

ABVV Bouw

Krant van ABVV Bouw • Editie 2023 • Afgiftenkantoor: Charleroi X B309659



INTERVIEW

Waar zijn de vrouwen?

SECTORAKKOORD

Welke vooruitgang in de bouw?

DOSSIER

Is sociale dumping onvermijdelijk?

WELKOM

Beloofd is beloofd. Hier is je jaarlijkse editie van de bouwkrant.

In dit magazine belichten we de belangrijkste punten met betrekking tot de bouwsector. Wil je het nieuws uit de bouw echter in real time volgen? *Vergeet dan niet om je in te schrijven op onze nieuwsbrief* door de QR-code te scannen.

Alle info over de sector vind je ook terug op onze website www.abvvbouw.be.

Vragen, twijfels of problemen?
Je lokale ABVV-afdeling is er altijd voor je.

Veel leesplezier!



Inhoud

- 3 Sectorakkoord
- 4 Koopkrachtpremie
- 5 Digitalisering C3.2A-kaart
- 6 Sociale Dumping
- 9 Indexering
- 10 Vrouwen in de bouwsector
- 13 Innovatie en gezondheid
- 15 Lonen en hospitalisatieverzekering
- 16 Rust- en feestdagen

SECTORAKKOORD: WELKE VOORUITGANG IN DE BOUW?

Om de twee jaar onderhandelen werkgevers en vakbonden over een interprofessioneel akkoord (IPA). Dit bepaalt het kader waarin de sectoren op hun beurt onderhandelen over verbeteringen van de loon- en arbeidsvoorwaarden. Sinds enkele jaren bepaalt de wet van '96 de loonmarge. Het is een wet die het ABVV verwerpt en met alle macht bestrijdt, en terecht: voor 2023-2024 is deze fameuze marge 0 %. Nul! In zo'n context is het natuurlijk onmogelijk om een volwaardige loonsverhoging te onderhandelen. Maar ondanks deze context hebben we gestreden om je arbeidsomstandigheden en die van je collega's waar mogelijk te verbeteren.

Hieronder vind je een overzicht.
Wil je de details? Raadpleeg de brochure die bij dit magazine zit.

Mobiliteit

Verhoging van de mobiliteitsvergoedingen voor "chauffeur alleen" met meer dan 50 % en een verlaging van het aantal kilometers dat nodig is om in aanmerking te komen voor een dag mobiliteitsverlof.

Eindeloopbaan

Alle stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag worden verlengd vanaf 60 jaar. De mogelijkheid van tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 55 jaar wordt behouden en tijdskrediet wordt uitgebreid naar alle motieven.



Verbeterde promotievergoeding

De promotievergoeding stijgt van € 383 naar € 500 en is naast gewone hypotheekleningen vanaf nu ook van toepassing op groene en ecologische leningen.

En dat is nog niet alles! Er is ook een verhoging van de ecocheques van € 100 naar € 115 en het recht op individuele opleiding dat gradueel zal worden verhoogd tot vijf dagen per jaar per werknemer tegen 2030.

WAT IS DE KOOPKRACHTPREMIE?

Met een loonmarge van 0 % (door de wet van '96!) heeft de regering toch geprobeerd iets te doen voor de werknemers in bedrijven die goede of uitzonderlijk goede resultaten hebben behaald in 2022. Zo ontstond de koopkrachtpremie. Deze bedraagt max. € 750 en kan gebruikt worden om voeding/maaltijden of ecologische producten te kopen.

Belangrijk: je kan deze premie gebruiken om eenmalig producten te kopen, maar niet om je loon op lange termijn te verhogen.

Voor wie?

Er gelden strenge regels om hier recht op te hebben. Wil je weten of de resultaten van je bedrijf voldoen om in aanmerking te komen voor deze premie?

Ga naar onze website of scan de QR-code, voor je ondernemingsnummer in en ontdek het.

Opgelet: dit geldt enkel voor arbeiders in de sector. Voor de bedienden gelden de regels van het PC200.



