

ABVV Bouw

Krant van ABVV Bouw ♦ Editie 2022 ♦ Afgiftenkantoor: Charleroi X B309659



**Belangrijke doelstellingen
en uitdagingen**

**Tot het einde van je
carrière in de bouw**

**Arbeiders en
bedienden**



HALLO!

Je Bouwkrant krijgt een nieuw jasje en wordt 'ABVV Bouw'. Hij verschijnt vanaf nu jaarlijks.

Wil je geen info over je sector missen? Check onze website www.abvvbouw.be, onze Facebookpagina ABVV Bouw of scan de QR-code en schrijf je in voor onze nieuwsbrief.

Vragen? Problemen? Aarzel niet om contact op te nemen met je afdeling van de Algemene Centrale - ABVV. Veel leesplezier!

Belangrijke doelstellingen en uitdagingen

In april 2022 lanceerde Constructiv* een grote communicatie-campagne onder de titel: De bouw kijkt verder. Concreet kondigden de werkgevers van de bouwsector aan dat zij bereid waren de komende vijf jaar 20.000 werknemers per jaar in dienst te nemen om een antwoord te bieden aan het tekort aan werknemers in de sector.

Het herstelplan, de klimaatproblemen en de heropbouw na de overstromingen in Wallonië... er is zeker werk aan de winkel! Hoe kunnen de werkgevers zoveel bouwvakkers aanwerven? En onder welke omstandigheden?

Zes maanden na de lancering van deze campagne voerde ABVV Bouw een eerste grote enquête uit bij de bouwvakkers. Ongeveer 2.000 werknemers namen deel.

* Het fonds voor bestaanszekerheid dat de Belgische sociale partners verenigt

... maar veel problemen die nog opgelost moeten worden



Slechts

40% zegt

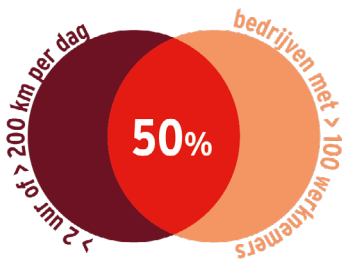
dat werkgevers voldoende mogelijkheden bieden om werk- en privéleven te combineren.



Meer dan

55%

zegt regelmatig overuren te maken op de werven.



Wie gemiddeld meer dan twee uur of meer dan 200 kilometer per dag pendelt, behoort voor de helft tot bedrijven met meer dan 100 werknemers.



In bedrijven met meer dan 100 werknemers maakt één op de twee (onder druk) verplichte overuren, tegenover één op de drie in de volledige sector.

De werk-privébalans (regelmatige en verplichte overuren, ...) en de reistijd vormen twee grote problemen die de sector minder aantrekkelijk maken en die onvermijdelijk zullen wegen op de ambitie om meer werknemers aan te nemen.

De conclusie is duidelijk: hoewel de werkgever verplicht is je overuren te compenseren of uit te betalen en hoewel de reistijd wordt gecompenseerd door een mobiliteitsvergoeding, geeft dit jou en je collega's geen welverdiende ademruimte.

ABVV Bouw vindt dat je moet kunnen genieten van meer tijd met je familie en vrienden, kortom van je vrije tijd.

De resultaten van deze enquête bevestigen de dringende noodzaak om je arbeidstijd en arbeidsomstandigheden op de werven te verbeteren. Als werkgevers meer werknemers willen aantrekken, moeten ze de problemen oplossen waarmee jij en je collega's geconfronteerd worden.

ABVV Bouw wil **samen bouwen** aan een sterke machtsverhouding om je stem te laten horen!

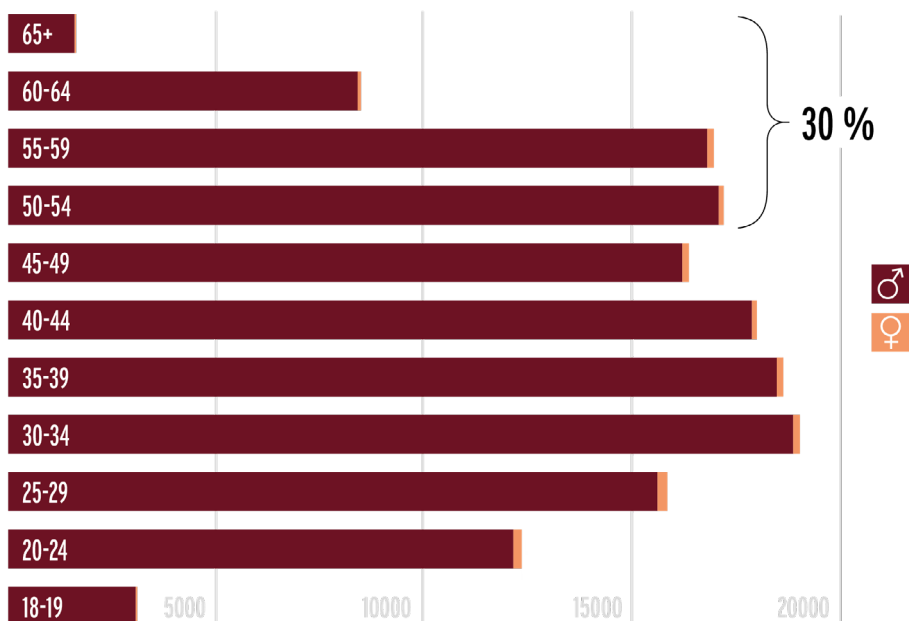
Tot het einde van je carrière in de bouw werken?

