het winkelpersoneel zijn zeg kunnen doen, want zij dragen de gevolgen als winkels minder vaak of juist vaker open zijn. Wie in de winkel staat, werkt zowat altijd op zaterdag. Op die dagen is er dan ook geen tijd voor het familiaal of sociaal leven, waardoor alleen nog maar de zondag overblijft. De impact op werknemers is enorm: wie in een grote keten werkt, kan 8 zaterdagen per jaar aanvragen, voor de kleine winkels is dat zelfs nog minder. De *ratrace* van het leven gaat onverminderd door. Iedereen heeft recht op 2 dagen rust per week, zeggen ook de beleidsmakers maar in de praktijk is het dikwijls wel anders.

Nogal wat winkelmedewerkers werken nog altijd in een zesdagenweek, met 1 volledige vrije dag en 2 halve dagen. Werk en privé zijn niet in evenwicht. En hele of halve rustdagen op andere momenten zijn niet hetzelfde als een vrije zondag. Als de maandag je vrije dag is, moet je vroeg uit bed om de kinderen naar school te brengen. 's Middags is het dan weer

stressen om ze op tijd op te halen. Dat geeft toch een heel ander stressgevoel.

E-COMMERCE

Zijn meer zondagopeningen een antwoord op de e-commerce? Dat is weer zo'n fabeltje. De tijden veranderen nu eenmaal, en digitaal maakt mee deel uit van 'het nieuwe normaal'. Klanten kunnen zich documenteren op internet en kunnen de producten fysiek komen bekijken, uitproberen of aanpassen in de winkel. Waar ze uiteindelijk iets kopen, hangt af van diverse factoren. Het is zeker niet zo dat je door meer winkelopeningen de e-commerce de wind uit de zeilen haalt. In die context hebben overheid, winkeliers, werknemers en consumenten gemeenschappelijke belangen. "Wie bij Belgische (web)winkels bestelt, draagt eigenlijk zorg voor de eigen buurt", stelt ondernemer Wouter Torfs. "Je creëert tewerkstelling in België en het is nog ecologisch ook. Want de pakjes moeten niet uit Duitsland of Nederland komen."

Ecologisch verantwoord dus, en je versterkt de lokale economie, wat ook goed is voor de tewerkstelling hier en dus voor het hele maatschappelijke en sociale weefsel in België. |

British American Tobacco

kiest voor cash

PLAN MULTINATIONAL KOMT NEER OP SOCIALE DUMPING

Robert Veekman

Het coördinatiecentrum van de sigarettenproducent British American Tobacco in Molenbeek (Brussel) kreeg begin maart hoog bezoek over de vloer. Spijtig genoeg niet om de werknemers te feliciteren met hun prachtige werk. Integendeel. Het internationale management bracht een goed ingeoefend toneelstukje om mee te delen dat een hele afdeling (35 jobs) zou worden verplaatst naar Roemenië. Opmerkelijk! Uit een recente interne audit was gebleken dat Molenbeek de beste entiteit uit de hele groep was.

Al gauw werd duidelijk dat de plannen alles te maken hadden met de lage loonkosten in Roemenië. Noem het gerust sociale dumping in zijn puurste vorm. Het management maakte zich belachelijk door de vakbonden

te verwijten dat zij de collega's in Roemenië als minder goede werknemers (zouden) zien. De vakbond keurt dit soort 'crisismanagement' ten stelligste af. Onze Belgische overheid zou keihard moeten optreden tegen multinationals die zo handelen. Tijdens de onderhandelingen willen we dan ook precies te weten komen wat voor subsidies BAT in de voorbije jaren allemaal heeft opgestreken in ons land. De vakbond is van mening dat die centen integraal moeten worden teruggestort, om bij te dragen tot het sociaal plan.

WERKNEMERS HEBBEN ALTERNATIEF

Het benieuwt ons ook enorm hoe de directie zal reageren op het alternatief dat de werknemers in Molenbeek zelf hebben uitgeschreven. BAT laat weinig in zijn kaarten kijken, maar de mensen in Molenbeek denken op zijn minst 12 jobs te kunnen redden in België. Wij zien twee mogelijkheden. Ofwel aanvaardt BAT het alternatieve scenario of

een variant daarvan, en dan is er in de geest van de Wet Renault prima werk geleverd en kunnen er banen worden gered. Ofwel wordt het voorstel van de werknemers cynisch van tafel geveegd.

Als BAT kiest voor de tweede optie, bekend het kleur en zet het iedereen voor schut in dit land. Laten we dan aub stoppen met de slogan 'jobs, jobs, jobs'. Het gaat dan vooral om 'cash, cash, cash'.

Voor de rechtstreeks betrokken werknemers is dit dossier een ware lijdensweg aan het worden. De gebeurtenissen bij BAT zouden tot een ruimer maatschappelijk debat moeten aanzetten. Wie blijft nog zijn kop in het zand steken? Zal de politiek het in de toekomst (wel) aandurven om multinationals van antwoord te dienen wanneer ze lokale tewerkstelling miskennen of vernietigen en alleen maar denken aan 'graaieren'? In afwachting van een ruimer debat weten de vakbond, zijn secretarissen en zijn militanten wat hen te doen staat: het getroffen personeel verdedigen en steunen waar mogelijk. |

Hoe zal de directie van BAT reageren op het alternatief dat de werknemers in Molenbeek zelf hebben uitgeschreven?





Coca-Cola weigert **Europese inspraak** aan werknemers

HOUDING DIRECTIE LAAT VEEL TE WENSEN OVER

De werknemers bij Coca-Cola eisen een stem in het kapittel.

Karin Schaerlaekens

Bij de frisdrankenproducent Coca-Cola werd in 2016 de structuur Coca-Cola European Partners opgericht. Sindsdien sneuvelden meer dan 2.500 jobs in Europa, ongeveer 10% van het totale personeelsbestand in 2016.

De vakbonden zien dat de werknemers permanent onder druk staan en dat er steeds meer flexibiliteit wordt geëist van hen. In ons land lopen er momenteel sociale onderhandelingen over een zoveelste reorganisatie; deze keer wil Coca-Cola vestigingen in Hasselt en Heppignies (Henegouwen) dichtdoen. Het personeel dat de automaten aanvult zou flexibeler moeten werken tegen loon- en arbeidsvoorwaarden die 20% slechter zijn dan de huidige. De aandeelhouders worden in de watten gelegd, de winsten lopen nog altijd in de honderden miljoenen euro's.

De strategie wordt volledig op internationaal niveau uitgetekend. Daarom is de

oprichting van een sterke Europese ondernemingsraad van essentieel belang. Het personeel wil, via de vakbonden, op Europees niveau worden gehoord; daar vallen de beslissingen!

Drie jaar geleden zijn de onderhandelingen over een nieuwe Europese ondernemingsraad van start gegaan, maar het management blijft een overeenkomst voorstellen waarbij de werknemers niet worden gehoord over belangrijke beslissingen.

WERKNEMERS VOEREN ACTIE

Op 29 april 2019 voerden de vakbonden, samen met de Europese vakbond voor de voedingsnijverheid (EFFAT), actie aan het hoofdkantoor in Anderlecht om een betere deal af te dwingen. Meer dan 100 afgevaardigden uit onder meer Spanje, Luxemburg, Frankrijk, Duitsland, Portugal en België protesteerden tegen het bekrompen voorstel van de directie.

Ondertussen legde Coca-Cola een beter voorstel op tafel. Maar op een meeting op

22 mei volgde weer een voorstel dat onaanvaardbaar was: het bedrijf zou de nieuwe Europese ondernemingsraad pas informeren en raadplegen bij maatregelen die meer dan 470 werknemers treffen in minstens 2 landen. De werknemersvertegenwoordigers weigerden dit voorstel te ondertekenen, waarna de directie de onderhandelingen verliet.

Vakbondsmilitanten uit alle landen spannen nu samen met EFFAT en beraden zich over verdere syndicale of juridische acties. Voor hen telt immers elke werknemer. De bonden willen alleen een overeenkomst tekenen wanneer de werknemers worden geraadpleegd op het niveau waarop ook de beslissingen van de directie worden genomen. |

De oprichting van een sterke Europese ondernemingsraad is absoluut nodig.

WERK IN CONTACTCENTERS

komt zwaar onder druk

TRAINING EN HERSCHOLING DRINGEN ZICH OP



© FOTO: BELGAINAGE

De vakbond vindt het belangrijk om ervoor te zorgen dat medewerkers in contactcenters worden getraind en herschoold. Om te voorkomen dat zij vroeg of laat uit de boot vallen.

Robert Veekman

De technologiefederatie Agoria heeft in de week voor de verkiezingen een rapport gelanceerd waarin de organisatie zegt te vrezen voor een groot tekort aan personeel op de arbeidsmarkt tegen 2030. Nu zal de timing van dit rapport wel geen toeval zijn geweest. Maar we stellen ons vooral vragen over de visie van sommige werkgevers, in het bijzonder als het gaat om de contactcenters. ACV Puls ziet de jongste jaren een zorgwekkende trend in deze bedrijfstak.

Onlangs had de vakbond een interessante babbel met de directie van het telecombedrijf Proximus. Het gesprek ging over de impact van een herstructurering bij Proximus op de externe contactcenters waarmee wordt samengewerkt. Alsnel was er de vaststelling dat de 'digitale vooruitgang' nogal wat jobs doet sneuvelen. De vraag naar werknemers loopt terug bij de contactcenters.

VIRTUELE INTELLIGENTIE

We zien dat sommige taken in de contactcenters worden overgenomen door virtuele intelligentie. De chatbox doet in een sneltreintempo zijn intrede. Stel bijvoorbeeld dat je online aan het winkelen bent en dat er rechtsboven in het beeldscherm een pop-up verschijnt: denk dan niet te gauw dat er een echte persoon schuilt achter het icoontje. Simpele vragen van klanten worden meer en meer verwerkt door computers; er zal pas worden doorgeschakeld naar een werknemer van vlees en bloed wanneer het algoritme te kort schiet. Virtuele intelligentie kan niet op tegen niet te programmeren menselijke capaciteiten: creativiteit en een flinke dosis empathie.

WHATSAPP

De contactcenters merken ook dat de consument zijn contacten met leveranciers van diverse diensten totaal anders begint te organiseren. Bijna iedereen heeft nu een smartphone, en met dat toestel wordt steeds meer gedaan. Bedrijven gaan in dialoog met

klanten via Whatsapp, chatboxen en andere digitale communicatiemiddelen. In de telecombedrijven zien we hoe het traditionele telefoonverkeer wordt overgenomen door dataverkeer. En die data worden geanalyseerd en verwerkt. Op basis van deze info kunnen programma's worden geschreven om nog meer te automatiseren, en dit steeds opnieuw. Het proces gaat ook steeds vlugger en vlugger. Sommige maken gewag van een ware tsunami.

De chatbox dreigt veel werk te vernietigen.

Voor ACV Puls is het dan ook duidelijk dat de medewerkers van contactcenters serieus moeten worden getraind en herschoold. Als de inspanningen op dat vlak ontoereikend zijn, dreigt een niet onbelangrijke groep werknemers vroeg of laat uit de boot te vallen! |

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:
communicatiedienst.acv-puls@acv-csc.be.

N-VA KEERT AL TE VAAK ZIJN KAR

W.B. - PER E-MAIL

Bart De Wever (N-VA) moest in een tv-debat met John Crombez (sp.a), voor de recente verkiezingen, toegeven dat hij de wettelijke pensioenleeftijd op termijn nog méér wil optrekken. Zijn partij wil namelijk dat de pensioenleeftijd de gemiddelde levensverwachting volgt. Na het debat moest de N-VA dringend de schade beperken. Jan Spooren, pensioenspecialist van de partij, kon alleen uitbrengen dat het 'puur electoraal gezien misschien beter geweest was hierover te zwijgen'. En De Wever zelf beweerde eerlijk te zijn, terwijl anderen 'hun kar keerden'. Bij zijn partij zijn het altijd weer 'de anderen'.

Het is juist de N-VA die een kamppioen is in het keren van zijn kar! In de regering-Michel zou ze mee werk maken van een begrotingsevenwicht. Maar in de praktijk bleef die belofte dode letter. Voor 2019 liet die regering een begrotingsgat van 8,5 miljard euro achter!

Vlaams minister Liesbeth Homans beloofde de kindermoede te zullen halveren. Van die belofte kwam niets in huis. 1 op 7 kinderen in het Vlaamse deel des lands wordt geboren in armoede!

Vlaams minister Ben Weyts moest zijn plannen rond rekenrijden opdoeken uit schrik voor stemmenverlies. En ook over het Migratiepact van de Verenigde Naties blies de N-VA eerst warm en dan koud. Uiteindelijk bleek de partij

opeens 'principiële bezwaren' te hebben. Tiens.

De 'taxshift' van minister van Financiën Johan Van Overtveldt zou 'budgetneutraal' worden. Maar in werkelijkheid schoof deze minister een zware factuur door naar de volgende regering. De Wever zou beter eens 'in eigen hert kijken, nog even voor het slapengaan'. Hij kan niet blijven wijzen naar andere partijen of externe factoren. Zijn partij is de grootste in het noorden des lands, dus moet ze ook ruimte laten voor zelfkritiek. Nergens bij deze partij zie ik enige nederigheid of eerlijkheid. De Wever en de zijnen moeten verantwoordelijkheid nemen én dragen voor gevoerd beleid. Maar al te vaak keren zij de kar zonder enige gêne. Staatsmanschap moet je wel verdienen...

PENSIOEN

B.D. - PER E-MAIL

Ik ben 61 jaar oud en werk als verpleger in een woonzorgcentrum. Spijtig genoeg ben ik maar beginnen werken toen ik 23 was. Ik ben mijn job beu want ik heb soms veel pijn en het wordt lastig om mijn werk nog naar behoren te doen. Heffen, tillen en stappen is soms heel moeilijk.

Op zich doe ik mijn werk nog wel graag want ik draag de bewoners van ons WZC een warm hart toe. Ik moet nu nog bijna 4 jaar werken. Vanaf 1 april 2023 kan ik een volledig pensioen ontvangen. Als het mee zit, kan ik op 1 mei 2022 met SWT gaan.

Voor veel verpleegkundigen is dit alles een groot probleem, maar

PENSIOENSCHANDE

P.D. - EEKLO



De regeringsmaatregelen op het vlak van pensioen en SWT zijn zo ongelooflijk ingewikkeld dat veel mensen er niks van snappen. En zij die er wel iets van snappen, zijn verontwaardigd.

We horen nu al jaren dat 'de brugpensioenen (SWT) onbetaalbaar zijn', terwijl zo iets veel goedkoper is voor de regering dan een naakt ontslag. Op een brugpensioen moet je namelijk RSZ-bijdragen betalen, op een werkloosheidsuitkering niet. Open VLD, N-VA en CD&V vergeten er ook altijd bij te zeggen dat bedrijven hun winsten opkrikken wanneer ze werknemers aan de kant schuiven.

Het stoorde mij erg dat Vincent Van Quickenborne (Open VLD) zo fulmineerde omdat het nieuwe interprofessioneel akkoord (IPA) stelt dat mensen die wegens een herstructurering afgedankt worden nog één jaartje langer op 59 met SWT kunnen gaan. Toen deze liberaal nog minister van Pensioenen was, jaagde hij de verhoging van de pensioenleeftijd meerderheid tegen minderheid door het parlement. Voor iedereen? Neen, niet voor hemzelf en zijn collega's. Zo'n beslissing moest volgens Van Quickenborne 'bij consensus'

worden genomen. Voor hem en zijn collega's zijn de voorwaarden véél rianter en soepeler...

Toen men - uit eerlijke schaamte - enkele jaren geleden het systeem afschafte, gebeurde dit alleen voor de nieuwe parlementairen. Zij die er al zaten zoals Van Quickenborne, hadden - dixit Sigfried Bracke - 'verworven rechten'. Op de vraag waarom voor politici wel verworven rechten gelden, terwijl die voor hun kiezers met de voeten worden getreden, wist de man met een wedde van 300.000 euro per jaar géén antwoord.

Alleen in het Vlaams parlement werd het systeem volledig afgeschaft, maar ook daar is het nog altijd beter dan voor gewone mensen: leden van het Vlaams parlement kunnen nog altijd op pensioen vanaf 60 jaar.

Meryame Kitir (sp.a) diende een wetsvoorstel in om een einde te maken aan de parlementaire voorkeursbehandeling. En wie verzette zich daartegen? Daniel Bacquelaine, de huidige Minister van Pensioenen. Als de regels voor politici dezelfde zouden zijn als voor gewone werknemers, zouden onze pensioenen er heel wat beter uitzien. Zeker weten!

dat weten jullie wel. Dit leeft erg onder het personeel. Ik wilde

mijn verhaal graag even kwijt! Veel succes met ACV Puls!

UITBETALING VAKBONDSPREMIE

BESCHUTTE WERKPLAATSEN

Sinds 29 mei 2019 wordt in de sector van de beschutte werkplaatsen (paritair comité 327) de vakbondspremie uitbetaald. Om recht te hebben op de premie moet je ten laatste op 15 december 2018 aangesloten zijn bij het ACV. Ook moet je vorig jaar minstens één dag gewerkt hebben in een onderneming die valt onder de sector van de beschutte werkplaatsen. De premie geldt niet voor

uitzendingkrachten en jobstudenten. De premie bedraagt 90 euro of 7,5 euro per gepresteerde maand voor wie de volle bijdrage betaalt. De rechthebbenden kregen van hun werkgever een tewerkstellingsattest dat recht geeft op de premie. Dat attest moet worden terugbezorgd aan de Dienst Vakbondspremies van ACV Puls, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen of aan het plaatselijke ACV Puls -secretariaat.

DIENSTEN EN ORGANISMEN VOOR TECHNISCHE CONTROLE

Tussen 1 juni en 31 augustus 2019 wordt aan de gesyndiceerde bedienden uit de diensten en organismen voor technische controle (paritair comité 219) de vakbondspremie uitbetaald. Die bedraagt 145 euro. Om recht te hebben op de premie moet je

minstens één maand in dienst zijn geweest in 2018. Om de premie te krijgen moet je het ingevulde en ondertekende attest bezorgen aan je vakbondsafgevaardigde of aan je ACV Puls-secretariaat

SOCIALE WERKPLAATSEN




In de sociale werkplaatsen wordt een vakbondspremie uitbetaald tussen 1 maart en 31 mei 2019. De premie bedraagt 90 euro of 7,50 euro per gepresteerde maand voor wie de volle bijdrage betaalt. Om recht te hebben op de premie moet je ten laatste op 15 december 2018 aangesloten zijn bij het ACV. Ook moet je vorig jaar minstens één dag gewerkt hebben in een

onderneming die valt onder de sector van de sociale werkplaatsen. De premie geldt niet voor uitzendingkrachten en jobstudenten. De rechthebbenden kregen van hun werkgever een tewerkstellingsattest dat recht geeft op de premie. Dat attest moet worden terugbezorgd aan de Dienst Vakbondspremies van ACV Puls, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen of aan het plaatselijke ACV Puls-secretariaat.

INDEXAANPASSINGEN MEI 2019

216.00	PC voor de Notarisbedienden	Vorige lonen x 1,0076 (1)
224.00	PC voor de Non-ferro	Vorige lonen x 1,0207 (1)
309.00	PC voor de beursvennootschappen	Vorige lonen x 1,002538 (3)
310.00	PC voor de Banken	Vorige lonen x 1,0025 (2)

- (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

-  www.facebook.com/acvpuls/
 www.twitter.com/acvpuls
 www.instagram.com/acvpuls/

ACV PULS: SECRETARIATEN EN -STEUNPUNTEN

- **ACV PULS AALST**
Hopmarkt 45
9300 Aalst
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be
- **ACV PULS ANTWERPEN**
Nationalestraat 111
2000 Antwerpen
T + 32 3 222 70 00
acv-puls.antwerpen@acv-csc.be
- **ACV PULS BRUGGE-OOSTENDE**
Kan. Dr. L. Colensstraat 7
8400 Oostende
Steunpunt:
Koning Albert I laan 132
8200 Brugge
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be
- **ACV PULS BRUSSEL**
Pletinckxstraat 19
1000 Brussel
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brussel@acv-csc.be
- **ACV PULS GENT**
Poel 7
9000 Gent
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be
- **ACV PULS HALLE**
Vanden Eekhoudstraat 11
1500 Halle
T + 32 2 557 86 70
acv-puls.halle@acv-csc.be
- **ACV PULS HASSELT**
Mgr. Broekxplein 6
3500 Hasselt
T + 32 11 29 09 61
acv-puls.limburg@acv-csc.be
- **ACV PULS KEMPEN**
Korte Begijnenstraat 20
2300 Turnhout
T + 32 14 44 61 55
acv-puls.kempen@acv-csc.be
- **ACV PULS KORTRIJK-ROESELARE-IEPER**
President Kennedypark 16D
8500 Kortrijk
Steunpunten:
H. Horriestraat 31
8800 Roeselare
Sint-Jacobsstraat 34
8900 Ieper
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be
- **ACV PULS LEUVEN**
Martelarenlaan 8
3010 Kessel-Lo
T + 32 16 21 94 30
acv-puls.leuven@acv-csc.be
- **ACV PULS MECHELEN-RUPEL**
Onder Den Toren 5
2800 Mechelen
T + 32 15 71 85 00
acv-puls.mechelen@acv-csc.be
- **ACV PULS VILVOORDE**
Toekomststraat 17
1800 Vilvoorde
T + 32 2 557 86 80
acv-puls.vilvoorde@acv-csc.be
- **ACV PULS WAAS & DENDER**
H. Heymanplein 7
9100 Sint-Niklaas
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

ALGEMEEN SECRETARIAAT

ACV PULS
Sudermanstraat 5
B-2000 Antwerpen
www.acv-puls.be - T + 32 3 220 87 11
F + 32 3 220 89 83 - acv-puls@acv-csc.be

MISSIE VAN ACV PULS

ACV Puls is een vakbond die als deel van het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) opkomt voor meer en sterkere rechten voor werknemers (m/v). ACV Puls 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. ACV Puls staat voor een democratische kijk op de samenleving. Samen met gelijkgezinde bewegingen wil ze een strijdbare tegenmacht zijn.

EINDELIJK EEN VAKBOND VOOR FREELANCERS

BEDANKT
OM ONS UIT DE NOOD TE
HELPEM. ZOALS GEZEGD IS
EEN VERLOMING NIET MOGELIJK
MAAR ONZE BARD ZAL ER EEN
PRACHTIG LIED OVER
COMPONEREN!