VUL JE C3.2A-KAART DIGITAAL IN

De controlekaart tijdelijke werkloosheid kan sinds september 2023 door iedereen digitaal worden ingevuld.

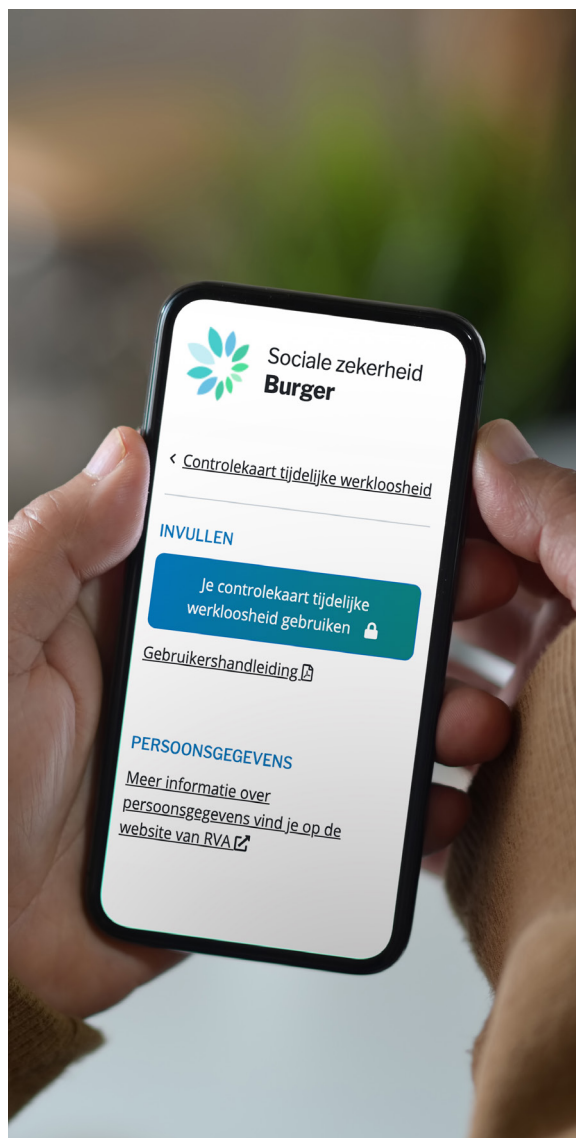
Er zijn twee manieren:

1. Ga naar www.socialsecurity.be en vul dan je controlekaart in.
2. Of **download de eC3.2 applicatie** op je gsm of tablet, log je in en vul ze in.

Het invullen van de kaart blijft hetzelfde:

- Werkloosheidsdagen = leeg vakje
- Gepresteerde dagen = kleur het vakje in (ook voor weekends en vakantiedagen). Kleur het vakje al voor je begint te werken. Uitzend- of weekendwerk? Je kunt het op je kaart schrijven.
- Ziekte = vul een Z in
- Verlof = vul een V in
- Andere situatie en geen recht op uitkeringen = vul een A

Opgelet: eenmaal je voor de digitale versie kiest, kan je **niet meer terugkeren** naar de papieren versie!



TIP:

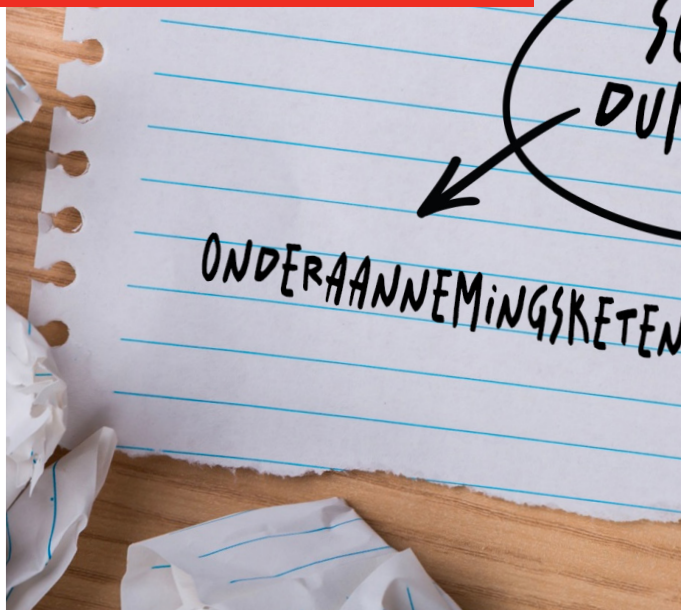
Vul jij je kaart online in? Bewaar altijd een kopie.