De bouwsector staat erom bekend zwaar werk te zijn. Oudere werknemers hebben het daarom onder andere extra moeilijk om te blijven werken zonder daar fysiek onder te lijden.

Leeftijdspiramide in de bouw

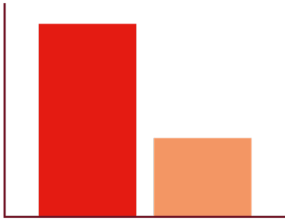
Uit onderstaande grafiek, gebaseerd op cijfers van Constructiv, leiden we af dat zo'n 147.600 mensen in de Belgische bouwsector werken. 30 % daarvan is 50 jaar of ouder.

Totaal aantal werknemers in de bouw per vijf jaar (K1 - 2022)



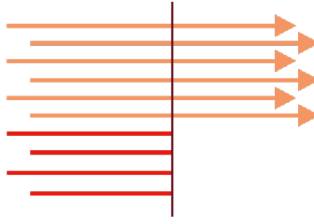


Resultaten van onze enquête



71%

van de werknemers geeft aan dat hun werkgever geen mogelijkheden biedt om de eindeloopbaan te verzachten.



40%

zegt dat het onmogelijk is om de carrière voort te zetten in de bouwsector als de omstandigheden niet veranderen.



Eén op de twee werknemers onder de 35 ziet het niet zitten om op lange termijn in de sector te blijven.

Uit de antwoorden op onze enquête blijkt dat de **eindeloopbaanregelingen het derde probleem** (naast de werk-privébalans en de reistijd) vormen en dringend moeten worden verbeterd.

De werkgevers streven er weliswaar naar het aantal vrijwillige vertrekkers (wie de pensioenleeftijd of het vervroegd pensioen nog niet heeft bereikt) met 20 % te verminderen, maar ze moeten daarvoor dringend reageren en passende oplossingen invoeren. Zo moeten ze:

- ◆ de werktijd beter organiseren;
- ◆ meer aandacht besteden aan uurroosters;
- ◆ minder flexibiliteit vragen;
- ◆ de mogelijkheid om overuren te maken beperken;
- ◆ voor arbeidsduurvermindering zorgen (meer anciënniteitsdagen of rustdagen of meer mogelijkheden voor tijdskrediet) wat eindeloopbaan betreft.

Dankzij jouw reactie en die van je collega's (2.000 respondenten!) hebben we antwoorden en oplossingen voor de drie grootste problemen in de bouw: werk-privébalans, reistijd en eindeloopbaan. Als werkgevers hieruit een les trekken en bovenstaande punten aanpakken, zal jouw werkdag en die van je collega's er niet alleen beter uitzien, maar zal je meer evenwicht hebben tussen je werk en je privé en heb je mogelijkheden om je eindeloopbaan te verzachten. Zo kan de bouwsector de huidige werknemers behouden én nieuwe geïnteresseerden aantrekken!





Verskillende eindeloopbaanregelingen

Tijdskrediet

Tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2023 kan jij je aanmelden voor het eindeloopbaanstelsel met uitkering vanaf 55 jaar. Zo kan je deeltijds werken.

De voorwaarden:

- ◆ 35 jaar in loondienst hebben gewerkt
- ◆ of een attest van de bedrijfsarts hebben, dat bevestigt dat je ongeschikt bent om je beroepsactiviteit voort te zetten in je oorspronkelijke uurregeling.

Anciënniteitspremie

Na 25 jaar ononderbroken in dienst bij hetzelfde bedrijf heb je recht op een eenmalige premie van € 500.

Na 35 jaar ononderbroken in dienst bij hetzelfde bedrijf heb je recht op een eenmalige premie van € 700.

BELANGRIJK: het jaar voordat je deze anciënniteit bereikt, moet je minstens één dag gewerkt hebben.

