

ONS RECHT

Maandblad van de vakbond Acv Puls
123ste jaargang - nummer 6 - september 2019

REFUGEEES WELCOME?

**NIEUWE SECTOR-
AKKOORDEN**

**'TALENTMOBILITEIT'
BIJ BANKEN**

ACV
PULS
never work alone

Ontdek meer op
www.acv-puls.be

INHOUD



© FOTO: BELGIMAGE



16 COVER Refugees welcome?

03 STANDPUNT
September: een nieuwe start met nieuwe kansen!

**04 NIEUWE SECTORAKKOORDEN BETEKENEN
VOORUITGANG VOOR WERKNEMERS**

**05 BEDIENDEN UIT STAALSECTOR
HEBBEN HUN AKKOORD**

**06 VLIEGENDE START IN INTERNATIONALE HANDEL,
VERVOER EN LOGISTIEK**
Meer koopkracht en aandacht voor 'groene mobiliteit'

**07 ACV HEEFT AANGEPASTE
LEDENBIJDAGEN SINDS 1 JULI 2019**

08 GEBRUIK JE RECHT OP OPLEIDING IN PC 200!
Nieuwe cao verschilt sterk van de vorige

**10 JE COLLEGA'S VERTEGENWOORDIGEN,
OOK IETS VOOR JOU??**

ACV Puls zoekt kandidaten voor
sociale verkiezingen in mei 2020

11 BOUWEN AAN VREDE: MAG HET WAT MEEER ZIJN?
Voegt ons land de daad bij het woord?

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/



STAND PUNT.

SEPTEMBER: EEN NIEUWE START MET NIEUWE KANSEN!

Stefaan Decock
Algemeen Secretaris

De kriebels van een nieuwe start. Het gevoel waarmee je hopelijk na een deugddoende vakantie opnieuw aan de slag kan. Ook bij Acv Puls kriebelt het volop.

Onze nieuwe naam dringt stilaan door. Het papier en de logo's veranderen uiteraard het makkelijkst maar het zal nog wel wat tijd vergen om onze nieuwe naam, als uithangbord van waar we voor staan, te laten doordringen. In het komende werkjaar staat ons vernieuwingsproces dan ook hoog op onze agenda en ook dit maandblad zal hier in kleur, geur en inhoud niet aan ontsnappen. Acv Puls is in volle evolutie, zowel in onze dienstverlening als in onze collectieve werking op het terrein. Onze honger naar vernieuwing is moeilijk te stillen.

Ook wat het politieke toneel zal brengen, maakt ons hongerig. De regeringsvormingen zijn nog volop aan de gang. Wonden worden gelikt en vreugdebekers worden stilaan weer opgeborgen. Wie leest welke waarheid in deze verkiezingsuitslag? Welke lessen worden getrokken? Wie wint en waarom? Wat zal dit betekenen voor toekomstige regeerakkoorden en maatschappelijke keuzes die worden gemaakt? Het is voer voor politieke analisten en voor politici zelf maar de keuzes die men zal maken, laten ons uiteraard niet onberoerd.

Een paar cruciale thema's moeten absoluut op de agenda. Een gedragen en dus met de vakbonden onderhandeld (einde)loopbaan debat is een absolute must. Een versterking van een solidaire sociale zekerheid is een even grote must en het herstel van een sereen overlegkader voor loonen arbeidsvoorwaarden is een derde belangrijk hoofdstuk. Men kan ons uiteraard nog eens 5 jaar in het verweer pogen te duwen maar dan weet men nu al wat de oogst zal zijn.

Aan positivisme zal het ons niet ontbreken. Aan ijver om te werken aan de best mogelijke arbeidsomstandigheden al evenmin. Onze vinger aan de pols in bedrijf, sector en samenleving zullen we onuitputtelijk blijven houden. Onze ambitie om mensen te verenigen, te laten groeien en te laten samenwerken is torenhoog. Met kriebels en honger dartaelt Acv Puls een nieuw werkjaar in. |



- 12** **WEET WAT JE WAARD BENT OP DE ARBEIDSMARKT!**
Laat je adviseren via www.startersloon.be
- 14** **SNAPSHOTS**
- 16** **WEREN VAN VLUCHTELINGEN IS EEN OBSESSIE VOOR EUROPA**
Linda Polman legt vinger op de wonde in 'Niemand wil ze hebben'
- 18** **PROJECT TALENTMOBILITEIT GEEFT BANKPERSONEEL NIEUWE KANSEN**
Verlies van banen dwingt tot creativiteit
- 20** **PASSIE EN PROFESSIONALISME KOMEN SAMEN BIJ LBC VOLWASSENENONDERWIJS**
Schrijf je in bij één van de vestigingen!
- 22** **DE PERMANENTE STRIJD VOOR SOCIALE RECHTVAARDIGHEID**
Luc Cortebeek schetst rol IAO in zijn boek 'Er is nog werk'
- 24** **VRAAG VAN DE MAAND**
- 25** **EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD BIJ KORIAN IS PRIMEUR IN OUDERENZORG**
Commerciële zorgbedrijven worden steeds internationaler
- 26** **VRIJE TIJD**
- 28** **MAUD: "DANKZIJ DE VAKBOND STA IK STERKER IN M'N JOB"**
Lidmaatschap helpt om beter je rechten als werknemer te kennen
- 29** **ACTIVITEITENKALENDER**
- 30** **WAT ONZE LEZERS ERVAN DENKEN**
- 31** **NETWERK TEGEN ARMOEDE VRAAGT MAXIMUMFACTUUR IN SECUNDAIR ONDERWIJS**
- 31** **INDEXAANPASSINGEN**
- 32** **VANMOL**



© FOTO: BELGIANMAGE

In diverse sectoren wordt de fietsvergoeding opgetrokken.

Nieuwe sectorakkoorden

betekenen vooruitgang voor werknemers

Frans Geerts

In een aantal sectoren zijn de nieuwe akkoorden al een feit. Voor andere sectoren worden de onderhandelingen voortgezet in september.

Een opvallende trendbreuk is dat er in drie nieuwe akkoorden afspraken opduiken over de werkzekerheid: in die van de metaalsector (paritair comité 209), het staal (PC 210) en de non-ferro (PC 224).

De non-profit scoort met bijkomende aanvullingen. Met name in de rusthuizen (PC 330), de gezinszorg (PC 318.02), de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (PC 319.01) en de welzijns- en gezondheidssector (PC 331).

De 1,1% extra loon werd in een reeks sectoren vooral ingevuld via een verhoging van de reële lonen of bijkomende vergoedingen.

In de non-profit werd op dit punt gekozen voor meer centen voor het pensioenfonds, aanpassingen aan de barema's, hogere premies of een grotere dertiende maand. Dit laatste was ook het geval in één van de industriële sectoren.

MINIMUMLONEN

Over de minimumlonen zijn er al afspraken in vijf sectoren: in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden (PC 200), de metaalsector (PC 209), de voedingsnijverheid (PC 220), de non-ferro (PC 224) en bij de luchtvaartmaatschappijen (PC 315.02). Twee sectoren maakten afspraken over de jongerenlonen. Eén sector regelde een extra vergoeding bij het jongerenavakantiegeld.

In diverse akkoorden staan ook afspraken over mobiliteit. Het gaat dan vooral om hogere tussenkomsten door de werkgever en om een verhoging van de fietsvergoeding.

Sporadisch worden er aanbevelingen gedaan over het 'mobiliteitsbudget'.

TIJDSKREDIET

Een heleboel sectoren verlangde de bestaande afspraken over tijdskrediet. Soms werden de afspraken daarover uitgebreid. Dezelfde vaststelling geldt voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT).

In de voedingsnijverheid (PC 220) geldt voortaan de afspraak dat periodes van uitzendarbeid (maximaal 2 jaar) zullen meertellen voor de opbouw van het bedrijfsbarema en voor de anciënniteitsdagen in het bedrijf. |

Lees meer details over de sectorakkoorden op www.acv-puls.be

Bedienden uit **staalsector** hebben hun akkoord

Swat Clerinx

Het sectorakkoord voor bedienden uit de staalsector (paritair comité 210) werd op 3 juli ondertekend. In deze sector vind je een klein aantal bedrijven die meestal groot of erg groot zijn. De bekendste zijn ArcelorMittal in Gent (vlak staal) en Aperam in Genk (inox).

Typend voor de sector is dat de bedrijven hun loon- en arbeidsvoorwaarden graag regelen via eigen, interne cao's. Op sectorniveau wordt hiervoor het wettelijke kader gemaakt. Over dat sectorkader zijn begin juli formele afspraken ondertekend voor de periode 2019-2020.

Wat betekenen deze afspraken concreet?

De SWT-stelsels (59/33/20, 59/40 en 59/35) worden verlengd tot 30 juni 2021. Voor het tijdskrediet met motief (zorg) is er een uitbreiding tot 51 maanden. Landingsbanen zijn ook mogelijk: 1/5 op 55 jaar en 1/2 op 57 jaar, mits 35 jaar loopbaan, en als het is voorzien in de bedrijfscao.

Op het vlak van opleiding zijn gemiddeld 3 dagen opleiding per jaar mogelijk, uitgaande van een voltijdse equivalente job (FTE). Op het vlak van werkzekerheid is de afspraak dat er geen ontslagen om economische redenen vallen voor er alternatieve maatregelen zijn getroffen.

De bedrijven krijgen de aanbeveling om hun sociaal overleg te versterken en verplaatsingen met de fiets aan te moedigen. Een andere aanbeveling gaat over de integriteit

(veiligheid) van alle personen aanwezig op de staalsites.

Werkgroepen buigen zich over 'langere loopbanen', 'structurele aanpassingen' (denk aan onderaanneming of outsourcing) en de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden.

In de bedrijven lopen al onderhandelingen over de interne cao's. Bij ArcelorMittal in Gent zijn er al akkoorden bereikt voor arbeiders en bedienden. Interessante elementen zijn de stijging van de lonen vanaf 1 januari 2019 met 1,1%, verdere ondersteuning voor verplaatsingen met de fiets (0,24 eurocent), afspraken over SWT en landingsbanen, de invoering van 'zachte landingsbanen'. Andere afspraken gaan over 24 keer thuiswerk per jaar en over de mogelijkheid om een arbeidscontract wel of niet voort te zetten bij één jaar ziekte. |



Vliegende start in internationale handel, vervoer en logistiek

MEER KOOPKRACHT EN AANDACHT VOOR 'GROENE MOBILITEIT'

In de sector van de internationale handel, vervoer en logistiek (paritair comité 226) heeft ACV Puls een vliegende start genomen. Al op 19 juni 2019 werd in die sector een nieuw protocolakkoord bereikt. Een snelle en maximale invulling van de – weliswaar beperkte – marge van 1,1%, aandacht voor groene mobiliteit en inzetten op een waardige eindeloopbaan zijn de belangrijkste punten in het akkoord. ACV Puls vergeet ook de jonge werknemers niet: starters die jeugdvakantie opnemen, krijgen voortaan een loongarantie via een aanvullende sectorpremie.

Op het vlak van de koopkracht is overeengekomen dat de barema's en effectieve lonen vanaf 1 juli 2019 worden verhoogd met

1,1%. Wie een opleiding wil volgen, krijgt het goede nieuws dat er vormingsdagen bijkomen.

Op het vlak van mobiliteit is afgesproken dat de tussenkomsten voor openbaar vervoer en de fietsvergoeding zullen worden opgetrokken per 1 februari 2020. Als het gaat over de 'eindeloopbaan', willen de werkgevers in PC 226 maximaal meewerken aan alle eindeloopbaanregelingen. Die passage gaat onder meer over SWT (brugpensioen) en landingsbanen vanaf bepaalde leeftijden. De aanvullende sectorale uitkeringen voor landingsbanen worden verhoogd vanaf 1 januari 2020.

Op het gebied van de combinatie werk-privéleven spraken vakbonden en werkgevers af om het tijdskrediet met motief te verlenen en maximaal in te vullen. Wie jeugdvakantie opneemt, mag rekenen op een aanvullende premie van 30 euro per dag vanaf

1 januari 2020. Het rouwverlof wordt uitgebreid van 3 naar 5 dagen wanneer het gaat om een overlijden van familieleden in de eerste graad.

Werknemers krijgen ook de mogelijkheid om vier sectorale verlofdagen om te zetten in gelijkwaardige voordelen.

Ben je een werknemer die een vast contract krijgt na een periode als uitzendkracht bij dezelfde werkgever? Dan wordt de opgebouwde anciënniteit – met een maximum van 24 maanden – overgenomen voor zowel de barema-anciënniteit als de anciënniteitsvakantie.

De vakbondspremie in PC 226 blijft 145 euro bedragen. Daarmee krijgt de werknemer dus een flink deel terug van het lidgeld dat hij of zij betaalt aan de vakbond. |



ACV heeft **aangepaste ledenbijdragen** sinds 1 juli 2019



Het ACV heeft de bijdragen voor het lidmaatschap aangepast per 1 juli 2019. Dit gebeurde na een beslissing van de ACV-Raad. Dankzij de aanpassing kan de vakbond voort investeren in zijn dienstverlening. Denk maar aan een digitaal loket op onze website, dienstverlening op afspraak, individuele loopbaanbegeleiding enzovoort. Daarnaast kunnen we ook voluit jouw belangen blijven behartigen, zoals ijveren voor betere lonen, een leefbare combinatie tussen werk en vrije tijd én betere pensioenen en uitkeringen.

Een overzicht van alle bijdragen vind je op www.hetacv.be

WAT BETAAL JE PER MAAND ALS LID VAN HET ACV?

Standaardbijdrage	17,66 euro
ACV GO	10,00 euro
Halftijdse werknemer (zonder bijkomende vergoeding)	11,95 euro
SWT (na drie maanden)	11,83 euro
Wie langer dan 1 jaar ziek is (na drie maanden)	6,76 euro
Wie minder dan 1 jaar ziek is (na drie maanden)	11,08 euro
Werkloze (na drie maanden)	11,08 euro
Voltijds tijdscrediet met vergoeding	8,08 euro
Voltijds tijdscrediet zonder vergoeding onthaalouders	4,90 euro
Volledig werkloze met inschakelingsuitkering	8,48 euro
Gepensioneerde (jaarlijks)	33,00 euro
ACV Enter (studenten en leden in beroepsinschakelingstijd)	gratis
Andersvalide werknemer in maatwerkbedrijven (beschutte en sociale werkplaatsen)	8,57 euro
Valide werknemer in maatwerkbedrijven (beschutte en sociale werkplaatsen)	16,66 euro
United Freelancers (*)	17,66 euro

(*) Sinds 2019 kan je bij het ACV ook aansluiten als freelancer of zelfstandige zonder personeel (zzp'er). Als rechtspersoon of éénmansvennootschap. Je betaalt dezelfde bijdrage en geniet van dezelfde bescherming als andere leden. Daarnaast zijn er nog extra voordelen. Alle info op www.unitedfreelancers.be



Gebruik je **recht op**
opleiding in PC 200!

NIEUWE CAO VERSCHILT STERK VAN DE VORIGE

Peter Bakema

Het heeft lang geduurd, maar nu is het dan toch zo ver: er is een nieuwe opleidings-cao afgesloten voor alle werknemers in paritair comité 200. Zo'n 440.000 medewerkers van 55.000 bedrijven uit de dienstensector (groothandel, media, transport & logistiek, uitzendkantoren enzo-voorts) hebben recht op ten minste 4 opleidingsdagen tijdens de werktijd (+ 1 dag daarbuiten) in de periode van 1 januari 2020 tot 31 december 2021. Werkgevers betalen 0,23% van hun loonmassa aan een sociaal fonds dat de opleidingen van Cevora financiert. Cevora is de sectorale opleidingsinstelling en biedt zo'n 900 gratis opleidingen aan. Ieder jaar volgen ruim 40.000 werknemers een opleiding bij deze instelling.

De voorgeschiedenis is er één van afwachten, uitstellen en onwil van de werkgevers. Het bleek bij afloop van de cao 2017-2018 niet mogelijk om ook maar één van de vakbondseisen – zoals meer opleidingsdagen voor iedereen en meer mogelijkheden tot eigen initiatief – te realiseren en dus werd beslist om in 2019 een overgangperiode in te lassen; hierdoor kregen werkgevers en werknemers de tijd om alsnog tot overeenstemming te komen. De gemoederen waren na een gezamenlijke actie van de LBC-NVK (nu ACV Puls) en CNE op 13 december 2018 bij het VBO, Unizo en Agoria hoog opgelopen. Waardoor is die onvrede ontstaan?

De regels zijn er niet eenvoudiger en transparanter op geworden.

Een belangrijke oorzaak is het peilloze cynisme van de werkgevers. In de media bepleiten ze onvermoeibaar het belang van opleiding en vorming als essentieel voor innovatie en concurrentiekracht. Maar in de praktijk vinden ze net het omgekeerde. Opleiding mag niets kosten en dus moet de individuele werknemer zelf maar zorgen voor z'n 'employability': het is de verantwoordelijkheid van de werknemer om zijn

kennis op peil te houden en aan het werk te blijven, is de redenering. Alsof ondernemingen geen sociale en maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben en geen baat hebben bij goed opgeleide werknemers! De nieuwe opleidings-cao verschilt sterk van de vorige, zowel wat betreft het aantal opleidingsdagen als wat betreft de procedure om die te krijgen. De regels zijn er niet eenvoudiger en transparanter op geworden.

AANTAL OPLEIDINGSDAGEN EN GROEIPAD

Het aantal opleidingsdagen hangt af van de grootte van je onderneming. In ondernemingen met meer dan 20 werknemers heb je in de cao-periode 2020-2021 recht op gemiddeld 5 dagen, in ondernemingen met minder dan 20 werknemers zijn er 4 opleidingsdagen. Er is bovendien een groeipad vastgelegd waardoor er in de periode 2022-2023 in principe 6 opleidingsdagen zullen zijn. Bovendien heb je recht op 1 extra opleidingsdag buiten de arbeidstijd (dus 's avonds of in het weekend). De extra dag moet je aanvragen bij Cevora en je krijgt een vergoeding van 40 euro voor verplaatsings- en opleidingskosten.

COLLECTIEVE EN INDIVIDUELE DAGEN

Collectieve opleidingsdagen geven een opleidingsrecht aan een totale groep van werknemers. Alleen individuele opleidingsdagen geven je als afzonderlijke werknemer een recht op opleiding. Het aantal individuele opleidingsdagen hangt af van het soort opleidingsplan en de vakbondsvertegenwoordiging in je onderneming. Bedrijven met 20 of meer werknemers en met een vakbondsvertegenwoordiging moeten een opleidingsplan indienen bij het Sociaal Fonds tussen 1 januari 2020 en 30 juni 2021. Als de meerderheid van de vakbondsvertegenwoordiging ermee instemt, bepaalt het opleidingsplan de inhoud, het tijdstip en de doelgroep van de opleidingen. Als er geen overeenstemming is kan de werkgever een 'suppletief plan' indienen en zijn er 4 individuele opleidingsdagen. Dit is ook zo als hij geen suppletief plan indient. Ondernemingen met 20 of meer werknemers en zonder vakbondsvertegenwoordiging kunnen een suppletief plan indienen. Je hebt dan recht op 2 individuele opleidingsdagen. Als je werkgever geen suppletief plan indient, heb je 3 individuele opleidingsdagen. In ondernemingen met minder dan 20 werknemers heb je 2 individuele opleidingsdagen.

NEEM ZELF HET INITIATIEF!

De procedure om opleidingsdagen aan te vragen legt het initiatief gedeeltelijk bij de

werknemer. Je kunt het recht op opleidingsdagen activeren door je werkgever vóór 30 juni 2021 een schriftelijk voorstel te doen over de besteding van de opleidingsdagen. De werkgever kan dit voorstel weigeren als hij niet akkoord is met de inhoud of de timing van het voorstel of als hij je al een aanbod heeft gedaan.

Als de werkgever vóór 31 december 2021 geen of een te beperkt aanbod heeft gedaan, dan kan je de niet-toegekende opleidingsdagen alsnog gebruiken voor het volgen van opleidingen binnen de 6 maanden na afloop van de cao. Hiertoe moet je een aanvraagformulier bij Cevora indienen en een aanwezigheidsattest kunnen voorleggen.

Maak dus gebruik van je rechten! Je hebt er als werknemer alleen maar voordeel van. Opleiding vergroot je kansen, zowel binnen als buiten de onderneming.

IS DE CAO IDEEAAL?

De opleidings-cao is het resultaat van onderhandelingen en daarom niet ideaal. We hebben bereikt dat er een perspectief is op een verhoging van het aantal opleidingsdagen, al zitten we nog ver van het ideaal van 5 individuele opleidingsdagen per werknemer per jaar, zoals de Wet Peeters voor de toekomst bepaalt. We zullen de werkgevers hieraan moeten blijven herinneren.

Evenmin is het ideaal dat een deel van de opleidingsdagen gecollectiviseerd is en dat het aantal opleidingsdagen varieert (afhankelijk van de grootte van een onderneming, het soort opleidingsplan en de vakbondsvertegenwoordiging). Transparant is anders, want als werknemer weet je niet goed waar je recht op hebt. Het bedrijf waar je werkt, bepaalt je opleidingskansen en dit leidt tot ongelijkheid tussen werknemers.

Ten slotte is het niet gelukt om het begrip opleiding beter te definiëren. Ondernemingen proberen vaak om allerlei 'opleidingen' als opleidingsdagen te rekenen, zoals: het onthaal van nieuwe medewerkers, *training on the job*, leren door feedback (coaching, mentoring), productkennis, congressen en conferenties. Ook 'opleidingen' waartoe een wettelijke verplichting bestaat, zoals EHBO en veiligheid, worden wel als opleidingsdagen gerekend. Maar op die manier blijft er van het opleidingsrecht weinig over en daarom moeten we de discussie met de werkgevers over de opleidingsdagen niet uit de weg gaan. Het zou beter zijn dat de werkgevers hun werknemers met opleiding meer *future-proof* maken. |

Meer informatie over vorming in PC 200 vind je op www.acv-puls.be en op www.cevora.be. Je kan ook altijd terecht bij de vakbondsafgevaardigde in je onderneming of bij je ACV Puls-secretariaat (kijk in de lijst op p. 31).

Je brein aanscherpen is aan te bevelen. Opleiding vergroot je kansen, zowel binnen als buiten de onderneming

Je collega's vertegenwoordigen, ook iets voor jou?

ACV PULS ZOEKT KANDIDATEN VOOR SOCIALE VERKIEZINGEN IN MEI 2020

Veerle Verleyen

Kiezen voor 'samen' is modern. Werknemers verenigen om een samenleving uit te bouwen op solidaire basis en een werkvloer waar het fijn is om werken: het is meer dan ooit relevant en nodig.

Heel wat vakbondsafgevaardigden voelen zich gesterkt in hun overtuiging dat de vakbond méér dan ooit nodig is. Ze engageren zich om samen met de collega's het verschil te maken: hartverwarmend. We werken om te leven en niet andersom. Er is immers niets mis met een deftig loon, een vast contract, werkbare uurroosters, goede afspraken over mobiliteit. Vanuit een moderne visie kiezen wij resoluut voor een goede combinatie werk-gezin-vrije tijd en dit in samenspraak en op maat van de collega's op de werkvloer.

De nieuwe sociale verkiezingen zullen plaatsvinden van 11 tot 24 mei 2020. Zo zullen er nieuwe ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk of CPBW's worden samengesteld. Sinds 1950 gebeurt dit om de vier jaar in ondernemingen uit de privésector en in ondernemingen-instellingen uit zorg, welzijn en cultuur.

INSPRAAK

We praten hier over de grootste democratische oefening op de werkvloer die bevestigt hoe belangrijk inspraak wel is. Anderhalf miljoen werknemers zullen in bedrijven met meer dan 50 werknemers worden uitgenodigd om hun stem uit te brengen en hun vakbondsafgevaardigden te kiezen voor de volgende vier jaar. Meer dan 133.000 werknemers in België stellen zich kandidaat om de stem te zijn van hun collega's. Deze verkiezingen zijn dan ook uniek en van groot belang: werknemers kiezen voor verandering, voor inspraak, voor ondersteuning.

MEER DAN 10.000 KANDIDATEN

Op de ACV-lijsten zullen meer dan 61.000 kandidaten in de startblokken staan: 34.000 voor het preventiecomité (CPBW) en 27.000 kandidaten voor de ondernemingsraad. Hieronder bevinden zich zo'n 10.000 ACV Puls-kandidaten voor het CPBW en 9.000 voor de ondernemingsraad. Ervaren



afgevaardigden en nieuwe kandidaten, jong en oud: mensen met een luisterend oor, die durven om hun nek uit te steken, wars van eigenbelang. Vertegenwoordigers van bedienden, kaderleden, arbeiders die samen inspraak willen afdwingen. Alleen samen met al hun collega's en een sterke vakbond kunnen zij bij hun werkgever iets gedaan krijgen.

VINGER AAN DE POLS

Nu het nieuwe werkjaar van start gaat, wil ACV Puls flink zijn best doen om goede

kandidaten aan te spreken voor de sociale verkiezingen. De vingers aan de pols houden, met collega's in dialoog gaan om samen te werken rond vragen en bekommernissen en opkomen voor de collega's: daar gaat het om. De ervaren afgevaardigden zullen uiteraard hulp krijgen van een groep nieuwe collega's.

Misschien iets voor jou?
Je hoort nog van ons! |

BOUWEN AAN VREDE: MAG HET WAT M€€R ZIJN?

VOEGT ONS LAND DE DAAD BIJ HET WOORD?

Van 21 september tot 2 oktober 2019 organiseert Pax Christi Vlaanderen de 30ste Vlaamse Vredesweek. Onder het motto 'Bouwen aan vrede: Mag het wat m€€r zijn?' roept de vredesorganisatie, samen met meer dan 30 partners, onze toekomstige regering op om meer te investeren in vrede.

België heeft in 2019 en 2020 een zitje in de VN-Veilighedsraad. Ons land profileert zich op het allerhoogste internationale toneel als belangrijke vredesbouwer. Maar in hoeverre voegt België de daad bij het woord? Hoe zit het met de Belgische investeringen in vredes- en maatschappij-opbouw? Welke rol speelt ons land bij de totstandkoming van efficiënte VN-operaties? De Vredesweekpartners vragen meer concrete actie en extra engagementen. En dat is nodig, want in de voorbije jaren werd stevig het mes gezet in de budgetten voor vredesopbouw.

Pax Christi-medewerker John Malith Mabor uit Zuid-Soedan komt over heel Vlaanderen getuigen hoe investeren in vrede met inbreng van de lokale bevolking het verschil kan maken.

Wie de campagne symbolisch wil ondersteunen kan mee 'Vouwen voor vrede': vouw een kraanvogel, symbool voor een vreedevolle wereld, en geef een krachtig signaal aan de toekomstige federale regering. Kraanvogels uit heel Vlaanderen en Brussel worden verzameld aan de IJzertoren in Diksmuide. Op 2 oktober 2019 leveren Vredesweek-vertegenwoordigers ze af in Brussel. Tips & tricks op www.vouwen-voorvrede.be.

Op www.vredesweek.be vind je alle info en campagnekalender, en kan je terecht voor een gratis educatief en bezinnend aanbod. |



BOUWEN AAN VREDE

Mag het wat m€€r zijn?

21 september - 2 oktober 2019
www.vredesweek.be

Pax Christi VLAANDEREN VZW **missio** **11.11.11** **Broederschap** **LIJZEN** **STREVEN** **Broeders van Liefde** **Touche R**

De Aanbieder: Beweging van Broeders van Liefde, CDWV/CDWC vzw, De Vlaamse vzw, ICM Thomas More, Indemine Leuzen, Internationale Katholieke Prodigy Group, Leuzen, KVAW Middelbroek, Open VLM SpA, TRU, Sterringhe Brugge, VOK Vlaamse Vakbondenorganisatie en Vakbonden Afd.



Met het startersloonaadvies van ACV Puls krijg je een zicht op wat 'de markt' betaalt voor jouw functie of diploma.

Diane Pardon

Ben je afgestudeerd en al gestart in je eerste job? Of ben je nog op zoek naar een boeiende job? Vraag je je af wat je zou kunnen verdienen en hoe hoog je eerste loon zou moeten zijn? Via onze service www.startersloon.be kan de vakbond je een indicatie geven van wat een correct loon zou zijn voor je huidige baan of op basis van je diploma of afstudeerrichting.

Hoeveel loon kan je verwachten voor de job waarin je bent gestart? Niet altijd een makkelijke vraag. En waar vind je de juiste informatie?

MINIMUMLONEN PER SECTOR

Eerste vuistregel: ga na wat het wettelijk minimumloon is voor jouw functie. Dit is het wettelijk afdwingbaar en gegarandeerd loon dat de werkgever moet betalen. De wettelijke minimumlonen zijn per sector bepaald. Om te weten welk gegarandeerd minimumloon er is, moet je weten wat de concrete functie-inhoud is en onder welk paritair comité de onderneming valt. Meestal wordt het nummer van het bevoegde paritair comité vermeld op je loonfiche of in je arbeidsovereenkomst. Zo niet, dan kan je dit altijd navragen bij de personeelsdienst of de collega's op het werk. Meer informatie over de minimumlonen per paritair comité vind je op www.minimumlonen.be. Je kan ook altijd terecht bij ACV Puls om je te laten informeren over het gegarandeerd minimumloon voor je functie en bevoegd paritair comité.

Je werkgever kan meer betalen dan wat in de sector is overeengekomen. In diverse ondernemingen maken werkgevers en vakbonden afspraken over de toe te passen loon- en arbeidsvoorwaarden. Die minima op ondernemingsvlak moeten minstens gelijk zijn aan het sectorale minimumloon

Studenten, schoolverlaters, jongeren in wachttijd en stagiairs kunnen gratis aansluiten bij het ACV via de Enterformule. Meer informatie vind je op www.acv-enter.be

Speciaal voor werknemers tot 25 jaar is er ACV GO, een ACV-lidmaatschap tegen verminderd tarief. Het eerste jaar dat je lid bent van het ACV betaal je slechts 10 euro per maand of 0,33 cent per dag en kan je meteen genieten van ons uitgebreid aanbod aan dienstverlening. Lees meer op www.acv-go.be

Weet wat je waard bent op de **arbeidsmarkt!**

LAAT JE ADVISEREN VIA WWW.STARTERSLOON.BE

maar kunnen ook hoger liggen dan wat in de sector is afgesproken. Als er in de onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) werd afgesloten over de loon- en arbeidsvoorwaarden zijn die van toepassing op elke werknemer tewerkgesteld in die onderneming. Vraag aan de personeelsverantwoordelijke of de vakbondsafvaardiging welke afspraken er gelden rond loon- en arbeidsvoorwaarden, of loop eens langs bij één van de secretariaten van ACV Puls. We zijn vertegenwoordigd in heel wat ondernemingen en sectoren en kunnen je informatie geven over de toe te passen loon- en arbeidsvoorwaarden.

Naast de gegarandeerde (lees: wettelijk afdwingbare) minimumlonen op sector- of ondernemingsvlak is er ook nog de 'marktwaarde' van je functie of diploma. Met het startersloonadvies van ACV Puls krijg je een zicht op wat 'de markt' betaalt voor jouw functie of diploma. Aan de hand van een aantal parameters (functie, studierichting,

sector en/of regio van tewerkstelling, grootte van de organisatie) maken we een simulatie van wat vergelijkbare werkgevers betalen voor een bepaalde functie, of van wat je startloon zou kunnen zijn op basis van je diploma. Een marktconform loon is niet wettelijk afdwingbaar. Het geeft je wel een indicatie of je loon overeenkomt met het gemiddeld loon op de arbeidsmarkt. En het geeft je een indicatie van hoe je werkgever zich qua lonen positioneert op die markt: betaalt je werkgever betrekkelijk veel of weinig tegenover vergelijkbare werkgevers in de sector of regio? Deze indicatie biedt je eventueel de mogelijkheid om te onderhandelen over de hoogte van je loon.

BEREID JE GOED VOOR EN STEL DE JUISTE VRAGEN

De meeste werkgevers belonen hun werknemers op basis van een vaste loonstructuur en aan de hand van vooraf vastgelegde loonbarema's of loonschalen. Op dat moment

valt er weinig te onderhandelen. Het startersloon voor elke functie is dan vooraf collectief vastgelegd.

Almaar meer ondernemingen bieden ruimte om de loonstructuur te individualiseren en de lonen te differentiëren op maat van de werknemers in de onderneming. In zulke ondernemingen is er wel marge om te onderhandelen over je beginloon. Het is dan geen overbodige luxe om te weten wat je waard bent op de arbeidsmarkt en wat een correct startloon zou kunnen zijn. Informeer je vooraf en zorg dat je een realistisch beeld hebt over het gangbare loon voor jouw job op de arbeidsmarkt.

Via www.startersloon.be kan je aangeven welke functie je hebt of ambieert en in welke sector of regio je zal werken. Je kan ons ook een indicatie vragen op basis van je diploma of afstudeerrichting. We bezorgen jou informatie op maat en helpen je om de cijfers zo goed mogelijk in hun context te plaatsen. Een 'all-in'-benadering die je nergens anders vindt.

Bij ACV Puls kan je ook terecht voor een brede waaier van syndicale dienstverlening, contractadvies of advies om je loopbaan beter te plannen. |



MANIFIESTA MET STERKE AANWEZIGHEID VAN ACV'ERS

De nieuwe editie van ManiFiesta vindt plaats op 21 en 22 september 2019 in Bredene, aan de zee dus. Op dit feest wordt de taal van de solidariteit en de diversiteit gesproken, de taal van de 99%, niet de taal van het Grote Geld. Er wordt flink uitgewisseld en gedebatteerd, ook met vele vakbondsmensen.

Meer dan ooit is het ACV prominent aanwezig. ACV-voorzitter Marc Leemans neemt deel aan een debat over internationale solidariteit. Pia Stalpaert (ACV Voeding en Diensten) komt aan het woord over zuster Jeanne Devos en haar lange strijd voor de huisarbeidsters in India. Ze vertelt op ManiFiesta ook over de arbeidsvoorwaarden in de schoonmaaksector.

Martin Willems (ACV United Freelancers) zit in een panel dat zal discussiëren over de vraag hoe je het gevecht kan winnen tegen multinationals als Amazon, McDonald's en Deliveroo. Op ManiFiesta zal ook worden gepraat over de rechten van freelancers (zelfstandigen), onder meer met Martin en met Joep Vanderbeke (ACV Puls).

Lees meer op www.manifesta.be



KLACHT TEGEN OLYMPISCHE PARTNER MITSUBISHI ELECTRIC

In 2020 vinden de Olympische en Paralympische Spelen plaats in Tokio. Eén van de officiële partners is Mitsubishi Electric, een multinational die bijvoorbeeld elektronische benodigdheden voor airconditioning en auto's produceert.

IndustriAll, de mondiale industrievakbond, is heel ongerust over de arbeidspraktijken van deze multinational in Thailand. De vakbond heeft hierover een klacht ingediend bij het organiserende comité van de Olympische Spelen. Mitsubishi heeft zijn Thaise werknemers op een erg vernederende manier behandeld. De onderneming stelt zich heel wraakzuchtig op tegenover vakbonden. Via een lock-out ontzegde ze



zo'n 400 werknemers die lid zijn van de vakbond de toegang tot het bedrijf. Het bedrijf dwong hen een 'militair kamp' van 4 dagen te volgen om discipline en orde aan te leren. Daarna moesten ze één dag poetshulp doen bij ouderlingen en 3 dagen doorbrengen in een boeddhistische tempel. Tenslotte moesten ze via hun persoonlijke socialemediakanalen verontschuldiging aanbieden aan het bedrijf.

Andere werknemers werden gedwongen om een document te tekenen waarin ze formeel afstand namen van de vakbond. 23 vakbondsleden zijn ontslagen.

IndustriAll drong bij het bedrijf aan om deze werknemers opnieuw in dienst te nemen. Hierop kwam geen antwoord. Via het organisatiecomité hopen ze extra druk te zetten op de multinational. De Olympische Spelen zijn een feest van diversiteit, tolerantie en vrede. Dit vraagt ook van de Olympische partners respect voor de fundamentele werknemersrechten.

www.industriall-union.org

GLOBAL RIGHTS INDEX SCHETST RECHTEN VAN WERKNEMERS

Elk jaar publiceert de Internationale Vakvereniging (IVV) de 'Global Rights Index'. Dit rapport legt uit hoe het gesteld is met de werknemers- en vakbondsrechten in de wereld. Vakbonden staan in de vuurlijn om democratische rechten op te eisen zoals het respect voor vrijheid van meningsuiting, actie voeren en inspraak op de werkvloer. Net dit staat onder druk. 123 op 145 landen hebben acties beperkt of verhinderd. Ook in Europa werpt 30% van de lidstaten extra hindernissen op voor de vrije meningsuiting. Dit heeft een negatief effect op het recht om een vakbond op te richten en collectieve onderhandelingen met de werkgever te starten.

In Noorwegen heeft het bedrijf Norse Production er alles aan gedaan om de vakbond buitenspel te zetten. Ze verklaarden hun firma failliet om dan op dezelfde plaats met eenzelfde management een nieuw bedrijf te beginnen. De ontslagen vakbondsleden werden niet meer aangeworven en collectieve afspraken van vroeger werden genegeerd.

Het gebruik van geweld om protest in de kiem te smoren stijgt ook. In 2018 zijn er 53 vakbondsleiders vermoord, onder meer in Brazilië, Colombia, Guatemala en Italië. In datzelfde jaar waren er 59 landen die na protesten massaal tot arrestaties over gingen;

in 2019 waren dat al 64 landen.

Gelukkig zijn er ook positieve verhalen. Zo werd in Nieuw-Zeeland een nieuwe arbeidswetgeving aangenomen die kwetsbare werknemers extra beschermt en collectieve onderhandelingen op de werkvloer gemakkelijker maakt.

Overal verliezen burgers hun geloof in politiek en democratie. Om dit een halt toe te roepen, vraagt het IVV aan overheden en sociale partners om te overleggen. Eerlijke lonen, controle over arbeidstijd en een rechtvaardige klimaat- en technologische transitie moeten hoog op de agenda staan bij deze gesprekken.

www.ituc-csi.org



WELZIJN EUROPESE JONGEREN LIJDT NOG ALTIJD ONDER ECONOMISCHE CRISIS

Eurofound, een Europees agentschap ter bevordering van de levens- en arbeidssituatie, publiceerde begin juli een rapport over de ongelijke toegang van jongeren tot ondersteunende diensten. In de EU riskeert 14% van de jongvolwassenen een depressie te ontwikkelen. 4% van de jongeren tussen 15-24 jaar heeft al een chronische depressie. Jonge vrouwen hebben meer kans om niet tewerkgesteld of in opleiding te zijn. Hierdoor is het risico groter om aan symptomen van depressie te lijden.

In de voorbije decennia was er in diverse EU-lidstaten een dramatische stijging van het aantal jongeren en kinderen die dakloos zijn. Bijna 3 op 10 kinderen lopen het risico om in armoede terecht te komen. Zelfs in economisch ontwikkelde landen zie je een marginalisering van jonge mensen. Zo was er in Zweden in de periode 2011-2017 een stijging met 60% voor de noodopvang bij kinderen. In Nederland is in de periode 2013-2018 het aantal dakloze kinderen met 60% gestegen. In Ierland, Frankrijk en Denemarken is 1 op 3 geregistreerde daklozen een kind. Een aanzienlijk deel van de jongeren krijgt maar moeilijk toegang tot gezondheidsdiensten en andere publieke diensten. Dat heeft te maken met psychologische en financiële factoren.

Al deze trends neemt Eurofound waar sinds de economische crisis van 10 jaar geleden. Het agentschap roept de Europese Commissie op om in heel het beleid specifieke aandacht te hebben voor jongeren. "Er wordt dikwijls gezegd dat jongeren de toekomst zijn maar ze zijn ook het heden. Daarom is het noodzakelijk om passende en toegankelijke diensten te voorzien voor en met jongeren", zegt Eurofound.

www.eurofound.europa.eu



ACV HIJST REGENBOOGVLAG IN ANTWERPEN!

De jongste editie van Antwerp Pride (augustus 2019) was voor ACV Puls en het ACV-Verbond in Antwerpen een mooie aanleiding om de regenboogvlag te hijsen. Uit solidariteit met Antwerp Pride en de LGBT-gemeenschap. De vlag wapperde aan het Bondsgebouw van ACV Puls in de Sudermanstraat en aan het gebouw van het ACV in de Nationalestraat. Dit alles op vraag van ACV CSC LGBT@Work.

Het platform ACV CSC LGBT@Work ijvert voor de emancipatie van holebi's en transgenders, in het algemeen en in het bijzonder op de werkvloer. De vakbond vindt dat holebi- en

transgenderwerknemers overal op een gelijke behandeling en gelijke kansen moeten kunnen rekenen, en dat werkgevers en vakbondsmilitanten werk moeten maken van een inclusief beleid, met zichtbare en tastbare interesse voor diversiteit.

Namens het ACV werd al deelgenomen aan diverse Prides. In 2018 organiseerde het platform ook een geslaagde conferentie in Brussel. Dit jaar wordt gewerkt aan enkele publicaties. Er lopen ook contacten met buitenlandse collega's.

Het platform is te bereiken via het mailadres acvcsc.lgbt.work@gmail.com. En er is ook een toffe facebookpagina: zoek naar ACV CSC LGBT@Work, en like de pagina!



WEREN VAN VLUCHTELINGEN is een obsessie voor Europa

LINDA POLMAN LEGT VINGER OP DE WONDE IN 'NIEMAND WIL ZE HEBBEN'

Denis Bouwen

De vluchtelingen uit het Midden-Oosten, Afrika en andere regio's stuiten bij een deel van de Europeanen op onverschilligheid, cynisme, angstgevoelens, afkeer. In wezen was dat niet anders toen sommige joden in de jaren 1930 nazi-Duitsland probeerden te ontvluchten. Het ontbreekt nu, net als toen, niet aan ronkende verklaringen en mooie intenties om de vluchtelingenstroom beter te 'managen'. Maar de praktijk is vaak heel schrijnend. Linda Polman ziet de gelijkenissen tussen toen en nu in haar boek 'Niemand wil ze hebben'.

"Net als in 1938 voelen mensen dat vluchtelingen niet bij 'ons' horen", schrijft Polman in het voorwoord in haar boek. "Dat leidt in het ergste geval tot vreemdelingenhaat en agressie, maar veel vaker tot desinteresse en gebrek aan empathie".

Het leed van de vluchtelingen blijft voor velen abstract, ook al zien we op tv geregeld hoe er eindeloos wordt gesold met schepen die vluchtelingen oppikken. Slechts weinig Europeanen hebben de smerige detentiekampen langs de grenzen van Europa met eigen ogen gezien. En de vele doden in de Middellandse Zee zien we soms in het tv-journaal, maar daar houdt het ook mee op. Europese politieke leiders noemen detentiekampen 'hotspots' en wenden voor dat Europese hulpfondsen daar 'duurzame oplossingen' regelen voor personen die beantwoorden aan 'kwetsbaarheidscriteria'. In de VS is het overigens niet beter. Daar doet Donald Trump alles wat hij kan om vluchtelingen uit Latijns Amerika in een kwaad daglicht te stellen.

JODENVERVOLGING

Linda Polman begint haar verhaal met een schets van nazi-Duitsland. Het naziregime begon in de jaren 1930 op grote schaal politieke tegenstanders, vrijmetselaars, homoseksuelen en anderen te vervolgen. De grootste vijand werden de joden, die in toenemende mate werden uitgesloten, opgejaagd en vervolgd. Joden die kans zagen om te vluchten, probeerden zich in veiligheid te brengen in andere Europese landen. Maar de rest van Europa rolde zeker niet de

rode loper uit en putte zich uit om Hitler-Duitsland vooral niet te krenken. De groei van extreemrechts in diverse landen, waaronder België, was zeker geen hulp.

De Amerikaanse president Roosevelt nam het initiatief om een conferentie te organiseren over opvang voor joodse vluchtelingen. Niet dat de VS zelf stonden te springen om joden op te vangen. De conferentie vond uiteindelijk plaats in 1938, in het Franse Evian. Een hoop landen stuurde afgevaardigden, maar de lamlendigheid droop ervan af. Allemaal hadden ze excuses om weinig

miljoenen vluchtelingen en ontheemden over in Europa. Zowel joden als andere vluchtelingen. In 1951 werd het VN-vluchtelingenverdrag boven de doopvont gehouden. Er kwam ook een nieuwe organisatie, UNHCR. Aanvankelijk was het de bedoeling dat die slechts drie jaar zou bestaan. Een officiële vluchtelingenstatus werd voorbehouden aan politieke vluchtelingen. Wie vluchtte voor armoede, voor honger of om een andere reden, kreeg géén recht op internationale bescherming. Een lichtpuntje was dat vluchtelingen niet



© FOTO BELGAPAGE

of geen vluchtelingen te kunnen opnemen. De conferentie werd een mislukking, en een Duitse nazikrant schreef honend: 'Niemand wil ze hebben'.

Veelbetekenend was de hopeloze reis van het Duitse passagiersschip St. Louis, dat vooral joodse vluchtelingen aan boord had. Het schip reisde de halve wereld rond. België accepteerde uiteindelijk – met tegenzin – om 250 passagiers op te nemen. Nadien kon een deel van de vluchtelingen ook terecht in Nederland, Frankrijk en het VK. Het doet Polman denken aan de Aquarius en andere rondobberende reddingsschepen die nu vaak worden weggestuurd door Europese landen aan de Middellandse Zee.

UNHCR

Na de Tweede Wereldoorlog bleven er

meer mochten worden teruggestuurd naar een land waar hun leven in gevaar is. Die afspraak was in 1938 nog niet mogelijk geweest.

Van bij de start moest UNHCR bij de lidstaten om geld schooien. Die oncomfortabele positie beperkte aanzienlijk de bewegingsruimte van de organisatie. Om geld te blijven krijgen was UNHCR genoodzaakt om sterk rekening te houden met de wensen van de geldschieters.

In de loop der jaren werd het 'vluchtelingenprobleem' mondiaal van karakter. Portugezen keerden terug uit onafhankelijk geworden kolonies, Aziaten moesten het Oeganda van dictator Idi Amin ontvluchten, linkse Chilenen gingen in ballingschap na de moord op Allende, de val van Saigon bracht een stroom Vietnamese bootvluchtelingen op gang. De Amerikanen kregen dan

weer te maken met vele bootvluchtelingen uit Cuba en Haïti.

Opmerkelijk is dat tegenwoordig 80 tot 90 procent van alle vluchtelingen in de wereld leeft met de 'prima facie'-status: ze kunnen niet worden teruggestuurd naar een gevaarlijk land maar hebben geen normale toegang tot asielprocedures en komen ook niet in aanmerking voor hervestiging. Deze vluchtelingen worden vooral in de kampen gehouden, regeringen leunen achterover. UNHCR is redelijk machteloos en sterk afhankelijk van de centen die de geldschieters al dan niet willen toekennen.

WORTEL EN STOK

In de jaren 1990 koos de EU voor de wortel-en-stok-tactiek. Landen die hielpen om migranten en vluchtelingen op afstand te houden, werden beloofd met ontwikke-

water', staat zwart op wit in rapporten van mensenrechtenorganisaties. Heel wat van deze centra worden betaald met EU-geld. Ook Marokko is een belangrijke schakel in het systeem dat de EU op de been houdt om vluchtelingen zoveel mogelijk weg te houden. Het is geen toeval dat de Europeanen weinig of niets zeggen over de Marokkaanse bezetting van de Westelijke Sahara. En over het brute geweld tegen vluchtelingen in de Spaanse enclaves Ceuta en Melilla horen we in de westerse media ook niet al te veel.

ANGELA MERKEL

In 2015 stroomden naar schatting 1,3 miljoen vluchtelingen en migranten naar de EU. Als de 28 lidstaten dat aantal eerlijk onder elkaar hadden verdeeld, zouden ze elk 46.500 mensen hebben ontvangen. Maar de EU bleek daartoe niet in staat, te veel lidsta-

Oxford stelden in 2018 vast dat Europa 'geobsedeerd' is door de bestrijding van migratie. "Het is bereid om elke morele en humanitaire prijs te betalen om vluchtelingen en migranten te weren", klonk het. "Sinds de oprichting van de EU (1993) zijn al ten minste 30.000 vluchtelingen en migranten op weg naar Europa om het leven gekomen".

In hetzelfde jaar zei de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties dat het Europese beleid 'impliciet of expliciet de dood accepteert als een effectief antimigratie-instrument'. "Een treurige constatering voor een continent dat zich na de Tweede Wereldoorlog voornam om een bakken van beschaving te zijn voor de rest van de wereld", bedenkt Linda Polman. |



© FOTO BELGAINAGE

In de jaren 1930 deden vele Europese landen er alles aan om met name joodse vluchtelingen zo min mogelijk te moeten opnemen. Sindsdien lijkt er niet enorm veel te zijn veranderd als het gaat over de bereidheid om vluchtelingen op te nemen.

lingshulp, militaire samenwerking, investeringen, handel, knowhow. Landen die niet genoeg meewerkten, kregen veel minder gedaan. Het beleid kreeg de naam 'migratiemanagement'.

Anno 2019 zitten heel wat vluchtelingen geblokkeerd in Libië. In vreselijke omstandigheden. De term 'vluchtelingenrechten' staat niet in het woordenboek van Libië. Wie zonder visum het land binnenkomt, wordt opgesloten. Je kan worden vrijgelaten via repatriëring, evacuatie of hervestiging. Of je wordt verkocht aan rijke families die slavenarbeid nodig hebben. In de Libische detentiecentra worden vluchtelingen 'mis-handeld, seksueel misbruikt, gemarteld met elektriciteit en overgoten met kokend

ten lagen dwars. De Duitse bondskanselier Angela Merkel stelde zich een tijdje bijzonder moedig en gastvrij op, maar veel andere regeringsleiders keken weg of wierpen de armen in de lucht.

In 2016 speelde de Turkse autocratische leider Erdogan hoog spel met de Europeanen. Hij eiste miljarden euro's om een grote groep vluchtelingen in Turkije te houden. De Europeanen wilden geen nieuwe stroom van vluchtelingen door de Balkan zien trekken, en gaven toe. Vluchtelingen krijgen in Turkije geen internationaal erkende status. "Voor Syriërs was het in Turkije wat beter geregeld maar ook zij zijn er niet veilig", aldus Polman.

Onderzoekers van de Universiteit van



'Niemand wil ze hebben. Europa en zijn vluchtelingen' (Linda Polman) is uitgegeven bij Uitgeverij Jurgen Maas. Ons Recht kan 3 gratis exemplaren van dit boek wegschenken. Zin om een boek te winnen? Stuur dan je naam en adres naar communicatiedienst.acv-puls@acv-csc.be en schrijf in je e-mail dat je graag een exemplaar van 'Niemand wil ze hebben' wil winnen. Mail ons niet later dan 15 september 2019 aub.

Project Talentmobiliteit geeft bankpersoneel nieuwe kansen

VERLIES VAN BANEN DWINGT TOT CREATIVITEIT

Elke Maes

De financiële sector beleeft een fundamentele transformatie. Sinds de crisis van 2008 hebben de banken in België 20.000 banen geschrapt. Een negatieve trend die in de komende tien jaar zal aanhouden. De financiële sector wordt ook meer en meer een technologiesector waarin innovaties elkaar snel opvolgen. Veel rollen die een bank vandaag speelt, zullen in de toekomst niet meer bestaan. En dat heeft ook een effect op de werknemers. Morgen zullen zij andere competenties nodig hebben dan vandaag. Sommige functies zullen veranderen of zelfs verdwijnen.

De banken zetten in eerste instantie zelf in op interne mobiliteitsplannen. Werknemers die hun job zullen verliezen, worden gecoacht naar een andere job bij de bank. Maar door de digitalisering wordt de kloof op het vlak van vaardigheden en competenties almaar groter. Gevolg: het wordt moeilijker om werknemers binnen de bank een nieuwe uitdaging te geven.

De sector heeft daarom het project 'Talentmobiliteit' bedacht. Het project begeleidt werknemers van job naar job, ook en vooral buiten de financiële sector. Wat het project bijzonder maakt, is de benadering op maat. Wie meedoet, krijgt een individuele coaching en training en kan stage lopen. Het doel is om werknemers langer aan het werk te houden met het oog op een uitdagende en duurzame loopbaan. Mensen moeten met goesting aan de slag blijven. En blijven groeien in hun professionele parcours.

VIER FORMULES

Het project biedt 4 formules aan waarbij coaching en begeleiding centraal staan. Elke bank kiest zelf welke formule(s) ze aanbiedt én welke werknemers kunnen instappen. De werknemer beslist wel zelf of hij effectief de stap zet.

FORMULE 1 EN 2

De eerste twee formules gaan over coaching en (tot) 3 weken of 3 maanden proef. De werknemer wordt individueel gecoacht. Samen met een coach wordt een persoonlijk ontwikkelings- en actieplan opgesteld. Dan kan er worden gekozen voor werkplekleren. Daarbij draait de werknemer tot 3

weken (formule 1) of tot 3 maanden (formule 2) proef bij een toekomstige werkgever. Zo kan hij ervaring opdoen en kijken of de nieuwe functie hem bevalt.

FORMULE 3

Experience@Work is de naam van de derde formule. Ervaren werknemers kunnen via het platform Experience@Work hun kennis en ervaring aan het einde van hun loopbaan delen met andere werkgevers, zonder hun huidige voordelen te moeten opgeven. Werknemers blijven op de payroll van de bank staan. De nieuwe werkgever betaalt aan de bank.

FORMULE 4

Bridge to Work is formule nummer 4. Op het platform Bridge to Work vind je als werknemer heel wat werkaanbiedingen. Dit platform richt zich in de eerste plaats tot senior medewerkers die zich nog actief willen inzetten bij werkgevers die specifiek op zoek zijn naar expertise; maar het staat wel open voor alle werknemers. Vindt de werknemer een job die bij hem past, dan kan hij solliciteren en komt hij op de payroll van de nieuwe werkgever terecht.

AKKOORDEN MET ZORG EN LOGISTIEK

De financiële sector sluit samenwerkingsakkoorden met sectoren die er moeilijk in slagen om de juiste mensen aan te trekken maar wel aantrekkelijke jobs hebben. Zo is er al een protocolakkoord met de zorgsector afgesloten. Werknemers die instappen, maken de overstap naar een zorginstelling. Ze sluiten een contract af met de zorginstelling en worden betaald door de zorginstelling. Opleidingen worden gefinancierd vanuit het paritair fonds van de zorgsector. Ook met de sector van de logistiek is er ondertussen een akkoord gesloten. |

Neem zeker een kijkje op www.talentmobiliteit.be





© FOTO: BELGANMAGE

LUC WERKT NU ALS KLUSJESMAN BIJ STUDIO 100

“33 jaar bij de bank, een hele mooie tijd. Maar met de jaren kon ik minder goed om met de stress die bij de job kwam kijken. Toen leerde ik op onze website Experience@Work kennen. Dat was het gewoon! Werken als klusjesman voor Studio 100 en nog steeds je loon van de bank krijgen. Dat geeft voldoening én zekerheid. Mijn collega’s schrokken wel toen ik het vertelde. Ze wisten niet eens dat ik handig was. Vandaag zijn er een aantal collega’s die ook een switch overwegen. Ik was de eerste hier en kan het zeker aanbevelen. Ik heb veel minder stress en zet nu tot 16.000 stappen per dag. En iedereen vertelt me hoe goed ik er uitzie.”

KRISTIN ZOCHT NAAR EXTRA ZINGEVING

“Ik heb mijn hele carrière bij de bank gewerkt en had de laatste jaren ook een mooie kaderfunctie. Maar al die tijd zocht ik naar extra zingeving. In 2017 nam ik afscheid van de bank voor een nieuwe wending in mijn leven, als hulpverlener. Het verbaasde niemand dat ik voor de zorgsector koos. Ik was altijd al geïnteresseerd in het verhaal achter de mensen. Het was tijd om iets terug te geven aan de maatschappij. Dat lukt me aardig in het woonzorgcentrum waar ik nu werk. Had ik dat niet gedaan, dan zat ik ondertussen misschien thuis met een burn-out. Wanneer ik nu ‘s avonds naar huis ga, laat ik het werk gewoon achter me. Mijn tijd en energie gaan dan naar piano spelen, wandelen of tuinieren.”



© FOTO: BELGANMAGE

BANKEN KUNNEN NIET ANDERS DAN STRATEGISCH HERVORMEN

Binnen vijf jaar zal 1 op de 10 banken kopje onder gaan, zo moet blijken uit een recent rapport van het adviesbureau A.T. Kearney. Klopt die voorspelling?

Het bancaire landschap verandert tegen een razendsnel tempo. In de voorbije tien jaar is het aantal bankkantoren met meer dan een derde verminderd, het aantal abonnementen op internet- en mobiel bankieren is exponentieel gestegen, het consumentengedrag is drastisch veranderd. Deze ontwikkelingen, de aanhoudende lage rente en een almaar complexere regelgeving dwongen de banken al tot serieuze hervormingen.

En er zal nog veel meer nodig zijn om te overleven. De banken zullen strategische transformaties moeten doorvoeren. Ze zullen de klant een ‘superieure dienstverlening’ moeten kunnen bieden, onder meer door innovatieve diensten en producten te lanceren.

Maar dit is haalbaar. Er is absoluut een toekomst voor onze banksector! Net zoals ons land een pionier was in het standaardiseren van betalingen over de banken heen, kan het dat opnieuw zijn in een aantal nieuwe digitale diensten die de consument beter helpen met zijn persoonlijk financieel beheer. Te vervullen voorwaarden zijn dan wel dat de banken snel en eensgezind actie ondernemen, dat ze allemaal aan hetzelfde zeel trekken, dat ze partnerships aangaan om tot innovatieve oplossingen te komen en dat er aanpassingen komen aan de erg strakke en vertragend werkende regelgeving.

Ook zullen de banken moeten blijven werken aan een langetermijnrelatie met hun klanten en een vertrouwensband behouden want op dat punt heb je niet al te veel aan een computer. Belangrijk ook is om voortdurend te blijven investeren in de werknemers om ervoor te zorgen dat ook zij meekunnen op de digitale rollercoaster. Als de banken erin slagen om hun klanten het comfort en de dienstverlening te geven die ze gewend zijn van topbedrijven uit andere sectoren dan is hun toekomst verzekerd.

ACV Puls wil zoveel mogelijk meewerken aan deze ingrijpende transformaties. Vanuit onze eigen vakbondsvisie zullen we mee bouwen aan de oplossingen van morgen, altijd met als motto dat ‘digitaal’ ook op een sociale manier kan.

PASSIE EN PROFESSIONALISME

komen samen bij LBC Volwassenenonderwijs

SCHRIJF JE IN BIJ ÉÉN VAN DE VESTIGINGEN!



Tom Van Aken

Net als bij elke klassieke school openen in september ook de deuren van het LBC Volwassenenonderwijs voor een nieuw jaar vol (bij)scholing, training en cursussen. De lesgevers in de zeven Centra voor Volwassenenonderwijs of CVO's verwelkomen elk jaar zo'n 15.000 cursisten die erop gebrand zijn hun vaardigheden te ontwikkelen of zich te heroriënteren. "En dat zijn sterke cijfers", zegt Bart De Naegel, directeur van LBC Volwassenenonderwijs.

ONS RECHT: Hoe is het gesteld met het volwassenenonderwijs in Vlaanderen?

BART: "We spreken de voorbije jaren toch van teruglopende cijfers voor het volwassenenonderwijs in zijn geheel. Maar dat staat in schril contrast met het aantal mensen die opleidingen volgen bij onze school. Dat aantal stijgt nog altijd. Wij staan bekend om de kwaliteit van ons aanbod en van onze lesgevers, en verder werken we heel goed samen met partners binnen en buiten het volwassenenonderwijs,

zoals de VDAB, Syntra, OCMW's en diensten voor inburgering."

ONS RECHT: Welke opleidingen kunnen mensen volgen in het LBC Volwassenenonderwijs?

BART: "De klassiekers zijn onze taal-cursussen en handelopleidingen. Ook de lessenpakketten IT en de kleding- en naaiopleiding zijn in trek. De opleidingen Nederlands Tweede Taal vormen een groot onderdeel van onze organisatie. We proberen ons aanbod wel almaar meer open te trekken: zo bieden we cursussen aan in de (personen)zorg en organiseren we technische en beroepsgerichte opleidingen en kiezen we er resoluut voor om mensen de kans te geven om hun diploma middelbaar onderwijs te behalen."

ONS RECHT: En wat zijn de populairste opleidingen?

BART: "Momenteel zitten vooral de technische en beroepsgerichte cursussen in de lift, met de opleiding (personen)zorg als sterke tweede. Maar het is ons er vooral om te doen om mensen van verschillende leeftijden en met gelijk welke achtergrond te helpen om hun vaardigheden voort te ontwikkelen. Met als doel hun kansen in onze samenleving te versterken, zowel op privé-vlak als op professioneel vlak."

NAAR EEN LBC-SCHOOL MET KORTING!

De vakbond ACV Puls houdt het niet bij alleen bij ronkende verklaringen over 'inzetten op opleidingen voor werknemers'. Alle leden van ACV Puls, die een opleiding volgen bij LBC Volwassenenonderwijs, kunnen per schooljaar een premie van 15 euro krijgen van de vakbond. Wil je dit voordeel krijgen, vul dan de bon op de website van het volwassenenonderwijs LBC-NVK in (www.lbconderwijs.be/algemeen). Op de site lees je ook een goed overzicht van alle opleidingen die de scholen aanbieden. Je vindt er zeker iets naar je zin!

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

LBC Volwassenenonderwijs telt 7 centra: Antwerpen, Berchem/Brasschaat, Mortsel, Mechelen, Beringen, Sint-Niklaas en Turnhout. Meer informatie over de school en het cursusaanbod: www.lbconderwijs.be of telefonisch op 03 / 220 89 00.



ANDREJ TRETIAK

“IK LEER VEEL VRIENDELIJKE MENSEN KENNEN”

Andrej is 47 en kwam in oktober 2018 van Oekraïne naar België in het kader van gezinshereniging met zijn moeder. Omdat hij zo snel mogelijk Nederlands wilde leren, schreef hij zich in bij LBC Volwassenenonderwijs.

“Bij de gemeentelijke diensten raadden ze het cursusaanbod van LBC aan. Ik wilde me zo snel mogelijk integreren en schreef me dan ook meteen in voor een cursus Nederlands. Ik wil heel graag als podiumtechniker aan de slag. Daarom schreef ik me ook in voor zo’n cursus bij de VDAB.”

GEPASSIONEERDE LESGEVERS

“Niet alleen gaat mijn Nederlands erop vooruit, dankzij de opleiding bij LBC heb ik ook veel vriendelijke mensen leren kennen. Bovendien kom ik heel wat te weten over België en de Belgen. Ik ben erg op mijn gemak in de lessen Nederlands. Ik raad het iedereen aan! De lesgevers zijn enorm professioneel en gepassioneerd met hun vak bezig.”

“Ik doe er alles aan om mij zo snel mogelijk te integreren. Ik ben immers op zoek naar zekerheid, naar een vaste job, naar kansen. Ik merk dat deze opleiding me meer kansen geeft op de arbeidsmarkt.”



ELMIRA KHORSO

“HOPELIJK WORD IK OOI HOOFDVERPLEEGKUNDIGE”

De 31-jarige Elmira komt uit Iran en woont nu bijna twee jaar in België, samen met haar man. “In België krijg ik veel meer kansen. In Iran vinden veel jongeren geen werk, hoewel ze net als ik een universitair diploma hebben.”

Elmira sprak en schreef geen letter Nederlands toen ze in ons land aankwam. “Ik wil me heel graag integreren, en dat kan alleen maar door jullie taal te spreken en schrijven. Ik zocht dus naar een school die Nederlandse lessen aanbood. Ik koos dan voor LBC-onderwijs, omdat dat vlakbij was. Ik ben in elk geval heel tevreden over de school.”

AMBITIE

Aan ambitie geen gebrek. Zo droomt Elmira ervan ooit hoofdverpleegkundige te worden. “Het Nederlands helpt me om hier te studeren en te werken. LBC Volwassenenonderwijs is de ideale springplank voor mij. De lesgevers zijn stuk voor stuk experts in hun vak, en de lesmethodieken spreken me ook enorm aan. De lessen zullen me in ieder geval helpen om mijn diploma als zorgkundige te behalen.” Een gediplomeerde IT’er die verpleegkundige wil worden? “Dat klopt, de zorg is mijn passie. Via LBC deed ik een taalstage bij een woonzorgcentrum, wat me heel erg bevalen is. Een goede job, liefst als hoofdverpleegkundige, en een sterkere sociale positie. Daar ga ik voor!”



AMMAR MASRI

“EEN EIGEN CAFÉ OPENDOEN, DAT SPREEKT ME WEL AAN”

Vier jaar geleden kwam Ammar (21) in België toe, gevlucht uit zijn thuisland Syrië. Via Turkije met een klein bootje naar Griekenland, samen met nog 43 andere vluchtelingen. “Ik ben gevlucht voor de oorlog. Ik moest het leger in, maar wilde helemaal niet gaan vechten. Ik wilde een toekomst uitbouwen. LBC Volwassenenonderwijs helpt me hierbij.”

Ammar volgt nu de cursus verpleegkunde, maar zal binnenkort om gezondheidsredenen de switch maken naar de opleiding ‘maatschappelijk werk’. “Ik spreek ondertussen vijf talen, wat me zeker moet helpen om hier mijn plek te vinden. Ik heb veel te danken aan de lesgevers van LBC. Ze begeleiden elke cursist persoonlijk en passen zich aan het niveau van elke leerling aan.”

TAAL ALS SLEUTEL TOT VERBINDING

“Mijn droom? Ik zou graag voor de Stad Antwerpen willen werken, met kinderen bezig zijn en activiteiten organiseren met de ouders. Maar ik zou het nog leuker vinden mocht ik op een dag mijn eigen café kunnen opendoen met eigen medewerkers. Ik sta heel graag tussen de mensen, dus dat lijkt me wel heel fijn.”

Dat Ammar druk bezig is met het verfijnen van zijn Nederlands, vindt hij maar normaal. “Een taal van het land waar je woont spreken en schrijven, is de sleutel tot verbinding, het biedt meer mogelijkheden. LBC is dan ook de perfecte plaats om Nederlands te leren en eventueel nog andere opleidingen te volgen.”

A portrait of Luc Cortebeek, a middle-aged man with glasses, wearing a blue shirt and a dark suit jacket. He is looking directly at the camera with a slight smile. The background is a blurred office setting with windows.

De permanente strijd voor **sociale rechtvaardigheid**

LUC CORTEBEECK SCHETST ROL IAO IN ZIJN BOEK 'ER IS NOG WERK'

Annick Aerts

Jarenlang heeft Luc Cortebeek, de gewezen voorzitter van het ACV, zich ingezet voor sociale rechtvaardigheid in de hele wereld. Met zijn boek 'Er is nog werk' brengt hij een eerbetoon aan de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) die haar 100-jarige bestaan viert. Universele en duurzame vrede is alleen mogelijk op basis van sociale rechtvaardigheid. Dat is het motto van de IAO.

Heel concreet buigt de organisatie zich over arbeidsvraagstukken en ijvert ze voor toezicht op het naleven van basisrechten als de vrijheid van vereniging, het verbod op dwangarbeid en het recht op collectieve

onderhandelingen. De IAO promoot ook het sociaal overleg tussen overheden en sociale partners.

Dankzij zijn rol als ondervoorzitter en voorzitter van de IAO is Cortebeek uitstekend geplaatst om de lezer mee te nemen in de dagelijkse strijd voor rechtvaardigheid die de IAO voert. Via concrete 'cases' krijg je een blik achter de schermen en wordt duidelijk dat de IAO géén papieren tijger is.

BETERE ARBEIDSVOORWAARDEN

Of je nu een werknemer bent in België, China, België, Marokko of noem maar op, werk is voor iedereen een essentieel deel van het leven. Door hun werk hopen mensen het nodige inkomen te verdienen om zichzelf en hun familie een deftig leven

te geven. Tegelijkertijd kan een job de eigenwaarde versterken en je een plaats in de gemeenschap geven. Niet iedereen krijgt de kans om waardig werk te verrichten. Extreme situaties als kinderarbeid en dwangarbeid zijn nog altijd niet uitgeroeid in de wereld. Lonen zijn niet altijd hoog genoeg. De achturedag is nog niet overal gerealiseerd. De IAO wil elk land ertoe aanzetten om menswaardige arbeidsvoorwaarden te garanderen. Een economisch beleid mag niet géént zijn op het inleveren op arbeidsvoorwaarden.

Bij de IAO zitten afgevaardigden van 187 aangesloten landen rond de tafel om oneerlijke concurrentie via arbeidsvoorwaarden te vermijden. In tegenstelling tot andere internationale organisaties zitten in de delegaties niet alleen vertegenwoordigers van regeringen. Ook nationale vakbonden

Gewezen ACV-voorzitter Luc Cortebeek zit mee aan het stuur bij de IAO.

en werkgeversorganisaties zijn van de partij. Staten hebben 24 stemmen, werkgevers en vakbonden samen ook 24. Dit nodigt uit om een consensus na te streven.

'UPS' EN 'DOWNS'

Met de nodige 'ups' en 'downs' zijn ze er door de jaren heen in geslaagd om via conventies en verdragen standaarden te bepalen voor hun leden. Acht zeer belangrijke normen ('fundamentele normen') zijn bindend voor alle lidstaten. Het gaat bijvoorbeeld over de vrijheid van vereniging, het verbod op kinderarbeid, het recht op collectieve onderhandelingen. Via de IAO zijn er ook 189 conventies gekomen over een brede waaier van arbeidsrechten zoals het recht op vakantie, moederschapsverlof, loon enzovoort. Een conventie is geen gedetailleerde reglementering maar een brede beginselverklaring. Elk land moet zo'n conventie door het eigen parlement laten aangaan (ratificeren) en omzetten in de nationale wetgeving.

JAARLIJKSE CONFERENTIE

Wetgeving zonder toezicht heeft geen zin. De IAO heeft verschillende instrumenten in handen. Een belangrijk hoogtepunt is de jaarlijkse conferentie in de maand juni. Veertien dagen lang zakken 5.000 deelnemers af naar het Zwitserse Genève om daar te horen of er vooruitgang is geboekt rond het naleven van de fundamentele normen. Gedurende het jaar is er een permanent toezicht door 20 gerenommeerde toprechters en juristen; de zogenaamde commissie van experts. Op basis van hun rapport stellen werkgevers en vakbonden een lijst samen van 40 landen die fundamentele normen schenden. Daarna is het aan de regeringen om deze lijst te bekijken en commentariëren. Achter de schermen leidt dit tot heel wat lobbywerk. Geen enkel land wil publiekelijk worden aangepakt. Uiteindelijk zijn het de twee onderzitters (één uit vakbondskringen en één uit het werkgeverskamp) die de lijst reduceren tot 24 landen op basis van hoogdringendheid, vooruitgang, soorten conventies die geschonden zijn. Dit resulteert in aanbevelingen voor deze landen; de aanbevelingen kunnen bijvoorbeeld gaan over verder onderzoek, de start van een dialoog, begeleiding en ondersteuning.

VOORUITGANG GEBOEKT

"Maar wat levert dit nu allemaal op?", zal je je afvragen. Zetten die landen echt wel stappen vooruit? Cortebeek geeft een genuanceerd, nuchter antwoord. In landen

zoals Myanmar en de Verenigde Arabische Emiraten is er door de tussenkomst van de IAO wel degelijk vooruitgang geboekt.

In Myanmar waren er rond de eeuwwisseling 800.000 werknemers die dwangarbeid deden. Na bemiddeling lukte het om met de regering afspraken te maken waardoor de gedwongen arbeid tegen 2015 moest verdwijnen. In de Emiraten zijn paardenraces belangrijk. In het verleden fungeerden kinderen vaak als jockeys op renbanen. Door IAO-bemiddeling zijn ze vervangen door robots. IAO-delegaties kregen toegang tot deze landen terwijl andere organisaties van de Verenigde naties daar niet in waren geslaagd. Deze resultaten blijven natuurlijk betrekkelijk en broos. Internationaal was er ook heel wat commotie over de behandeling van de Rohingya in Myanmar. Ook in de Emiraten liggen nog tal van andere kwesties op tafel.

Dikwijls is het een bewuste beslissing van de IAO om één heel specifiek probleem aan te kaarten in plaats van de volledige waslijst. Zo is het makkelijker om vooruitgang te boeken en in dialoog te blijven met de regering.

KINDERARBEID TERUGGEDRONGEN

De IAO presteerde ook veel in de strijd tegen kinderarbeid. In 18 jaar tijd is dit perverse fenomeen afgenomen met 100 miljoen kinderen. De teller staat nu op 218 miljoen kinderen tussen de 5 en 17 jaar die aan het werk zijn in plaats van op de schoolbanken te zitten. De daling werd niet bereikt door landen aan de schandpaal te nagelen. De oplossing bestond erin om de families van kinderen een fatsoenlijk inkomen te geven. Om dit mogelijk te maken krijgen regeringen allerhande ondersteuning.

Kortom, met het nodige geduld slaagt de IAO erin met een mengeling van internationale diplomatie, sociaal overleg en politiek van betekenis te zijn voor werknemers wereldwijd. Ze is een luisterend oor voor werknemers die met extreme schendingen van rechten of vrijheden te maken hebben. Zulke werknemers zijn vaak heel dankbaar omdat ze erkenning krijgen. Tegelijkertijd geeft het hen zelfs impliciete bescherming en steun. In landen als Colombia of Guatemala is dit laatste zeer belangrijk. Dat zijn landen waar je je leven kan verliezen door op te komen voor je rechten.

STEVIGE UITDAGINGEN

Wereldwijd zijn er nogal wat stevige uitdagingen als we praten over de toekomst van werk: de ecologische transitie, automatisering & digitalisering, nieuwe werkvormen, nieuwe bedrijfsmodellen. Om relevant te blijven moet de IAO antwoorden bedenken die aan de plaatselijke context kunnen

worden aangepast. Terugplooiën op nationale grenzen heeft géén zin in een geglobaliseerde economie. Alleen een mix van lokale en globale oplossingen voor de ruime waaier aan uitdagingen zal goed uitdraaien. Om hiertoe een aanzet te geven heeft een internationale IAO-werkgroep 10 aanbevelingen op tafel gelegd in een uitvoerig rapport. Dit rapport stond voor het eerst op de agenda op de jaarlijkse conferentie van 2019. De aanbevelingen zijn erg uiteenlopend. Ze gaan bijvoorbeeld over het universele recht op levenslang leren, gewaarborgde en levenslange sociale bescherming, een universele arbeidsgarantie, technologie voor waardig werk geleid door mensen. Hiervoor de krijtlijnen uittekenen is ook essentieel.

Luc Cortebeek schetst een hoopgevend verhaal over een uniek instituut. Hij toont aan dat de IAO nog altijd een belangrijke speler is om duurzame vrede voor de toekomst trachten te garanderen. Uiteraard vraagt dit een blijvende inzet van regeringen, vakbonden en werkgeversorganisaties. Rechten zijn nooit zomaar gegeven maar komen er door er hard aan te werken. |



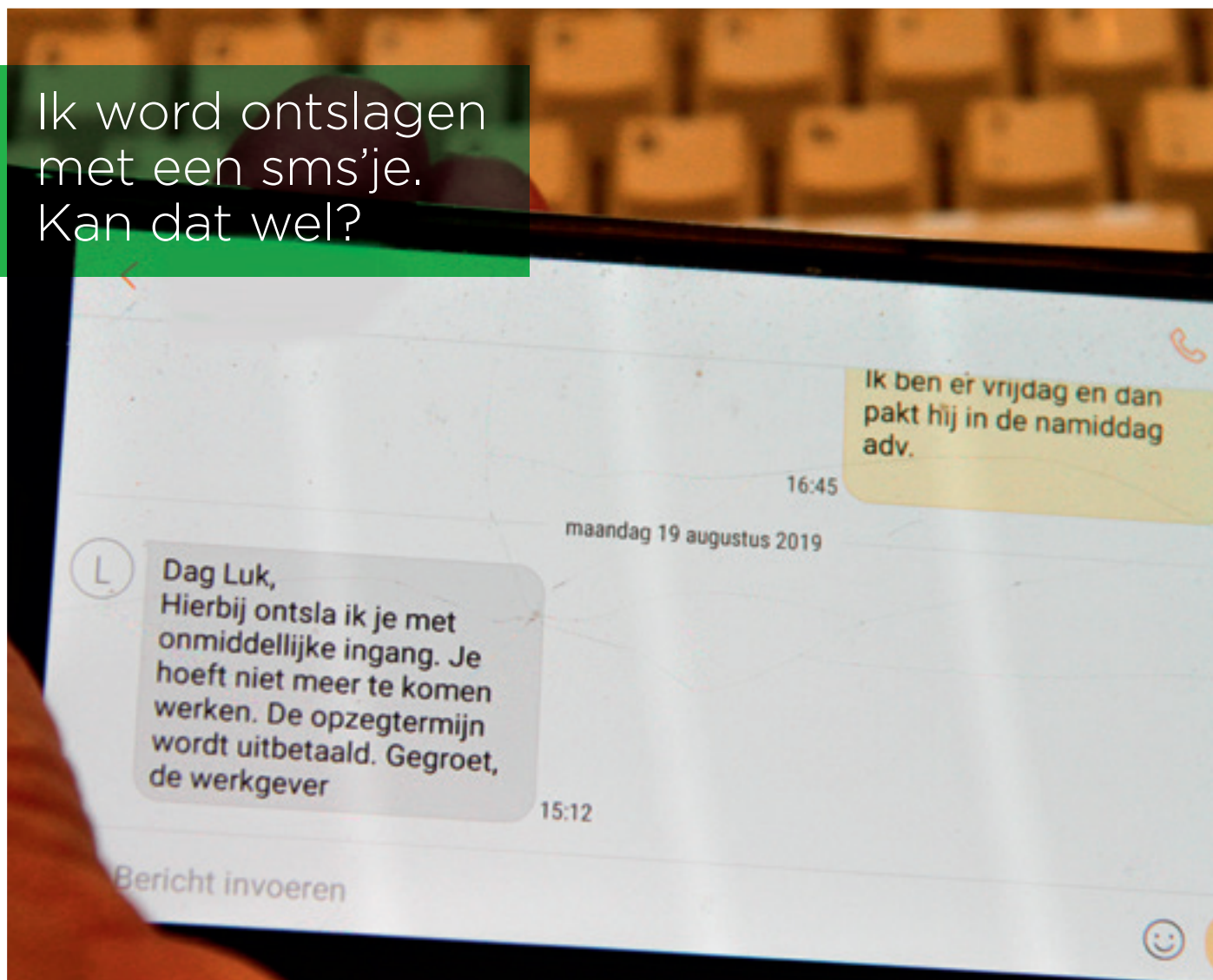
'Er is nog werk' (Luc Cortebeek) is uitgegeven bij Lannoo. Ons Recht kan 5 exemplaren gratis verloten onder de lezers. Wil jij graag kans maken op een gratis exemplaar?

Stuur dan je naam en adres naar communicatiedienst.acv-puls@acv-csc.be en schrijf in je e-mail dat je graag een exemplaar wil winnen.

Mail ons niet later dan 15 september 2019 aub.

VRAAG VAN DE MAAND

Ik word ontslagen met een sms'je. Kan dat wel?



Bram Van Goethem

Ja, dat kan!

Een ontslag door de werkgever is in beginsel niet onderworpen aan vormvereisten. Het ontslag hoeft dus niet schriftelijk te worden aangekondigd. Dat kan ook mondeling, via een e-mail of via een sms'je.

Wel dringen zich enkele nuances op omdat in bepaalde gevallen de wetgever toch vormvereisten oplegt, bijvoorbeeld bij de betekening van een opzegtermijn of een ontslag om dringende reden.

ONTSLAG MET OPZEGTERMIJN

Als je werkgever je nog een opzegperiode wil laten presteren, dan moet hij verplicht schriftelijk een opzegtermijn 'betekenen'. Dit kan via een aangetekende brief of via

een exploit van een gerechtsdeurwaarder. Doet je werkgever dit niet en stuurt hij alleen een e-mail of een sms'je, dan is er in feite geen geldige opzegging betekend.

Bij ontslag via sms kan je werkgever je dus niet opleggen om voort te werken en ben je in beginsel meteen vrijgesteld van arbeidsprestaties. In dat geval is je werkgever ook verplicht om je een verbrekingsvergoeding uit te betalen gelijk aan het loon en de voordelen overeenstemmend met de opzegtermijn die je werkgever in acht had moeten nemen.

Blijf wel altijd waakzaam. De wil van je werkgever om de arbeidsovereenkomst meteen te beëindigen, moet ondubbelzinnig blijken uit het sms-bericht. Dat zal bijvoorbeeld niet het geval zijn als hij je oplegt om 'voorlopig maar wat thuis te blijven'. Is de wil van je werkgever niet echt duidelijk? Of ben je er toch niet helemaal gerust in? Dan is het aan te raden om je alsnog aan te melden op het werk.

ONTSLAG OM DRINGENDE REDEN

Een ontslag om dringende reden is mogelijk wanneer er sprake is van een ernstige tekortkoming die onmiddellijk en definitief een einde maakt aan de professionele samenwerking. In beginsel heb je dan geen recht op een opzegvergoeding of -termijn. Het ontslag op zich is niet onderworpen aan vormvereisten en kan via sms worden meegedeeld. Wel dient de werkgever verplicht schriftelijk de reden(en) van het ontslag meedelen binnen de 3 werkdagen na het ontslag. Dat kan via een aangetekende brief, via een exploit van een gerechtsdeurwaarder of door het afgeven van een geschrift waarbij een duplicaat wordt ondertekend voor ontvangst. Doet je werkgever dat niet, dan is er in feite geen geldig ontslag om dringende reden. |

Europese ondernemingsraad bij **Korian** is primeur in ouderenzorg

COMMERCIEËLE ZORGBEDRIJVEN WORDEN STEEDS INTERNATIONALER



© FOTO: BELGAINAGE

De zorg voor bewoners en patiënten moet altijd primeren op de winst. In een grote groep is dat zeker niet vanzelfsprekend.

Luc De Lentacker

Bij de Franse uitbater van woonzorgcentra Korian, die ook actief is in België, werd een akkoord ondertekend over de oprichting van een Europese ondernemingsraad. Een primeur in de sector van de ouderenzorg. Voordien vond je Europese ondernemingsraden vooral in de industrie, de distributie, de diensten en de financiële sector.

Korian exploiteert niet alleen rusthuizen in Frankrijk maar ook in Duitsland, Italië, Spanje, Nederland en België. In ons land is de onderneming bekend onder de naam Senior Living Group (SLG). Er zijn SLG-vestigingen in alle Belgische provincies.

In de bijzondere onderhandelingsgroep die aan de oprichting van de Europese ondernemingsraad voorafging, hebben de vakbondsafgevaardigden van ACV Puls er mee voor gezorgd dat de 'EOR' van Korian onder een gunstig gesternte van start kan gaan.

Het is de bedoeling dat het hoofdbestuur van de groep de vakbonden informeert over (onder meer) de structuur van de onderneming, haar economische en financiële situatie, het zorgbeleid, het beleid rond beroepsopleiding, initiatieven in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen. En ook over het gezondheidsbeleid, hygiëne en veiligheidskwesties, diversiteitsbeleid en duurzame inzetbaarheid van werknemers. De EOR kan het ook hebben over geplande overnames, eventuele inkrimpingen en de gevolgen hiervan op de tewerkstelling en de invoering van nieuwe werkmethoden en technologie.

In een aantal gevallen is het zelfs verplicht om de leden van de EOR vooraf te raadplegen. In dat geval kan de EOR een advies verwoorden dat het hoofdbestuur naar behoren moet bestuderen alvorens definitief te beslissen.

'MEER EFFICIËNTIE'

Voorlopig weten we nog niet hoe de werking van deze EOR concreet zal worden ingevuld. Wel is het een feit dat ook commerciële

zorgbedrijven almaar internationaler worden als gevolg van overnames. Korian is een onderneming met een notering op de beurs die onomwonden streeft naar 'meer efficiëntie'. Dit zal ongetwijfeld leiden tot het uniform maken van processen en afspraken over de landsgrenzen heen. Het is een goede zaak dat de vakbonden daarover hun zeg kunnen doen namens de werknemers. In de zorgsector moet de zorg voor de bewoners en patiënten altijd voorrang krijgen op winst. In zo'n grote groep is dit niet meer vanzelfsprekend.

In de overeenkomst over de oprichting van de EOR lezen we in elk geval veelbelovende zinsneden van de kant van het hoofdbestuur. Korian wil naar verluidt het sociaal overleg bevorderen. Goede werkomstandigheden, een goede balans tussen werk en privéleven, levenskwaliteit en welzijn op het werk zijn sleutelementen in de onderneming. In november wordt de nieuwe EOR 'geïnstalleerd'. Vanaf dan kunnen we beoordelen of de goede voornemens ook worden uitgevoerd. |

VRIJE TIJD

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A	24	14		4				25	1	12	
B											2
C				7			22			28	8
D	15					17					
E					27		23				
F	3	16						19			
G		20						26	9		
H	5										
I								30			
J	11								21	29	
K	13		6						18		10

HORIZONTAAL

- A. Smerig; rivier in Centraal-Europa
- B. Grootste vakbond van België; computertoets; Bovine spongiform encephalopathy (afk.)
- C. Uiting van verwondering; knock-out; soort boom; politieke partij
- D. Het gevoel opgebrand te zijn
- E. Rood, groen en blauw (kleurencode); overheidsdienst
- F. Landencode voor Georgië; bullshit; Politieke partij in Nederland; Hertz (afk.)
- G. Belgische uitgeverij; vrouwelijke voornaam
- H. Laag gelegen dek op een zeeschip
- I. Ziektefonds; televisie; gecastreerde stier; zuurtegraad
- J. Coming-...; oppervlaktemaat; soort slang
- K. Jongensnaam; ACV Puls is sterk actief in de ...

VERTICAAL

1. Lopen; afgodsbeeld
2. Relativerende uitroep; vrouwelijk hert; diepte tussen twee zandbanken
3. Openbaar vervoer; landencode voor Bulgarije; paardenkracht; in
4. Open houten roeiboot
5. Insect; de Eerste Vrouw
6. British Airways; namiddag; Ancienne Belgique; Egyptische zonnegod
7. Zwarte vogel die kan leren praten; instrument van Zwarte Piet
8. Overschot
9. Dagelijks bestuur; televisie; landbouwge-reedschap; boterham
10. Soort boom; uitroep bij een ontdekking; harde duw
11. Respectievelijk (afk.); tabak om zelf een sigaret te rollen

Win een topboek!



Michael, Jos en Bart: drie generaties Demyttenaere met lijnen naar Congo. De eerste was zeekapitein. De tweede werkte van 1959 tot 1964 als agent voor een katoenbedrijf in het noorden van Katanga. En Bart, de derde en jongste in het rijtje? Hij werd in 1963 geboren in Albertstad, gaf van 1986 tot 1990 les in het Zaïre van Mobutu en werd later schrijver. In 'Mijn Congo' gaat hij op zoek naar de sporen van drie generaties Demyttenaere in zijn geboorteland.

'Mijn Congo' is een verhaal over een onmetelijk land, zijn bewoners, zijn regen als neervallende rivieren, zijn sprinkhanenplagen en zijn leerplannen. Maar het is evenzeer een relaas over de confrontatie tussen een vader en een zoon.

Interesse in dit boek, uitgegeven bij EPO? Stuur dan je naam en adres naar **communicatiedienst.acvpuls@acv-csc.be** en schrijf in je e-mail dat je graag kans maakt op één van de drie te verloten exemplaren. Mail ons niet later dan 15 september 2019 aub.

PRIJSVRAAG

De oplossing van de vorige prijsvraag was 'De zomer is een seizoen waar velen naar uitkijken.' M.B. uit Roeselare werd door loting uit de juiste antwoorden getrokken en wint een boekenbon van 20 euro. Proficiat! We konden ook 4 exemplaren verloten van het boek 'Kapitalisme voor beginners', geschreven door Vivek Chibber en uitgegeven bij EPO. De onschuldige hand lootte de winnaars uit de inzendingen. J.M.M uit Wielsbeke-Oigem, M.M. uit Merelbeke, D.D.W. uit Sint-Niklaas en de familie V.-C. uit Lommel krijgen een gratis exemplaar van het boek toegestuurd. Veel leesplezier!

Stuur je antwoord voor het nieuwe kruiswoordraadsel naar puzzelonsrecht@acv-csc.be, ten laatste op 15 september 2019. Of stuur een briefje met de oplossing, naam, adres en lidnummer naar Ons Recht, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen.

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

1	2

3	4	5	6	7	8	9

10	11		12	13
		D		

	14	15	16	17
W				

18	19

	20
D	

21	22	23	24

25	26		27	28	29	30
		Y				

De winnaar ontvangt een boekenbon van Standaard Boekhandel ter waarde van 20 euro.

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

UITGAANSTIP



KINDEREN IN HET VERZET

Lente 1944, een geallieerde piloot is terechtgekomen in bezet België... Kruip in de huid van een kind in het verzet en help hem om Engeland te bereiken, zodat hij weer kan strijden!

Het Stripfeest en uitgeverij Le Lombard bieden je een tentoonstelling gebaseerd op de reeks 'Kinderen in het Verzet' van Benoît Ers et Vincent Dugomier. De tentoonstelling is speels en aangepast aan een jong publiek (8-12 jaar). Op een didactische manier worden de belangrijkste thema's van de Tweede Wereldoorlog en het verzet in België en Frankrijk belicht.

Via een schattenjacht treden de kinderen in het voetspoor van een verzetsstrijder: naarmate de tentoonstelling vordert, zullen ze puzzels moeten oplossen om een geallieerde piloot weer naar Engeland te krijgen.

Deze expo loopt nog tot 6 oktober 2019.

Waar?

Museum BelVue, Paleizenplein 7, 1000 Brussel
Tel. 02 / 500 45 54
E-mail info@belvue.be

Kijk ook op <https://belvue.be/nl/expo-kinderen-in-het-verzet>



Ongeremde, gitzwarte satire op de hedendaagse klassenstrijd.

Parasite

Karin Seberechts

“Plantrekkerij kan de gezondheid ernstig schaden”. Zo iets wordt – in geuren en kleuren – duidelijk in ‘Parasite’, de overigens gitzwarte komedie van Zuid-Koreaans succesfilmer Bong Joon-ho. Na enkele internationale omzwervingen plant Bong zijn camera weer goed en wel op vaderlandse bodem, ten huize van een armlastig gezin.

De Kims – moeder, vader, zoon en dochter – wonen in een maffe kelderflat en zijn gezamenlijk werkloos. Pizzadozen plooiën als bijverdienste brengt weinig soelaas, gezien de belabberde staat van het afgeleverde werk. Wifi plukken ze bij de burens, tot die een paswoord instellen.

Maar dan wenkt een uitweg uit hun miserabele status. Een vroegere schoolkameraad van zoon Ki-woo klopt aan met een gelukssteen én een voorstel: of Ki-woo hem tijdelijk kan vervangen als privéleraar Engels voor de dochter van een steenrijk zakenman. Aangezien hij al drie keeringangsexamen deed voor de unief en bovendien deel uitmaakt van een redelijk opportunistisch gezin is Ki-woo geknipt voor die taak. Bovendien ‘zijn rijkelui heel goedgelovig’.

Ver verheven boven zijn

ouderlijke woonst maakt de jongeman zijn entree in het riante huis én de benijdenswaardige wereld van de familie Park. Hij sleept de job in de wacht en wurmt allengs alle andere gezinsleden in diverse hoedanigheden het wonderlijke Parkdomein binnen. Maar de steen van voorspoed werpt zich kennelijk ook soms op als een struikelblok ...

Rollen en geluk willen al eens keren in Bong Joon-ho's onbehouwen plaagstoot over de hedendaagse klassenstrijd. De kloof tussen arm en rijk is nog niet vaak zo nuchter en recht door uit de doeken gedaan als in deze ongeremde satire, die netjes naast elk pamflettair verhoogt laveert. De cineast geeft zijn berooide pappenheimers een streepje voor op hun doorluchtige broodheren, maar deugen doet hier eigenlijk niemand.

Bong trakteert de kijker op schielijke plot- en toonwendingen en schuift moedwillig uit in een smartelijke, groteske finale. ‘Parasite’ is bijzonder toegankelijk en geestig, al vermoed ik dat nogal wat Koreaanse kwinkslagen een westers publiek ontgaan. Waar je niet naast kan kijken zijn de feilloze cinematografie én de meesterlijke *production design*, die deze film zijn grandioze look meegeven. Kijken en genieten dus maar, van deze heerlijke Gouden Palmwinnaar 2019.

‘Parasite’ komt op 11 september in de Belgische cinema’s.

Maud: “Dankzij de vakbond sta ik sterker in m’n job”

LIDMAATSCHAP HELPT OM BETER JE RECHTEN ALS WERKNEMER TE KENNEN



“Veel collega’s spraken over het ACV als een mogelijke bondgenoot, en tot mijn blijdschap bleek dat ook te kloppen”, vertelt Maud, links op de foto en geflankeerd door Kristel Van Damme, secretaris bij ACV Puls.

Frederik Vermeulen

Als nieuwkomer in België had Maud Paddy Mensah vanaf 2012 meteen werk bij Hollister, het Zuid-Californische lifestylemerk van Abercrombie & Fitch met winkels in Brussel en Wijnegem (bij Antwerpen). Nu is ze vakbondsmilitante namens ACV Puls.

“Ik bekijk www.pc311.be geregeld”, vertelt Maud in een gesprek met Ons Recht. “Zo ontdekte ik bijvoorbeeld dat we als deeltijdse werknemers recht hebben op een verhoging van het aantal contracturen! Het blijft me verbazen hoe weinig jonge mensen weten over hun job en de voorwaarden. De vakbond speelt hier een duidelijke rol in. We hebben ook een eigen besloten facebookgroep voor interne communicatie en experimenteren met Whatsapp. Soms deelt de shopmanager hier ook belangrijke zaken op. Zo bereik je jonge mensen snel en duidelijk.”

ONS RECHT: Hoe ben je eigenlijk bij ACV Puls terecht gekomen?

MAUD: “Ik kende de vakbond natuurlijk al van daarvoor. In m’n eerste dienstjaren kwamen er problemen met de uurroosters. Er waren plotse veranderingen die echt niet te combineren vielen met m’n persoonlijke situatie. Ik kaartte dit eerst aan bij het management maar kreeg nul respons op mijn vraag. Veel collega’s spraken over het ACV als een mogelijke bondgenoot, en tot mijn blijdschap bleek dat ook te kloppen”.

ONS RECHT: Wat leerde je zoal?

MAUD: “Ik kwam bijvoorbeeld te weten dat ik een kopie van het arbeidsreglement had moeten krijgen! Maar dat was helemaal nog niet gebeurd. Ik ontdekte dat ik bepaalde rechten had. Nogal belangrijk dat je dit als bediende allemaal weet! Sinds ik mij aangesloten heb bij de vakbond werd ik wel plots veel meer au sérieux genomen. En dat is goed maar ik wil daar niet in overdrijven (lacht). Ik wil fair zijn en hou ervan om oplossingen te zoeken en vooruit te gaan”.

ONS RECHT: Je roots liggen eigenlijk in het Afrikaanse land Ghana?

MAUD: “Klopt. Bij aankomst in België merkte ik al snel dat je hier zonder Nederlands weinig of geen werk kan vinden. Ik had veel geluk dat ik bij Hollister kon beginnen omdat het een Amerikaans bedrijf is en Engels de voertaal achter de schermen is. Zo kon ik al werken, m’n leven opbouwen en ondertussen Nederlands leren”.

ONS RECHT: In 2020 kom je opnieuw op bij de sociale verkiezingen?

MAUD: “Jazeker, ook dat was een hele uitdaging in het begin! Door mezelf kandidaat te stellen voelde ik me nog sterker in m’n schoenen staan in m’n job en kunnen collega’s met vragen bij mij terecht. Dat gebeurt nu nog te weinig maar met de komende sociale verkiezingen gaan we hier opnieuw voor aan de slag. Werk aan de winkel dus! (lacht)”.

www.pc311.be



© FOTO: SHUTTERSTOCK

Er zijn infomomenten loopbaanbegeleiding van het Centrum voor Loopbaanontwikkeling (CLO) in Aalst (donderdag 7 november), Antwerpen (vrijdagen 6 september, 4 oktober, 8 november), Brugge (woensdag 11 september), Brussel (vrijdag 27 september), Hasselt (woensdag 20 november), Herentals (woensdag 16 oktober), Herkede-Stad (vrijdag 18 oktober), Leuven (woensdag 16 oktober), Mechelen (dinsdag 15 oktober), Roeselare (woensdag 23 oktober), Sint-Niklaas (maandag 9 september), Turnhout (woensdagen 4 september en 6 november).

Acv-leden krijgen de eerste loopbaanchecke terugbetaald!

GROEPSLOOPBAANBEGELEIDING

In Leuven, op vrijdagen 20 september, 4 oktober, 18 oktober.

WORKSHOPS

De kracht van ervaring, stilstaan en bewust keuzes maken als 50-plusser
Deze workshop richt zich tot werkende 50-plussers die willen stilstaan bij en

nadenken over de vraag hoe ze in de tweede helft van hun loopbaan met plezier aan de slag kunnen blijven. Ook het wenkend perspectief van meer vrije tijd en pensioen komt aan bod.
In Antwerpen op 13 en 27 september en 11 en 18 oktober.
De workshop bestaat uit 4 namiddagen die 1 geheel vormen.

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 CV EN BEGELEIDENDE BRIEF

Een goed cv is het halve werk. Het vergroot aanzienlijk je kansen om te worden uitgenodigd 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 hoe je je hierop voorbereidt. Deze workshop vindt plaats in Antwerpen op donderdag 17 oktober.

WORKSHOP 'VISIBILITY'

Hoe zichtbaar ben jij op het werk? Ben jij ook op zoek naar manieren om je 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
acv-puls.loopbaancentrum@acv-csc.be
www.loopbaanontwikkeling.be

03 / 220 89 50

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.

NOMEN EST OMEN

G.V.D.E. - PER E-MAIL

De Romeinen waren van mening dat een naam een voorteken was. Nu de LBC-NVK is omgedoopt tot ACV Puls mag men er volgens de Romeinse opvattingen rekening mee houden dat er vanuit de vakbond voor morgen stroomstoten zullen uitgaan om op de domeinen democratie, solidariteit,

impact en dienstverlening voor nieuw leven te zorgen.

Stefaan Decock merkt in Ons Recht van juni op dat de samenleving razendsnel verandert waardoor de vakbeweging wordt uitgedaagd om zich aan te passen. Die veranderingen onder vinden we constant. Zeker op technologisch vlak. De vraag is evenwel of we er met z'n allen al

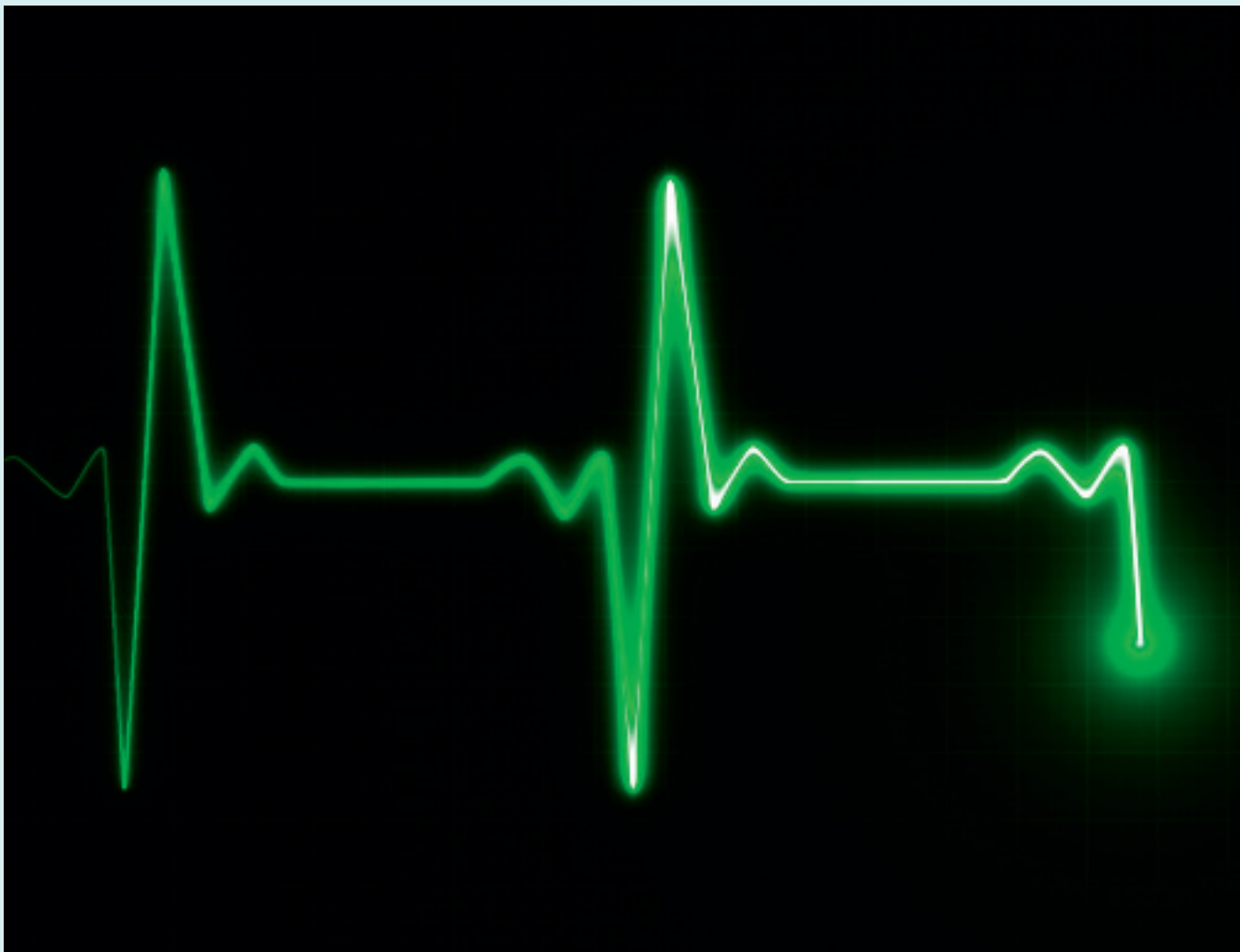
dan niet op vooruit aan het gaan zijn.

De onzekerheden die de razendsnelle veranderingen met zich meebrengen lijken veeleer een mentale kramp te veroorzaken die ons terug katapulteren in de tijd. Naar de tijd van het recht van de sterkste, van de luidst roepende, van de meest uitgekookte of geslepen communicator die het begrip 'democratie' naar de eigen hand wil zetten en er de dictatuur van de 'volksmeerderheid' in wil zien. Een meerderheid van individuen die uitsluitend de eigen belangen voorop stellen en geen oog hebben voor het algemeen belang. En dat wordt in een geglobaliseerde wereld steeds ruimer en steeds meer planetair van omvang.

Het antwoord op de vraag hoe zich daaraan aan te passen is niet simpel. Solidariteit is een antwoord. Maar wat zal solidariteit over x aantal jaren betekenen

wanneer klimatologische ontwikkelingen ons mogelijk ook hier in ons bestaan bedreigen? Om nog maar te zwijgen over solidariteit met aardbewoners die hun verschroeide grond of ondergelopen thuis zullen moeten verlaten en die in Europa een nieuw onderkomen hopen te vinden.

Over zulke fundamentele vragen zal een organisatie die opkomt voor de rechten van mensen die steeds harder en langer moeten werken om brood op de plank te krijgen zich in de toekomst zeker moeten buigen om nog een impact te hebben. Alleen als de vakbeweging erin slaagt met het oog op de talloze uitdagingen die ons nog wachten staan positieve pulsen de samenleving in te sturen, kan de uitdrukking 'Nomen est omen' met betrekking tot de nieuwe naam worden bewaard.



Netwerk tegen Armoede vraagt maximumfactuur in secundair onderwijs

Het Netwerk tegen Armoede pleit ervoor om een maximumfactuur in te voeren in het secundair onderwijs. In het basisonderwijs is er al langer een maximumfactuur. Het probleem van betaalbaarheid stelt zich daardoor minder op basis-scholen, maar wel steeds vaker in het secundair onderwijs. De kosten daar lopen sterk uit elkaar en zijn schoolafhankelijk, maar vanaf het 3de leerjaar ook afhankelijk van de studierichting.

De resultaten van de studiekostenmonitor (eerste graad secundair onderwijs) werden dit voorjaar eindelijk vrijgegeven. Daaruit blijken enorme verschillen tussen scholen in de kosten die ze doorrekenen aan de ouders per schooljaar, zegt het Netwerk tegen Armoede in een persbericht. "Sommige scholen maken duidelijk en effectief werk van kostenbeheersend beleid, maar dat doen ze lang nog niet allemaal. Een maximumfactuur wordt ook door de onderzoekers gezien als een manier om scholen te dwingen hun kostenbeleid onder de loep te nemen. Bovendien is dit een maatregel die alle ouders ten goede komt, en die hen duidelijkheid biedt over de totale kosten van een schooljaar". Uiteraard kosten sommige studierichtingen, vanaf de tweede graad dus, meer dan andere. "We pleiten dan ook niet voor één vast bedrag voor alle leerjaren en studierichtingen, maar voor een gedifferentieerde maximumfactuur.

In de eerste graad moet één bedrag dan weer wél kunnen volstaan".

De monitor wees bovendien uit dat er steeds minder leerlingen deelnemen aan meerdaagse uitstappen in de eerste graad. Het Netwerk tegen Armoede pleit ook voor een minder scherpe maximumfactuur als plafond voor uitstappen. Iedere leerling moet de kans krijgen om deel te nemen aan zulke uitstappen.

De petitie over de maximumfactuur kan je hier ondertekenen: www.netwerktegenarmoede.be/petitie. Meer info over de studiekostenmonitor vind je op <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/sono-2018-013-3-1-website.pdf>



INDEXAANPASSINGEN JUNI 2019

303.01	PC voor de Filmproductie	Vorige lonen x 1,02 (1)
320.00	PC voor de Begrafenisondernemingen	Vorige lonen x 1,02 (1)
321.00	PC voor Farmaceutische groothandel	Vorige lonen x 1,02 (1)

INDEXAANPASSINGEN JULI 2019

209.00	PC voor de Metaal	Vorige lonen x 1,0195 (1)
221.00	PC voor de Papijnijverheid	Vorige lonen x 1,0075 (1)
222.00	PC voor Papier en Karton	Vorige lonen x 1,0075 (1)
309.00	PC voor de Beursvennootschappen	Vorige lonen x 1,001406 (3)
310.00	PC voor de Banken	Vorige lonen x 1,0014 (2)

In augustus zijn er geen indexaanpassingen in de door ons gevolgde sectoren.

- (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

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 Eeckhoudtstraat 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

- Facebook: www.facebook.com/acvpuls/
- Twitter: www.twitter.com/acvpuls
- Instagram: www.instagram.com/acvpuls/

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 strijd bare tegenmacht zijn.

VOLGENS PIETER DE CREM WIL VLAMING WERKEN TOT 67 JAAR.

SCHAT,
VOLGENS PIETER HIER
ZAL HET WAT LATER
WORDEN.

TOT UW 67STE
OM PRECIJS TE
ZIJN...



VANDOL