IS SOCIALE DUMPING ONVERMIJDDELIJK?

Iedereen kent sociale dumping: een reeks praktijken die bepaalde werkgevers gebruiken met als enige doel hun kosten maximaal te verlagen.

De gevolgen hiervan zijn talrijk, zowel voor de werknemers als voor onze maatschappij: hongerlonen, geen sociale bescherming voor de betrokken werknemers, belastingontduiking en concurrentie tussen werknemers.

Om beter te begrijpen waar het om gaat, bekijken we de belangrijkste begrippen samen met jou.



Sociale dumping

Reeks praktijken gebruikt door de werkgevers om de "kosten" te drukken. Bijvoorbeeld: schijnzelfstandigen, frauduleuze detachering, vervalsing van sociale documenten, oprichting van fictieve bedrijven in het buitenland, het niet toepassen of omzeilen van de wet enz.

Onderaannemingsketen

Als bedrijf A een deel van zijn werk uitbesteedt aan bedrijf B, dan is dat onderaanneming. Wanneer bedrijf B hetzelfde doet met bedrijf C, bedrijf D, enz., is er sprake van een onderaannemingsketen. Zo loop je het risico op werven te komen waar je niet meer weet wie voor wie werkt of wie op de werf aanwezig is.



Detachering

Een gedetacheerde werknemer is een werknemer die door zijn werkgever naar een andere lidstaat van de Europese Unie wordt gestuurd om er tijdelijk te werken. Gedetacheerde werknemers die in België komen werken, hebben recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden (loon, rustdagen, gezondheid en veiligheid, enz.) als Belgische werknemers. Detachering is volkomen legaal, zolang de spelregels worden nageleefd.

Hoofdelijke loonaansprakelijkheid

Dit mechanisme zorgt ervoor dat de opdrachtgever of de hoofdaannemer verantwoordelijk is voor de onderaannemingsketen wat betreft de betaling van het loon van alle werknemers. Hierdoor kunnen werknemers onderaan de ladder zich tegen een bedrijf, die zich hogerop bevindt, keren voor betaling van hun loon.

Wat is dan het probleem?

Uitbuiting van werknemers, niet-naleving van veiligheidsregels, geen sociale bescherming voor de werknemers, extreem lage lonen en oneerlijke concurrentie door werknemers aan dumpingprijzen aan te bieden, waarvoor het bedrijf geen sociale bijdragen betaalt.

Het is duidelijk: ALLE werknemers, Belgen of niet, zijn rechtstreeks en onrechtstreeks het slachtoffer van deze praktijken. Frauduleuze bedrijven maximaliseren hun winsten, beschadigen het imago van de sector en brengen het leven van de werknemers in gevaar!

... >

>...

Welke oplossingen biedt het ABVV?

Voor het ABVV is sociale dumping te vermijden. We moeten het bestrijden door instrumenten te gebruiken die aangepast zijn aan de omvang van deze praktijk.

Welke instrumenten?

- Versterk de inspectiediensten, zodat inspecteurs de misbruiken kunnen vaststellen op het terrein.
- Voer sancties die afschrikken in.
- Voer de hoofdelijke aansprakelijkheid in de hele onderaannemingsketen in.
- Registreer de aanwezigheden op ALLE werven. Nu is dat enkel bij werven van minstens € 500.000.

In afwachting hiervan grijpt ABVV Bouw elke kans om deze plaag te bestrijden. Zo hebben we bijvoorbeeld meegewerkt aan het opstellen van een **plan voor eerlijke concurrentie** in onze sector, waarin concrete acties staan om dumping te bestrijden. Dit plan is een akkoord tussen vakbonden, werkgevers en inspectiediensten.

Elk jaar organiseert ABVV Bouw acties om de werknemers van de bouw en de publieke opinie te sensibiliseren voor de gevaren van sociale dumping. Onze vakbond strijdt bovendien voor **een doeltreffende wet** tegen sociale dumping.

Onze oproep is duidelijk: wanneer gaan wetgevers en werkgevers échte maatregelen nemen tegen sociale dumping?

Welke lonen in Europa?

Scan onderstaande QR-code en ontdek de minimumlonen in de Europese landen. Interessant: de website www.constructionworkers.eu is beschikbaar in alle talen van de Europese Unie. Aarzel dus niet om hem te delen met je collega's op de werven.



INDEXERING: EEN VERSCHILLEND MOMENT VOOR ARBEIDERS EN BEDIENDEN

Dankzij de automatische loonindexering kunnen we ongeveer hetzelfde blijven kopen met ons loon. Als de prijzen stijgen, wordt je inkomen aangepast. Het gaat dus om een aanpassing achteraf. De indexering wordt bepaald op basis van de evolutie van de gezondheidsindex.

Het is dus geen cadeau of loonsverhoging (geblokkeerd door de wet van '96), maar een inhaalbeweging om ervoor te zorgen dat je koopkracht de evolutie van de stijgende kosten kan blijven volgen.

Deze indexaanpassing gebeurt niet voor iedereen op hetzelfde moment en dat zorgt soms voor misverstanden:

- Het loon van de arbeiders in de bouw wordt per kwartaal, dus vier keer per jaar, geïndexeerd.
- Het loon van de bedienden wordt één keer per jaar geïndexeerd in januari.

Vorig jaar leidde dit tot enige verwarring: arbeiders ontvingen het doorheen het jaar door indexeringen, terwijl bedienden moesten wachten tot januari 2023 om te kunnen genieten van hun aanzienlijke indexering.



Raak niet aan de index!

De automatisch indexering wordt regelmatig in vraag gesteld door werkgevers en bepaalde politici. De index is een belangrijke verwezenlijking van de vakbonden en is essentieel om onze koopkracht te behouden.

Daarom zeggen wij **neen**; geen indexsprong, geen vertraging of andere formules!

WAAR ZIJN DE VROUWEN?



Mimouna, werknemster en delegee in een groot bouwbedrijf.

Niet genoeg op de werven, dat is een feit. Maar waarom niet?

Deze vraag wilden we beantwoorden door twee bijzondere getuigen te interviewen: een boekhoudster én delegee in de bouwsector en een andere vrouw die al enkele jaren op werven werkt.

Ze vertellen ons hun uiteenlopende ervaringen, maar zijn het er uiteindelijk over eens dat het verwelkomen van meer vrouwen of personen uit andere minderheidsgroepen (transgenders, personen met een beperking, enz.) op werven vooral een kwestie van opleiding en wilskracht is.

Vooroordeel 1: «De lasten zijn te zwaar»

Mimouna: Het is waar, we dragen veel gewicht in de sector en dat is niet altijd gemakkelijk voor een vrouw. Ik moet echter toegeven dat ik vroeger, als zorgkundige, patiënten moest verplaatsen. Dat was niet bepaald lichter. Als moeder is het soms ook wel zwaar om je baby mee te sleuren in zijn maxi-cosy. Ik weet dus niet of dat argument echt stand houdt.

Val: Voor mij is dat argument niet correct. De zakken die we in de bouw tegenwoordig gebruiken, worden steeds kleiner. Het verminderen van het gewicht van de zakken is trouwens goed voor iedereen, niet alleen voor de rug van vrouwen. Ik heb nooit problemen gehad bij het dragen van zakken. Bovendien zegt niemand «Oh amai, dat is te zwaar voor haar» wanneer ze een moeder haar kind in de armen zien dragen. Iedereen vindt dat normaal. Dat bewijst dat vrouwen in staat zijn om deze gewichten te dragen. Ik was vroeger ook zorgkundige en kon toen mensen verplaatsen die drie keer mijn gewicht wogen. Het is gewoon een kwestie van techniek.

Vooroordeel 2:
«Er zijn geen toiletten of kleedkamers»

Val: Dit argument kruipt echt onder mijn huid! Dat is niet wat me tegenhoudt om vandaag te werken. Weet je trouwens hoeveel een chemisch toilet kost? 60 euro. Voor die prijs zet je een toilet in de camionette en is er geen probleem. En niet alleen voor vrouwen, maar voor iedereen. Iedereen heeft toch recht op een toilet? Hetzelfde geldt voor kleedkamers. Dit zijn gewoon smoesjes.

Vooroordeel 3:
«Het materiaal is niet geschikt voor vrouwen»

Val: Aangepast materiaal bestaat, maar ik moet toegeven dat je soms iets langer moet zoeken, zoals bijvoorbeeld naar handschoenen. In de meeste winkels vind je geen maat 7, omdat het vaak bij maat 8 begint. Maar ze bestaan wel. Voor gereedschap heb ik nooit problemen gehad.



Vooroordeel 4:
«Vrouwen zijn niet welkom»

Val: Dat is een feit. Wat ik echt niet kan verdragen is wanneer ik mijn werk, dat ik trouwens op mijn duimpje ken, op een werf doe en er een man langskomt om te controleren, om over te nemen of om te vragen of het wel zal gaan... Gasten, dat is mijn werk, I got this! En dan heb ik het nog niet eens over seksistische opmerkingen of pesterijen.

Mimouna: Je hebt gelijk, er moet nog veel veranderen. Ik heb wel de indruk dat we vandaag de zaden zaaien en we er later de resultaten van zullen zien. We moeten met kleine dingen beginnen om de houding van mensen te veranderen.

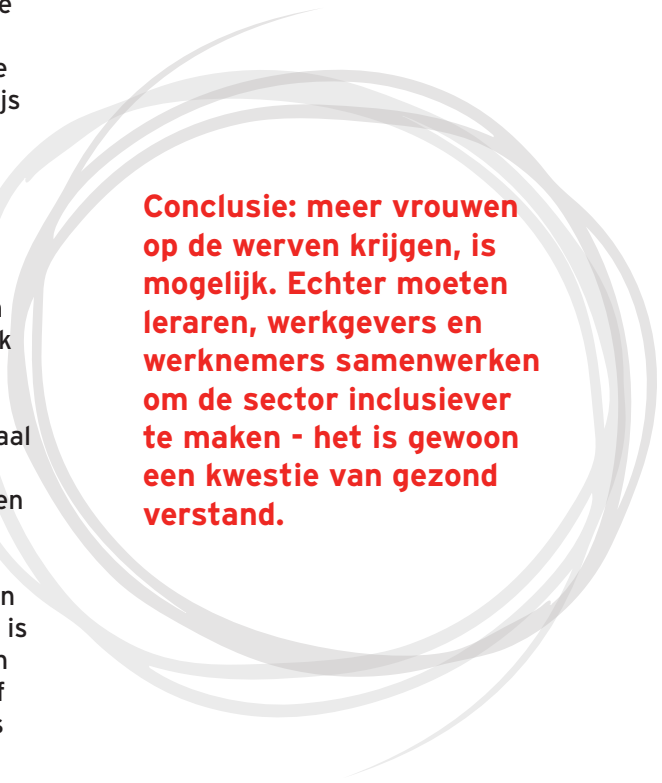
... >

>...

**Vooroordeel 5:
«Mensen zijn er niet klaar voor om
vrouwen op werven te zien»**

Val: Van jongs af aan worden we geconditioneerd om een model te volgen: word niet vuil, zit netjes, verzorg je, ... Voor mij is het vooral een kwestie van opleiding. En er is nog werk aan de winkel: sommige leerkrachten nemen nog steeds de vrijheid om seksistische grappen te maken, terwijl het onderwijs een belangrijke rol speelt in de integratie van vrouwen in de sector. We mogen namelijk niet vergeten dat grensoverschrijdend gedrag op de werven nog steeds dagelijkse kost is.

Mimouna: Werkgevers dragen ook een deel van de verantwoordelijkheid. Vaak willen ze geen vrouwen aannemen uit angst om hun teams uit balans te brengen. Het is duidelijk dat we allemaal aan een betere werkhouding moeten werken. Het tekort aan arbeidskrachten in de bouw is misschien een teken dat het tijd is om een einde te maken aan deze discriminatie en om houdingen en cijfers te veranderen: op sectorniveau is 99 % van de arbeiders op werven man tegenover 1 % vrouw en in mijn bedrijf is bijvoorbeeld 13 % van de ingenieurs vrouw en slechts 2 % van het topmanagement vrouw.



Conclusie: meer vrouwen op de werven krijgen, is mogelijk. Echter moeten leraren, werkgevers en werknemers samenwerken om de sector inclusiever te maken - het is gewoon een kwestie van gezond verstand.



INNOVATIE EN GEZONDHEID IN DE BOUW: MATCH MADE IN HEAVEN?

We nemen je even mee naar de periode na WO II: de verwoesting was enorm, heel wat gebouwen, basisinfrastructuur enz. moesten opnieuw worden gebouwd. Baksteen en beton waren toen de meest gebruikte materialen. Sindsdien is de sector blijven evolueren en innoveren. Zo sterk zelfs dat we vandaag kunnen spreken van een énorme groeispruit.

De sector is vandaag de dag in snel tempo aan het digitaliseren: naast allerlei administratieve toepassingen voor facturatie of personeels- en voorraadbeheer, zijn er nieuwe programma's en applicaties zoals:

BIM (Building Information Modeling)

Een 3D-model dat alle info bevat die de diverse partijen van een bouwteam verbindt.

Drones

Of ze nu zijn uitgerust met fototoestellen, thermische camera's of gps, ze kunnen bij zeer veel taken op de werf kunnen ingezet worden. Bv.: de inspectie van moeilijk bereikbare zones.

3D printen

Dankzij een 3D-betonprinter is het binnenkort mogelijk om een volledig huis in minder dan 24 uur neer te zetten.

Deze digitalisering is aan drie zaken te wijten: kostenbesparing, duurzaamheid en flexibiliteit.

... >

>...

Wat heeft dit te maken met jou als werknemer?

Terwijl innovatie verkocht wordt als veiliger en gezonder voor werknemers, is er ook een keerzijde. **Digitalisering en robotica hebben namelijk een effect op jou en je collega's.**

Ten eerste werken de gebruikte machines veel sneller, leggen ze werkritmes op en nemen ze geen pauzes, waardoor minder werknemers nodig zijn.

Vervolgens brengen nieuwe machines, zoals 3D-printers, ook nieuwe gevaren met zich mee op de werf en in de ateliers. Bijvoorbeeld: blootstelling aan chemische stoffen en het risico op brandwonden.

Tot slot moeten werknemers hoog opgeleid zijn om met deze nieuwe technologieën te kunnen werken. Vorming voor zowel oude als nieuwe werknemers in de sector is daarom een must. Het is de plicht van de werkgever om zijn werknemers in deze bij te scholen.

Als ABVV Bouw zijn we natuurlijk voorstander van innovatie. We moeten als sector mee evolveren en onze werknemers klaarstomen voor de toekomst. Echter is het niet de bedoeling dat onze huidige werknemers aan de deur worden gezet. Zij dienen de nodige opleidingen te krijgen opdat ook zij bouwprofessionals worden en verder kunnen werken in de sector.

De bouwsector niet aantrekkelijk genoeg?

Ga naar www.debouwkijktverder.be om de bouwsector te herontdekken.



LONEN

Van 1 oktober tot en met 31 december 2023

	Loon
cat. I (ongeschoolde)	€ 17,157
cat. I A (1 ^{ste} ongeschoolde)	€ 18,011
cat. II (geoefende)	€ 18,292
cat. II A (1 ^{ste} geoefende)	€ 19,204
cat. III (geschoolde 1 ^{ste} graad)	€ 19,452
cat IV (geschoolde 2 ^{de} graad)	€ 20,648

Andere vergoedingen:

Overnachtingsvergoeding (€ 15,50) en maaltijdvergoeding (€ 32,45) = € 47,95 per dag.

Supplement voor het werken in petrochemische bedrijven: + € 0,737 per uur.

Chauffeur mixer-vrachtwagen: € 19,452 (nieuwkomers) en € 20,648 (1 jaar ervaring) per uur.

	Basis	Toeslag	Loon
Ploegbaas A	€ 19,452	€ 1,945	€ 21,397
Ploegbaas B	€ 20,648	€ 2,065	€ 22,713
Meestergast	€ 20,648	€ 4,130	€ 24,778



BABY OP KOMST? NIEUWE PARTNER?

Als werknemer in de bouw krijg je een hospitalisatieverzekering aangeboden door de sector. Daarnaast kan je elke gezinslid aansluiten.

Opgelet: je moet dit nieuwe lid binnen de drie maanden inschrijven bij je hospitalisatieverzekering. Een laattijdige inschrijving heeft grote gevolgen (wachtijd, verhoging van de premie met 10 %, medische formaliteiten).

De hospitalisatieverzekering van de sector biedt een zeer goede dekking.

Meer info: www.constructiv.be

RUST- EN FEESTDAGEN

Resterende rustdagen 2023

- * Maandag 30 oktober
- * Dinsdag 31 oktober
- * Dinsdag 26 december
- * Woensdag 27 december
- * Donderdag 28 december
- * Vrijdag 29 december

Resterende feestdagen 2023

- * Woensdag 1 november (Allerheiligen)
- * Zaterdag 11 november (Wapenstilstand - moet vervangen worden voor maandag 13 november)
- * Maandag 25 december (Kerstmis)

Getrouwheidszegel

Iedere werknemer heeft recht op getrouwheidszegels. Het bedrag is 9 % van je brutoloon (verdiend tussen 1 juli van het voorgaande jaar en 30 juni van het lopende jaar). Constructief stuurt de kaarten in **oktober** op. Deze kaarten moeten worden teruggestuurd naar je vakbond.

Rustdagen

De bouwsector heeft 12 collectieve rustdagen per jaar. De compensatie is gelijk aan de som van (1) werkloosheidsuitkering, (2) aanvullende bouwwerkloosheidsuitkering en (3) vakantiegeld.

Rustdagen 2024

- * Dinsdag 2 januari tot vrijdag 5 januari
- * Dinsdag 2 april
- * Vrijdag 10 mei
- * Maandag 23 december
- * Dinsdag 24 december
- * Donderdag 26 december
- * Vrijdag 27 december
- * Maandag 30 december
- * Dinsdag 31 december

Feestdagen 2024

- * Maandag 1 januari (Nieuwjaar)
- * Maandag 1 april
- * Woensdag 1 mei (Dag van de Arbeid)
- * Donderdag 9 mei
- * Maandag 20 mei
- * Zondag 21 juli (Nationaal feest - moet uiterlijk op vrijdag 16 augustus worden vervangen)
- * Donderdag 15 augustus
- * Vrijdag 1 november
- * Maandag 11 november (Wapenstilstand)
- Woensdag 25 december (Kerstmis)

Je ontvangt je rustdagen in **december** via je werkgever. De betaling gebeurt door ABVV Bouw.