Anciënniteitsverlof

Elke werknemer heeft jaarlijks, op kosten van de werkgever, recht op:

- ◆ Een dag verlof na 15 jaar in dienst in dezelfde onderneming.
- ◆ Twee dagen verlof na 25 jaar in dienst in dezelfde onderneming.

SWT

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT = het vroegere brugpensioen) biedt oudere werknemers de mogelijkheid op pensioen te gaan met een werkloosheidsuitkering én een SWT-uitkering tot de wettelijke pensioenleeftijd.

In de bouwsector wordt de SWT-uitkering uitbetaald door Constructiv. Vraag je SWT altijd via je vakbond aan!



Wanneer kan je op SWT?

| | Van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023 | Rechthebbende legitimatiekaarten bouw |
|---|--|---|
| Arbeids- ongeschiktheid | 60 jaar + 33 jaar loopbaan | Minimaal 15 legitimatiekaarten + ten minste 7 rechthebbende kaar- ten de laatste 15 jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereen- komst. |
| Lange loopbaan | 60 jaar + 40 jaar loopbaan | Minimaal 10 rechthebbende kaarten + 5 rechtenkaarten in de laatste 10 jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst of 7 kaarten in de laatste 15 jaar. |
| Ernstig lichamelijk probleem (+ Fedris-attest) | 58 jaar + 35 jaar loopbaan | Minimaal 15 rechthebbende kaarten + ten minste 7 rechthebbende kaar- ten de laatste 15 jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereen- komst. |
| SWT vanaf 62 | Man 62 jaar + 40 jaar loopbaan Vrouw 62 jaar + 37 jaar loopbaan in 2021 38 jaar loopbaan in 2022 39 jaar loopbaan in 2023 | Minimum 10 rechthebbende kaarten + 5 rechthebbende kaarten de laatste 10 jaar vóór de pensionering of 7 kaarten in de laatste 15 jaar. |



Verschillen tussen arbeiders en bedienden verdwijnen

Onlangs werkte het paritair comité van de bouw aan een harmonisering van de statuten van alle werknemers in de sector. Zo zouden de verschillen tussen bedienden (PC200) en arbeiders (PC124) geleidelijk aan verdwijnen in de toekomst. Ben je bediende? Lees hieronder alvast over de statuten die voor jou van belang kunnen zijn.

Rustdagen? Arbeiders en bedienden hebben dezelfde rechten

Arbeiders met een 40-urige werkweek hebben recht op 12 rustdagen (betaald onder de vorm van een premie) om hun werktijd te verminderen naar gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis.

Heb je als bediende ook recht op 12 vrije dagen? **Ja!** Het verschil is dat de werkgever deze rustdagen betaalt.

De principes zijn zowel voor arbeiders als bedienden precies dezelfde: je moet een contract hebben en tijdens deze rustdagen (vastgelegd door PC124) je loon ontvangen hebben alsof je binnen je normale rooster zou werken (dit geldt ook voor deeltijdsen). Bovendien is het verboden op deze compenserende rustdagen te werken.

Verder heeft PC200 dezelfde voorwaarden als PC124 qua werkorganisatie:

- ◆ Onder contract staan op het moment van de rustdagen.
- ◆ Bij ontslag: verlies van recht.
- ◆ Bij ontslag: recht op uitbetaling van volledige rustdagen, indien het contract eindigt binnen 60 dagen voor de hoofdperiode (einde van het jaar).
- ◆ Bij een contract voor bepaalde tijd die binnen 60 dagen voor de belangrijkste rustperiode eindigt, ontvang je een pro rata bedrag.
- ◆ Bediende? Je ontvangt je normale loon voor de rustdagen waarop je recht hebt.



Aanvullende pensioenen

Momenteel verschilt het stelsel van aanvullend pensioen in de bouwsector voor arbeiders en bedienden. Het doel is om dit aan te pakken, zodat het systeem voor elke werknemer gelijk en voordelig is.

Tijdens de laatste sectorale onderhandelingen is een aanvullende pensioenregeling voor bedienden in het leven geroepen aan een tarief van 1,1 %. Het is de bedoeling dit geleidelijk aan te verhogen tot een gelijkwaardig systeem is bereikt. Voor arbeiders worden de twee laagste categorieën verhoogd tot 1,1 % (zie onderstaande tabel).

| Aantal gewerkte jaren | Pensioenbijdrage arbeiders | |
|-----------------------|----------------------------|------------|
| | ... - 2022 | 2023 - ... |
| 0 tot 4 | 0,25 % | 1,10 % |
| 5 tot 9 | 0,45 % | 1,10 % |
| 10 tot 14 | 1,10 % | 1,10 % |
| 15 tot 19 | 1,35 % | 1,35 % |
| 20 tot 24 | 1,65 % | 1,65 % |
| 25 tot 29 | 2,20 % | 2,20 % |
| 30 en meer | 2,65 % | 2,65 % |

OPGELET: Voor bedienden is een opting-out voorzien. Zo zullen de bedienden die op bedrijfsniveau reeds een pensioenplan hebben dat minstens gelijkwaardig is, blijven genieten van deze betere regeling.



Digitalisering van de syndicale premie 2022

Dit jaar werd de syndicale premie automatisch op 20 juni 2022 op je rekening gestort. In de toekomst ontvang je geen papieren document meer op je adres, maar gebeurt alles digitaal.

Heb jij je syndicale premie niet ontvangen of heb je meer informatie nodig?

Ga naar www.accg.be/nl/premie of scan de QR-code:



Je hospitalisatieverzekering op je smartphone

Elke bouwvakker heeft een gratis hospitalisatieverzekering (minstens zes maanden in de bouw werken).

Dankzij je verzekering gezondheidszorgen die we voor jou bij AG hebben afgesloten, kan je nu de AG Health app gebruiken. Met deze handige app maak je het jezelf makkelijk en haal je alles uit je verzekering.

Surf naar www.mygb.be

◆ Resterende rustdagen in 2022

De betaling van deze dagen gebeurt via je regionale afdeling van de Algemene Centrale - ABVV. Aan het eind van het jaar ontvang je een document die je bij hen kan indienen.

| | | | |
|---------------|----------------|-----------------|---------------|
| dinsdag 27/12 | woensdag 28/12 | donderdag 29/12 | vrijdag 30/12 |
|---------------|----------------|-----------------|---------------|

◆ Resterende feestdagen 2022

| | | |
|---------------|---------------|--|
| dinsdag 01/11 | vrijdag 11/11 | 25/12 wordt vervangen door maandag 26/12 |
|---------------|---------------|--|

◆ Rustdagen 2023

| | | | |
|---------------|----------------|-----------------|---------------|
| dinsdag 03/01 | woensdag 04/01 | donderdag 05/01 | vrijdag 06/01 |
|---------------|----------------|-----------------|---------------|

| | | | |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| vrijdag 19/05 | maandag 14/08 | maandag 30/10 | dinsdag 31/10 |
|---------------|---------------|---------------|---------------|

| | | | |
|---------------|----------------|-----------------|---------------|
| dinsdag 26/12 | woensdag 27/12 | donderdag 28/12 | vrijdag 29/12 |
|---------------|----------------|-----------------|---------------|

◆ Feestdagen 2023

| Nieuwjaar | Paasmaandag |
|---|---------------|
| zondag 01/01 (PC124 heeft de vervangende dag vastgelegd: verplicht te nemen op 2 januari) | maandag 10/04 |

| Feest van de Arbeid | O.H. Hemelvaart | Pinkstermaandag |
|---------------------|-----------------|-----------------|
| maandag 01/05 | donderdag 18/05 | maandag 29/05 |

| Nationale feestdag | O.L.V. Hemelvaart | Allerheiligen |
|--------------------|-------------------|----------------|
| vrijdag 21/07 | dinsdag 15/08 | woensdag 01/11 |

| Wapenstilstand | Kerstmis |
|--|---------------|
| zaterdag 11/11 (PC124 heeft de vervangende dag vastgelegd: verplicht te nemen op 3 november) | maandag 25/12 |

◆ Getrouwheidszegels

Iedere werknemer heeft recht op getrouwheidszegels. Het bedrag is 9 % van je brutoloon (verdient 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.

Lonen

Lonen van 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2022

| | Uurloon | |
|--|----------|-----------|
| cat. I (ongeschoolde) | € 16,302 | + € 0,291 |
| cat. I A (1ste ongeschoolde) | € 17,113 | + € 0,305 |
| cat. II (geofefende) | € 17,380 | + € 0,310 |
| cat. II A (1ste geofefende) | € 18,246 | + € 0,325 |
| cat. III (geschoolde 1^o graad) | € 18,482 | + € 0,330 |
| cat. IV (geschoolde 2^o graad) | € 19,618 | + € 0,350 |

| | Basis | Toeslag | Uurloon | |
|--------------------|----------|---------|----------|-----------|
| Ploegbaas A | € 18,482 | € 1,848 | € 20,330 | + € 0,363 |
| Ploegbaas B | € 19,618 | € 1,962 | € 21,580 | + € 0,385 |
| Meestergast | € 19,618 | € 3,924 | € 23,541 | + € 0,420 |

Kost (€ 30,85) en huisvesting (€ 14,74): € 45,59 per dag.

Supplementen voor het werken in petrochemische bedrijven:
+ € 0,7 per uur.

Chauffeur mixer-vrachtwagen: € 18,482 (nieuwkomers)
en € 19,618 (één jaar ervaring) per uur.

Meer info:

