

59ste statutair congres

►► een vakbond voor de toekomst
voor de metaal van de toekomst ►►



click to enter

►► ANTWERPEN 14 & 15 APRIL 2005

moreel verslag



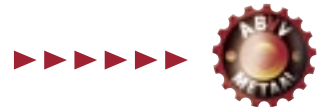
Dit moreel verslag maakt een balans op van het werk dat de centrale geleverd heeft de afgelopen vier jaar. En hoe goed of hoe slecht dat werk ook geweest is. Wat jullie in handen houden, is vanaf nu een deel van het verleden. En het verleden is voorbij. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat het verleden onbelangrijk is. Integendeel. Het verleden, het gedane werk is het fundament waarop we morgen moeten verder werken. Zonder goede fundering bouw je immers geen stevig huis. De metaal mag trots zijn op zijn verleden. Zowel het verleden dat meer achter zich ligt, als ook ons recente verleden. Wij zijn een centrale die altijd gestaan heeft voor een radicaal syndicalisme, in die zin dat we steeds radicaal de kant van de arbeiders, van de solidariteit hebben gekozen.

Het is het congres dat oordeelt over het werk dat we geleverd hebben in de afgelopen statutaire periode. Maar om de vier jaar is er één objectief gegeven, namelijk de sociale verkiezingen van 2004. Dan wordt onze werking in de bedrijven door de arbeiders geëvalueerd. Dan worden de krachtsverhoudingen voor vier jaar vastgelegd. De sociale verkiezingen van 2004 waren over de ganse lijn een succes. Natuurlijk zijn er verschillen per sector, per bedrijf, per regio,... Specifieke voorvallen zorgen voor uitzonderlijke resultaten. Maar als we de globale cijfers nemen voor alle sectoren die onder onze bevoegdheid vallen dan winnen we de verkiezingen zowel voor de ondernemingsraad, als voor het comité, zowel bij de arbeiderslijsten, als bij de jongerenlijsten.

Dat wil niet zeggen dat alles goed is in de beste der werelden. Want wie op zijn lauweren gaat rusten, zit stil. In 1998 hielden we een Buitengewoon Congres over ' Een vakbond voor de toekomst'. Daar hebben we een aantal belangrijke principes vastgelegd of herbevestigd:

- > we zijn voor een sterke interprofessionele vakbond;
- > we opteren voor een vakbond met drie centrales,
- > we zijn voorstander van een netwerksyndicalisme;
- > er moet dringend één werknemersstatuut komen;
- > er moet meer geïnvesteerd worden in een KMO-werking;
- > er moet meer aandacht zijn voor communicatie.

De discussie van het 59^{ste} Statutair Congres moet deze algemene principes vertalen naar onze dagelijkse praktijk. Dat is de uitdaging van dit Congres. Wat moeten we veranderen aan onze dagelijkse werking in de bedrijven, in de federaties, in de centrale om de uitdagingen van de toekomst aan te kunnen? Het is geen ideologische herbronning, omdat ik overtuigd ben dat dit niet aan de orde is. De oefening die we vandaag maken, is een



ideologische actualisering van onze syndicale praktijk. Het is de vraag hoe we de arbeiderscontrole vandaag de dag op een efficiënte manier kunnen uitoefenen. Welke middelen hebben we daarvoor en welke middelen hebben we daarvoor nodig? De vragen die we ons vandaag stellen en de antwoorden die we daarop geven, moeten ons in staat stellen om ook overmorgen de belangen van de arbeiders te kunnen verdedigen. Ze moeten er voor zorgen dat we niet alleen over vier jaar maar ook over acht jaar en meer de sociale verkiezingen zullen winnen.

De voorbereiding voor ons Congres en het Congres zelf vallen midden een belangrijke sociale en syndicale periode. Er waren de interprofessionele en de sectorale onderhandelingen. Er is de discussie omtrent de eindeloopbaan, de toekomstige financiering van de sociale zekerheid, de gezondheidszorg,... Het is de vraag hoe en op welke manier we de welvaartsstaat voor iedereen in stand kunnen houden. Onze keuze hierbij is, zoals gezegd, steeds geweest: radicaal vóór de arbeiders, radicaal vóór solidariteit. Dat is altijd onze rode leidraad geweest en zal dat altijd blijven. En dat is geen slogantaal. Integendeel. Het dwingt ons net om zeer consequent na te denken en om zeer verantwoord te handelen. Omdat je nu eenmaal geen sociaal paradijs kunt bouwen op een economisch kerkhof. Dus neen, het zijn geen makkelijke tijden (met bijna 500.000 werklozen, met een immer voortrazende economische globalisering noch economisch noch sociaal). Maar het zijn onze tijden. En het is onze verantwoordelijkheid om die vakbond voor de toekomst voor de metaal van de toekomst uit te bouwen. Het 59^{ste} Statutair Congres van de CMB heeft deze taak op zich genomen en zal die ook uitstekend uitvoeren. Omdat het mijn overtuiging is dat als we dat doen, we nog altijd een wereld te winnen hebben.

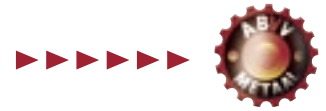
Herwig Jorissen
Voorzitter





INHOUDSOPGAVE

De centrale in beeld	9
De centrale in de sectoren	13
Inleiding	14
Metaal- , machine- en elektrische bouw	18
Agoria-sectoren	18
Monteerders	22
Non-ferrometalen	26
Zanverwante sectoren	30
garages	30
Elektriciens	34
Koetswerk	38
Edele metalen	41
Metaalhandel	44
Metaal-recuperatie	48
IJzer- en Staalindustrie	52
Uitzendarbeid	56
Luchtvaart	60
Paritair Comité voor de Handelsluchtvaart Sabena	64
Sector Luchtvaart andere dan Sabena	69
Interzetels en Commissies	71
Alcatel	72
Alstom	73
Arcelor	74
Bekaert	78
Suez - Tractebel - Fabricom/GTI	79
Nexans	81
Philips	83
Siemens	85
Travhydro	86
Umicore	87
Automobiel	90
Liften	96
Technische Commissies	99
Jongeren	100
Vrouwen	102
Gepensioneerden en Bruggepensioneerden	106



BEROEPSOPLEIDING	109
Inleiding.....	110
INOM/IFPM.....	110
Educam.....	114
Vormelek.....	118
Sociale verkiezingen 2004:	123
Sociale Verkiezingen	124
Milieuwerking	129
Milieuwerking	130
De diensten van de centrale	133
Syndicale vorming	134
De dienst informatica	140
Economische en Financiële Informatie.	142
Informatie en Communicatie	144
Functieclassificatie	148
Internationale activiteiten	151
Internationale Solidariteit	152
De Europese vakbond	156
de Europese Metaalbewerkerbond.....	156
Industriebeleid.....	160
Sectoraal Comité der staalnijverheid van de EMB.....	161
De Wereldwijde Vakbond	164
Annexen	167
Resolutie van het 58 ^{ste} Statutair Congres	168
Belangrijkste Principes van de Politieke Resolutie 184	

Zij die heengingen

Andre Coucke

Omer De Pauw

Karel Van Eysendyck

Jean Claude Smetz

Victor Vanderheyden

Paul Vanuffelen



A large group of people, many wearing red hats and scarves, marching down a city street. They are holding red flags and banners, suggesting a political demonstration or rally. The background shows modern buildings and a clear sky.



BESTUURSORGANEN VAN DE CMB

Het 58ste Statutair Congres van 2001 verkoos als:

Nationaal Secretariaat

Herwig JORISSEN, Voorzitter, Michel MATON, Secretaris-Generaal, Georges DE BATSELIER en Nico CUÉ als Nationaal Secretaris.

Uitvoerend Comité

BARTHOLOMI Marcel - BINJE Paul - BOTTIN Mirello - CASTERMANS Tony - CUE Nico - DE BATSELIER Georges - DEBROUWERE John - GACOMS Karel - GOMEZ Francis - JONCKHEERE Karel - JORISSEN Herwig - LEGASSE Gilbert - MATON Michel - MOERMAN Albert - NOLLEVAUX Christian - POTIER Jean - RITS Jos - SENECHAL Robert

Tijdens de Statutaire Periode werden de kameraden Bartholomi, Potier en Sénéchal vervangen door de kameraden MUSETTE Jean-Marie, SMETZ Jean-Claude, VANDERGOTEN Daniel en DI SANTO Antonio.

VERTEGENWOORDIGINGEN BINNENLAND

Federaal Bureau ABVV

Herwig JORISSEN, Michel MATON, Mirello BOTTIN

Commissie Financiën

Herwig JORISSEN, Michel MATON.

Daarnaast is de CMB vanzelfsprekend ook vertegenwoordigd in het Federaal Comité en het Federaal Congres en in de diverse Commissies en Werkgroepen van het ABVV (Sociale Verkiezingen, Syndicale Vrijheden, Grensarbeiders, Vrouwenbureau,...).

Bureau Vlaamse Intergewestelijke ABVV

Georges DE BATSELIER, Karel JONCKHEERE, John DEBROUWERE (plaatsvervanger).

Bureau Waalse Intergewestelijke ABVV

Nico CUÉ, Mirello BOTIN en Michel MATON als genodigde.

Bureau Brusselse Intergewestelijke ABVV

Albert LAGA, Paul BINJE, Manu CASTRO.

Zoals in het Federale ABVV is CMB ook vertegenwoordigd in het Congres / Comité van de verschillende Intergewestelijken alsook in hun Commissies, Werkgroepen,....

Nationale arbeidsraad

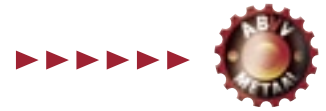
Michel MATON

Centrale raad voor het Bedrijfsleven

Herwig JORISSEN

Hoge raad voor Veiligheid en Gezondheid

Nico CUE



Rijkskas voor Jaarlijkse Vakantie

Michel MATON

Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen

Georges DE BATSELIER (plaatsvervanger)

Comité social et économique de la région wallonne

Commissie Luchtvaart: Michel GOLDMAN, Francis GOMEZ, Antonio DI SANTO
Politiek en Sociale Commissie: Nico CUE
Commissie Nieuwe Technologiën en Communicatie: Michel MATON

Comité social et économique de la région Bruxelloise

Paul BINJE

VERTEGENWOORDIGINGEN BUITENLAND

Europese Metaalbond

Herwig JORISSEN Uitvoerend Comité EMB

Karel Jonckheere is lid van de Financiële Commissie EMB

In de diverse werkgroepen en comités is de CMB vanzelfsprekend ook vertegenwoordigd.

Internationale Metaalbond

Herwig JORISSEN, waarnemer Centraal Comité IMB.

In de diverse werkgroepen en comités is de CMB vanzelfsprekend ook vertegenwoordigd.

Ledenbeweging

	2001	2002	2003	2004
	183.551	186.226	185.447	187.331
actieven	59,35%	58,06%	57,70%	---

Het aandeel vrouwen in het ledenbestand bedraagt 17%.

Stakersdagen

Het aantal stakersdagen goedgekeurd door het Uitvoerend Comité:





De centrale in de sectoren

Inleiding	14
Metaal- , machine- en elektrische bouw	18
Agoria-sectoren	18
Monteerders	22
Non-ferrometalen	26
Aanverwante sectoren	30
garages	30
Elektriciens	34
Koetswerk	38
Edele metalen	41
Metaalhandel	44
Metaal-recuperatie	48
IJzer- en Staalindustrie	52
Uitzendarbeid	56
Luchtvaart	60
Paritair Comité voor de handelsluchtvaart Sabena	64
Sector luchtvaart andere dan Sabena	69



Inleiding

▶ De voorbije congresperiode overbrugt twee onderhandelingsrondes m.n. 2001-2002 en 2003-2004, beide evenwel in een verschillende economische context. De onderhandelingen over het IPA 2001-2002 verliepen in bijzonder gunstige economische omstandigheden, wat zeker niet kan gezegd worden van de onderhandelingen over het IPA 2003-2004. In het IPA 2001-2002 werden een aantal belangrijke krijtlijnen getrokken voor de korte en voor de lange termijn, o.m. inzake het (nieuwe) tijds krediet en in de discussie rond de toenadering van de statuten arbeiders-bedienden.

Beide onderhandelingen werden beheerst door discussies over de **loonnorm** in relatie tot de maximale **koopkrachtverhoging**. Voor de werkgevers was de loonnorm een heilige koe, voor ons slechts indicatie van onze concurrentiepositie en zeker geen onderhandelingsnorm. In het IPA 2001-2002 slaagden wij erin om de loonnorm, 6,4%, als indicatieve norm voor de onderhandelingen vast te leggen. Bovendien kwam er nog een bijkomende (niet-recurrente) marge van 0,4% in functie van de economische toestand van de sectoren. Tijdens de interprofessionele onderhandelingen 2003-2004 ging de loonnormdiscussie veel minder over het principe, dan wel over het correcte cijfer. Opvallend daarbij was

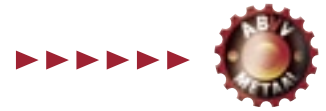
de vrijpostige rol van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, die eigenhandig een negatieve correctie doorvoerde. Uiteindelijk werd 5,4% als indicatieve loonnorm overeengekomen. De eindeloze discussie rond de loonnorm heeft ertoe geleid dat het IPA 2003-2004 bijzonder mager is uitgevallen. Men sprak terecht van een mini-akkoord.

Onze index zorgde vooral voor schermutselingen in de aanloop van de beide interprofessionele onderhandelingen. Zelfs bij een afgevlakte gezondheidsindex, in tijden van lage en constante inflatie, maakten de werkgevers zich druk over ons index-mechanisme.

Gezien de moeilijke economische situatie riepen de interprofessionele partners op om de loonsverhogingen 2003-2004 maximaal te concentreren in de tweede helft van de cao-periode.

Begin 2002 was ook het moment van de overschakeling naar de EURO. Op basis van een aantal in de NAR overeengekomen regels werden de loonsverhogingen, de aanvullende vergoedingen, enz. omgezet naar EURO.

Een belangrijk thema in het interprofessioneel overleg van de voorbije 4 jaar, althans voor onze centrale, was de **toenadering van het statuut van de arbeiders tot dat van de bedienden**. Het IPA 2001-2002 stelde een timing voorop. Na een studie inzake de verschillen tussen beide statuten in de schoot van de NAR (klaar eind 2001), zou een duurzame oplossing geprogrammeerd worden over een periode van 6 jaar. Weliswaar zou deze programmering pas van start gaan, op het



moment dat men een akkoord zou hebben over oplossingen, m.a.w. een procedure die zichzelf hypothekeert. De CMB vond dit onvoldoende als vooruitgang, en dat was dan ook de reden waarom wij het IPA verwierpen.

Tussen twee interprofessionele akkoorden door, kreeg de toenadering van de statuten een nieuwe dynamiek in het Herenakkoord (28/3/02). Daarin kwamen de sociale partners overeen dat het werknemersstatuut via het sociaal overleg diende gerealiseerd te worden; dat bovendien na 6 jaar (zie IPA 2001-2002) de definitie van de harmonisering diende vastgelegd te worden. Tenslotte bevatte dit ook de aanbeveling om in het kader van de akkoorden 2003-2004, te onderhandelen over de betaling van 2 carenzdagen en de betaling van een 3^{de} carenzdag na 15 jaar anciënniteit in het bedrijf.

In het IPA 2003-2004 werd « omwille van de economische toestand » geen enkele vooruitgang geboekt in de toenadering van de statuten. Het debat werd verschoven naar de volgende interprofessionele onderhandelingen (2005-2006).

Inspelend op de beleidslijnen van Mevr. Onckelinx (Minister van Werkgelegenheid), werd in het IPA 2001-2002 veel aandacht besteed aan een betere **combinatie van arbeid en gezin**. Zo werd de basis gelegd voor het tijdskrediet en de loopbaanvermindering, een nieuwe vorm van loopbaanonderbreking. In de NAR werd het reglementair kader uitgewerkt in de vorm van CAO 77. De regeling raakte reglementair moeilijk uit de startblokken, mede door de stugge houding van de werkgevers, waardoor de cao tot tweemaal toe herwerkt diende te worden (CAO 77bis en 77ter). In bijna alle sectoren werden het tijdskrediet en de loopbaanvermindering opgenomen in het onderhandelingspakket.

De beslissing van de regering om het vaderschapsverlof te verlengen tot 10 dagen werd geïntegreerd en voorzien van een vergoeding.

Ook tijdens de interprofessionele onderhandelingen 1999-2000 werden we geplaagd door een stringente loonnorm, die zijn oorsprong vond in de vergelijking met de loonsverhogingen in de



ons omringende landen. In dezelfde stijl, stelden wij evenwel langs vakbondszijde vast, dat de **opleidingsinspanningen** van Belgische werkgevers in vergelijking met hun collega's in de ons omliggende landen, ondermaats waren. In het IPA 1999-2000 engageerden de partners zich om stapsgewijs, over een periode van 6 jaar, de opleidingsinspanning van 1,2% naar 1,9% (eind 2004) van de loonkost te brengen.

Het IPA 2001-2002 bevestigde dit engagement en nodigde de sectoren uit om akkoorden te sluiten met aandacht voor de oudere werknemers, KMO's en tevens te experimenteren met opleidingsondersteunende initiatieven (vormingskrediet...). Het IPA 2003-2004 bevestigde dit engagement opnieuw.

Op 1 januari 2003 werd de wettelijke **arbeidsduur** op 38 uren per week gebracht. In het IPA 2001-2002 reageren de sociale partners gemeenten op de regeringsbeslissing om de bestaande steun bij collectieve arbeidsduurvermindering, via een nieuwe bijdrageverlaging te uniformiseren. Tegelijk pleiten de partners voor een budgettaire



invulling van deze maatregel. Onder de noemer van de arbeidstijd, verbonden de sociale partners zich ertoe om in de NAR een onderzoek te wijden aan de mogelijkheden en de ervaringen inzake **tijdsparen**. Met tijdsparen werd bedoeld het individueel opsparen van tijd (bijv. overuren), met compensatie op een later moment dan wettelijk voorzien.

In het IPA 2001-2002 werd nogal wat aandacht besteed aan de **eindeloopbaan**. In eerste instantie toonden de sociale partners zich bereid om, via flankerende maatregelen, de tewerkstelling van oudere werknemers te bevorderen. Bovendien raakte men het eens over de mogelijkheid tot verlenging van de sectorale en bedrijfsovereenkomsten inzake het brugpensioen. De regering liet trouwens zeer lang op zich wachten alvorens zij de verlenging van de bestaande brugpensioenakkoorden wettelijk mogelijk maakte. Er was ook het engagement om in de schoot van de NAR het

stelsel van « werknemer in moeilijkheden » in het kader van ploegenarbeid te onderzoeken.

Op 21/7/01 deden de sociale partners en de federale regering een gezamenlijke verklaring met het oog op de bevordering van de aanvullende pensioenen als onderdeel van een sociaal pensioenbeleid. In deze verklaring erkenden vakbonden, werkgevers en regering, de bijzondere uitdaging van de vergrijzing van de bevolking en het acute probleem voor 2010 (babyboomers met pensioen). Maar tegelijk werd ook met zoveel woorden, het belang van ons wettelijk pensioenstelsel - gebaseerd op solidariteit, onderstreept. De creatie van het Zilverfonds, dat een rol moet spelen in de toekomstige financiering van de wettelijke pensioenen, werd in deze verklaring bevestigd. Met deze verklaring hebben we ons wettelijk pensioenstelsel uit de wind gezet. Tegelijk hebben we het engagement opgenomen om in de sectoren de aanvullende pensioenen te realiseren.

Het ontbreken van de **sociale dialoog in de KMO's** was en is nog steeds een grote bezorgdheid langs vakbondszijde. Destijds werd in enkele sectoren succesvol geëxperimenteerd met externe overlegorganen. De sociale partners riepen in het IPA 2001-2002 op om dit overlegmodel via sectorale akkoorden te organiseren.

In de periode 2001-2002 werden we frequent geconfronteerd met werkgevers die n.a.v. syndicale acties hun toevlucht zochten tot procedures voor de burgerlijke rechtbank. Meestal werd via een éézijdig bevelschrift en/of dwangsommen het sociaal overleg plaatselijk bemoeilijkt, zoniet onmogelijk gemaakt. Kortom ons zo geroemd Belgisch overlegmodel bibberde even op haar grondvesten. De sociale partners probeerden in het IPA 2001-2002 de gemoederen te bedaren en riepen op om het Belgisch overlegmodel te herwaarderen. Maar dat volstond niet. Er was het reeds geciteerde Herenakkoord (28/3/02)





voor nodig alvorens het wederzijds vertrouwen terugkeerde.

De **arbeidsorganisatie** stond en staat altijd hoog op de agenda van de werkgevers. Dat was ook zo tijdens de onderhandelingen 2001-2002. Het ging economisch goed en er was krapte op de arbeidsmarkt. Zowel de arbeidsduur als de overuren waren een discussiepunt. Al bij al beperkte het IPA 2001-2002 zich tot een oproep aan de sectoren om de modaliteiten inzake verloning en compensatie van overuren in overweging te nemen bij de onderhandelingen.

Het IPA 2001-2002 besteedde bijzonder veel aandacht aan **mobiliteit**. De kersverse regering had ambitieuze plannen om het mobiliteitsvraagstuk aan te pakken. De sociale partners sloten zich aan bij deze dynamiek. Zij kwamen overeen om het loonplafond voor de werkgeverstussenkost in het woon-werkverkeer af te schaffen. Bovendien werd het werkgeversaandeel in de trein-, tram- en

buskaart opgetrokken tot 60%. Aan de sectorale onderhandelaars werd gevraagd om deze dynamiek op hun beurt te vertolken in de sectorale en ondernemingsakkoorden.

Onze stelsels van **bestaanszekerheid** organiseren een aanvullende sectorale solidariteit bij werkloosheid, ziekte, brugpensioen enz... Het paritair beheer van onze Fondsen staat garant voor een doelmatige en correcte aanpak. De voorbije jaren groeide het werkerrein van onze Fondsen zowel in de breedte als in de diepte. De kritiek op het weinig transparante beleid van onze Fondsen is onterecht. Jaarlijks worden de rekeningen gecontroleerd door een revisor en bovendien worden zij neergelegd bij de voorzitter van het paritair comité.



Metaal- , machine- en ELEKTRISCHE BOUW

Agoria-sectoren

LOONNORM - KOOPIKRACHT

Het sectoraal akkoord 2001-2002

Het sectoraal akkoord 2001-2002 werd in grote lijnen binnen de indicatieve loonnorm van 6,4% à 6,8% onderhandeld.

Geventileerd in al zijn onderdelen betekende dit een ingeschatte indexverhoging voor 2001 en 2002 van respectievelijk 2% en 1,7%.

Er werden 2 loonsverhogingen gepland: de eerste van 5 BEF op 1/5/01, de tweede van 3 BEF op 1/4/02.

De bijdrage voor het sectoraal pensioen werd in stappen opgetrokken van 1% naar 1,5%. 0,25% van deze verhoging werd aangerekend op de norm, de andere 0,25% was een verschuiving van een bestaande bijdrage brugpensioen naar een bijdrage aanvullend pensioen.

In dit akkoord werd voor het eerst een stuk van de koopkracht beschikbaar gesteld voor de onderhandelingen op ondernemingsniveau. Aldus kon met ingang van 1/1/02 voor 1% van de loonmassa onderhandeld worden over een andere bestemming. Indien er niet onderhandeld of geen akkoord werd bereikt, werden op 1/1/02 de effectieve lonen verhoogd met 1%. De berekeningswijze van de 1%, alsook de onderhandelings- en

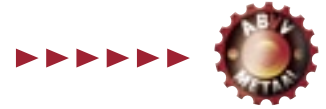
geschillenprocedure werden minutieus in het akkoord vastgelegd. Steekproefsgewijze stelden we vast dat de enveloppe van 1% vooral in maaltijdcheques en in loonsverhogingen werd omgezet. Behalve enkele schermutselingen rond de omzetting van de 1% in bijkomend verlof, waren er geen noemenswaardige problemen bij de enveloppe-onderhandelingen.

De totale waarde van dit akkoord werd bij de onderhandelingen gebudgetteerd op 7%. Door een hoge inflatie in 2001, met uitdrijving naar 2002, kwam de effectieve indexaanpassing 1% hoger uit dan oorspronkelijk begroot. Deze overschrijding woog zwaar op de onderhandelingen 2003-2004.

Op 1 januari 2002 werd overgeschakeld op de EURO. D.m.v. een collectieve arbeidsovereenkomst werden alle gangbare bedragen in de sector correct omgezet van BEF naar EURO.

Het sectoraal akkoord 2003-2004

Eind 2002, begin 2003 ging het erg slecht met onze economie. Werkgevers wilden het zwaartepunt van de koopkrachtverhoging vooral in 2004 leggen. De indexaanpassingen voor 2003 en 2004 werden respectievelijk als 1,5% en 1,6% ingeschat. Restte een ruimte van 2,3% voor loonsverhoging(en). De werkgevers wilden in dit akkoord een overschrijding van de loonnorm absoluut voorkomen. Daarom werd de loonsverhoging van 1% (oktober 2004) afhankelijk gemaakt van



het niveau van de indexaanpassingen van de voorbije twee jaar (saldomechanisme). Een lage inflatie over de twee jaar zorgde tenslotte voor een loonsverhoging van 1,17% op 1 oktober 2004.

De nationale en de regionale minimumuurlonen werden respectievelijk op 1 januari en op 1 oktober 2004 verhoogd met € 0,1150.

Ook in dit akkoord was een basisenveloppe van minimum 1% beschikbaar voor onderhandelingen op bedrijfsniveau. Deze enveloppe werd met 0,1%, 0,2% of 0,3% verhoogd al naargelang in het betrokken bedrijf reeds 1, 2 of meer dan 2 carenzdag(en) betaald werd(en). De procedure van de enveloppe-onderhandelingen was dezelfde als in het vorig akkoord. Globaal werd er ditmaal minder onderhandeld over een enveloppe dan in de vorige ronde, de formule was over haar hoogtepunt heen. Er waren slechts enkele problemen vooral m.b.t. de interpretatie van de grootte van de enveloppe.

TOENADERING STATUUT ARBEIDERS - BEDIENDEN

In beide CAO-periodes werden belangrijke inspanningen geleverd op weg naar een uniek statuut van werknemer. De inspanningen situeren zich in 3 domeinen: de opzegtermijnen, het aanvullend sectoraal pensioenstelsel en de bestaanszekerheid.

In het akkoord 2001-2002 werd enkel nog de opzegtermijn voor de arbeiders met een anciënniteit tussen 15 en 20 jaar verhoogd met 14 dagen (tot 112 dagen). Met dit akkoord kwam ook een einde aan de onderhandelde verhogingen van de opzegtermijnen. In het akkoord 2003-2004 werd enkel nog de opzegtermijn voor laagste anciënniteit (< 5j.), in overeenstemming met CAO 75, opgetrokken tot 35 dagen.

De bijdrage voor het sectoraal pensioenstelsel werd in 2 stappen verhoogd naar 1,5%. De eerste

verhoging van 0,25% (april 2001) werd in mindering gebracht van een reeds bestaande bijdrage aan het Fonds voor bestaanszekerheid (FBZM) voor het brugpensioen. De tweede verhoging van 0,25% (april 2002) werd aangerekend op de kost van het akkoord (binnen de loonnorm).

Inzake bestaanszekerheid werd de aanvullende vergoeding voor tijdelijke werkloosheid in 2001 op 300 BEF (inmiddels € 7,44) gebracht. Het was namelijk onze intentie om het loonverlies bij tijdelijke werkloosheid maximaal te beperken.





In het akkoord 2003-2004 was de betaling van de carenzdagen zowat de laatste ingrijpende stap naar een uniek statuut. Vanaf 1 januari 2004 werden aldus alle carenzdagen, ongeacht de duur van de ongeschiktheid, betaald aan de arbeiders met een anciënniteit van minimum 3 maanden.

COMBINATIE ARBEID - GEZIN

Voortbouwend op de interprofessionele regeling inzake tijdscrediet en loopbaanvermindering, werd in 2001 een sectoraal model loopbaanplanning onderhandeld. Hierin werd het recht op tijdscrediet uitgebreid tot 3 jaar en werd de drempel inzake gelijktijdige uitoefening van het recht vastgelegd op 5% van de arbeiders. Op bedrijfsniveau kon zowel het recht, als de drempel, uitgebreid worden tot respectievelijk 5 jaar en een hoger percentage. N.a.v. deze onderhandelingen kon de werkgever de verlenging van het ondernemingsakkoord inzake brugpensioenen ter discussie stellen. Het sectoraal model loopbaanplanning was van onbepaalde duur, de mogelijkheid tot onderhandelen op bedrijfsniveau werd verlengd in het nationaal akkoord 2003-2004.

Het recht op vaderschapsverlof werd in 2001 geïntegreerd in de CAO inzake kort verzuim.

OPLEIDINGSINSPANNINGEN

De opleidingsinspanningen voor risicogroepen werden zowel voor de CAO-periode 2001-2002 als 2003-2004 bestendigd. Van de 0,10% wordt telkens 0,02% nationaal besteed aan het industrieel leerlingenwezen en 0,08% overgemaakt aan de regionale opleidingsfondsen i.f.v. de ontwikkeling van regionale initiatieven voor risicogroepen.

In het nationaal akkoord 1999-2000 werd het engagement genomen om voor de arbeiders ieder jaar 0,7% van het totaal aantal gepresteerde uren, te besteden aan opleiding. Eind 2000 werd

dit engagement d.m.v. een sectorale enquête geëvalueerd. Uit de reactie van (slechts) 35% van de aangeschreven bedrijven bleek dat de opleidingsinspanning gemiddeld 2,17% van het aantal gepresteerde uren bedroeg, meer dan wat het engagement in het akkoord voorzag.

In het nationaal akkoord 2001-2002 werd dit engagement verlengd.

In het nationaal akkoord 2003-2004 werd dit engagement opgetrokken tot 0,9% van het totaal aantal gepresteerde uren.

ARBEIDSDUUR

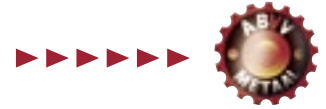
Tijdens de beide onderhandelingen (2001 en 2003) werden wij geconfronteerd met de eis van de werkgevers inzake een versoepelde behandeling van de overuren, o.m. daarbij de rol van syndicale afvaardiging en de individuele keuze van de arbeider over compensatie of uitbetaling. Telkens slaagden wij erin om de bestaande regeling te behouden.

In het nationaal akkoord 2001-2002 werd een engagement genomen om, voorafgaand aan de interprofessionele besprekingen, een sectoraal model inzake tijdsparen te onderzoeken. Na een paar werkgroepen is het onderzoek omtrent tijdsparen paritair stilgevallen.

Het luik flexibele arbeidstijd onderging over de beide CAO-periodes heen geen enkele wijziging. Het betreft hier de regelingen inzake kleine flexibiliteit en sectoraal model jaartijd.

EINDELOOPBAAN

De bestaande voorzieningen inzake brugpensioenen werden in de voorbije CAO-periodes ongewijzigd verlengd. Dat gold zowel voor de sectorale akkoorden, voor de provinciale en ondernemingsakkoorden, als voor de brugpensioenakkoorden met een interprofessionele basis.



Sectorale regelingen:

- het brugpensioen voor vrouwen vanaf 55 jaar mits 38 jaar beroepsverleden;
- het brugpensioen voor mannen en vrouwen vanaf 58 jaar mits 25 jaar beroepsverleden;

Provinciale of ondernemingsregelingen:

- Brugpensioen voor mannen vanaf 56 jaar (in sommige ondernemingen) vanaf 57 jaar (sommige provincies) beide mits 38 jaar beroepsverleden;
- N.a.v. de onderhandelingen over de uitbreiding van het sectoraal model loopbaanplanning kon de werkgever de verlenging van de brugpensioen-akkoorden op ondernemingsniveau ter discussie stellen.

Brugpensioen met een interprofessionele basis:

- Brugpensioen voor mannen op 56 jaar mits een beroepsverleden van 33 jaar waarvan 20 jaar in een ploegenstelsel met nachtprestaties;
- Halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar (CAO nr. 55).

SOCIALE DIALOOG IN KMO's

In de metaalverwerking kan een vakbondsafvaardiging opgericht worden in ondernemingen die meer dan 40 arbeiders tewerkstellen. Dit geldt eveneens voor ondernemingen die tussen de 20 en 40 arbeiders tewerkstellen, evenwel zo een meerderheid van de arbeiders erom vraagt. De voorbije jaren zorgde het objectief vaststellen van die meerderheid voor moeilijkheden in een aantal KMO's. In het nationaal akkoord 2003-2004 werd daartoe een vaste procedure afgesproken.

BESTAANSZEKERHEID

In 2001 werd de aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid opgetrokken tot BEF 300 of € 7,44 (zie rubriek toenadering statuut arbeiders-bedienden).

Aanvulling vakantie-uitkering schoolverlaters

N.a.v. het interprofessioneel akkoord 2001-2002 werd in de sector voor de schoolverlaters een aanvullende vergoeding jeugdvakantie voorzien. Naast de vakantie op basis van de effectieve prestaties van de schoolverlater, nam de RVA het ontbrekend aantal vakantiedagen (gelijkstelling) van de jongere ten laste. Deze vakantie-uitkering bedroeg 65% van het begrensde loon. Bij de analyse van deze maatregel kwam aan het licht dat in een aantal gevallen de schoolverlaters inleverden in vergelijking met de oude regeling. Vandaar werd aan de schoolverlaters een sectorale aanvullende vergoeding van BEF 300 (€ 7,44) per vakantie-uitkering van de RVA, toegekend.

Oudere zieken

In 2001 werd gestart met een aanvullende vergoeding voor oudere zieken. Arbeid(st)ers van 50 jaar en ouder die ziek worden en dit nog steeds zijn op 57-jarige leeftijd, ontvangen tot aan de pensioenleeftijd een aanvullende vergoeding van BEF 3.100 (€ 76,85) per maand. Deze regeling was van bepaalde duur, maar werd verlengd in het akkoord 2003-2004.



Monteerders

UITBREIDING TOEPASSINGSGEBIED

Eind 2000 werd het toepassingsgebied van de paritaire sectie monteerders uitgebreid. Ondernemingen met als hoofdactiviteit het verhuren van kranen en het uitvoeren van hijswerkzaamheden, maakten voortaan deel uit van deze sector. De onderhandelingen over deze integratie resulteerde in 2 afwijkingen inzake arbeidsduur m.n. de verplaatsingstijd en de overbruggingstijd (zie rubriek arbeidsduur).

LOONNORM - KOOPIKRACHT

Het sectoraal akkoord 2001-2002

Het sectoraal akkoord 2001-2002 werd in grote lijnen binnen de indicatieve loonnorm van 6,4% à 6,8% onderhandeld.

Geventileerd in al zijn onderdelen betekende dit een ingeschatte indexverhoging voor 2001 en 2002 van respectievelijk 2% en 1,7%.

Er werden 3 loonsverhogingen, telkens van 1%, gepland respectievelijk op 1/7/01, op 1/1/02 en op 1/4/02.

De scheidingspremie, dit is de premie die de arbeiders ontvangen wanneer ze buitenshuis moeten overnachten, werd opgetrokken van € 6,2 tot € 12,39.

De bijdrage voor het sectoraal pensioen werd in stappen opgetrokken van 1% naar 1,5%. 0,25% van deze verhoging werd aangerekend op de norm, de andere 0,25% was een verschuiving van een bestaande bijdrage brugpensioen naar een bijdrage aanvullend pensioen.

De totale waarde van dit akkoord werd bij de onderhandelingen gebudgetteerd op 7%. Door een hoge inflatie in 2001, met uitdrijving naar 2002, kwam de effectieve indexaanpassing 1%

hoger uit dan oorspronkelijk begroot. Deze overschrijding woog zwaar op de onderhandelingen 2003-2004.

Op 1 januari 2002 werd overgeschakeld op de EURO. D.m.v. een collectieve arbeidsovereenkomst werden alle gangbare bedragen in de sector correct omgezet van BEF naar EURO.

Het sectoraal akkoord 2003-2004

De indexaanpassingen voor 2003 en 2004 werden respectievelijk als 1,5% en 1,6% ingeschat. Restte een ruimte van 2,3% voor loonsverhoging(en). Een eerste loonsverhoging van 1% werd op 1/10/03 gepland. De werkgevers wilden in dit akkoord een overschrijding van de loonnorm absoluut voorkomen. Daarom werd de loonsverhoging van 1,2% (oktober 2004) afhankelijk gemaakt van het niveau van de indexaanpassingen van de voorbije twee jaar (saldomechanisme). Een lage inflatie over de twee jaar zorgde tenslotte voor een loonsverhoging van 1,37% op 1 oktober 2004.

TOENADERING STATUUT ARBEIDERS - BEDIENDEN

In beide CAO-periodes werden belangrijke inspanningen geleverd op weg naar een uniek statuut van werknemer. De inspanningen situeren zich in 3 domeinen: de opzegtermijnen, het aanvullend sectoraal pensioenstelsel en de bestaanszekerheid

In het akkoord 2001-2002 werd enkel nog de opzegtermijn voor de arbeiders met een anciënniteit tussen 15 en 20 jaar verhoogd met 14 dagen (tot 112 dagen). Met dit akkoord kwam ook een einde aan de onderhandelde verhogingen van de opzegtermijnen. In het akkoord 2003-2004 werd, weliswaar moeizaam, de opzegtermijn voor arbeiders met een anciënniteit tussen 1 en 5 jaar opgetrokken tot 35 dagen.



De bijdrage voor het sectoraal pensioenstelsel werd in 2 stappen verhoogd naar 1,5%. De eerste verhoging van 0,25% (april 2001) werd in mindering gebracht van een reeds bestaande bijdrage aan het Fonds voor bestaanszekerheid (FBZM) voor het brugpensioen. De tweede verhoging van 0,25% (april 2002) werd aangerekend op de kost van het akkoord (binnen de loonnorm).

Inzake bestaanszekerheid werd de aanvullende vergoeding voor tijdelijke werkloosheid in 2001 op 300 BEF (inmiddels € 7,44) gebracht. Het was namelijk onze intentie om het loonverlies bij tijdelijke werkloosheid maximaal te beperken.

In het akkoord 2003-2004 werd een bijkomende, maar bescheiden, stap gezet in de betaling van de carenzdagen: voortaan betaalde de werkgever 3 carenzdagen per jaar bij een arbeidsongeschiktheid van tenminste 5 dagen. Daarmee was de sector monterders zowat de enige waar de carenzdag nog niet helemaal van de baan was.

COMBINATIE ARBEID - GEZIN

Voortbouwend op de interprofessionele regeling inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering, werd in 2001 een sectoraal model loopbaanplanning onderhandeld. Hierin werd het recht op tijdskrediet uitgebreid tot 3 jaar en werd de drempel inzake gelijktijdige uitoefening van het recht vastgelegd op 5%. Op bedrijfsniveau kon zowel het recht, als de drempel, uitgebreid worden tot respectievelijk 5 jaar en een hoger percentage. N.a.v. deze onderhandelingen kon de werkgever de verlenging van het ondernemingsakkoord inzake brugpensioen ter discussie stellen. Het sectoraal model loopbaanplanning was van onbepaalde duur, de mogelijkheid tot onderhandelen op bedrijfsniveau werd verlengd in het nationaal akkoord 2003-2004.

Het recht op vaderschapsverlof werd in 2001 geïntegreerd in de CAO inzake kort verzuim.



OPLEIDINGSINSpanNINGEN

In het kader van de opleiding voor risicogroepen, organiseerde de vzw Montage in samenwerking met respectievelijk VDAB en FOREM een opleiding voor rigger-monteerder en kraanmachinist. Dit initiatief werd gefinancierd door de 0,10% bijdrage voor risicogroepen. In 2003 werd een jaarlijkse procedure tot identificatie van de bedrijven die deze bijdrage verschuldigd zijn aan de vzw Montage, afgesproken.

In het nationaal akkoord 1999-2000 werd het engagement genomen om voor de arbeiders ieder jaar 0,7% van het totaal aantal gepresteerde uren, te besteden aan opleiding. Eind 2000 werd dit engagement d.m.v. een sectorale enquête geëvalueerd. Uit de reactie van (slechts) 35% van de aangeschreven bedrijven bleek dat de opleidingsinspanning gemiddeld 2,17% van het aantal gepresteerde uren bedroeg, meer dan wat het engagement in het akkoord voorzag.

In het nationaal akkoord 2001-2002 werd dit engagement verlengd.

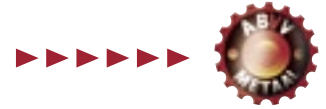
In het nationaal akkoord 2003-2004 werd het engagement genomen om een collectief volume van 2 dagen per jaar en per voltijds equivalent te besteden aan opleiding.

ARBEIDSDUUR

Naar aanleiding van de integratie van de kraanverhuursector werd de verplaatsings- en de overbruggingstijd, als een beperkte afwijking op de conventionele arbeidsduur onderhandeld.

In het nationaal akkoord 2003-2004 werd 1 dag bijkomende vakantie op basis van 20 jaar anciënniteit in de onderneming, toegekend.

Het luik flexibele arbeidstijd onderging over de beide CAO-periodes heen geen enkele wijziging.



Het betreft hier de regelingen inzake kleine flexibiliteit en sectoraal model jaartijd.

EINDELOOPBAAN

De bestaande voorzieningen inzake brugpensioen werden in de voorbije CAO-periodes ongewijzigd verlengd. Dat gold zowel voor de sectorale akkoorden, voor de provinciale en ondernemingsakkoorden, als voor de brugpensioenakkoorden met een interprofessionele basis.

Sectorale regelingen:

- het brugpensioen voor mannen vanaf 57 jaar, voor vrouwen vanaf 55 jaar beide mits 38 jaar beroepsverleden;
- het brugpensioen voor mannen en vrouwen vanaf 58 jaar mits 25 jaar beroepsverleden;

Brugpensioen met een interprofessionele basis:

- Brugpensioen voor mannen op 56 jaar mits een beroepsverleden van 33 jaar waarvan 20 jaar in een ploegenstelsel met nachtprestaties;
- Halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar (CAO nr. 55).

SOCIALE DIALOOG IN KMO'S

In deze sector kan een vakbondsafvaardiging opgericht worden in ondernemingen die meer dan 40 arbeiders tewerkstellen. Dit geldt eveneens voor ondernemingen die tussen de 10 en 40 arbeiders tewerkstellen, evenwel zo een meerderheid van de arbeiders erom vraagt. De voorbije jaren zorgde het objectief vaststellen van die meerderheid voor moeilijkheden in een aantal KMO's. In het nationaal akkoord 2003-2004 werd daartoe een vaste procedure afgesproken.

BESTAANSZEKERHEID

In 2001 werd de aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid opgetrokken tot BEF 300 of EUR 7,44 (zie rubriek toenadering statuut arbeiders-bedienden).

Aanvulling vakantie-uitkering schoolverlaters

N.a.v. het interprofessioneel akkoord 2001-2002 werd in de sector voor de schoolverlaters een aanvullende vergoeding jeugdvakantie voorzien. Naast de vakantie op basis van de effectieve prestaties van de schoolverlater, nam de RVA het ontbrekend aantal vakantiedagen (gelijkstelling) van de jongere ten laste. Deze vakantie-uitkering bedroeg 65% van het begrensde loon. Bij de analyse van deze maatregel kwam aan het licht dat in een aantal gevallen de schoolverlaters inleverden in vergelijking met de oude regeling. Vandaar werd aan de schoolverlaters een sectorale aanvullende vergoeding van BEF 300 (€ 7,44) per vakantie-uitkering van de RVA, toegekend.

Oudere zieken

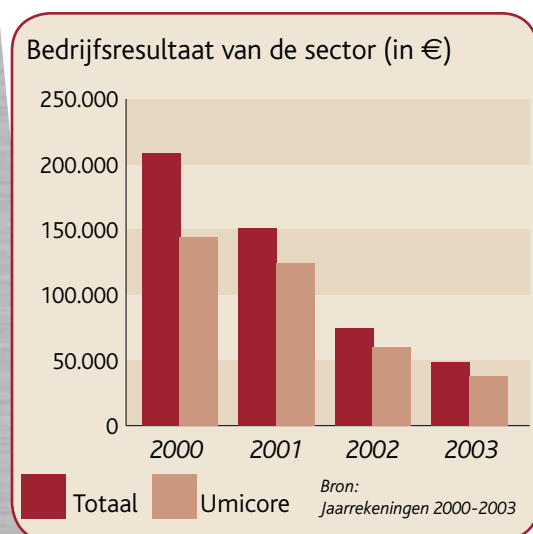
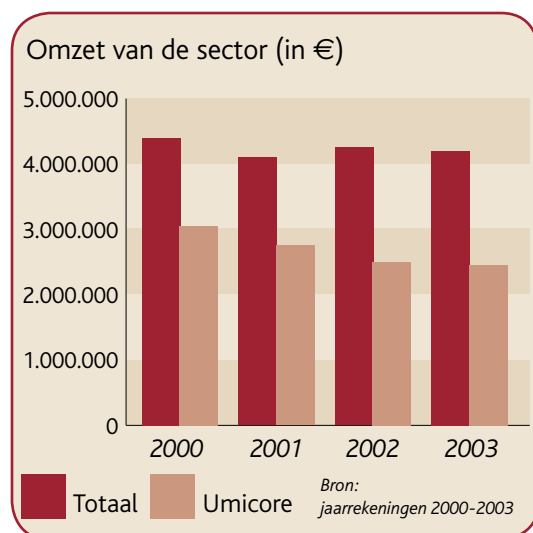
In 2001 werd gestart met een aanvullende vergoeding voor oudere zieken. Arbeid(st)ers van 50 jaar en ouder die ziek worden en dit nog steeds zijn op 57-jarige leeftijd, ontvangen tot aan de pensioenleeftijd een aanvullende vergoeding van BEF 3.100 (€ 76,85) per maand. Deze regeling was van bepaalde duur, maar werd verlengd in het akkoord 2003-2004.



Non-Ferrometalen

1. DE SECTOR

De non-ferrosector (paritair comité 105) is een cyclische sector. De economische toestand van de sector valt perfect na te gaan aan de hand van de evolutie van de economie en de metaalpijzen.



De omzet nam met 14% af. De operationele resultaten daalden met 77% !

De gevolgen lieten niet op zich wachten ... Lamitref Building Products werd vrijwillig vereffend. Umicore Hoboken, Umicore Overpelt, Umicore Angleur, Umicore Olen, Umicore Balen, Umicore Louvain-la-Neuve, Outokumpu (UCA), de Metallo-Chimique-groep, Johnson Matthey,... werden geherstructureerd.

Het aantal tewerkgestelde arbeiders nam daardoor af met 239 eenheden of 5%. De bedienden namen toe met 146 banen of 6%.

	2000	2001	2002	2003
ARBEIDERS	5076	5027	4937	4837
BEDIENDEN	2493	2621	2667	2639
TOTAAL	7569	7648	4603	7476

Bron: Jaarrekeningen 2000-2003

2. NATIONALE OVEREENKOMST 2001-2002

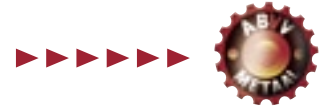
Loonnorm

Het nationaal akkoord voor 2001-2002 bleef binnen de loonnorm.

Koopkrachtverhoging

Het akkoord voorzag een verhoging van 1,6% op 1 juli 2001 en 1% op 1 juli 2002, te onderhandelen op bedrijfsniveau. Indien er geen akkoord was tegen 30/06/01 werd de enveloppe omgezet in loonsverhoging.

De automatische indexering van de lonen bleef behouden.



De minimumlonen en de niet in percent uitgedrukte ploegen- en productiepremies werden eveneens verhoogd met 1,6% en 1%.

Op vraag van het patronaat werd een variabele bonus ingesteld, gaande van 0 tot 0,6% van het bruto jaarloon, afhankelijk van de winstgevendheid van de onderneming.

Toenadering statuut arbeiders - bedienden

De opzeggingstermijnen voor arbeiders met minder dan 10 jaar anciënniteit werd met één week verhoogd.

€ 148,74 of 0,6% van het individueel brutoloon gaat naar een extralegaal pensioen op ondernemingsvlak.

Combinatie arbeid - gezin

Het tijdskrediet werd uitgebreid naar 3 jaar zowel voor voltijdse als halftijdse onderbrekers.

Opleidingsinspanningen

Het akkoord verlengde de 0,1%-bijdrage voor de vorming van risicogroepen. Bovendien werd de subsidiëring afhankelijk van het opstellen van een paritair opleidingsplan.

Eindeloopbaan

De sectorale en bedrijfsakkoorden werden verlengd tot 31 december 2002.

De CAO ter vervanging van bruggepensioneerden door werknemers volgens het stelsel van ingroei-banen en vergoed aan een degressief loon werd opgezegd.

Arbeidsorganisatie

De sectorale flexibiliteit werd niet uitgebreid. Integendeel: de storingsvergoeding werd verhoogd van 2 uur naar 3 uur. Uitzendkrachten die vast aangeworven worden behouden hun anciënniteit en hun extralegaal pensioen.

Mobiliteit

De werkgeverstussenkomst voor het woon-werkverkeer werd verhoogd naar 60% van de NMBS-tarieven. De vergoeding voor fietsers werd op 100% gebracht.

Bestaan zekerheid

De bijpassingen van de werkgever voor tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, slecht weer, sluiting voor jaarlijkse vakantie of





overmacht werden verhoogd. De opleg bij volledige werkloosheid om economische of technische redenen werd eveneens verhoogd.

Zieke werknemers ontvangen ook een hogere bijpassing.

3. NATIONALE OVEREENKOMST 2003-2004

Loonnorm

Het nationaal akkoord voor 2001-2002 bleef binnen de loonnorm.

Koopkrachtverhoging

Het akkoord voorzag een verhoging van 1% op 1 januari 2004 en 4,1% - index 2003 – index 2004 op 1 oktober 2004, te onderhandelen op bedrijfsniveau. Indien er geen akkoord was tegen 30/09/03 werd de enveloppe omgezet in loonsverhoging.

De minimumlonen en de niet in percent uitgedrukte ploegen- en productiepremies werden eveneens verhoogd met 1,6% en 1%.

De schaal van de variabele bonus werd aangepast, gaande van 0 tot 1,1% van het bruto jaarloon, afhankelijk van de winstgevendheid van de onderneming.

Toenadering statuut arbeiders - bedienden

Vanaf 1 januari 2004 worden alle carensdagen betaald voor werknemers met een anciënniteit van meer dan 3 maanden.

Combinatie arbeid - gezin

Het akkoord voorziet de mogelijkheid om het tijdskrediet uit te breiden naar 4% in voltijds equivalenten mits er op ondernemingsvlak een akkoord is. Ook bij een reorganisatie kan men van de 5%-regel afwijken.

Opleidingsinspanningen

Het akkoord verlengde de 0,1%-bijdrage voor de vorming van risicogroepen.

Eindeloopbaan

De sectorale en bedrijfsakkoorden werden verlengd.

Arbeidsorganisatie

De sectorale flexibiliteit werd niet uitgebreid.





Bestaanzekerheid

De bijpassingen van de werkgever voor tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, slecht weer, sluiting voor jaarlijkse vakantie of overmacht werden verhoogd. De opleg bij volle-

dige werkloosheid om economische of technische redenen werd eveneens verhoogd.

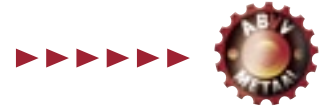
Zieke werknemers ontvangen ook een hogere bijpassing.





garages

>30<



Nog in het kader van de toenadering van de statuten, werd tijdens het akkoord van 2001-2002 opgestart met een **sectoraal aanvullend pensioenstelsel**. Hiertoe storten de werkgevers een bijdrage van 1% op de brutolonen van hun arbeiders binnen de sector. Een paritaire structuur, genaamd Sefocam, werd opgericht die het beheer van het pensioenfonds op zich neemt.

Tijdens het akkoord 2003-2004, namen de sociale partners ook het engagement aan een werkgroep op te richten die de mogelijkheden moet onderzoeken tot oprichting van een **gemengd paritair comité**.

COMBINATIE ARBEID - GEZIN

Sinds het akkoord 2001-2002 werden sectoraal een aantal mogelijke verbeteringen aangebracht aan het systeem van **tijdscrediet** zoals dat door de interprofessionele partners in het leven werd geroepen. Sinds 1 januari 2002 werd dit recht op tijdscrediet van 1 jaar op 2 jaar gebracht. Daarenboven werd in de mogelijkheid voorzien om op ondernemingsvlak dit recht uit te breiden tot maximaal 5 jaar.

Het akkoord 2003-2004 voorziet daarenboven dat, voor de berekening van de 5% drempel (maximaal percentage van werknemers dat tegelijkertijd gebruik kan maken van het recht op tijdscrediet en loopbaanvermindering), de 50-plussers niet mogen meegeteld worden. Concreet betekent dit dat voor wat betreft de 50-plussers hun recht op tijdscrediet en loopbaanvermindering niet kan ontzegd worden omdat de 5% drempel bereikt zou zijn.

Nog in het kader van de combinatie arbeid en gezin, werd het **adoptie- en vaderschapsverlof** geïntegreerd in de CAO Kort Verzuim.

OPLEIDINGSINSPANNINGEN

In 2001-2002 werden de **werkgeversbijdragen** voor vorming en opleiding status-quo gehouden,



zowel voor het deel risicogroepen als het deel permanente vorming. Net zoals in het vorige akkoord, werd het **vormingskrediet** van 4 uur per kwartaal per arbeider toegekend per onderneming. De bedoeling is dat elke onderneming jaarlijks poogt dit vormingskrediet af te bouwen tot nul. Voor de looptijd van het akkoord werd daarenboven de mogelijkheid geboden aan de ondernemingen om hun vormingskrediet ook via geregistreerde opleidingen (bijv. opleidingen van fabrikanten – importateurs) af te bouwen. De afbouw van het vormingskrediet bleef ook voor de looptijd van het akkoord 2001-2002 verbonden aan de opmaak van een paritair goedgekeurd **bedrijfsopleidingsplan** (voor ondernemingen vanaf 15 werknemers).

In het akkoord 2003-2004 werd vooral werk gemaakt van **financiële ademruimte** voor het paritaire opleidingsfonds Educam. Zo werd de bijdrage permanente vorming verhoogd met 0,20% op 1 januari 2004 en met 0,10% op 1 januari 2005. Daarenboven werd de opdracht gegeven om het systeem van vormingskrediet te herbekijken, en werd de mogelijkheid van afbouw van het vormingskrediet via geregistreerde opleidingen, opnieuw stopgezet. Er werd ook meer nadruk gelegd op de belangrijkheid van de bedrijfsopleidingsplannen.

ARBEIDSDUUR

De **wekelijkse arbeidsduur** is sinds 1 januari 1989 bepaald op 38 uur.

In de nationale sectorale akkoorden van zowel 2001-2002, als 2003-2004, werd een passage besteed aan arbeidsduurvermindering, genaamd **« modalisering »**, waarin de sector de werkgevers oproept om, in geval van herstructurering of bij versoepeling van de arbeidsorganisatie, een beroep te doen op een collectieve arbeidsduurvermindering (en zo de tewerkstelling te bevorderen).

EINDELOOPBAAN

Volgende **brugpensioenregelingen** zijn nog steeds van kracht in de sector:

- Brugpensioen op 57 jaar voor mannen en op 55 jaar voor vrouwen, mits een loopbaan van 38 jaar.
- Brugpensioen op 58 jaar, mits een loopbaan van 25 jaar.
- Brugpensioen op 56 jaar, mits een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties.
- Recht op halftijds brugpensioen op 55 jaar.

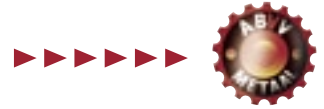
SOCIALE DIALOOG IN KMO'S

In ondernemingen vanaf 15 arbeiders, kan elke representatieve werknemersorganisatie verzoeken om de instelling van een **vakbondsafvaardiging**. Indien er geen sociale verkiezingen plaatsvonden, dient ten minste 25% van de arbeiders te verzoeken om de oprichting van een vakbondsafvaardiging.

Werkgevers met minder dan 15 werknemers, erkennen de **representatieve functie** van de werknemersorganisaties die deel uitmaken van het paritair comité.

ARBEIDSORGANISATIE

Bij beide onderhandelingsperiodes werd de reeds vroeger ontstane CAO **flexibiliteit** verlengd voor bepaalde duur. Middels deze CAO kunnen werkgevers, in akkoord met de vakbondsafvaardiging, mogelijkheden ontwikkelen om het hoofd te kunnen bieden aan te voorziene toenames van het werk in sommige periodes van het jaar (piekperiodes). Daarnaast is er ook een mogelijkheid om bij een onvoorziene toename van het werk, bijkomende prestaties te laten leveren (modaliteiten werden grondig vastgelegd bij CAO en de afwijkende regeling moet gemeld worden aan de



ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis het Paritair Comité).

De CAO « **nieuwe arbeidsregelingen** », gesloten in 1992 en voor onbepaalde duur, bleef bestaan, en voorziet in de mogelijkheid om nieuwe arbeidsregelingen te introduceren in de onderneming (mits CAO op ondernemingsvlak). Ook hier zijn de modaliteiten strikt bepaald.

Ook de CAO « **nachtarbeid** » (gesloten in 1998 en voor onbepaalde duur) bleef onverminderd van toepassing. Hier heerst het principe van vrijwilligheid, en moet er op ondernemingsvlak een CAO gesloten worden met de syndicale afvaardiging.

De **meldingsplicht** die de werkgever heeft ten opzichte van de ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of representatieve werknemersorganisatie, voor contracten van bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming, bleef onverminderd van toepassing (CAO van bepaalde duur die telkens werd verlengd met 2 jaar, en sinds 2003 van onbepaalde duur werd).

Teneinde discussies over wat wel en wat geen ploegenarbeid is, zoveel mogelijk weg te nemen, werd in de CAO **ploegenpremie** een definitie ploegenarbeid opgenomen.

Daarnaast wordt er volop werk gemaakt van een herwerking van de **functieclassificatie**.

MOBILITEIT

In navolging van het IPA 2001-2002, werd ook in deze sector het **werkgeversaandeel** in de trein-, tram- en buskaart opgetrokken tot 60%. De vakbondseis tot volledige terugbetaling, werd afgeketst door de werkgeversorganisatie.

BESTAANSZEKERHEID

Het **akkoord 2001-2002** verhoogde de aanvullende vergoedingen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid bij tijdelijke en volledige werkloosheid van 200 naar 300 Bef per dag.

Daarenboven werd de leeftijd voor oudere zieken voor mannen van 60 op 55 jaar gebracht.

In het **akkoord 2003-2004** werden de bedragen aanvullende vergoedingen afgerond tot op de halve of volledige Euro. Dit keer werd ook de leeftijd voor oudere werkloze mannen van 60 op 55 jaar gebracht, en werd er gesleuteld aan de anciënniteitsvoorwaarden voor oudere zieken / werklozen en bruggepensioneerden.



Elektriciens

LOONNORM - KOOPKRACHT

Het sectoraal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001

Met een indicatieve loonnorm van 6,4% à 6,8%, werd een sectoraal akkoord 2001-2002 van 7,90% onderhandeld.

Geventileerd in al zijn onderdelen betekende dit een ingeschatte indexverhoging voor 2001 en 2002 van respectievelijk 2% en 1,7%.

Er werden 3 loonsverhogingen gepland: de eerste van 4 BEF op 1 augustus 2001, de tweede van 4 BEF op 1 januari 2002 en de derde van 5 BEF op 1 oktober 2002.

In de CAO Loonvorming werden sectoraal de regels vastgelegd voor de omzetting van de minimumuurlonen van BEF naar Euro. In 2001 werden alle minimumuurlonen nog zowel in BEF als Euro vermeld. Vanaf 2002 was de volledige omschakeling naar de Euro een feit.

In dit akkoord werd daarenboven vanaf 1 januari 2002 een werkgeversbijdrage geïnd van 1% ter financiering van een sectoraal pensioenstelsel.

Het sectoraal akkoord 2003-2004 van 14 mei 2003

De indicatieve loonnorm werd interprofessioneel vastgelegd op 5,4%, sectoraal werd er een evenwaardig akkoord 2003-2004 van 5,4% onderhandeld.

Gezien de moeilijke economische situatie, konden we niet anders dan inventief zijn rond de invulling van de koopkracht, en hebben we een correctiemechanisme ingevoerd.

Op 1 mei 2003 werd een indexverhoging van 1,26% toegekend, gevolgd door een loonsverhoging van 1% en een indexverhoging van 0,74% op 1 januari 2004. Daarnaast werd beslist om de indexaanpassingen vanaf 2004 telkens op 1

januari in plaats van op 1 mei toe te passen. De afrekening van het saldo gebeurde op 1 augustus 2004 (met 2,40%).

Immers het correctiemechanisme bestond erin dat de loonsverhogingen en de indexverhogingen voor de duurtijd van het sectoraal akkoord 2003-2004 de 5,4% niet zouden overschrijden.

Ondernemingen die naar aanleiding van het sectoraal akkoord 2003-2004 een volledige betaling van alle carensdagen (ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid) realiseerden, konden op 1 januari 2004 een loonsverhoging toestaan van slechts 0,7% (in plaats van 1%).

Er werd daarenboven gesleuteld aan de gescheiden stelsels van **eindejaarspremie**. De bedoeling is dat de verschillen tussen beide zoveel mogelijk worden weggewerkt. Zo werd tijdens het akkoord 2003-2004 voorzien dat in het algemeen regime ook arbeiders die met pensioen gaan een volledige premie ontvangen, alsook de rechthebbenden van een arbeider die komt te overlijden. In het regime F.E.E./R.T.D. krijgen zij die met brugpensioen gaan nu ook een volledige premie (mits voldaan is aan een anciënniteitsvoorwaarde).

TOENADERING STATUUT ARBEIDERS - BEDIENDEN

Tijdens het sectoraal akkoord 2001-2002 werd de CAO, gesloten in 1999 voor bepaalde duur, onverminderd verdergezet. Deze bepaalt dat de 1^e **carensdag**, ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid, betaald moet worden. Tijdens het akkoord 2003-2004 werd een nieuwe CAO afgesloten, die ondernemingen moest toelaten alle carensdagen te betalen, ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid. Als zij dit deden, middels een CAO op ondernemingsvlak, konden zij hiervoor een kostprijs in rekening brengen, nl. 0,3% minder loonsverhoging voor hun arbeid(st)ers op 1 januari 2004 (zie thema « loonnorm – koopkracht »). In het sectoraal



akkoord 2001-2002, werden de **opzeggingstermijnen** voor de arbeiders van de sector drastisch verlengd:

- anciënniteit van minder dan 5 jaar: + 1 week
- 5-9 jaar anciënniteit: + 1 week
- 10-14 jaar anciënniteit: + 2 weken
- 15-19 jaar anciënniteit: + 3 weken
- 20-24 jaar anciënniteit: + 4 weken.

Nog in het kader van de toenadering van de statuten, werd tijdens het akkoord van 2001-2002 opgestart met een **sectoraal aanvullend pensioenstelsel**. Hiertoe storten de werkgevers een bijdrage van 1% op de brutolonen van hun arbeiders binnen de sector. Een paritaire structuur werd opgericht die het beheer van het pensioenfonds op zich neemt.

Tijdens het akkoord 2003-2004, namen de sociale partners ook het engagement aan een werkgroep op te richten die de mogelijkheden moet onderzoeken tot oprichting van een **gemengd paritair comité**.

COMBINATIE ARBEID - GEZIN

Sinds het akkoord 2001-2002 werden sectoraal een aantal mogelijke verbeteringen aangebracht aan het systeem van **tijdskrediet** zoals dat door de interprofessionele partners in het leven werd geroepen. Sinds 1 januari 2002 werd in de mogelijkheid voorzien om op ondernemingsvlak het recht op tijdskrediet uit te breiden tot maximaal 5 jaar.

Nog in het kader van de combinatie arbeid en gezin, werd het **adoptie- en vaderschapsverlof** geïntegreerd in de CAO Kort Verzuim.

OPLEIDINGSINSPANNINGEN

Zowel in het akkoord 2001-2002 als in het akkoord 2003-2004 werden de **werkgeversbijdragen** voor vorming en opleiding bij een status-quo gehouden, zowel voor het deel risicogroepen als het



deel permanente vorming. Net zoals in het vorige akkoord, werd het **vormingskrediet** van 1 dag per arbeider per jaar toegekend per onderneming. In 2001-2002 werd daarenboven voorzien in de mogelijkheid om dit vormingskrediet ook af te bouwen door middel van geregistreerde opleidingen. Tijdens het akkoord 2003-2004 werd het vormingskrediet omgevormd tot een premiekrediet, met de bedoeling het systeem aantrekkelijker te maken voor de werkgevers. Concreet opent elke arbeider binnen de sector een recht op premie voor zijn werkgever. Deze ontvangt die premie slechts als hij zijn arbeid(st)er laat deelnemen aan een Vormelek-erkende opleiding. De afbouw van het vormingskrediet bleef ook voor de looptijd van het akkoord 2001-2002 verbonden aan de opmaak



van een **bedrijfsopleidingsplan** (voor álle ondernemingen). Bleek echter dat vele ondernemingen het bedrijfsopleidingsplan eenzijdig opmaakten en het dikwijls niet meer was dan een formaliteit nodig om geld te krijgen vanuit Vormelek. In het akkoord 2003-2004 werd daarom de link tussen het bekomen van de premie en de opmaak van een bedrijfsopleidingsplan even losgelaten. Er werd besloten dat het belangrijker is de bedrijfsopleidingsplannen kwalitatief en kwantitatief te verbeteren, én dat het, voor die ondernemingen waar er een syndicale afvaardiging bestaat, moet gaan om een paritair goedgekeurd opleidingsplan, dat bovendien steeds moet worden opgevolgd en geëvalueerd.

In het akkoord 2003-2004 werd daarenboven werk gemaakt van de ondersteuning van de VZW Tecnolec, die technologisch onderzoek verricht binnen de sector, gericht op het bevorderen, opvolgen en organiseren van alle vormen van technologische dienst- en adviesverlening. Hiertoe wordt er sinds 1 januari 2004 een bijkomende werkgeversbijdrage geïnd van 0,05% op de brutolonen.

ARBEIDSDUUR

De **wekelijkse arbeidsduur** is sinds 1 december 1989 bepaald op 38 uur.

In de nationale sectorale akkoorden van zowel 2001-2002, als 2003-2004, werd een passage besteed aan de arbeidsduurvermindering, genaamd « **modalisering** », waarin de sector de werkgevers oproept om, in geval van herstructurering of bij versoepeling van de arbeidsorganisatie, een beroep te doen op een collectieve arbeidsduurvermindering (en zo de tewerkstelling te bevorderen).

EINDELOOPBAAN

Volgende **brugpensioenregelingen** zijn nog steeds van kracht in de sector:

- Brugpensioen op 55 jaar voor vrouwen, mits een loopbaan van 38 jaar.
- Brugpensioen op 58 jaar, mits een loopbaan van 25 jaar.
- Brugpensioen op 56 jaar, mits een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties.
- Recht op halftijds brugpensioen op 56 jaar.

SOCIALE DIALOOG IN KMO'S

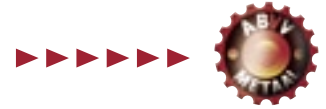
In ondernemingen vanaf 35 werknemers (waarvan minstens 30 arbeid(st)ers), kan elke representatieve werknemersorganisatie verzoeken om de instelling van een **vakbondsafvaardiging**. De aanstelling van de vakbondsafgevaardigden geschiedt op basis van het al dan niet bestaan van een Comité Preventie en Bescherming. Werkgevers van ondernemingen zonder syndicale afvaardiging, erkennen de **representatieve functie** van de werknemersorganisaties die deel uitmaken van het paritair comité.

In de CAO Werkzekerheid werden nieuwe grenzen vastgelegd voor de definiëring van het **meervoudig ontslag** (zowel tijdens het akkoord 2001-2002 als tijdens het akkoord 2003-2004).

ARBEIDSORGANISATIE

Bij beide onderhandelingsperiodes werd de reeds vroeger ontstane CAO **flexibiliteit** verlengd voor bepaalde duur. Middels deze CAO kunnen werkgevers, in akkoord met de vakbondsafvaardiging, mogelijkheden (glijdende werkweek – urenkrediet) ontwikkelen om het hoofd te kunnen bieden aan onvoorziene toenames van het werk (modaliteiten werden grondig vastgelegd bij CAO en op ondernemingsvlak moeten er afspraken gemaakt worden rond o.a. verwittigingstijd).

Sinds 1 april 2001 werd er sectoraal een CAO afgesloten rond de **ploegenpremie**. Hierin staat bepaald dat het basisloon van arbeid(st)ers die



in ploegen werken, met 10% moet worden verhoogd. Zij die **nachtarbeid** verrichten krijgen een verhoging van 20%. In een bijlage aan het nationaal akkoord 2003-2004 werd de definitie van ploegenarbeid verduidelijkt, teneinde mogelijke discussies te vermijden.

De werkzaamheden van de paritaire werkgroep **functieclassificatie**, opgericht naar aanleiding van het akkoord 2001-2002 vorderen quasi niet. De CAO **Premie bij ongezond en gevaarlijk werk** is reeds jaren discussiepunt bij de verschillende sociale partners. De werkgevers zijn vragende partij om deze tekst te herwerken en aan te passen aan de praktijk, doch zij lijken onderling niet tot een gemeenschappelijk voorstel te kunnen komen. Gevolg is dat de tekst uit 1993 tot op de dag van vandaag nog steeds onverminderd van toepassing is.

MOBILITEIT

In navolging van het IPA 2001-2002, werd ook in deze sector het **werkgeversaandeel** in de trein-, tram- en buskaart opgetrokken tot 60%. De vakbondseis tot volledige terugbetaling, werd afgeketst door de werkgeversorganisatie.

Wat de **mobilitetsvergoedingen** betreft, werd de maximumgrens van de tabel verhoogd van 150 naar 200 kilometer (akkoord 2001-2002). Daarenboven werd er ook een vergoeding voor de chauffeur voorzien, en werd in het nationaal akkoord het engagement van de sociale partners opgenomen om op het ogenblik van een uitspraak van de Raad van State (omtrent de hoedanigheid van de mobiliteitsvergoedingen) de bestaande regeling te herzien om zodoende sociale en fiscale zekerheid te geven aan werkgevers en arbeid(st)ers van de sector. Het akkoord 2003-2004 voorziet dat, van zodra het RSZ-vrijgesteld maximumbedrag wordt opgetrokken, de kolom C van de mobiliteitsregeling met 8,51% verhoogd zal worden. Alle bedragen worden net als

voorgaande jaren jaarlijks geïndexeerd, weliswaar beperkt tot het maximumbedrag per km dat de RSZ-diensten opleggen.

BESTAANSZEKERHEID

Het **akkoord 2001-2002** verhoogde de aanvullende vergoeding vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid van 200 naar 240 Bef per dag, en werd ook het recht op aanvullende vergoeding tijdelijke werkloosheid geopend voor schoolverlaters in hun wachttijd. Er werd ook een vergoeding bij sluiting van de onderneming (met minder dan 20 werknemers) geïntroduceerd voor arbeid(st)ers die op het moment van ontslag minimum 45 jaar zijn.

In het **akkoord 2003-2004** werden de bedragen aanvullende vergoedingen afgerond tot op de halve of volledige Euro. Vanaf 1 juni 2003 werd er ook een aanvullende vergoeding tijdelijke werkloosheid bij overmacht en technische storing geïntroduceerd. Er werd ook bepaald dat alle aanvullende vergoedingen moeten uitbetaald worden volgens het principe van de 6-dagenweek. Daarenboven werd er ook een anciënniteitsvoorwaarde geïntroduceerd voor oudere werklozen, alsook een wachttijd van 30 kalenderdagen voor ziekte (zoals dat reeds bestond voor volledige werkloosheid).

Wat de concrete werking van het Fonds voor Bestaanszekerheid betreft, werd in de loop van 2002 overgegaan tot de creatie van een **coördinatiecel**. Deze centraliseert alle activiteiten van het FBZ onder één koepel om zodoende een betere werking te bekomen. Zij is daarenboven belast met de uitwerking van het sectoraal pensioenstelsel, en voorziet daarenboven in de dagelijkse werking van de VZW Tecnolec.



Koetswerk

LOONNORM - KOOPIKRACHT

Het sectoraal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001

Met een indicatieve loonnorm van 6,4% à 6,8%, werd een sectoraal akkoord 2001-2002 van 7,70% onderhandeld.

Geventileerd in al zijn onderdelen betekende dit een ingeschatte indexverhoging voor 2001 en 2002 van respectievelijk 2% en 1,7%.

Er werden 3 loonsverhogingen gepland: de eerste van 5 BEF op 1 juli 2001, de tweede van 3 BEF op 1 juli 2002 en de derde van 4 BEF op 1 oktober 2002.

In de CAO Loonvorming werden sectoraal de regels vastgelegd voor de omzetting van de minimumuurlonen van BEF naar Euro. In 2001 werden alle minimumuurlonen nog zowel in BEF als Euro vermeld. Vanaf 2002 was de volledige omschakeling naar de Euro een feit.

In dit akkoord werd daarenboven vanaf 1 januari 2002 een werkgeversbijdrage geïnd van 1% ter financiering van een sectoraal pensioenstelsel.

Het sectoraal akkoord 2003-2004 van 14 mei 2003

De indicatieve loonnorm werd interprofessioneel vastgelegd op 5,4%, sectoraal werd er een akkoord 2003-2004 van 5% onderhandeld.

Gezien de moeilijke economische situatie, konden we niet anders dan inventief zijn rond de invulling van de koopkracht, en hebben we een correctiemechanisme ingevoerd.

Op 1 mei 2003 werd een indexverhoging van 1,26% toegekend, gevolgd door een loonsverhoging van 1% op 1 januari 2004. Daarnaast werd beslist om de indexaanpassingen vanaf 2004 telkens op 1 februari in plaats van op 1 mei toe te passen. Hierdoor werd op 1 februari 2004 een

indexverhoging van 0,78% toegekend, gevolgd door de afrekening van het saldo op 1 mei 2004 (met 1,96%).

Immers het correctiemechanisme bestond erin dat de loonsverhogingen en de indexverhogingen voor de duurtijd van het sectoraal akkoord 2003-2004 de 5% niet zouden overschrijden.

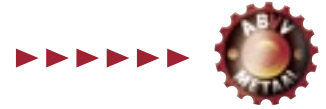
TOENADERING STATUUT ARBEIDERS - BEDIENDEN

De CAO die stelt dat alle **carensdagen** betaald moeten worden, ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid, en in het akkoord 2001-2002 nog van bepaalde duur was, werd tijdens het sectoraal akkoord 2003-2004 van onbepaalde duur gemaakt.

In beide sectorale akkoorden, werden de **opzeggingstermijnen** voor de arbeiders van de sector verlengd. Tijdens het akkoord 2001-2002 voor de groep met een anciënniteit van minder dan 5 jaar (met 1 week), voor de groep met een anciënniteit vanaf 5 tot en met 9 jaar (met 1 week) en voor zij met een anciënniteit vanaf 15 tot en met 19 jaar (met 1 week). Het akkoord 2003-2004 verlengde de opzeggingstermijnen voor de groep met een anciënniteit vanaf 10 tot en met 14 jaar (met 1 week), alsook voor de groep met een anciënniteit van 15 tot en met 19 jaar (met 2 weken), voor zij met een anciënniteit vanaf 20 tot en met 24 jaar (met 2 weken) én voor zij met een anciënniteit vanaf 25 jaar (met 1 week).

Nog in het kader van de toenadering van de statuten, werd tijdens het akkoord van 2001-2002 opgestart met een **sectoraal aanvullend pensioenstelsel**. Hiertoe storten de werkgevers een bijdrage van 1% op de brutolonen van hun arbeiders binnen de sector. Een paritaire structuur, genaamd Sefocam, werd opgericht die het beheer van het pensioenfonds op zich neemt.

Tijdens het akkoord 2003-2004, namen de sociale partners ook het engagement aan een werkgroep op te richten die de mogelijkheden moet onder-



zoeken tot oprichting van een **gemengd paritair comité**.

COMBINATIE ARBEID - GEZIN

Sinds het akkoord 2001-2002 werden sectoraal een aantal mogelijke verbeteringen aangebracht aan het systeem van **tijdskrediet** zoals dat door de interprofessionele partners in het leven werd geroepen. Sinds 1 januari 2002 werd dit recht op tijdskrediet van 1 jaar op 2 jaar gebracht. Daarenboven werd in de mogelijkheid voorzien om op ondernemingsvlak dit recht uit te breiden tot maximaal 5 jaar.

Nog in het kader van de combinatie arbeid en gezin, werd het **adoptie- en vaderschapsverlof** geïntegreerd in de CAO Kort Verzuim.

OPLEIDINGSINSPANNINGEN

In 2001-2002 werden de **werkgeversbijdragen** voor vorming en opleiding status-quo gehouden, zowel voor het deel risicogroepen als het deel permanente vorming. Net zoals in het vorige akkoord, werd het **vormingskrediet** van 4 uur per kwartaal per arbeider toegekend per onderneming. De bedoeling is dat elke onderneming jaarlijks poogt dit vormingskrediet af te bouwen tot nul. Voor de looptijd van het akkoord werd daarenboven de mogelijkheid geboden aan de ondernemingen om hun vormingskrediet ook via geregistreerde opleidingen af te bouwen. De afbouw van het vormingskrediet bleef ook voor de looptijd van het akkoord 2001-2002 verbonden aan de opmaak van een paritair goedgekeurd **bedrijfsopleidingsplan** (voor ondernemingen vanaf 15 werknemers).

In het akkoord 2003-2004 werd vooral werk gemaakt van **financiële ademruimte** voor het paritaire opleidingsfonds Educam. Zo werd de bijdrage permanente vorming verhoogd met 0,20% op 1 januari 2004 en met 0,10% op 1 januari

2005. Daarenboven werd de opdracht gegeven om het systeem van vormingskrediet te herbekijken, en werd de mogelijkheid van afbouw van het vormingskrediet via geregistreerde opleidingen, opnieuw stopgezet. Er werd ook meer nadruk gelegd op de belangrijkheid van de bedrijfsopleidingsplannen.

ARBEIDSDUUR

De **wekelijkse arbeidsduur** werd vanaf 1 januari 2003 bepaald op 38 uur (in uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22/12/2000).

In de nationale sectorale akkoorden van zowel 2001-2002, als 2003-2004, werd een bijkomende passage besteed aan arbeidsduurvermindering, genaamd « **modalisering** », waarin de sector de werkgevers oproept om, in geval van herstructurering of bij versoepeling van de arbeidsorganisatie, een beroep te doen op een collectieve arbeidsduurvermindering (en zo de tewerkstelling te bevorderen).

EINDELOOPBAAN

Volgende **brugpensioenregelingen** zijn nog steeds van kracht in de sector:

- Brugpensioen op 57 jaar voor mannen en op 55 jaar voor vrouwen, mits een loopbaan van 38 jaar.
- Brugpensioen op 58 jaar, mits een loopbaan van 25 jaar.
- Recht op halftijds brugpensioen op 55 jaar.

SOCIALE DIALOOG IN KMO'S

In ondernemingen vanaf 15 arbeiders, kan elke representatieve werknemersorganisatie verzoeken om de instelling van een **vakbondsafvaardiging**. Indien er geen sociale verkiezingen plaatsvonden, dient ten minste 25% van de arbeiders te verzoeken om de oprichting van een vakbondsafvaardiging.



De meest betrokken representatieve werknemersorganisaties kunnen aan de voorzitter van het paritair subcomité de namen doorgeven van de ondernemingen met minder dan 15 arbeiders, waar een syndicale macht bestaat die een vakbondsafvaardiging rechtvaardigt, Werkgevers met minder dan 15 werknemers, erkennen de **representatieve functie** van de werknemersorganisaties die deel uitmaken van het paritair comité.

ARBEIDSORGANISATIE

In de onderhandelingsperiode 2001-2002 werd de reeds vroeger ontstane CAO **flexibiliteit** verlengd voor bepaalde duur. Middels deze CAO kunnen ondernemingen een glijdende werkweek instellen, voor zover zij de conventionele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet overschrijden (op jaarbasis). Een aantal strikte modaliteiten werden in de CAO vastgelegd. De werkgevers kunnen daarenboven beschikken over een urenkrediet van maximaal 48 uren per kalenderjaar. Ook hier werden een aantal modaliteiten vastgelegd. Daarnaast kan de werkgever op bedrijfsvlak een overeenkomst maken met de syndicale vertegenwoordiging (of bij ontstentenis het voorstel overmaken aan de voorzitter van het Paritair Subcomité) rond afwijkende uurroosters.

In 2003-2004 werd een nieuwe, vervangende CAO Flexibiliteit opgesteld. Middels deze CAO kunnen werkgevers, bij een onvoorziene toename van het werk, bijkomende prestaties laten leveren (modaliteiten werden grondig vastgelegd bij CAO en de afwijkende regeling moet gemeld worden aan de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis het Paritair Subcomité). De CAO « **nieuwe arbeidsregelingen** », gesloten in 1999 en voor onbepaalde duur, bleef bestaan, en voorziet in de mogelijkheid om nieuwe arbeidsregelingen te introduceren in de onderneming (mits CAO op ondernemingsvlak). Ook hier zijn de modaliteiten strikt bepaald.

Ook de CAO « **nachtarbeid** » (gesloten in 1998) en voor onbepaalde duur, bleef onverminderd van toepassing. Hier heerst het principe van vrijwilligheid, en moet er op ondernemingsvlak een CAO gesloten worden met de syndicale afvaardiging. De **meldingsplicht** die de werkgever heeft ten opzichte van de ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of representatieve werknemersorganisatie, voor contracten van bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming, bleef onverminderd van toepassing (CAO van bepaalde duur die telkens werd verlengd met 2 jaar, en sinds 2003 van onbepaalde duur werd).

Het **anciënniteitsverlof**, verworven sinds 1997 bleef behouden: 1 dag na 10 jaar anciënniteit, 2 dagen na 15 jaar en 3 dagen na 20 jaar anciënniteit.

MOBILITEIT

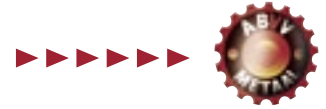
In navolging van het IPA 2001-2002, werd ook in deze sector het **werkgeversaandeel** in de trein-, tram- en buskaart opgetrokken tot 60%. De vakbondseis tot volledige terugbetaling, werd afgeketst door de werkgeversorganisatie.

BESTAANSZEKERHEID

Het **akkoord 2001-2002** verhoogde de aanvullende vergoedingen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid van 200 naar 300 Bef per dag.

Daarenboven werd de leeftijd voor oudere zieken voor mannen van 60 op 55 jaar gebracht.

In het **akkoord 2003-2004** werden de bedragen aanvullende vergoedingen afgerond tot op de halve of volledige Euro. Dit keer werd ook de leeftijd voor oudere werkloze mannen van 60 op 55 jaar gebracht, en werd er gesleuteld aan de anciënniteitsvoorwaarden voor oudere zieken/werklozen en bruggepensioneerden.



Edele metalen

LOONNORM - KOOPKRACHT

Het sectoraal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001

Met een indicatieve loonnorm van 6,4% à 6,8%, werd een sectoraal akkoord 2001-2002 van 6,90% onderhandeld.

Geventileerd in al zijn onderdelen betekende dit een ingeschatte indexverhoging voor 2001 en 2002 van respectievelijk 2% en 1,7%.

Er werden 3 loonsverhogingen gepland: de eerste van 1% op 1 juli 2001, de tweede van 1% op 1 januari 2002 en de derde van 1% op 1 oktober 2002.

In de CAO Loonvorming werden sectoraal de regels vastgelegd voor de omzetting van de minimumuurlonen van BEF naar Euro. In 2001 werden alle minimumuurlonen nog zowel in BEF als Euro vermeld. Vanaf 2002 was de volledige omschakeling naar de Euro een feit.

Het sectoraal akkoord 2003-2004 van 14 mei 2003

De indicatieve loonnorm werd interprofessioneel vastgelegd op 5,4%, sectoraal werd er een akkoord 2003-2004 van 5,2% onderhandeld.

Gezien de moeilijke economische situatie, konden we niet anders dan inventief zijn rond de invulling van de koopkracht, en hebben we een correctiemechanisme ingevoerd.

Op 1 mei 2003 werd een indexverhoging van 1,26% toegekend, gevolgd door een loonsverhoging van 1% op 1 januari 2004. Een indexverhoging van 1,39% werd toegepast op 1 mei 2004, gevolgd door de afrekening van het saldo op 1 juli 2004 (met 1,55%).

Immers het correctiemechanisme bestond erin dat de loonsverhogingen en de indexverhogingen

voor de duurtijd van het sectoraal akkoord 2003-2004 de 5,2% niet zouden overschrijden.

TOENADERING STATUUT ARBEIDERS - BEDIENDEN

Tijdens het sectoraal akkoord 2001-2002 werd de CAO rond de **carensdagen**, afgesloten voor onbepaalde duur, onverminderd verder gezet. Deze bepaalde dat de werkgever gehouden is tot de betaling van alle carensdagen bij een ziekte van minstens 7 kalenderdagen, maar vooral de betaling van de 1^{ste} carensdag, ongeacht de duurtijd van de ziekte. Binnen het sectoraal akkoord 2003-2004 realiseerden we een betaling van alle carensdagen, ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid. Deze regeling werd neergeschreven in een CAO van onbepaalde duur. Terwijl er in het akkoord 2001-2002 geen verbetering was van de **opzeggingstermijnen** voor de arbeiders binnen de sector, was dit wel de uitkomst van de onderhandelingen voor 2003-2004. Zo werden de 2 laagste categorieën, die vroeger de groep arbeid(st)ers omvatten met minder dan 5 jaar anciënniteit, anders ingedeeld:

- zij met een anciënniteit van minder dan 6 maanden, waarvoor de opzeggingstermijn 4 weken bedraagt (zoals vroeger voor de hele groep van - 5 jaar anciënniteit)
- zij met een anciënniteit vanaf 6 maanden, maar minder dan 9 jaar: 5 weken opzeggingstermijn.

COMBINATIE ARBEID - GEZIN

Sinds het akkoord 2001-2002 werden sectoraal een aantal mogelijke verbeteringen aangebracht aan het systeem van **tijdskrediet** zoals dat door de interprofessionele partners in het leven werd geroepen. Sinds 1 januari 2002 werd dit recht op tijdskrediet van 1 jaar op 2 jaar gebracht. Daarenboven werd in de mogelijkheid voorzien om op ondernemingsvlak dit recht uit te breiden tot maximaal 5 jaar.



Nog in het kader van de combinatie arbeid en gezin, werd het **adoptie- en vaderschapsverlof** geïntegreerd in de CAO Kort Verzuim.

OPLEIDINGSINSPANNINGEN

In 2001-2002 werden de **werkgeversbijdragen** voor vorming en opleiding status-quo gehouden, zowel voor het deel risicogroepen als het deel permanente vorming. Net zoals in het vorige akkoord, werd het **vormingskrediet** van 4 uur per kwartaal per arbeider toegekend per onderneming. De bedoeling is dat elke onderneming jaarlijks poogt dit vormingskrediet af te bouwen tot nul. Voor de looptijd van het akkoord werd daarenboven de mogelijkheid geboden aan de ondernemingen om hun vormingskrediet ook via geregistreerde opleidingen af te bouwen. De afbouw van het vormingskrediet bleef ook voor de looptijd van het akkoord 2001-2002 verbonden

aan de opmaak van een paritair goedgekeurd **bedrijfsopleidingsplan** (voor ondernemingen vanaf 20 werknemers).

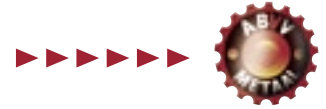
In het akkoord 2003-2004 wordt de opdracht gegeven aan het paritaire opleidingsfonds Educam om een bijzonder opleidingsaanbod, specifiek voor de sector uit te werken. De mogelijkheid tot afbouw van het vormingskrediet via geregistreerde opleidingen werd terug stopgezet.

ARBEIDSDUUR

De **wekelijkse arbeidsduur** is sinds 1 juli 1986 bepaald op 38 uur.

In de nationale sectorale akkoorden van zowel 2001-2002, als 2003-2004, werd een passage besteed aan arbeidsduurvermindering, genaamd « **modalisering** », waarin de sector de werkgevers oproept om, in geval van herstructurering of bij versoepeling van de arbeidsorganisatie,





een beroep te doen op een collectieve arbeidsduurvermindering (en zo de tewerkstelling te bevorderen).

EINDELOOPBAAN

Volgende **brugpensioenregelingen** zijn nog steeds van kracht in de sector:

- Brugpensioen op 57 jaar, mits een loopbaan van 38 jaar.
- Brugpensioen op 58 jaar, mits een loopbaan van 25 jaar.
- Recht op halftijds brugpensioen op 55 jaar.

SOCIALE DIALOOG IN KMO'S

In ondernemingen vanaf 10 arbeiders, kan elke representatieve werknemersorganisatie verzoeken om de instelling van een **vakbondsafvaardiging**.

Werkgevers met minder dan 15 werknemers, erkennen de **representatieve functie** van de werknemersorganisaties die deel uitmaken van het paritair comité.

ARBEIDSORGANISATIE

Bij beide onderhandelingsperiodes werd de reeds vroeger ontstane CAO **flexibiliteit** verlengd voor bepaalde duur. Middels deze CAO kunnen werkgevers, in akkoord met de vakbondsafvaardiging, een glijdende werkweek instellen om het hoofd te kunnen bieden aan te voorziene toenames van het werk in sommige periodes van het jaar (seizoenpieken). Daarnaast is er ook een mogelijkheid om bij een onvoorziene toename van het werk, bijkomende prestaties te laten leveren (modaliteiten werden grondig vastgelegd bij CAO en de afwijkende regeling moet gemeld worden aan de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis het Paritair Subcomité).

Ook de CAO « **nachtarbeid** » (gesloten in 1998) en voor onbepaalde duur, bleef onverminderd van toepassing. Hier heerst het principe van vrijwilligheid, en moet er op ondernemingsvlak een CAO gesloten worden met de syndicale afvaardiging. De **meldingsplicht** die de werkgever heeft ten opzichte van de ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of representatieve werknemersorganisatie, voor contracten van bepaalde duur en uitzendarbeid, bleef onverminderd van toepassing (CAO van bepaalde duur die telkens werd verlengd met 2 jaar, en sinds 2003 van onbepaalde duur werd).

De paritaire classificatiecommissie, opgericht naar aanleiding van de onderhandelingen 2001-2002, voltooide haar werk inzake de **functieclassificatie**. Haar werkzaamheden werden tijdens de onderhandelingen 2003-2004 in CAO-vorm gegoten.

Het **anciënniteitsverlof**, verworven sinds 1987 bleef behouden: 1 dag na 5 jaar anciënniteit en 2 dagen na 10 jaar anciënniteit.

MOBILITEIT

In navolging van het IPA 2001-2002, werd ook in deze sector het **werkgeversaandeel** in de trein-, tram- en buskaart opgetrokken tot 60%. De vakbondseis tot volledige terugbetaling, werd afgeketst door de werkgeversorganisatie.

BESTAANSZEKERHEID

In het **akkoord 2003-2004** werden de bedragen aanvullende vergoedingen afgerond tot op de halve of volledige Euro.

Tijdens beide akkoorden werd er daarenboven werk gemaakt van het creëren van voldoende financiële ademruimte teneinde huidige en toekomstige verplichtingen na te komen.



Metaalhandel

LOONNORM - KOOPIKRACHT

Het sectoraal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001

Met een indicatieve loonnorm van 6,4% à 6,8%, werd een sectoraal akkoord 2001-2002 van 8,30% onderhandeld.

Geventileerd in al zijn onderdelen betekende dit een ingeschatte indexverhoging voor 2001 en 2002 van respectievelijk 2% en 1,7%.

Er werden 3 loonsverhogingen gepland: de eerste van 7 BEF op 1 juli 2001, de tweede van 4 BEF op 1 april 2002 en de derde van 3 BEF op 1 oktober 2002.

In de CAO Loonvorming werden sectoraal de regels vastgelegd voor de omzetting van de minimumuurlonen van BEF naar Euro. In 2001 werden alle minimumuurlonen nog zowel in BEF als Euro vermeld. Vanaf 2002 was de volledige omschakeling naar de Euro een feit.

In dit akkoord werd daarenboven vanaf 1 januari 2002 een werkgeversbijdrage geïnd van 1% ter financiering van een sectoraal pensioenstelsel.

Het sectoraal akkoord 2003-2004 van 14 mei 2003

De indicatieve loonnorm werd interprofessioneel vastgelegd op 5,4%, sectoraal werd er een akkoord 2003-2004 van 5,3% onderhandeld.

Gezien de moeilijke economische situatie, konden we niet anders dan inventief zijn rond de invulling van de koopkracht, en hebben we een correctiemechanisme ingevoerd.

Op 1 mei 2003 werd een indexverhoging van 1,26% toegekend, gevolgd door een loonsverhoging van 0,75% op 1 december 2003. Daarnaast werd beslist om de indexaanpassingen vanaf 2004 telkens op 1 februari in plaats van op 1 mei toe te passen. Hierdoor werd op 1 februari

2004 een indexverhoging van 0,78% toegekend, gevolgd door de afrekening van het saldo op 1 mei 2004 (met 2,51%).

Immers het correctiemechanisme bestond erin dat de loonsverhogingen en de indexverhogingen voor de duurtijd van het sectoraal akkoord 2003-2004 de 5,3% niet zouden overschrijden.

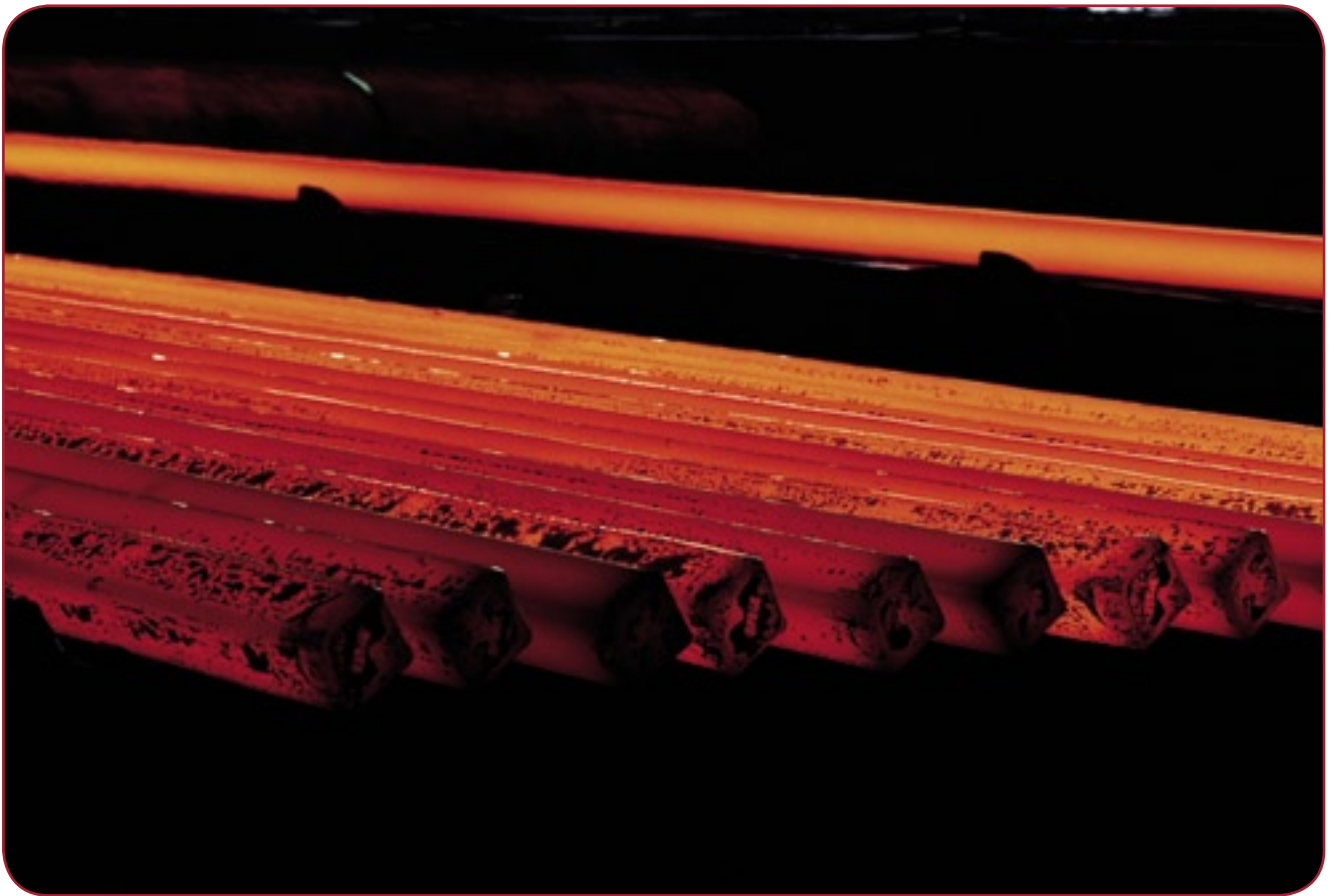
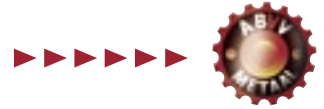
TOENADERING STATUUT

ARBEIDERS - BEDIENDEN

De CAO die voorziet in de betaling van alle carensdagen ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid, en die in 1999 werd afgesloten voor onbepaalde duur, werd onverminderd verder gezet.

In beide sectorale akkoorden, werden de **opzeggingstermijnen** voor de arbeiders van de sector verlengd. Tijdens het akkoord 2001-2002 voor de groep met een anciënniteit van minder dan 5 jaar (met 1 week) en voor zij met een anciënniteit vanaf 5 tot en met 9 jaar (met 1 week). Het akkoord 2003-2004 verlengde de opzeggingstermijnen voor de groep met een anciënniteit vanaf 10 tot en met 14 jaar (met 1 week) en voor zij met een anciënniteit vanaf 15 tot en met 19 jaar (met 2 weken). Nog in het kader van de toenadering van de statuten, werd tijdens het akkoord van 2001-2002 opgestart met een **sectoraal aanvullend pensioenstelsel**. Hiertoe storten de werkgevers een bijdrage van 1% op de brutolonen van hun arbeiders binnen de sector. Een paritaire structuur, genaamd Sefocam, werd opgericht die het beheer van het pensioenfonds op zich neemt.

Tijdens het akkoord 2003-2004, namen de sociale partners ook het engagement aan een werkgroep op te richten die de mogelijkheden moet onderzoeken tot oprichting van een **gemengd paritair comité**.



COMBINATIE ARBEID - GEZIN

Sinds het akkoord 2001-2002 werden sectoraal een aantal mogelijke verbeteringen aangebracht aan het systeem van **tijdskrediet** zoals dat door de interprofessionele partners in het leven werd geroepen. Sinds 1 januari 2002 werd dit recht op tijdskrediet van 1 jaar op 3 jaar gebracht. Daarenboven werd in de mogelijkheid voorzien om op ondernemingsvlak dit recht uit te breiden tot maximaal 5 jaar.

Tijdens de onderhandelingen 2003-2004 eisten de werkgevers dat een bepaalde groep van arbeid(st)ers zou worden uitgesloten van het recht op tijdskrediet, meer bepaald de service-techniekers in buitendienst. Hieromtrent werd in het sectorale akkoord beslist dat een werkgroep zich zou buigen over de problematiek. Uitkomst van de besprekingen aldaar: op ondernemingsvlak kan er met de syndicale afvaardiging een akkoord

worden afgesloten die deze groep van techniekers uitsluit van het recht op halftijds op 1/5^e tijds-krediet.

Nog in het kader van de combinatie arbeid en gezin, werd het **adoptie- en vaderschapsverlof** geïntegreerd in de CAO Kort Verzuim.

OPLEIDINGSINSPANNINGEN

In 2001-2002 werden de **werkgeversbijdragen** voor vorming en opleiding status-quo gehouden, zowel voor het deel risicogroepen als het deel permanente vorming. Net zoals in het vorige akkoord, werd het **vormingskrediet** van 4 uur per kwartaal per arbeider toegekend per onderneming. De bedoeling is dat elke onderneming jaarlijks poogt dit vormingskrediet af te bouwen tot nul. Voor de looptijd van het akkoord werd daarenboven de mogelijkheid geboden aan de



ondernemingen om hun vormingskrediet ook via geregistreerde opleidingen af te bouwen. De afbouw van het vormingskrediet bleef ook voor de looptijd van het akkoord 2001-2002 verbonden aan de opmaak van een paritair goedgekeurd **bedrijfsopleidingsplan** (voor ondernemingen vanaf 15 werknemers).

In het akkoord 2003-2004 werd vooral werk gemaakt van **financiële ademruimte** voor het paritaire opleidingsfonds Educam. Zo werd de bijdrage permanente vorming verhoogd met 0,20% op 1 januari 2004 en met 0,10% op 1 januari 2005. Daarenboven werd de opdracht gegeven om het systeem van vormingskrediet te herbekijken, en werd de mogelijkheid van afbouw van het vormingskrediet via geregistreerde opleidingen, opnieuw stopgezet. Er werd ook meer nadruk gelegd op de belangrijkheid van de bedrijfsopleidingsplannen.

ARBEIDSDUUR

De **wekelijkse arbeidsduur** is sinds 1 januari 1985 bepaald op:

- 37,5 uur voor bedrijven van 10 of meer werknemers of bedrijven met minder dan 10 werknemers mits hierover een akkoord bestaat met de werkgever;
- 38 uur voor bedrijven met minder dan 10 werknemers.

In de nationale sectorale akkoorden van zowel 2001-2002, als 2003-2004, werd een passage besteed aan arbeidsduurvermindering, genaamd « **modalisering** », waarin de sector de werkgevers oproept om, in geval van herstructurering of bij versoepeling van de arbeidsorganisatie, een beroep te doen op een collectieve arbeidsduurvermindering (en zo de tewerkstelling te bevorderen).

EINDELOOPBAAN

Volgende **brugpensioenregelingen** zijn nog steeds van kracht in de sector:

- Brugpensioen op 56 jaar voor mannen en op 55 jaar voor vrouwen, mits een loopbaan van 38 jaar.
- Brugpensioen op 58 jaar, mits een loopbaan van 25 jaar.
- Brugpensioen op 56 jaar, mits een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties.
- Recht op halftijds brugpensioen op 55 jaar.

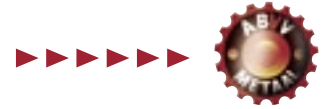
SOCIALE DIALOOG IN KMO'S

In ondernemingen vanaf 15 arbeiders, kan elke representatieve werknemersorganisatie verzoeken om de instelling van een **vakbondsafvaardiging**. Indien er geen sociale verkiezingen plaatsvonden, dient ten minste 25% van de arbeiders te verzoeken om de oprichting van een vakbondsafvaardiging.

Werkgevers met minder dan 15 werknemers, erkennen de **representatieve functie** van de werknemersorganisaties die deel uitmaken van het paritair subcomité.

ARBEIDSORGANISATIE

Bij beide onderhandelingsperiodes werd de reeds vroeger ontstane CAO **flexibiliteit** verlengd voor bepaalde duur. Zo kunnen ondernemingen een glijdende werkweek instellen, voor zover zij de conventionele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet overschrijden (op jaarbasis). Een aantal strikte modaliteiten werden in de CAO vastgelegd. De werkgevers kunnen daarenboven beschikken over een urenkrediet van maximaal 48 uren per kalenderjaar, en kan op ondernemingsvlak op 65 uren gebracht worden (mits CAO op ondernemingsvlak). Ook hier werden een aantal modaliteiten vastgelegd.



De CAO « **nieuwe arbeidsregelingen** », gesloten in 1990 en voor onbepaalde duur, bleef bestaan, en voorziet in de mogelijkheid om nieuwe arbeidsregelingen te introduceren in de onderneming (mits CAO op ondernemingsvlak). Ook hier zijn de modaliteiten strikt bepaald. Ook de CAO « **nachtarbeid** » (gesloten in 1998) en voor onbepaalde duur, bleef onverminderd van toepassing. Hier heerst het principe van vrijwilligheid, en moet er op ondernemingsvlak een CAO gesloten worden met de syndicale afvaardiging.

De **meldingsplicht** die de werkgever heeft ten opzichte van de ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of representatieve werknemersorganisatie, voor contracten van bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming, bleef onverminderd van toepassing (CAO van bepaalde duur die telkens werd verlengd met 2 jaar, en sinds 2003 van onbepaalde duur werd).

Daarnaast wordt er volop werk gemaakt van een herwerking van de **functieclassificatie**.

MOBILITEIT

In navolging van het IPA 2001-2002, werd ook in deze sector het **werkgeversaandeel** in de trein-, tram- en buskaart opgetrokken tot 60%. De vakbondseis tot volledige terugbetaling, werd afgeketst door de werkgeversorganisatie.

BESTAANSZEKERHEID

Het **akkoord 2001-2002** verhoogde de aanvullende vergoedingen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid bij tijdelijke en volledige werkloosheid van 200 naar 300 Bcf per dag.

Daarenboven werd de leeftijd voor oudere zieken voor mannen van 60 op 55 jaar gebracht.

In het **akkoord 2003-2004** werden de bedragen aanvullende vergoedingen afgerond tot op de halve of volledige Euro. Dit keer werd ook de leeftijd voor oudere werkloze mannen van 60 op 55 jaar gebracht, en werd er gesleuteld aan de anciënniteitsvoorwaarden voor oudere zieken/werklozen en bruggepensioneerden.





Metaal- RECUPERATIE

LOONNORM - KOOPKRACHT

Het sectoraal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001

Met een indicatieve loonnorm van 6,4% à 6,8%, werd een sectoraal akkoord 2001-2002 van 7% onderhandeld.

Geventileerd in al zijn onderdelen betekende dit een ingeschatte indexverhoging voor 2001 en 2002 van respectievelijk 2% en 1,7%.

Er werden 3 loonsverhogingen gepland: de eerste van 1% op 1 mei 2001, de tweede van 1% op 1 januari 2002 en de derde van 1% op 1 oktober 2002.

In de CAO Loonvorming werden sectoraal de regels vastgelegd voor de omzetting van de minimumuurlonen van BEF naar Euro. In 2001 werden alle minimumuurlonen nog zowel in BEF als Euro vermeld. Vanaf 2002 was de volledige omschakeling naar de Euro een feit.

Het sectoraal akkoord 2003-2004 van 14 mei 2003

De indicatieve loonnorm werd interprofessioneel vastgelegd op 5,4%, sectoraal werd er een evenwaardig akkoord 2003-2004 van 5,4% onderhandeld.

Gezien de moeilijke economische situatie, konden we niet anders dan inventief zijn rond de invulling van de koopkracht, en hebben we een correctiemechanisme ingevoerd.

Op 1 mei 2003 werd een indexverhoging van 1,26% toegekend, gevolgd door een loonsverhoging van 1% op 1 november 2003. Daarnaast werd beslist om de indexaanpassingen vanaf 2004 telkens op 1 januari in

plaats van op 1 mei toe te passen. Hierdoor werd op 1 januari 2004 een indexverhoging van 0,74% toegekend, gevolgd door de afrekening van het saldo op 1 mei 2004 (met 2,40%).

Immers het correctiemechanisme bestond erin dat de loonsverhogingen en de indexverhogingen voor de duurtijd van het sectoraal akkoord 2003-2004 de 5,4% niet zouden overschrijden.

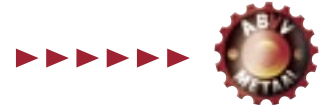
De loonsverhoging van 1% op 1 november 2003, kon middels een CAO op niveau van de onderneming vóór 1 oktober 2003, ook worden ingevuld op ondernemingsvlak.

TOENADERING STATUUT ARBEIDERS - BEDIENDEN

Noch tijdens het sectoraal akkoord 2001-2002, noch tijdens dat van 2003-2004 realiseerden we een regeling rond de **carensdagen**. Terwijl er in het akkoord 2001-2002 geen verbetering was van de **opzeggingstermijnen** voor de arbeiders binnen de sector, was dit wel de uitkomst van de onderhandelingen voor 2003-2004. Zo werden de categorieën anders ingedeeld. Vroeger was er slechts sprake van 3 categorieën, per schijf van 10 jaar anciënniteit (-10 jaar, 10-20 jaar en +20 jaar). Nu spreken we van 5 categorieën, met volgende opzeggingstermijnen:

- -5 jaar: 5 weken
- 5-10 jaar: 6 weken
- 10-15 jaar: 8 weken
- 15-20 jaar: 12 weken
- +20 jaar: 16 weken.

Tijdens het akkoord 2003-2004, namen de sociale partners ook het engagement aan een werkgroep op te richten die de mogelijkheden moet onder-



zoeken tot oprichting van een **gemengd paritair comité**.

COMBINATIE ARBEID - GEZIN

Sinds het akkoord 2001-2002 werden sectoraal een aantal mogelijke verbeteringen aangebracht aan het systeem van **tijdskrediet** zoals dat door de interprofessionele partners in het leven werd geroepen. Sinds 1 januari 2002 werd in de mogelijkheid voorzien om op ondernemingsvlak het recht op tijdskrediet uit te breiden tot maximaal 2 jaar. Vanaf 1 juli 2003 (dankzij het sectoraal akkoord 2003-2004) kan deze uitbreiding op ondernemingsvlak tot maximaal 5 jaar.

Nog in het kader van de combinatie arbeid en gezin, werd het **adoptie- en vaderschapsverlof** geïntegreerd in de CAO Kort Verzuim.



OPLEIDINGSINSpanningen

Zowel in het akkoord 2001-2002 als in het akkoord 2003-2004 werden de **werkgeversbijdragen** voor vorming en opleiding status-quo gehouden, zowel voor het deel risicogroepen als het deel permanente vorming. Het paritaire opleidingsfonds Educam heeft als basisopdracht de ondersteuning van het sectorale opleidingsbeleid, en het op zoek gaan naar opleidings- en kwalificatienoden binnen de sector. Daarenboven wordt vanuit de sector de aanbeveling gedaan om

op bedrijfsniveau overleg te plegen rond vorming en opleiding, een maximale spreiding over alle arbeiders na te streven en overleg te plegen met Educam omtrent de opleidingsnoden.

ARBEIDSDUUR

De **wekelijkse arbeidsduur** is sinds 1 december 1988 bepaald op 38 uur.

EINDELOOPBAAN

Volgende **brugpensioenregelingen** zijn nog steeds van kracht in de sector:

- Brugpensioen op 57 jaar voor mannen en op 55 jaar voor vrouwen, mits een loopbaan van 38 jaar.
- Brugpensioen op 58 jaar, mits een loopbaan van 25 jaar.

SOCIALE DIALOOG IN KMO's

In ondernemingen vanaf 40 arbeiders, kan elke representatieve werknemersorganisatie verzoeken om de instelling van een **vakbondsafvaardiging**. Voor ondernemingen met minder dan 40 arbeiders, is de oprichting van een vakbondsafvaardiging facultatief.

ARBEIDSORGANISATIE

De CAO « **nieuwe arbeidsregelingen** », gesloten in 1998 en voor onbepaalde duur, bleef bestaan, en voorziet in de mogelijkheid om nieuwe arbeidsregelingen te introduceren in de onderneming (mits CAO op ondernemingsvlak). De modaliteiten werden strikt bepaald binnen de sectorale CAO.

Ook de CAO « **nachtarbeid** » (gesloten in 1998) en voor onbepaalde duur, bleef onverminderd van toepassing. Hier heerst het principe van vrijwilligheid, en moet er op ondernemingsvlak een CAO gesloten worden met de syndicale afvaardiging.



In beide nationale akkoorden werd de aanbeveling opgenomen dat er slechts in heel uitzonderlijke situaties beroep mag worden gedaan op uitzendarbeid. Daarenboven moet de raadplegingsprocedure zoals opgesteld in de schoot van de NAR strikt worden opgevolgd. Daarenboven bepaalt de aanbeveling dat onderaanneming moet beperkt worden en dat schijnzelfstandigheid moet worden uitgeroeid.

Daarnaast wordt er volop werk gemaakt van een herwerking van de **functieclassificatie**.

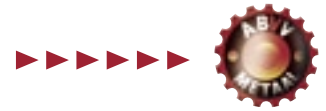
De **communautaire feestdagen**, verworven sinds 1980 bleven behouden:

- 11 juli voor de Vlaamse gemeenschap, en
- 27 september voor de Franstalige gemeenschap.

MOBILITEIT

In navolging van het IPA 2001-2002, werd ook in deze sector het **werkgeversaandeel** in de trein-, tram- en buskaart opgetrokken tot 60%. De vakbondseis tot volledige terugbetaling, werd afgeketst door de werkgeversorganisatie.





BESTAANSZEKERHEID

Het **akkoord 2001-2002** verhoogde de aanvullende vergoedingen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid bij tijdelijke en volledige werkloosheid van 170 naar 200 Bef per dag, net als de vergoedingen voor oudere werklozen. Daarenboven werd het aantal dagen waarop men recht kan hebben bij volledige en tijdelijke werkloosheid, uitgebreid van 120 naar 150 per kalenderjaar. Er werd ook een recht op aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid voorzien voor de schoolverlaters in hun wachttijd. De aanvullende vergoeding in geval van brugpensioen werd vanaf 1 januari 2002 volledig overgenomen door het

Sociaal Fonds. De werkgeversbijdrage aan het sociaal fonds werd op 1 juli 2001 verhoogd van 0,50 naar 0,75%, en bijkomend op 1 oktober 2001 naar 0,85%.

In het **akkoord 2003-2004** werden de bedragen aanvullende vergoedingen afgerond tot op de halve of volledige Euro. De leeftijd voor oudere werklozen werd van naar 56 jaar gebracht, en er werd een aanvullende vergoeding voor oudere zieken geïntroduceerd.

Tijdens beide akkoorden werd er daarenboven werk gemaakt van het creëren van voldoende financiële ademruimte teneinde huidige en toekomstige verplichtingen na te komen.





IJZER- en STAALINDUSTRIE

LOONNORM - KOOPKRACHT

In de staalnijverheid is de onderhandeling van de koopkracht een voorrecht van de syndicale afvaardiging binnen de onderneming.

TOENADERING ARBEIDERS - BEDIENDESTATUUT

Carenzdagen

Op niveau van de sector werd de eerste carenzdag afgeschaft vanaf 1 april 2003. Vanaf 1 januari 2004 werd ook de tweede, evenals de derde carenzdag afgeschaft voor werknemers met een anciënniteit van ten minste 15 jaar. De anciënniteitsvoorwaarde moet uiterlijk op 1 januari 2004 voldaan zijn.

De praktische modaliteiten worden besproken op ondernemingsniveau, naargelang de situatie van het bedrijf, in overeenkomst met de bepalingen van het mini-akkoord van februari 2002, die bevestigd werden in het interprofessioneel akkoord van december 2002.

Opzegtermijnen

Het sectoraal akkoord van 2003-2004 voorziet in een aanpassing van artikel 2 in het koninklijk besluit van 14.06.2001 en legt de opzegtermijnen vast voor ondernemingen die onder het paritair comité van de staalnijverheid vallen: +7 dagen opzeg voor een bediende met een anciënniteit van 5 jaar op minder dan 10 jaar - hetzij 49 dagen (in plaats van 42)

Algemeen regime

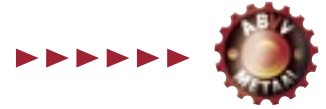
ANCIENNITEIT	WERKGEVER	WERKNEMER
0 - minder dan 6 maanden	7 dagen	3 dagen
6 maanden - minder dan 5 jaar	35 dagen	14 dagen
5 jaar - minder dan 10 jaar	42 d. + 7 d. = 49 dagen	14 dagen
10 jaar - minder dan 15 jaar	77 dagen	21 dagen
15 jaar - minder dan 20 jaar	105 dagen	28 dagen
20 jaar - minder dan 25 jaar	133 dagen	28 dagen
25 jaar en meer	154 dagen	35 dagen

Dit reglement = rooster (1) - « Algemeen Regime » is niet van toepassing:

1. in geval van een « afvloeiings »-brugpensioen, waarop bepalingen uit het koninklijk besluit van 14.06.2001 van toepassing zijn en waarvoor een uitstel tot vervaldatum wordt gevraagd - zie verder, rooster (2)
2. in geval van een brugpensioen, dat geen « afvloeiings »-brugpensioen is en waarop de bepalingen in artikel 3 van het koninklijk besluit van 14.06.2001 van toepassing zijn, met opzegtermijnen voor ondernemingen die onder het paritair comité van de staalnijverheid vallen (dat onveranderd bleef, zie verder rooster (3)).

Rooster (2): Opzegtermijn in geval van een « afvloeiings »-brugpensioen

In tegenstelling tot rooster (1) bedraagt de opzegtermijn 28 dagen, ongeacht de anciënniteit van



de werknemer, wanneer de werkgever het ontslag geeft binnen het kader van een « afvloeiings »-brugpensioen (brugpensioen dat voorzien is om het personeelsoverschot binnen de ondernemingen weg te werken):

artikel 2 van het koninklijk besluit van 14.06.2001, dat de opzegtermijnen voor oudere arbeiders bepaalt binnen ondernemingen die onder het paritair comité van de staalnijverheid vallen en die ontslaan worden volgens de bepalingen in het koninklijk besluit van 7 december 1992, met betrekking tot de werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

De ondertekenende partijen vragen een verlenging aan van het regime dat in dit koninklijk besluit wordt vastgelegd voor een periode van minstens 2 jaar en dit vanaf de vervaldatum, 01.07.2003, tot en met 01.07.2005.

Rooster (3): Opzegtermijn in geval van een andere vorm van brugpensioen dan het « afvloeiings » -brugpensioen - onveranderd

ANCIENNITEIT	WERKGEVER
minder dan 6 maanden	7 dagen
6 maanden - minder dan 5 jaar	28 dagen
5 jaar - minder dan 10 jaar	42 dagen
10 jaar - minder dan 15 jaar	56 dagen
15 jaar - minder dan 20 jaar	84 dagen
25 jaar en meer	112 dagen

COMBINATIE ARBEID - GEZIN

Tijdskrediet

Aanpassing CAO van 10 mei 2001 (57652/CO/104):

- Verlenging van het recht: In toepassing van artikel 3, §2 van de CAO nr. 77bis van 19 december 2001,

gewijzigd door de CAO nr. 77ter van 10.07.2002, wordt de uitoefeningsduur van het recht op tijdskrediet in het kader van een volledige opheffing van de prestaties verlengd met 2 jaar:

Op niveau van de sector wordt de maximale duur van dit recht vastgelegd op 3 jaar voor de gehele professionele loopbaan, onverminderd de mogelijkheid voor de ondernemingen, deze duur tot meer dan 3 jaar op te trekken. De concrete modaliteiten voor de organisatie en toepassing van dit recht worden overgelaten aan de ondernemingen.

Van toepassing vanaf: 1 januari 2003.

- Drempel « werknemers van meer dan 50 jaar » (quota van het personeelsbestand): In toepassing van artikel 15, §9 van de voornoemde CAO nr. 77bis, worden de quota's van het personeelsbestand zoals bepaald in de CAO, § 1, met één eenheid verhoogd per schijf van 10 werknemers ouder dan 50 jaar binnen de onderneming.

Aan deze verhoogde quota voegt de sector nog een bijkomende eenheid toe per schijf van 10 werknemers ouder dan 50 jaar, om de totale drempel van « oudere werknemers » binnen de onderneming op 2 eenheden te brengen.

Van toepassing op: 1 januari 2003.

OPLEIDINGSINSPANNINGEN

Permanente opleiding

- De ondernemingen zetten zich steeds meer en beter in voor interne opleiding, om de kwalificaties van hun personeelsleden te verbeteren en aan te passen aan de technologische evolutie. De ondernemingen stellen op hun niveau plannen voor vorming op, die tijdens de ondernemingsraad becommentarieerd en verduidelijkt worden.



Daartoe werd een paritaire werkgroep opgericht, die een model van opleidingsplan moet uitwerken en dit ter beschikking moet stellen van de ondernemingen.

Bij het opstellen van de plannen voor beroepsopleiding zullen de ondernemingen erop toezien, dat zij geen enkele werknemerscategorie uitsluiten.

De Voorzitter van het Paritair Comité van de Staalnijverheid, evenals de nationale vertegenwoordigers van de ondertekenende partijen, zullen éénmaal per jaar een evaluatie uitvoeren van de inspanningen die de ondernemingen leverden volgens de (« rooster ») methodologie die paritair werd overeengekomen.

- De inspanningen om industriële beroepen aantrekkelijker te maken voor de jongeren en om het onderwijs beter af te stemmen op de noden van de staalnijverheid worden verder gezet binnen een paritaire werkgroep die met dit doel werd opgericht.

Bovendien komen de ondertekenende partijen overeen, het regime van het industriële leerproces in gang te zetten. (Paritair Leercomité).

EINDELOOPBAAN

Brugpensioen - Bijzonder regime voor nachtwerk

Verlenging van het sectoraal kader van brugpensioen voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2004, ten voordele van werknemers die ontslagen werden en die minstens 56 jaar oud zijn, een beroepsverleden van 33 jaar hebben en minstens 20 jaar gepresteerd hebben binnen het werkregime dat door de CAO nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad geregeld wordt.

De aanvullende vergoeding voor brugpensioen, ten laste van de werkgever, wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van het interprofessioneel akkoord nr. 17 dat gesloten werden in de Nationale Arbeidsraad.

Brugpensioen 58-25

Verlenging van het sectoraal kader brugpensioen voor de periode van 1 januari 2003 tot 30 juni 2005, ten voordele van werknemers die ontslagen werden en ten minste 58 jaar oud zijn, met een beroepsverleden van 25 jaar.

De aanvullende vergoeding voor brugpensioen, ten laste van de werkgever, wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van het interprofessioneel akkoord nr. 17, dat in de Nationale Arbeidsraad gesloten werd.

Behoud van de wettelijke voorziening tot vrijstelling van de verplichting tot vervanging.

Halftijds brugpensioen

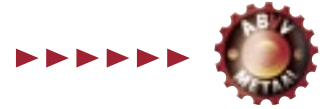
De sector biedt de ondernemingen de mogelijkheid om op hun niveau te onderzoeken in welke mate er gevolg kan worden gegeven aan de aanvragen voor halftijds brugpensioen.

ARBEIDSORGANISATIE

Onderaanneming

Rekening houdend met het belang van de veiligheidsfactor en met het preventiebeleid die aanleiding geven tot het opstellen van reglementaire bepalingen voor welzijn op het werk (wet van 4 augustus 1996 en uitvoeringsbesluiten), engageren de ondernemingen zich er formeel toe:

- beroep te doen op bekwame onderaannemers voor de veiligheid op het werk;



- het principe van voorafgaande informatie van de opdrachtgever na te leven, wanneer beroep wordt gedaan op uitzendkrachten.

- De partijen zijn het erover eens, de informatie over onderaannemers op de werkplaats en het detail van hun prestaties, die aan de vakbondsafgevaardigden wordt overhandigd, te optimaliseren. De paritaire werkgroep, bijgestaan door preventie-experts van beide partijen, wordt daarom belast met het onderzoek naar informatiemiddelen en -elementen die kunnen toegepast worden.

De paritaire werkgroep wordt eveneens belast met het uitwerken van een charter, waarin de algemene principes over de « goede praktijken » in het kader van onderaanneming bepaald worden.

- De paritaire werkgroep rondt zijn werkzaamheden af: inventaris en documentaire synthese over de wettelijke en conventionele bepalingen betreffende het informeren van de werknemers en hun vertegenwoordigers over onderaanneming, van toepassing op ondernemingen binnen hun sector.

Overuren

De paritaire werkgroep rondt zijn werkzaamheden af: inventaris en documentaire synthese over de wettelijke en conventionele bepalingen betreffende het informeren van de werknemers en hun vertegenwoordigers over overuren, van toepassing op ondernemingen binnen hun sector.

Uitzendarbeid

De paritaire werkgroep rondt zijn werkzaamheden af: inventaris en documentaire synthese over de wettelijke en conventionele bepalingen betreffende het informeren van de werknemers en

hun vertegenwoordigers over uitzendarbeid, van toepassing op ondernemingen binnen hun sector.

MOBILITEIT

Het paritair comité 104 maakt de inventaris op van de ondernemingsinitiatieven en evalueert deze.

HERSTRUCTURERINGEN

Eén jaar na zijn oprichting begin 2003 heeft de Arcelor Groep zijn strategische oriëntaties aangekondigd. Deze bestonden erin, de voornaamste investeringen die nodig waren voor de warme fabricagelijnen aan de werkplaatsen met de grootste opbrengst toe te kennen, gelegen aan de zee. Dit leidde reeds tot de sluiting van één van beide hoogovens in Luik rond juni 2005, en zal ook aanleiding geven tot de stopzetting van de warme lijn in 2009.

De staalinstallaties in Luik zullen dan ook volledig ingezet worden voor de koude staalnijverheid en de bekleding van staalplaten.

In maart 2004 heeft Arcelor een akkoord, « Toekomstproject », ondertekend voor de reconversie van Luik.

Dit akkoord bevat een sociaal luik over de herstructurering, die gepaard gaat met de sluiting van de warme fase en het verkrijgen van de nodige vergunningen van de bevoegde instanties, in het bijzonder met betrekking op de plannen voor brugpensioen.

WEKELIJKSE DREMPEL VOOR ARBEIDSDUUR

Het sectoraal akkoord van de staalnijverheid 2001-2002 concretiseert de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 37 uur op jaarbasis onder de vorm van een specifieke CAO.



UITZENDARBEID

Momenteel zijn 7 op 10 « nieuw gecreëerde » jobs nepcontracten, waaronder steeds meer uitzendopdrachten. Beroep doen op uitzendarbeid is een noodzakelijk kwaad en de vakorganisaties zien zich verplicht dit te aanvaarden. Tot begin de jaren '80 was uitzendarbeid een marginaal fenomeen, maar door publicitaire inspanningen van heel wat ondernemingen en FEDERGON, werd uitzendarbeid een maatschappelijk fenomeen, dat noodzakelijkerwijs een plaats moest krijgen binnen het milieu van de tewerkstelling.

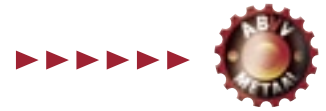
Enerzijds moeten we erkennen dat uitzendarbeid voor sommige werknemers een snelle oplossing kan zijn voor dringende financiële noden, maar anderzijds blijven we er ook op drukken, dat deze vorm van tewerkstelling in de ogen van de werknemer vaak hét middel bij uitstek is om een contract van onbepaalde duur in de wacht te slepen, « de wortel die men voor de ezel spant » ! Wij benadrukken voortdurend, dat « uitzendkracht » zijn eerst en vooral inhoudt:

- **Nooit weten wanneer men aan het werk zal zijn**, wat de organisatie van het privé-leven en het gezinsleven bemoeilijkt...
- **Geen regelmatig inkomen hebben** en dus heel wat moeilijkheden ondervinden om aan een onderkomen of lening te geraken...
- **Geen enkele waarborg voor de toekomst krijgen**. Als men nog jong is en over de nodige vaardigheden beschikt, is uitzendarbeid een aanvaardbare oplossing, maar wat als men minder productief wordt ten gevolge van een ongeval of ziekte ?

- **Een grotere blootstelling aan arbeidsongevallen**. Arbeidsongevallen treffen dubbel zoveel uitzendkrachten dan gewone loontrekkers in de onderneming. Denken we maar aan het dramatische ongeval in COCKERILL-Ougrée enkele maanden geleden, dat het leven kostte aan drie uitzendkrachten.
- **Zwijgen en zich vermannen**. Wat met de vakbondsvrijheden, het stakingsrecht of gewoon nog maar de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden aan te vechten, wanneer men voortdurend geconfronteerd wordt met de chantage om al dan niet « een job te hebben » ?
- **Verplicht zijn om dezelfde productiviteit te verzekeren als de werknemers met een contract van onbepaalde duur**, zonder te genieten van de dezelfde voordelen. Uitzendkrachten moeten zowel het uitzendbureau als de onderneming waarin zij tijdelijk tewerkgesteld zijn tevreden stellen en onmiddellijk kunnen renderen!

Enkele cijfers:

In 2003 vertegenwoordigde de sector van de uitzendarbeid een omzetcijfer van meer dan 2,6 miljard Euro, door de 129,2 miljoen gepresteerde « uitzend » -uren in datzelfde jaar. Dit houdt in, dat dagelijks meer dan 65.850 werknemers onder dit type contract tewerkgesteld worden. In totaal gaat het om meer dan 314.838 personen die tijdens het boekjaar 2003 uitzendarbeid hebben verricht, in een verhouding van 63,60% arbeiders en 36,40% bedienden. Wij willen hier tevens benadrukken, dat vergelijkende statistieken over arbeidsongevallen of dagelijkse spanningen op het werk tussen uitzendkrachten enerzijds en vaste werknemers anderzijds natuurlijk niet beschikbaar zijn!



De sector van de uitzendarbeid en het ABVV:

Omdat het hier precies gaat over uitzendarbeid, en dus per definitie een activiteit die flexibeler is en voortdurend onderbroken wordt, vernieuwd, en van paritair comité of activiteitssector verandert, is het des te meer aangewezen om dit dossier

verschillende Centrales), die ongeveer om de twee maanden bijeenkomt, uitgezonderd wanneer er zich noodgevallen voordoen. De Centrale geeft een stand van zaken voor de sector weer, beslist over de eisen en/of acties die moeten worden gesteld of gevoerd, stelt teksten op en bereidt informatiecampagnes voor, die bestemd zijn voor



goed op te volgen...en van zeer nabij!

Om zo doeltreffend mogelijk tewerk te gaan, heeft het ABVV een 'Coördinatie Interim' in het leven geroepen, waarin de Algemene Centrale, de Metaalbewerker, de BBTK, Voeding, Textiel, Kleding/Diamant, de ACOD en de jongeren vertegenwoordigd zijn. Deze coördinatie werd onder het voorzitterschap van de Algemene Centrale geplaattst (wat betreft het dossier over de uitzendarbeid is de Algemene Centrale immers woordvoerder volgens een akkoord dat verschillende jaren geleden gesloten werd tussen de

onze militanten en leden. De coördinatie bereidt de werken van de commissie van Goede Diensten voor, waarbinnen zij eveneens vertegenwoordigd is, en waarbinnen zij de best mogelijke oplossingen moet uitdokteren voor twistpunten tussen uitzendkrachten en uitzendbureaus.

De Coördinatie Interim heeft de voorbije vier jaar heel wat brochures gepubliceerd, waaronder een informatiebrochure over de eindejaarspremie en de vakbondspremie, evenals een brochure over de resultaten van de laatste collectieve



onderhandelingen binnen de sector, die een « kof-fertje voor eerste hulp » zouden worden voor de afgevaardigden.

Sinds enkele jaren bestaan er nu «Coördinaties Interim» in verschillende provinciale afdelingen, om beter tegemoet te komen aan eenieders behoeften.

Sectorale onderhandelingen: geen manoeuvreer-ruimte!

Hetgeen we hierboven reeds vermeldden en de cijfers die voorgelegd werden, tonen aan hoe gevoelig het dossier van de uitzendarbeid is... Het is in eerste instantie de uitzendkracht zelf, gevangen tussen de behoefte om werk te vin-den/behouden en de wil om zijn belangen zo goed mogelijk te verdedigen, die de prijs moet betalen voor een statuut, waarvan hij als eerste slachtoffer is!

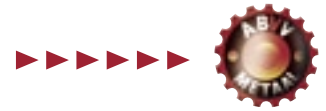
De belangen van de werkgevers en de vakbonden zijn in dit dossier meer dan ooit tegenstrijdig; de laatste onderhandelingen over de sector van de uitzendarbeid vonden dan ook plaats in een zeer vijandig klimaat. De kaarten zijn duidelijk verdeeld; als wij de rechten van de uitzendkrachten die wij vertegenwoordigen zo goed mogelijk willen verdedigen, moeten we de wet van 1987, die de uitzendarbeid in België reglementeerde, grondig gaan herzien. « Akkoord » zegt FEDERGON, op voorwaarde -sine qua non - dat we een 4^e motief invoeren voor het beroep op uitzendarbeid in ons land (lees: het verdwijnen van motieven)! Omdat wij in eerste instantie menen dat een dergelijk debat niet moet plaatsvinden binnen het paritair comité 322, maar binnen andere interprofessionele discussiefora, en vervolgens omdat wij weigeren aan een dergelijke chantage toe te geven, hebben wij resoluut gekozen voor wat aan werkgeverszijde als « klein akkoord » werd bestempeld. Door de ondertekening van



de sectorale CAO's in juni 2003 werd dit « klein akkoord » in het bijzonder omgezet in:

- 1) De oprichting van een paritair sectoraal opleidingsfonds. Dit fonds zal tot doelstelling hebben, de individuele en collectieve sectorale inspanningen voor opleiding te coördineren en stimuleren.
- 2) Het uitwerken van een zeer uitgebreid hoofdstuk over de problematiek van de veiligheid binnen de sector. Binnen de PI werd een commissie samengesteld, die zal onderzoeken voor welke gevaarlijke functies bijkomende inspanningen moeten worden geleverd inzake informatie en opleiding voor veiligheid.
- 3) De verhoging van de vakbondspremie tot 84,50 € en het versoepelen van de voorwaarden voor het verkrijgen van de eindejaarspremie.

Meer dan ooit: een heet hangijzer !



Het volstaat de literatuur van het patronaat in te kijken, om te weten van welke toekomst de ondernemingsmanagers dromen! Wij zijn er ons maar al te zeer van bewust, dat een totale weigering van alle voorstellen ons misschien buiten spel zal zetten, want sommige werknemers die bij dit debat betrokken zijn delen geenszins onze angst, dat uitzendarbeid « risicowerk » is. Wat er ook van zij,

wij zullen deze sector steeds met grote aandacht volgen en onze Nationale Technische Commissie voor Uitzendarbeid zal haar werk voortzetten en trachten, antwoorden te formuleren op de vragen: « Naar welke arbeidsmarkt streven wij ? Voor welke arbeidsmarkt kunnen wij opkomen, nu het arbeidsrecht volledig aan het veranderen is ? »



CONTEXT:

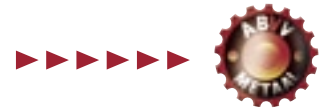
Wij zullen het hier niet hebben:

Wij zullen het vooral hebben:

Gedurende de voorbije vier jaren:

Wij hebben willen aantonen dat de luchtvaartsector decennialang honderden hooggekwalificeerde jobs heeft geschapen. Als we echter niet opletten, zou de huidige evolutie deze positieve tendens wel eens op losse schroeven kunnen zetten. Om hun positie te kunnen behouden, voeren de ondernemingen vandaag immers een bikkelharde concurrentiestrijd waarin voorrang wordt gegeven aan het drukken van de kosten, permanente kostprijsverlagingen en handelskortingen die als een waterval van verdeler op afnemer worden toegekend. Deze strategie brengt echter een gevoelige daling van het aantal jobs met zich en leidt tot meer preciaire arbeidsvoorwaarden die gauw grote problemen zouden kunnen geven.

de luchtvaartcommissie van de CMB, samengesteld uit werknemers en secretarissen die bedrijven



vertegenwoordigen als SONACA, SABCA Haren, SABCA Gosselies, SSB, TECHSPACE AERO, EAT, ASCO, SN TECHNICS, BARCO, DHL, ALCATEL ETCA, HEXCEL COMPOSITES, THOMSON CSF, BRITTE, CEGELEC, EADS, FN HERSTAL, LMS, THALES BELGIUM ..., heeft al meerdere malen de spanningen aan de kaak gesteld waarmee de werknemers dagelijks worden geconfronteerd. Tariefverlaging, druk op de kosten voor het aankopen en bedrijfsklaar houden van de vliegtuigen, verkorting van de aankooptermijnen, noodzaak om snellere, grotere, betere, stillere, energiezuinigere vliegtuigen te produceren die makkelijker zijn te transformeren en te herstellen: het zijn allemaal parameters die een rechtstreekse weerslag hebben op de arbeidsomstandigheden waarin de werknemers binnen de sector aan de slag moeten. Om haar standpunt kort samen te vatten, heeft de Luchtvaartcommissie van de CMB in juni 2003 een open brief opgesteld die zowel aan de werknemers van de sector was gericht als aan iedere andere in het luchtvaartdossier betrokken gesprekspartner, en ook aan de media. In deze open brief betreurt de Commissie de te beperkte inspanningen die regionaal, nationaal en Europees worden geleverd om de werknemers uit deze sector te ondersteunen. Zij pleit:

Eerst en vooral op regionaal vlak:

voor het verkrijgen van opleidingsbudgetten en het oprichten van een herwaarderingscel van de luchtvaartberoepen.

Vervolgens op nationaal vlak:

- op het gebied van de militaire programma's, voor het verkrijgen van economische compensaties die gelijkwaardig zijn aan de toegekende investeringen;
- beter gehoor te geven aan werknemers die aan het einde van hun loopbaan komen opdat ze op vrijwillige basis zouden kunnen:



- > genieten van alle maatregelen ten gunste van brugpensioenen;
- > meewerken aan opleidingen die nodig zijn voor het voortbestaan van de onderneming.

En ten slotte op Europees vlak:

- de contacten verder te zetten met Philippe BUSQUIN, Commissaris belast met het Onderzoek. Hij heeft zich reeds vanaf 2002 uitgesproken voor:
 - > een grotere participatie van de overheid in onderzoek en ontwikkeling;
 - > het creëren van synergieën om dubbel werk te vermijden dat voorkomt in de nationale onderzoeksprogramma's;
 - > het deblokken van Europese budgetten voor vorming;
 - > het voortzetten van de acties inzake verdediging.

Op regionaal vlak:

zowel langs zuidelijke als langs noordelijke zijde werden talrijke stappen gezet om in te gaan tegen de negatieve effecten van de cycli die de sector ondergaat. Uit de besprekingen en werkzaamheden van de Sectorale Luchtvaartgroeperingen van de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) en de CESRW (Conseil Economique et Social de la Région Wallonne), waaraan de CMB heeft deelgenomen, onthouden we vooral:



Het dossier van de industriële « trossen »:

de voorbije dertig jaar heeft de internationale luchtvaartindustrie een enorme groei gekend. Van 1970 tot 2000 is het luchtverkeer wereldwijd verzevenvoudigd! Vandaag wordt deze industrie geconfronteerd met steeds hogere verwachtingen, zowel van kopers als van gebruikers, allemaal verplichtingen die vorm krijgen in te veelvuldige herstructureringen of fusies, maar eveneens in allerlei nieuwe methodes om vliegtuigen te bouwen. Het vormen van netwerken of industriële « trossen » betekent op dit vlak een ware revolutie binnen de luchtvaartsector. Synergieën tussen grote ondernemingen onderling en ook tussen grote ondernemingen en KMO's zijn (nagenoeg) onbestaand. Al te vaak staat elke onderneming er alleen voor met problemen inzake Onderzoek en Ontwikkeling, investeringen, opleiding, contacten voor buitenlandse handel en onderaanneming. Zij moet de kosten en inspanningen alleen dragen, terwijl het mogelijk zou moeten zijn om relaties te leggen die voor iedereen positief zijn. Wat ondernemingen te vaak verlamt, is niet zozeer de geldsom die zij moeten investeren dan wel de twijfel of ze de investeringen waartoe ze bereid zijn, zullen kunnen laten renderen. We hebben er dan ook aan gewerkt dat zowel opdrachtgevers als leveranciers van specifieke afgewerkte producten, van deelelementen en kleinere gehelen of nog, van bepaalde diensten, elkaar beter leren kennen en een inventaris opmaken van wat er binnen onze sector wel en niet wordt gedaan. Zo zijn er bijvoorbeeld de FLAG (Flemish Aerospace Group) en de EWA (Entreprises Wallonnes Aéronautiques) die in oorsprong slechts eenvoudige discussieforums waren en vandaag zijn uitgegroeid zijn tot ware « cluster structures » met elk tientallen leden !

Het A720-advies van de CESRW:

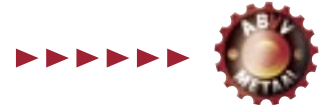
de CESRW heeft een grondige denkoefening uitgevoerd binnen zijn sectorale luchtvaartgroe-

pering over de evolutie van de sector en stelt in dit Advies een aantal acties voor om het voortbestaan te verzekeren van de luchtvaartactiviteit in het Waalse gewest (waar 3 van de 4 grootste luchtvaartondernemingen in België gevestigd zijn). In reactie op de conjunctuurproblemen (sterke afname van het aantal bestellingen, leveringsuitstel van burgervliegtuigen, algemene vertraging van de economie, evolutie van de dollarkoers) en op de structurele moeilijkheden (concurrentie vanuit oostelijke landen en China, druk op de prijzen, inkrimping van de militaire budgetten, opduiken van lagekostenmaatschappijen, instorting van de ruimtevaartsector), stelt de CESRW een actieplan voor met vijf hoofdlijnen (te lezen op de website www.cesrw.be). Dit advies werd voorgelegd door een beperkte afvaardiging (van vakbonds- en werkgeversverenigingen) aan alle politieke kabinetten die met dit dossier belast zijn, zowel op federaal vlak als in het Waalse Gewest. Op het ogenblik waarop we dit verslag opstellen, probeert een werkgroep waarvan wij deel uitmaken één / meerdere cel(len) op te richten voor tewerkstelling / opleiding / omscholing teneinde

- een hoog kwalificatiepotentieel in de sector te behouden;
- nieuwe kwalificaties en hun bijhorende opleidingsprogramma's te bepalen;
- mee te helpen om aangepaste jobs te zoeken, in eerste instantie binnen maar eventueel ook buiten de sector;
- werknemers die de sector niettemin toch zouden verlaten, sociaal te begeleiden.

OP INTERNATIONAAL VLAK

hebben wij steeds het belang van de luchtvaart voor ons land onderstreept tijdens de Wereldconferentie van de luchtvaart die in 2001 door de IMB georganiseerd werd en in de door de EMB tijdens de hele legislatuur georganiseerde plenaire en beperkte werkgroepen, en hebben wij eraan herinnerd dat deze sector op wereldvlak



niet beperkt blijft tot enkel reuzen zoals BOEING en EADS of LOCKHEED MARTIN. We betreurden geregeld dat de Europese en Amerikaanse industrieën elkaar niet met gelijke wapens bekampen op vlak van concurrentie. Reeds lang zetten de VS enorme bijkomende financiële middelen in om de eigen luchtvaartindustrie te ondersteunen. Zelfs al zijn we aan Europese zijde wel tevreden over de inhoud van verschillende doorheen de jaren verschenen publicaties (Groenboek, Witboek, of nog, het verslag van de consultatieve groep Star 21), het blijft in deze context jammer dat te weinig concrete Europese initiatieven materieel konden worden verwezenlijkt.

Daar wij te maken hebben met wereldwijde concurrentie, is het noodzakelijk het juridische, politieke en financiële kader van de EU aan te passen ter verzekering van de werkgelegenheid in elk van haar op luchtvaart gerichte regio's. Het is vooral nodig dat deze aanpassing verder gaat dan een « mooie intentieverklaring » !

Er moeten zo spoedig mogelijk prioritaire doelstellingen worden gedefinieerd, daarover zullen we waken:

1) Een Europese Unie die hoofd- en onderaannemingsbedrijven op gelijke voet stelt, evenals hun werknemers.

Al is EADS (European Aeronautics, Defence and Space Company), ontstaan uit een fusie van Franse, Duitse, Spaanse en Britse ondernemingen, de derde grootste lucht- en ruimtevaartonderneming ter wereld na de Amerikaanse reuzen BOEING en LOCKHEED MARTIN, toch zijn er meer dan 70.000 Europese bedrijven actief binnen deze sector. Op dit vlak vormt België het perfecte voorbeeld van een land waar veel onderaannemingsbedrijven met een zeer hoge toegevoegde waarde rechtstreeks betrokken zijn bij de luchtvaartsector. In totaal gaat het om meer dan 1.200.000 Europese werknemers die de Europese Unie vragen om het luchtvaart/ruimtevaartdossier grondig aan te

pakken. Immers, waar de belangrijkste opdrachtgevers hun toevoerkanalen consolideren, worden de onderaannemers geacht meer technische en financiële risico's te nemen (wat financiële risico's betreft: prijzen die niet herzienbaar zijn in geval van bijvoorbeeld moeilijkheden of wisselkoersschommelingen of inflatie!). Het is dan ook absoluut noodzakelijk mechanismes uit te bouwen ter ondersteuning van de arbeidsomstandigheden en het inkomen van de werknemers in onderaannemingsbedrijven.

2) Massale steun aan Onderzoek & Ontwikkeling.

De lucht- en ruimtevaartindustrie speelt een belangrijke strategische rol in technologische ontwikkeling, wetenschappelijke vooruitgang, defensie en veiligheid, evenals in het behoud van de hoge kwaliteit van de tewerkstelling binnen Europa. Deze industrie wordt echter geconfronteerd met enorme kosten voor onderzoek en ontwikkeling, terwijl deze investeringen pas na verschillende jaren hun eerste vruchten afwerpen. Men moet dringend een financieel kader uitbouwen om deze sector in zijn dagelijkse uitdagingen te begeleiden. Het is ook primordiaal dat dit financieel kader een rechtstreekse positieve weerslag heeft op het welzijn en de werkzekerheid binnen onze op luchtvaart gerichte regio's.

3) Grotere inspanningen op gebied van opleiding.

Opleiding en hooggekwalificeerd personeel binnen de onderneming houden, is onmisbaar voor de toekomst van de luchtvaart- en ruimtevaartsector. Alle pistes ter bevordering van het versterken en vervolmaken van de kwalificaties van de werknemers binnen deze sector, moeten onderzocht worden.



Paritair Comité voor de handels- luchtvaart SABENA

Toen op 19 februari 2001 het akkoord Blue Sky getekend werd, wist iedere SABENA-werknemer dat de problemen niet van de baan waren. Het was het zoveelste akkoord dat Sabena moest redden maar toen al was het wachten op het businessplan Müller.

Van in het begin heeft de CMB/ABVV resoluut gekozen voor een sterke Intersyndicale omdat alleen een éénsgezind syndicaal optreden in staat was om:

- de aandeelhouders te verplichtten SABENA voldoende te herkapitaliseren.
- syndicale alternatieven naar voor te schuiven als antwoord op het businessplan.
- het management een sociaal plan op te leggen dat rekening hield met de verzuchtingen van het personeel.

Toen wij vaststelden dat de aandeelhouders onvoldoende haast maakten in het SABENA dossier werd op initiatief van de CMB/ABVV op 25 juni 2001 gestart met een piket voor het kabinet Daems. Daarna vertrokken de militanten van de vakbonden voor een eerste maal naar Zurich.

Op 3 juli 2001, na de aankondiging van de uitverkoop van SABENA door Chaffart ging de intersyndicale, op voorstel van de CMB/ABVV, over tot de blokkering van een Swissair-toestel en dit gedurende 24 uur.

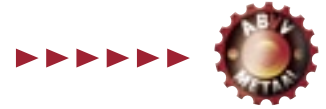
Begin juli stelden wij de Intersyndicale een dubbele actie voor om aldus beide aandeelhouders voor hun verantwoordelijkheid te plaatsen:

- een betoging in Zurich op 12 juli 2001
- een 24-uren staking op 21 juli 2001 (nationale feestdag)

Het voorstel van de 24-uren staking werd niet weerhouden door de andere vakbonden en de pilotenorganisatie (last voor de passagiers), een alternatief voorstel om op 20 juli 2001 te betogen te Brussel werd eveneens niet weerhouden omdat we niet konden garanderen dat de productie in bepaalde afdelingen van de grond hieronder niet zou lijden.

Toen op 7 augustus 2001 de inhoud van het businessplan voor de 2^{de} maal uitlekte in de pers en een aantal spontane acties begonnen bij het grondpersoneel, hebben we op 8 augustus 2001 de Intersyndicale voorgesteld om op 9 augustus (de dag van de centrale ondernemingsraad) een 24-uren staking te organiseren voor alle personeelscategorieën. Dit voorstel werd niet weerhouden door de andere vakbonden en de pilotenorganisatie (men moest eerst de inhoud van het plan kennen). Er werd wel afgesproken te betogen op 9 augustus 2001 voor Hof ter Mussche en de spontane acties te erkennen.

Toen na de vergaderingen van de centrale ondernemingsraad (9 augustus, 22 augustus) de sociale gevolgen van het businessplan duidelijk werden, hebben de piloten voorgesteld een stakingsaanzegging in te dienen om te eisen dat 3 piloten CAO's (senioriteit, carrièreplan, Virgin) zouden gerespecteerd worden. Om een éénsgezind syndicaal optreden te redden, hebben wij voorgesteld op 7 september 2001 een 24-uren staking te houden om de toepassing te eisen van alle CAO's. Dit werd geweigerd door de piloten (te laat, het moest gaan rond hun 3 CAO's.)



Op de Intersyndicale van 20 augustus 2001 hebben de piloten geen enkel actievoorstel gedaan. Dezelfde dag hebben zij gepoogd sociale onderhandelingen te starten met de directie over hun problematiek zonder de andere vakbonden hiervan te informeren. Van dubbelzinnigheid en corporatisme gesproken. Achteraf hebben zij een 24-urenstaking aangekondigd voor donderdag 6 september 2001.

De CMB/ABVV moest steeds opnieuw vaststellen dat de piloten zich weigerden in te schrijven in een gemeenschappelijk syndicaal actieplan en alleen wouden actie voeren voor hun corporatistische belangen. Hun onaangekondigde stakingen, zonder de steun van de vakbonden, brachten alleen verwarring bij de publieke opinie en isoleerden aldus al de Sabena-werknemers.

Toen op 12 oktober 2001 (4 weken voor de faling) de Intersyndicale eindelijk het eerste ordewoord voor een 24urenstaking lanceerde, weigerden de piloten en in hun zog het ander vliegend personeel hieraan deel te nemen en haakten bijgevolg een aantal vakbonden (ACLVB, ACOD) af. De actie werd geen succes en beperkte aldus de slagkracht van de vakbonden.

Op 31 oktober 2001, toen het voor iedereen duidelijk werd dat de faling zo goed als onafwendbaar was, stelde het ABVV aan de bevoegde minister de oprichting van een Tewerkstellingscel voor, die de wettelijke en conventionele rechten van het voltallig Sabena-personeel moest vrijwaren en op termijn een hertewerkstelling binnen de luchtvaartsector moest garanderen. Dit voorstel werd door Minister Daems koelweg afgewezen.

De laatste dagen voor de faling (7 november 2001) werden besprekingen aangevat met vertegenwoordigers van de regering om maximaal brugpensioen te realiseren, de lonen voor de

gepresteerde dagen te laten betalen en een sociaal begeleidingsplan uit te werken.

De woede van de Sabena-werknemers was absoluut terecht toen zij vaststelden dat hun onderneming in faling ging. De CMB/ABVV heeft hiervoor steeds beide aandeelhouders verantwoordelijk gesteld, zijnde Swissair en de Belgische regering.

Het sociaal begeleidingsplan, dat op 8 november 2001 na langdurige onderhandelingen tot stand kwam, kan het onrecht van de faling niet uitwissen. Het betrof hier geen klassiek sociaal plan via CAO aangezien er geen werkgever meer bestond. Het is de regering die via het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen instond voor de financiering van dit sociaal begeleidingsplan. Nooit voordien werden er bij een faling bovenwettelijke vergoedingen betaald.

Op welke vergoedingen hadden de ex-Sabena werknemers recht?

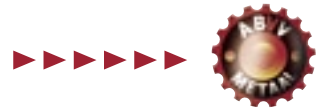
1) Achterstallig loon, wettelijke opzeg, vakantiegeld, enz...

Om hun rechten veilig te stellen dienden alle Sabena werknemers voor 19/12/2001 een provisorische schuldvordering ten belope van 1 Euro in.

De curator staat in voor de betaling van bovenvermelde vergoedingen in het kader van de afwikkeling van het faillissement.

2) Achterstallig loon, wettelijke opzeg, vakantiegeld, enz... voorgeschoten door het Fonds Sluiting van Ondernemingen

Gezien de afwikkeling van een faillissement steeds een lange tijd in beslag neemt en er vaak onvoldoende geld is om deze vergoedingen te betalen, betaalt het Fonds Sluiting van Ondernemingen deze vergoedingen uit, evenwel begrensd tot



1859,20 € (75.000 BEF) bruto per maand en tot 22310,42 € (900.000 BEF) bruto als absoluut bedrag.

Het ABVV Sabena heeft steeds geëist dat de loongrenzen van 75.000 BEF bruto en 900.000 BEF bruto voor alle werknemers getroffen door een faling serieus worden opgetrokken, geïndexeerd en welvaartvast worden gemaakt. Er gebeurde immers geen aanpassing meer sinds 1985.

Enkel de indexering zou op datum van faillissement van Sabena reeds plafonneringen geven van resp. 105.015 BEF (2603,25 €) en 1.260.180 BEF (31239,05 €).

3) De wettelijke sluitingspremie

De wettelijke sluitingspremie bedroeg op datum van faling van Sabena 4.892 BEF (121.27 €) bruto per jaar anciënniteit. De betaling gebeurde op 13 september 2002.

4) De vergoedingen voorzien in het sociaal begeleidingsplan

4.1 De basispremie

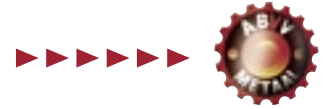
De basispremie bedroeg 150.000 BEF (3718,40 €) bruto voor een voltijdse werknemer en werd betaald in december 2001 of januari 2002.

4.2 De activeringspremie

Het bedrag van de activeringspremie was afhankelijk van de anciënniteit: van 50.000 BEF (1239,47 €) bruto met 5 jaar anciënniteit, 400.000 BEF (9915,74 €) bruto met 20 jaar anciënniteit. Zij werd in 15 maandelijkse schijven betaald.

4.2 De compensatiepremie

De compensatiepremie compenseerde gedeeltelijk Sabena-werknemers met een anciënniteit



van minstens 10 jaar en een brutoloon boven de 75.000 BEF (1859,20 €) Er werd immers vanuit gegaan dat deze werknemers in het bijzonder zouden getroffen worden door de niet aangepaste plafonneringen van het Fonds Sluiting van Ondernemingen. Tot 90.000 BEF (2231,04 €) netto werd een gedeeltelijke compensatie voorzien in het sociaal begeleidingsplan. Voor het gedeelte boven de 90.000 BEF (2231,04 €) netto was er geen enkele compensatie.

Aan de Sabena-werknemers met een arbeidersstatuut (anciënniteit van minder dan 5 jaar) werd een compensatie betaald van twee weken loon. Hiermee werd gedeeltelijk hun lagere opzeg (56 dagen) ten opzichte van de bedienden (3 maanden) gecompenseerd.

De compensatiepremie werd op hetzelfde ogenblik betaald als de contractuele vergoedingen.

Wat waren de gevolgen van de faling voor de bruggepensioneerden ?

Bruggepensioneerden ontvangen naast werkloosheidsvergoedingen een aanvullende vergoeding. De aanvullende vergoeding van Sabena-werknemers lag gemiddeld 6000 BEF bruto hoger dan het wettelijke minimum voorzien in CAO 17. In heel wat ondernemingen weten vakbonden verbeterde brugpensioenen af te dwingen.

In geval van faling neemt het Fonds voor Sluitingen van Ondernemingen de betaling van deze aanvullende vergoeding over, evenwel begrensd tot het wettelijke minimum voorzien in CAO 17. De betalingen van deze vergoedingen door het Fonds startten in november 2001.

Al de bruggepensioneerden van Sabena verliezen dus een belangrijk deel van hun inkomen. Als klap op de vuurpijl maakt dit verlies geen deel uit van de bevoorrechte schuldvorderingen van

het personeel zoals achterstallig loon, wettelijke opzeg, enz.... Indien de curator toch een dividend betaalt (zie 1) ontvangen de bruggepensioneerden bijgevolg niets.

Via tussenkomsten bij Minister Onkelinx bekwaamen wij als ABVV dat in de toekomst aanvullende vergoedingen brugpensioen ook deel uitmaken van de bevoorrechte schuldvordering en dat dit probleem dus opgelost is. De Sabena-bruggepensioneerden vissen dus naast het net...

SABENA-TECHNICS

Sabena-Technics, een filiaal van Sabena, kende tengevolge het faillissement van Sabena een drastische herstructurering.

Sabena-Technics doet het onderhoud van vliegtuigen. Het onderhoud van de Sabena-vloot was goed voor 40% van het werkvolume. Begin 2002, onmiddellijk na het faillissement van Sabena, werd een collectief ontslag doorgevoerd. 700 van de 2200 werknemers verloren hun baan.

Bovendien werd er aan de arbeidscondities van de « blijvers » flink gesleuteld en werden er in 2004 bijkomend nog eens bijna 100 werknemers ontslagen.

Hierdoor zou de onderneming attractief genoeg moeten zijn om een overnemer te vinden. Besprekingen met een potentiële overnemer, het Franse T.A.T., slepen evenwel nu al meer dan een jaar aan ...

SNECMA SERVICES BRUSSELS

Snecma Services Brussels (SSB) was op het moment van het faillissement van Sabena een joint-venture tussen Sabena-Technics en het Franse Snecma Services. Na het faillissement van



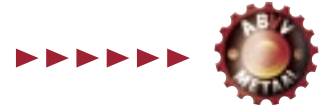
▼
Sabena nam Snecma Services het aandeel van Sabena-Technics over.

SSB doet het onderhoud van vliegtuigmotoren.

Alhoewel SSB op het moment van het faillissement van Sabena het onderhoud van de motoren

van de Sabena-vloot al niet meer deed (dit werd sedert '99 gedaan door Swissair-Technics) werden tijdens twee opeenvolgende herstructureringen in 2002 respectievelijk bijna 100 en nog eens 180 banen geschrapt. Het effectief bedraagt nu nog een 200 tal werknemers.





Sector luchtvaart andere dan Sabena

Ondanks de bestaande traditie inzake het sluiten van bedrijfsakkoorden, zijn er in sector luchtvaart andere dan Sabena nog een heel aantal arbeiders aangewezen op een sectorale basis. Zo was bijvoorbeeld de betaling van de carenzdagen in heel wat bedrijven nog niet geregeld. Daarom werd in 2003 opnieuw sectoraal onderhandeld, met het volgende resultaat:

Carenzdagen

Vanaf 1 januari 2004 werden voor de arbeiders in de sector alle carenzdagen betaald.

Outplacement

De interprofessionele CAO n° 82 voorziet in een recht op outplacement voor werknemers (zowel arbeiders als bedienden) die ontslagen worden en 45 jaar of ouder zijn. Dit recht werd in dit sectoraal akkoord op 2 punten uitgebreid:

De leeftijd wordt op 40 jaar gebracht en bovendien is er een tussenkomst van het Fonds voor Bestaanszekerheid à ratio van € 500 per dossier.

Maaltijdcheques

De werkgeversbijdrage in de kost van de maaltijdcheque werd opgetrokken tot € 4,91, de bijdrage van de arbeiders werd vastgelegd op € 1,09.

Tijdscrediet en loopbaanvermindering

Het recht op tijdscrediet (voltijds of halftijds) werd interprofessioneel vastgelegd voor een periode van 1 jaar over heel de loopbaan. In de sector

wordt dit recht uitgebreid tot een maximumperiode van 2 jaar over heel de loopbaan.

Arbeiders die in ploegen werken, hebben recht op een 4/5de loopbaanvermindering. De praktische organisatie van dit recht is een aangelegenheid voor het bedrijf.

Betere regelingen inzake het recht op tijdscrediet en inzake de drempel van 5%, blijven geldig op bedrijfsvlak.

Ploegenpremie

Voor ploegenarbeid in een volcontinu stelsel werd voor de arbeiders in dagploegen een ploegenpremie van 10% en voor de arbeiders in nachtploegen een ploegenpremie van 20% voorzien. Betere regelingen op bedrijfsvlak blijven geldig.



Alcatel.....	72
Alstom.....	73
ArceLOR.....	74
Bekaert.....	78
Suez - Tractebel - Fabricom/GTI.....	79
Nexans.....	81
Philips.....	83
Siemens.....	85
TravHydro.....	86
Umicore.....	87
Automobiel.....	90
Liften.....	96





1. DE ALCATEL-GROEP

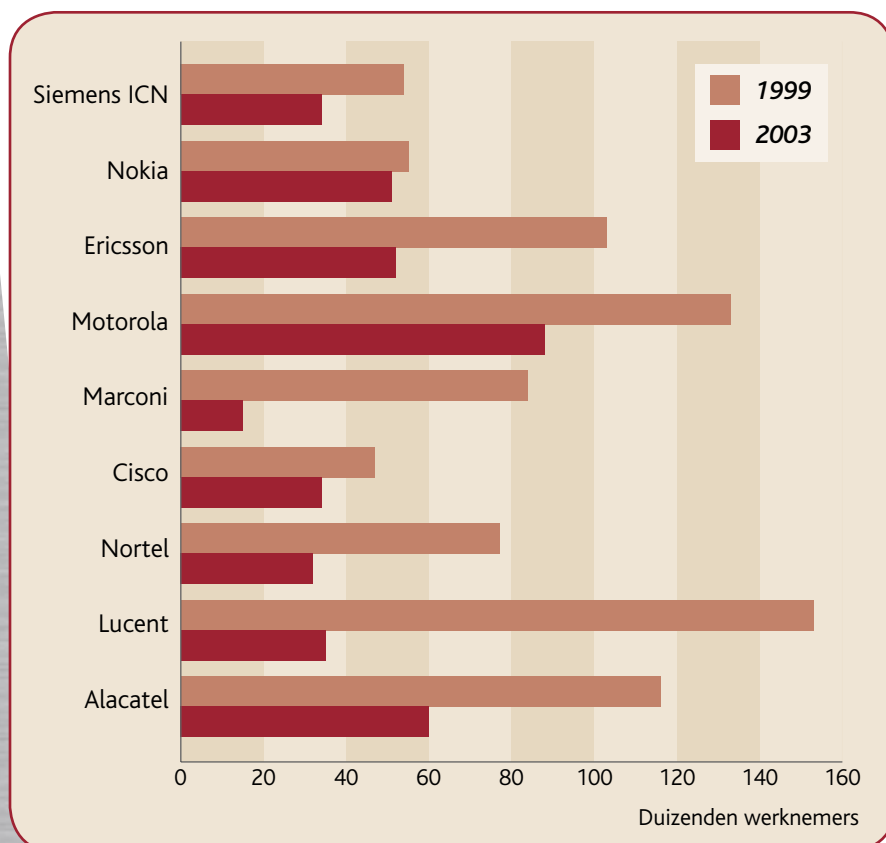
In 1999 telde Alcatel wereldwijd 116.000 werknemers. Eind 2003 stelde de multinational nog maar 60.000 personeelsleden tewerk. Ook in België zien we eenzelfde evolutie.

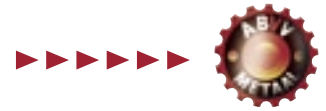
Alcatel telde in 2000 14 vestigingen in België. 4 jaar later slechts 3, met name Antwerpen, Geel en Namur. Ook de tewerkstelling nam af van 4.500 personeelsleden naar 2.270.

Begin 2003 verkocht Alcatel de site Hoboken aan Scanfil Oyj.

	Arbeiders	Bedienden	Totaal
2000	1419	3117	4536
2001	1053	3121	4174
2002	811	2766	3577
2003	295	1991	2286

Op 4 jaar tijd nam het aantal tewerkgestelde arbeiders af met 79%. In 2000 was één werknemer op drie arbeider. Vier jaar later is dit één op acht!





Alstom

BELANGRIJKE CIJFERS:

	Omzet	Netto- resultaat	Personeels- bestand
Maart 2004	16.688.000	-1.836.000	76.800
Maart 2003	21.351.000	-1.417.000	109.671
Maart 2002	23.453.000	-116.500	118.995
Maart 2001	24.550.000	241.200	143.014
Maart 2000	16.229.000	364.100	120.678

Alstom is actief in 4 bedrijfstakken: transport (metro, TGV...), zeevaart (scheepsbouw), energie (bouw van elektrische centrales) en stroomoverbrenging en -verdeling (hoogspanningscabines,



infrastructuur en systemen voor beheer van energiestromen). Deze laatste is veruit de meest rendabele bezigheid.

Aangaande het personeel in België stellen we in onderstaande tabel vast dat de transportactiviteit het grootste aantal werknemers werk verschaft. Maar we moeten eveneens een voortdurende vermindering vaststellen sedert 2001 van het aantal werkrachten, tegenvolge van talrijke herstructureringen en bedrijfssluitingen (Beyne-Heusay, Dison).

	Dec. 2001.	Dec. 2002	Dec. 2003	Dec. 2004
Alstom Finances & Services + ITC Belgium	38	49	41	29
Alstom Belgium Transport	704	731	660	625
Alstom Belgium T&D (Beyne-Heusay)	144	149	127	0
Alstom Belgium Power (Muizen)	61	60	56	55
Alstom Systems & Projects Belgium (APC)	101	0	0	0
Alstom ACEC Energie	128	102	120	111
Alstom T&D Belgium EIB-Dison	280	255	170	0
Totaal België	1456	1346	1177	820

2. BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN:

Sedert de privatisering en beursintroductie van Alstom in juni 1998 is het aandeel helemaal ingestort en is de financiële situatie van de groep er sterk op achteruit gegaan. Alstom heeft inderdaad verscheidene fouten gemaakt met zware gevolgen. Om te beginnen is in de energieactiviteiten het afkopen van de joint-venture met ABB in 1999 uitgelopen op een financieel fiasco dat geschat wordt op 1,6 miljard euro. In de spoorsector is verder een order voor 119 treinen voor de Engelse spoorwegen niet tijdig geleverd. In de maritieme sector ten slotte heeft de faling van



een belangrijke klant, de Amerikaanse cruisereederij Renaissance, een provisie van 144 miljoen dollar veroorzaakt, daar Alstom aan de gefailleerde klant een leverancierskrediet had toegestaan.

Samen met het instorten van de markt voor uitrustingen en investeringen en daarnaast zowel structurele als technische, strategische en financiële zwaktes, hebben deze gebeurtenissen geleid tot talrijke herstructureringen, reddingsplannen en het afzetten van baas Pierre Bilger, die tien jaar aan het hoofd van Alstom had gestaan.

De directie van de groep heeft in 2003 dus besloten de kosten met 500 miljoen euro te drukken tegen 2005 en zich terug te gaan concentreren op de energieproductie- en transportbezigheden. Daarenboven heeft Alstom om zijn schulden (5 miljard euro) te verminderen met name zijn divisie industriële turbines verkocht aan Siemens en zijn T&D-divisie aan Areva, wat staat voor een verkoop van 3 miljard euro, een omzet van 5 miljard euro maar ook en vooral, 35.000 werknemers. Wat betreft de personeelsinkrimping, plant Alstom daarnaast om zich tegen 2005 wereldwijd te ontdoen van ongeveer 8.400 werknemers.

3. WERKZAAMHEDEN VAN DE INTERZETEL:

Het ABVV-Metaal is niet blijven stilzitten bij de meerdere herstructureringen waarmee de werknemers de laatste jaren te maken hadden. Een groep van de omvang van Alstom elke dag opvolgen, blijkt bovendien een oefening in spoorzoeken te zijn omdat operaties zoals investeringen, acquisities, verkopen en fusies er zo'n dagelijkse kost zijn. Er werden dus talloze intersyndicale vergaderingen gehouden (ABVV-Metaal/BBTK) om zo goed mogelijk de eindeloze evolutie en veranderingen van de groep te volgen. Onze afgevaardigden hebben eveneens zeer actief deel genomen aan de vergaderingen van de EMB die afgevaardigden van verschillende Europese sites van Alstom samenbrengen, alsook aan gezamenlijke manifestaties van de Europese vakbonden.

Arcelor

Binnen de Centrale werd het Technisch Comité Arcelor opgericht in 2001, na de creatie van de Europese staalgroep Arcelor. Er was immers een noodzaak ontstaan om een orgaan te creëren om werknemersvertegenwoordigers van Noord en Zuid samen te brengen, met als doel informatie door te spelen en de acties te coördineren. Dit comité, onder dubbel voorzitterschap van Nico Cue, Nationaal Secretaris van de CMB en Jean-Claude Fagnant, Algemeen Secretaris van de BBTK, komt ongeveer 8 keer per jaar samen en omvat zowel de werknemersvertegenwoordigers van de CMB als die van de BBTK.

1. STATISTISCHE GEGEVENS

ARCELOR Groepen/ Ondernemingen	Vestigingen	Aantal arbeidsplaatsen
sa Cockerill Sambre	Seraing	4.788
sa Tôleries Delloye-Matthieu	Marchin	171
sa Industeel Belgium	Marchienne/Pont	646
Sidmar nv	Gent	3.865
Ugine & ALZ Belg. nv	Genk	1.135
TOTAAL		10.605

2. WERKING

Binnen Arcelors Europese ondernemingsraad voorzien de volgende twee organen de volledige representativiteit van onze werknemers van alle sites samen:

- comités in voorbereiding van de EOR
- plenaire vergaderingen van de EOR

Dat is niet het geval voor de twee laatste organen

- beperkt comité
- werkgroepen ad hoc



Dientengevolge is er een interne, organisatiespecifieke werkwijze opgesteld. Dat laat de leden van deze laatste twee instanties toe optimaal de belangen van elke site te reflecteren, waarbij ze een echte ambassadeursrol vervullen voor al onze kameraden.

Deze taak wordt mogelijk gemaakt door de oprichting van een Technisch Comité Arcelor dat ermee belast wordt volledige legitimiteit te verschaffen aan onze ABVV-vertegenwoordigers die zitting hebben in het Beperkt Comité en in de werkgroepen ad hoc.

Dit TCA wordt samengesteld uit de leden van het Beperkt Comité en ABVV-verantwoordelijken van alle Belgische sites van de groep (al dan niet lid van de andere door het EOR-akkoord ingestelde organen), alsmede de provinciale en nationale

verantwoordelijken die met dit dossier belast zijn.

Het TCA komt samen voor elke vergadering van het Beperkt Comité, om de agenda voor te bereiden en de oordelen en meningen in te winnen van de ABVV-vertegenwoordigers van alle sites van de groep.

De leden van het Beperkt Comité bezorgen zo snel mogelijk de werkdocumenten die verband houden met de vergadering van het Beperkt Comité opdat de leden van het TCA vragen/commentaren kunnen voorbereiden waarover in het TCA zal worden gedebatteerd.

De leden van het Beperkt Comité moeten dus de standpunten en/of in het TCA genomen beslissingen weerspiegelen tijdens het Beperkt Comité.

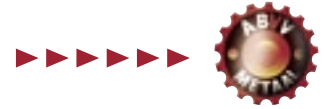


Na elke vergadering van het Beperkt Comité komt het TCA evenzo samen in nabespreking, om van de ABVV-leden in het Beperkt Comité een omstandig rapport te krijgen en een analyse te kunnen maken van de behaalde resultaten.

De leden van het Beperkt Comité staan ervoor in de data en agendapunten voor elk van de vergaderingen van het Beperkt Comité door te

geven zodra ze erover worden ingelicht, opdat de voorbereidings- en nabesprekingsvergaderingen van het TCA kunnen worden ingelegd.

Voor het gemak wordt alle informatie gecentraliseerd op het niveau van de met het dossier belaste nationale secretariaten.



Daarenboven werden er technische subcomités Arcelor opgericht (TSCA) opdat de werkgroepen ad hoc die krachtens het EOR-akkoord van Arcelor zouden kunnen worden gecreëerd, optimaal zouden kunnen werken.

Deze TSCA's worden samengesteld uit leden van het TCA, in functie van de voor de adhoc-werkgroep vereiste competenties (technische competenties gelieerd aan het product, aan de sector...), en dit met als doel een optimale mate van deskundigheid en dus een grotere legitimiteit te verschaffen aan onze vertegenwoordigers in de werkgroepen ad hoc.

Teneinde de TSCA's te kunnen samenstellen, geven de leden van het Beperkt Comité zodra ze erover worden ingelicht, de aard en samenstelling van de werkgroep door, alsmede de voorziene vergaderdata om zo binnen ons TCA de voor de adhoc-werkgroep meeste geschikte leden te kunnen aanduiden.

Naar het voorbeeld van het TCA komen de TSCA's samen voor en na elk vergadering van de werkgroepen ad hoc.

Na de nabesprekingsbijeenkomst van het TSCA wordt een gedetailleerd verslag van de werkzaamheden overgemaakt aan elk lid van het TCA.

3. WERKZAAMHEDEN

De tijdens de vergaderingen van het Technisch Comité Arcelor aangeroerde onderwerpen hangen af van de agendapunten van de vergaderingen van het Beperkt Comité en eventueel van de adhoc-werkgroepen, Arcelor zelf alsook de actualiteit. Tijdens de vier voorbije jaren betroffen de onderwerpen:

- overdrachten, fusies, aan- en verkopen binnen de groep
- de situatie op de verschillende Belgische Arcelor-sites (werkgelegenheid, uitgebate activiteiten,...)

- veiligheid binnen de Arcelor-groep
- onderhandelingen binnen de groep
- de standpunten van de EMB over de sector van de staalnijverheid
- het Kyoto-protocol
- de sociale verkiezingen
- de aanduiding van Belgische werknemervertegenwoordigers in het Beperkt Comité van Arcelor
- de reconversie van het Luikse bekken na de sluiting van de 'warme fase' die voor 2007 gepland is

Daarenboven beschikken de werknemervertegenwoordigers over 6 opleidingsdagen, te organiseren over 4 jaar, vanwege de akkoorden die werden gesloten tijdens de oprichting van de Europese Ondernemingsraad van de Arcelor-groep. Een eerste poging tot gemeenschappelijke vorming samen met andere vakbondsorganisaties met vertegenwoordiging in de EOR van Arcelor werd georganiseerd in januari 2004. Ze werd opgezet in samenwerking met Force Ouvrière (FO, Frankrijk) en Comisiones Obreras (CCOO, Spanje).

De opleiding ging over volgende thema's:

- Vorming van de (directe en indirecte) lonen
- Arbeidstijd

4. CONCLUSIE

Het Technisch Comité Arcelor zal in de toekomst blijven zijn rol vervullen van coördinatie en informatieverbreiding m.b.t. de Arcelor-groep in België. Daarenboven zullen talrijke contacten met andere Europese vakbonden het mogelijk maken om een echt netwerk van informatie-uitwisseling in Europa te creëren.



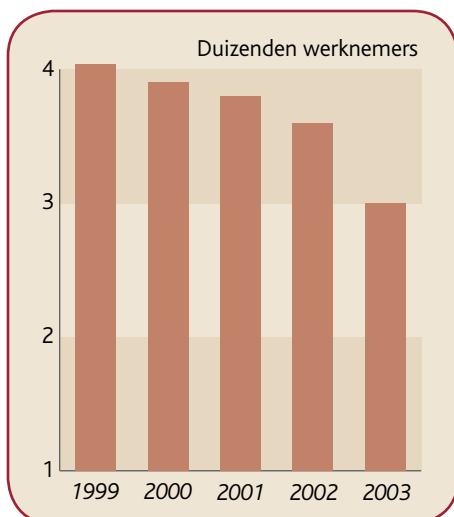
Bekaert

1. DE BEKAERT-GROEP



Wereldwijd telde de Bekaert groep 17.183 werknemers in 2003. Dit is een stijging van 683 eenheden ten opzichte van 1999.

2. BEKAERT NV/SA



Bekaert telt in België verschillende vennootschappen waaronder Bekaert NV, Bekaert Hemiksem, Bekaert VDS, Bekintex, Sobelcard, enz. De grootste is Bekaert NV.

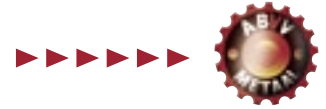
Bekaert NV heeft sites in Lanklaar, Ingelmunster, Aalter, Zwevegem, Moen en Oudenaarde.

Sinds 1999 neemt de tewerkstelling geleidelijk af door het niet vervangen van bruggepensioneerden, de verplaatsing van kleine activiteiten naar Oost-Europa, door de herstructurering van de afdelingen afrasteringen en belcord en door de verkoop van de site in Oudenaarde. In 2002 werd ook Bekaert Hemiksem NV geherstructureerd. Bekaert Fencing werd verzelfstandigd.

3. EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD BEKAERT

De Europese ondernemingsraad van Bekaert komt jaarlijks samen. De EOR werd uitgebreid met één vertegenwoordiger van Polen, Tsjechië en Slowakije. In het beperkt comité nam Maria Stefekova (Slovakije) de plaats in van Werner Hartmut (Duitsland).





Suez - Tractebel - Fabricom/GTI

1. BELANGRIJKE CIJFERS EN ONTWIKKELINGEN

Groepen van de omvang van Suez dagelijks opvolgen en zich een beeld vormen van hun structuur is een waar hindernissenparcours en een schier onmogelijke opdracht. Geen week gaat voorbij zonder dat we nieuwe partnerschapsakkoorden tellen, nieuwe fusies, aan- of verkopen van dochterondernemingen en soms zelfs van volledige activiteitspolen. Het onderstaande organigram en de tabellen verderop in de tekst helpen ons echter wat klaarder te zien. Ze geven de verschillende activiteiten weer en enkele belangrijke cijfergegevens over het Suez-imperium waartoe met name Tractebel en Fabricom/GTI behoren.

Tijdens deze statutaire periode was 2003 een scharnierjaar waarin een actieplan versneld ten uitvoer werd gebracht. Doelstelling van dit plan was enerzijds nauwkeurig te omschrijven op welke gebieden de groep actief is en anderzijds zijn grote schuldenlast te verminderen. De verwezenlijking

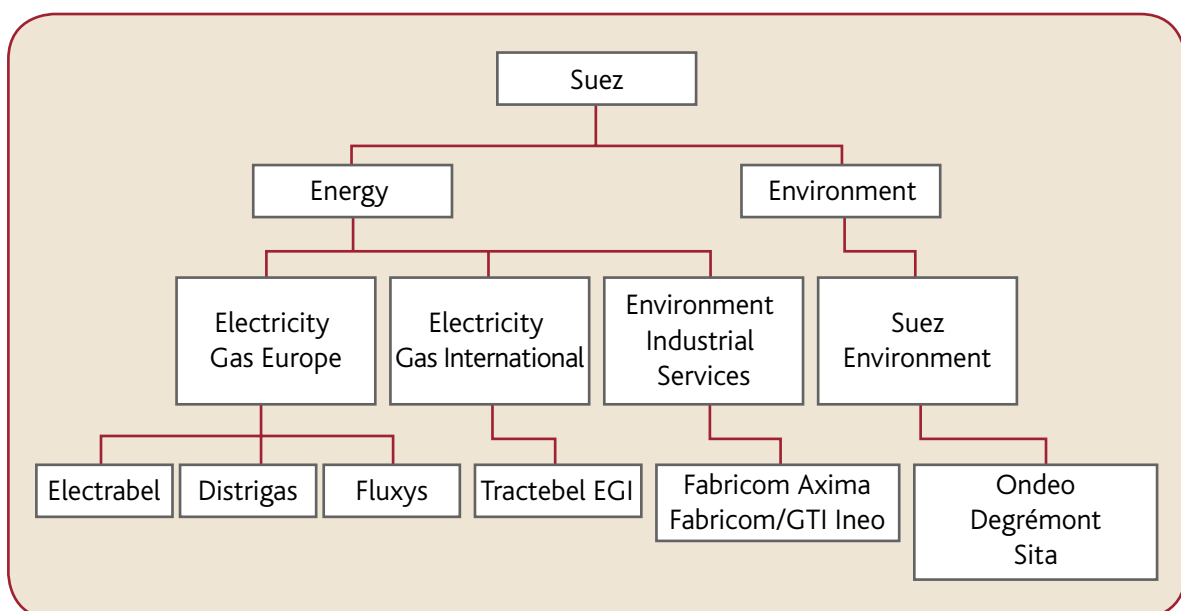
van het plan werd in het bijzonder opgevoerd door de verkoop van Nalco (USD 4,35 miljard) en van alle aandelen die Suez had in de communicatiesector. Zoals op bovenstaand organigram kan worden vastgesteld, maakte deze ingreep deel uit van de logica om de structuren te vereenvoudigen en Suez terug te concentreren op de bedrijfstakken Energy en Environment. Daarbij moet ook gezegd dat deze vereenvoudiging van structuren heeft geleid tot de fusie van de juridische entiteiten Société Générale de Belgique en Tractebel, waaruit de huidige onderneming Suez-Tractebel is ontstaan.

Suez – Energy

	2003	2002	2001
Omzet	26.635	24.242*	26.374
Bruto bedrijfsresultaat	4.001	4.125	4.331
Personeelsbestand	89.000	88.800	84.400

In miljoen euro

* Na verrekening van de aan- en verkooptransacties in de energiehandel



Suez – Energy – Operationele eenheden

Jaar 2003	EGE	EGI	SEI
Omzet	12.712	4.508	9.415
Personeelsbestand	16.600	4.300	68.100

In miljoen euro

Suez – Energy – Fabricom/GTI

Jaar 2003	Omzet	Personeelsbestand
België	572	5.180
Infrastructuur	280	2.520
Industrie	292	2.660
Internationaal	410	3170
Grote projecten	151	870
Buiten België	259	2.300
Fabricom/GTI	982	8.350

In miljoen euro

Suez – Environment

	2003	2002	2001
Omzet	12.142	12.939	12.348
Bruto bedrijfsresultaat	1.950	2.380	2.575
Personeelsbestand	82.500	97.040	91.500

In miljoen euro

Jaar 2003	Water Europe	Waste Europe	W and W International	Degrémont
Omzet	3,8	4,8	2,7	0,9

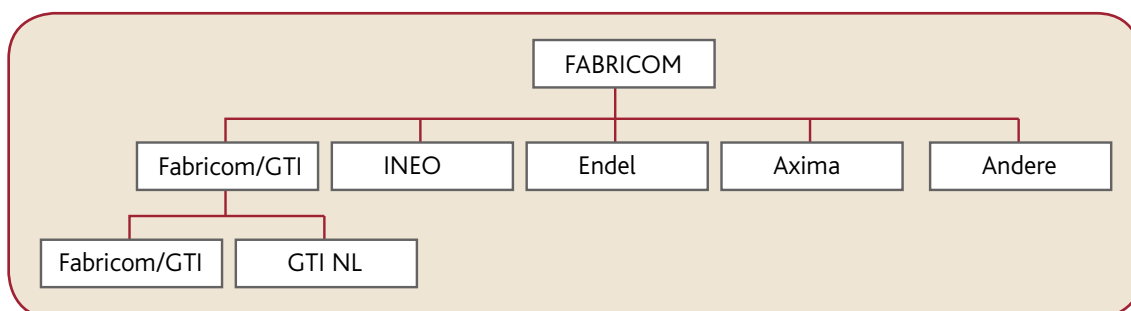
In miljard euro

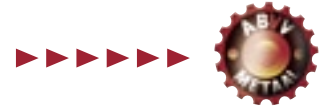
2. WERKZAAMHEDEN VAN DE INTERZETEL

We stippen aan dat, in het kader van de Interzetel, onze aandacht en werkzaamheden in hoofdzaak waren toegespitst op de eenheid « Energy and Industrial Services » die de werknemers omvat die in de Paritaire commissies van onze metaalsector thuishoren. Het is inderdaad in deze bedrijfstak van diensten aan de energie- en industriesector dat we door onze Tractebel en Fabricom/GTI Interzetels « opgevolgde » bedrijven terugvinden zoals Axima, Elyo en Fabricom.

Van alle dochterondernemingen van de Suez-groep was Fabricom/GTI veruit en onbetwist diegene waar de grootste mobilisatie nodig was vanwege onze afgevaardigden en onze regionale, provinciale en nationale verantwoordelijken. De Interzetelvergaderingen en andere ontmoetingen met de directie hebben meer dan 3 jaar lang zonder onderbreking plaatsgevonden.

In april 2001 kregen we immers te horen dat Fabricom GTI-België en Nederland terugkocht en meteen ook dat er een proces ter integratie van Fabricom/GTI/ENI werd opgestart, dat ruim 6000 werknemers in België aanging. De sociale onderhandelingen over deze integratie zijn uitvoerig besproken en gingen hoofdzakelijk over de nieuwe structuur van het bedrijf, het instellen van de overlegorganen en het uitwerken van een nieuw statuut op basis van 4 « pijlers » (arbeidsduur, barema's, mobiliteit en andere voordelen zoals eindejaarspremie, hospitalisatieverzekeringen,...). Laat duidelijk wezen dat het eufemistisch





is over deze onderhandelingen te praten in de verleden tijd, want ze zijn vandaag nog verre van afgerond.

Het is trouwens met name in het kader van deze lange en moeilijke onderhandelingen dat de Interzetel Fabricom/GTI, gegroeid uit de Interzetel Tractebel, werd gecreëerd opdat we beter de meest legitieme belangen en rechten van alle werknemers van de groep zouden kunnen verdedigen.

Om te eindigen herinneren we er aan dat het ABVV-Metaal en het ABVV in het algemeen eveneens actief hebben meegewerkt aan de vele werkzaamheden van de Europese Instanties voor Sociale Dialoog van Suez en Tractebel. We waren daarin zeer goed vertegenwoordigd en vooral, we bezetten er mandaten op sleutelposities (Secretaris, Beperkte groep...).

Nexans

1. BELANGRIJKE CIJFERS:

Nexans	Omzet	Nettoresultaat	Personeelsbestand
2003	4.046.000	11.000	17.068
2002	4.302.000	-35.000	17.139
2001	4.777.000	43.000	18.000
2000	4.361.000	80.000	18.186

In duizenden euro

Nexans Benelux	Omzet	Nettoresultaat	Personeelsbestand
2003	178.613	2.966	711
2002	175.798	-533	713
2001	190.903	4.987	730
2000	181.315	4.184	722

In duizenden euro



2. BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN:

Nexans is de naam van de kabelproducerende dochterondernemingen van de Franse groep Alcatel. Het is sedert 2001 op de beurs aanwezig. De Nexans-groep is wereldleider geworden in de kabel- en kableringsnijverheid en beschikt over 73 productiesites in 29 landen. Met zo'n 7% van de omzet en van het totale personeelsbestand van de groep, bekleedt België een mooie plaats op het Nexans-schaakbord. Hieronder staan de verschillende Belgische sites en hun producten:

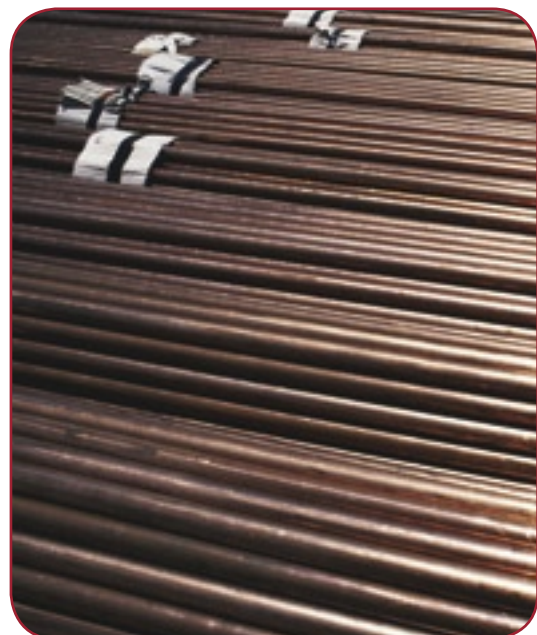
Sites	Producten
Nexans Benelux (Charleroi, Elouges, Buizingen, Opglabeeek)	Hoog- en laagspanningskabels, telefoondraden
Euromold (Erembodegem)	Nevenproducten voor stroomkabels
Opticable (Frameries)	Optische vezelkabels
Nexans Cabling Solutions (Buizingen)	Kableringssystemen
Nexans Harnesses (Huizingen)	Autokabels
SDS Benelux	Verdeling van technische materialen en vervaardiging/herstelling van elektrische motoren en transformatoren

Sedert zijn oprichting in 2000, is de structuur van de Nexans-groep sterk gewijzigd. Gedurende de laatste vier jaren is er immers een opeenvolging geweest van nieuwe fabrieken, fusies en acquisities (Zuid-Korea, Brazilië, Duitsland, Libanon, China,...) en dat heeft bijgedragen tot de wereldwijde ontwikkeling van deze groep. We moeten hier echter nog eens met spijt vaststellen dat economische ontwikkeling jammer genoeg nog veel te vaak rijmt op herstructurering. En Nexans wijkt niet af van deze « regel ». De verscheidene herstructureringen tussen 2002 en 2004 hebben het verlies meegebracht van 1200 banen, d.i. 7% van het totale personeelsbestand

van de groep. Zonder daarbij te vergeten dat er 30 van de 107 productiesites zijn gesloten en dat het aantal personeelsleden met 20% is verminderd in de periode 1996-2000...

3. WERKZAAMHEDEN VAN DE INTERZETEL:

Tijdens de voorbije statutaire periode lag de voornaamste motivatie van de werkzaamheden van onze Nexans Interzetel in het opzetten van Nexans' Europese ondernemingsraad. Overeenkomstig de Richtlijn 94/45 CE en rekening houdende met het personeelsbestand en de Europese inplantingen van de groep, vragen werknemervertegenwoordigers bij Nexans in juli 2001 aan het Centraal Bestuur om onderhandelingen aan te knopen met het oog op het instellen van een EOR. Er wordt dus snel een speciale onderhandelingsgroep gecreëerd. Deze groep beëindigt haar werkzaamheden eind 2002; ABVV-Metaal werkt er actief aan mee daar het over twee mandaten beschikt (één als vertegenwoordiger van de Belgische arbeidskrachten, het ander als deskundige van de EMB). De eerste vergadering van Nexans Ondernemingsraad « Newco » wordt enkele maanden later gehouden te Parijs in september 2003.



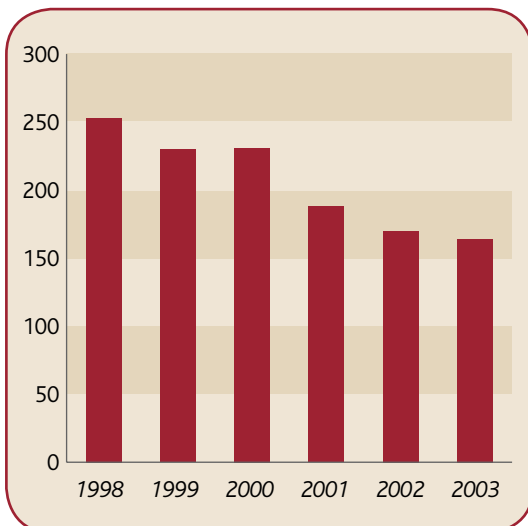


Philips

1. KONINKLIJKE PHILIPS ELECTRONICS NV

In 2000 boekte PHILIPS een monsterverlies van 2,6 miljard euro.

Daarop herstructureerde de topdirectie de gehele groep: niet-kernactiviteiten werden afgestoten, fabrieken gesloten, plants 'afgeslankt', enzovoort. Tussen 2000 en 2003 nam de tewerkstelling wereldwijd af met 67.000 eenheden. België werd niet gespaard.



Bron: jaarverslagen PHILIPS S

2. PHILIPS BELGIË-LUXEMBURG

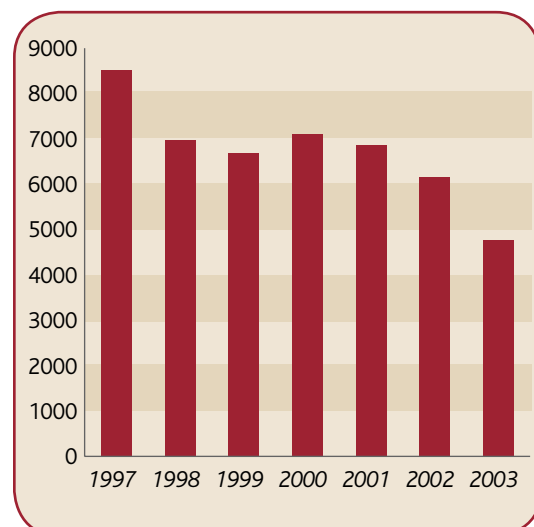
Tussen januari 2002 en 2003 werd PHILIPS Hasselt geherstructureerd om uiteindelijk na 48 jaar te sluiten. In een eerste fase nam de tewerkstelling af met een duizendtal banen. Vervolgens werd de

PCMS-afdeling in Hasselt en Brugge verkocht aan het Amerikaanse Jabil Circuit. In december werd de beslissing meegedeeld om Hasselt te sluiten.

Philips Lommel verloor in oktober 2001 een 100-tal jobs. In februari 2002 werd de site in Lommel te koop gesteld. In november 2003 schrapte Philips Lommel een twintigtal banen in de afdeling optic plastics.

Philips Lighting in Turnhout zag een deel van zijn productie vertrekken naar lage loon landen. Deze reorganisatie werd opgevangen door interne verplaatsingen, brugpensioen en het niet vervangen van tijdelijke contracten.

PHILIPS telde in 2003 4.765 werknemers in België en Luxemburg.





Bekijken we de tewerkstelling in de drie belangrijkste productievennootschappen, dan is deze als volgt geëvolueerd:

	2000			2001			2002			2003		
	Arb.	Bed.	Int.	Arb.	Bed.	Int.	Arb.	Bed.	Int.	Arb.	Bed.	Int.
PIA (*)	1684	1759	188	1319	1737	103	1003	1610	118	2400	1494	151
PETG	268	95	9	248	116	42	224	128	19			
PL	1705	549	8	1694	626	6	1548	657	4			
Totaal	3657	2403	205	3261	2479	151	2775	2395	141	2400	1494	151

Onder Arb. vind je de arbeiders. Bed. staat voor de bedienden en Int. voor interims. PIA stond tot eind 2002 voor PHILIPS Industrial Activities NV en omvatte de sites Hasselt, Brugge en Dendermonde. Vanaf 2003 staat PIA voor PHILIPS Innovative Applications NV. Deze vennootschap omvat alle industriële activiteiten van Turnhout, Brugge, Leuven, Dendermonde en de High Tech Plastics afdeling van PHILIPS Lommel.

PETG NV staat voor PHILIPS Enabling Technology Group en omvatte de site van Lommel.

PL staat voor PHILIPS Lighting. Onder PHILIPS Lighting NV viel de site van Turnhout.

Bron: Jaarverslagen P.I.A. NV, P.L. NV en PETG NV

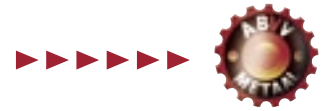
De tewerkstelling in deze sites nam op 4 jaar tijd af met één derde!

Merk op dat vanaf 2003 alle productie-eenheden werden ondergebracht in PHILIPS INNOVATIVE APPLICATIONS NV of P.I.A. NV. De grootste site van P.I.A. NV is Turnhout.

Op sociaal vlak werd het systeem van de bijpassing bij economische werkloosheid vereenvoudigd. Het pensioenplan werd afgeschaft en vervangen door een extra bijdrage bij brugpensioen. De onderhandelingen voor de invulling van de bedrijfs-enveloppe vonden op siteniveau plaats.

België verloor één van zijn twee mandaten in de Europese ondernemingsraad van PHILIPS. Het effectief mandaat wordt opgevuld door de grootste syndicale fractie, m.n. het ACV-Metaal.





Siemens

1. SIEMENS

Vanaf 2001 ondervond de Siemens-groep ook de gevolgen van het uiteenspatten van de « telecom » luchtbel. Wereldwijd werden de ICT afdelingen geherstructureerd. Ook in België ...

2. SIEMENS IN BELGIË

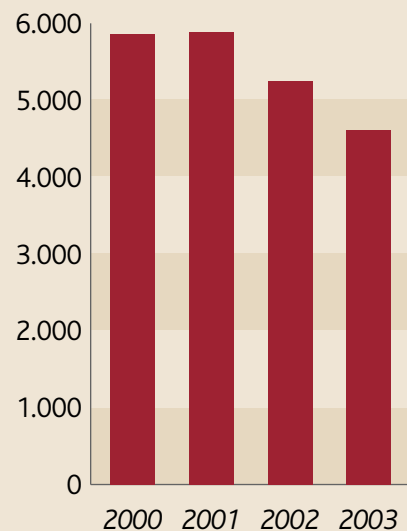
In oktober 2001 kondigde Siemens België dat ze 190 banen zou schrappen in de site in Herentals. Enkele maanden later verkocht de groep de



radarfabriek te Oostkamp aan EADS. De afdeling ADB-TTV in Zaventem werd gesloten. In juni 2002 deelden de site Herentals en Huizingen in de klappen. Eind 2002 verloor de site Gent 20 banen en Siemens Business Services 110 jobs. In 2003 schrapte de multinational in Herentals, Gent en Mons 500 banen.

Op vier jaar tijd verloor één werknemer op vijf zijn baan bij Siemens in België!

Werknemers



3. EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD SIEMENS

Het aantal effectieve mandaten voor België in de Europese Ondernemingsraad Siemens werd gehalveerd van 2 naar één. Het effectief mandaat is in handen van de bediendevakbonden. De LBC roteert om de twee jaar met de BBTK. De Europese Ondernemingsraad komt éénmaal per jaar samen en indien nodig worden extra vergaderingen gepland per business unit. De Europese Ondernemingsraad wordt voorafgegaan door voorvergaderingen van de CMB en de BBTK. De nabespreking vindt plaats in het Elewijt Centrum samen met het ACV.



Travhydro

1. BELANGRIJKE CIJFERS:

	2003	2002	2001	2000
Omzet	36.877.000	35.765.000	40.302.000	44.724.000
Netto- resultaat	-408.000	-577.000	-370.000	-323.000
Personeels- bestand	379	377	387	389

Travhydro, opgericht in 1928 en dus 75 geworden in 2003, is actief in twee bedrijfstakken: magazijnstellingen en steigerbouw. Deze schijnbaar verschillende activiteiten zijn in werkelijkheid technisch nauw verwante concepten want in beide gevallen gaat het om metalen constructies die lasten moeten dragen teneinde ruimte te besparen. Zijn bekendheid verwierf het bedrijf echter in werkelijkheid met de steigerbouw. Sedert 1987 maakt Travhydro deel uit van de industriële groep De Cock, gespecialiseerd in burgerlijke aanneming en beton. Ter herinnering: Travhydro baat sites uit in Diegem, Antwerpen, Nijvel en Luik en de maatschappelijke zetel bevindt zich in Marcinelle (Charleroi).

2. BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN:

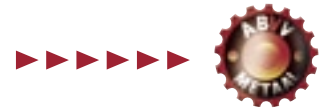
De economische conjunctuur heeft de Belgische en Europese bedrijven de laatste vier jaar hard geraakt. Vele ervan hebben hun deuren gesloten, andere hebben diepgaande, pijnlijke herstructureringen meegemaakt, en nog andere werden gedelocaliseerd naar landen met voordelige productiekosten. Travhydro heeft echter het hoofd boven water kunnen houden. In die moeilijke context slaagden onze ABVV-Metaalafgevaardigden erin om talrijke akkoorden en overeenkomsten te sluiten die onder meer mogelijk maakten de productie-installaties te moderniseren of het personeelsbestand met bijna 10% uit te breiden.



Een groot aantal situaties is dankzij onze vakbondsafvaardiging recht getrokken (maaltijdcheques, Sint-Elooi).

3. WERKZAAMHEDEN VAN DE INTERZETEL:

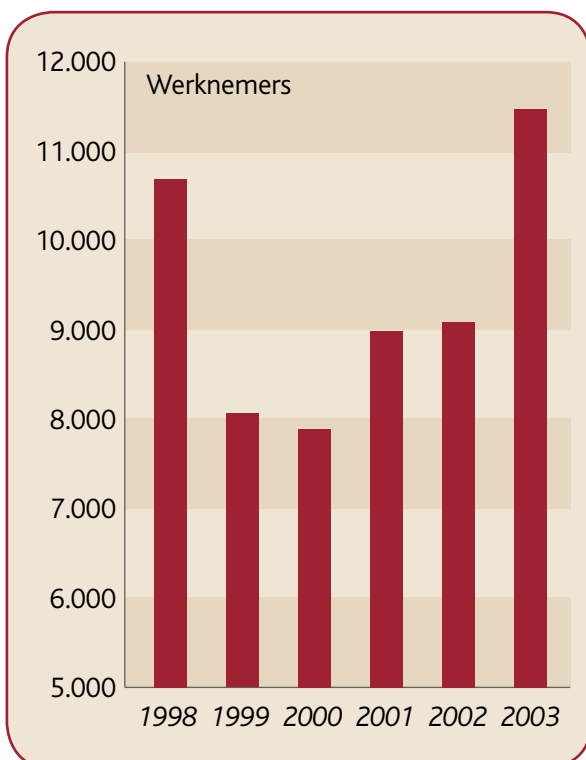
Daar de arbeiders van Travhydro vooral werken op talrijke, vaak veraf gelegen bouwplaatsen, verliepen de informatiedoorstroming tussen de ABVV-Metaalafgevaardigden en het afstemmen van hun standpunten niet makkelijk. De oprichting van een Travhydro Interzetel enkele jaren terug, had dus voornamelijk tot doel om de afgevaardigden van alle uitbatingsites bij elkaar te brengen om samen de dagelijks ondervonden problemen te bespreken en tot een echte ABVV-Metaal-gedragslijn te komen. Op die wijze hebben we onze vakbondsopdracht aangepakt en tot een goed einde gebracht in uiteenlopende dossiers als de classificaties, onderaanneming, het opstellen en doen naleven van CAO's, de jaarrekeningen et uiteraard de voorbereiding van de sociale verkiezingen.



Umicore

1. UMICORE WERELDWIJD

De tewerkstelling bij Umicore nam wereldwijd toe vanaf 2000. De groep nam o.a. Larvik Pigment, Tayside en PMG over.

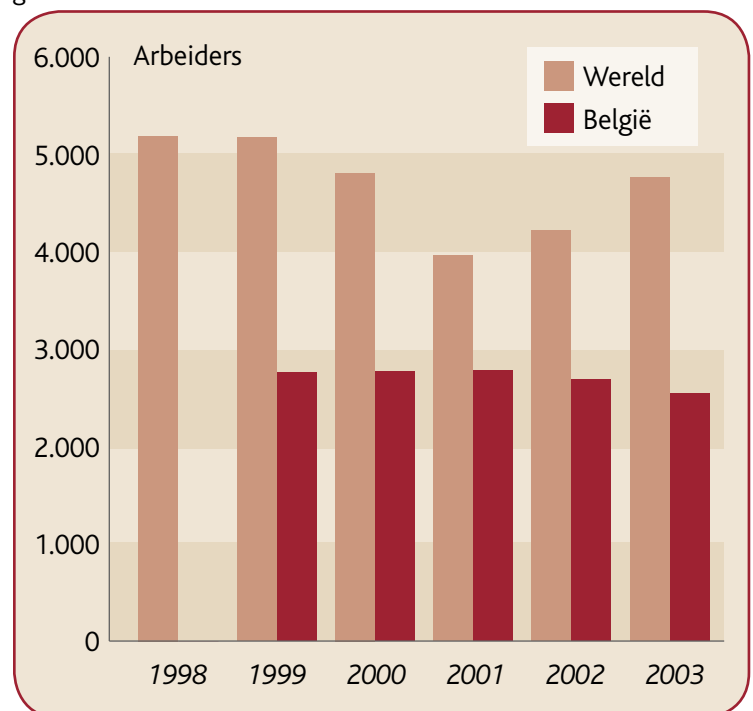


2. UMICORE IN BELGIË

In België nam de tewerkstelling geleidelijk af van 5.178 naar 4.225 personeelsleden.



Verhoudingsgewijs stelt Umicore vandaag evenveel arbeiders tewerk in België (53%) als 4 jaar geleden.





Umicore herstructureerde de laatste jaren al zijn Belgische sites.

Op 11 juni 2002 kondigde de directie van Umicore-Overpelt een reorganisatie aan. De afdelingen pastillen, thermische raffinage en de structuurdiensten werden getroffen.

Het jaar daarop, zag de site in Olen de tewerkstelling dalen. De koper-afdeling werd ondergebracht in een aparte vennootschap.

Na de overname van PMG werden de activiteiten in Hanau (Duitsland) en Hoboken geherstructureerd.

Begin 2004 werden de zinksites aangepakt: in een eerste fase de sites in Balen en in Auby (Frankrijk) en vervolgens de site in Angleur.

In 2002 werd een syndicaal afgevaardigde van het ABVV in Umicore Hoboken afgedankt. De CMB en de PMB Antwerpen hebben tegen zijn ontslag actie gevoerd. Bovendien werd een procedure aangespannen tegen Umicore.

3. EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD

De Europese ondernemingsraad van Umicore komt minstens éénmaal per jaar samen gedurende 4 dagen. Op deze jaarlijkse bijeenkomst wordt niet alleen aandacht geschonken aan ondernemingsmateries. De aanwezigen krijgen ook vorming over uiteenlopende thema's.

Op de Europese ondernemingsraad van Umicore is ook Bulgarije vertegenwoordigd als waarnemer. Het beperkt comité komt jaarlijks twee à drie keer samen.

In het kader van de overname van PMG, de uitbreiding van de Europese Unie en op aanvraag van de directie werd de overeenkomst over de Europese ondernemingsraad aangepast. De Belgische werknemersvertegenwoordigers hebben momenteel recht op 8 mandaten tegenover 10 voorheen. De EOR werd uitgebreid met 3 Duitse, 1 Zweedse en 1 Oostenrijkse syndicalist. Het Beperkt Comité werd uitgebreid van 3 naar 4 leden. Umicore was bereid om voor de Bulgaren (waarnemend lid) een permanente vertaling te voorzien.





Automobiel

Tijdens de voorbije congresperiode kwam de automobielcommissie regelmatig samen. Deze vergaderingen vonden plaats in functie van enerzijds een uitwisseling van informatie en anderzijds de opvolging van de actualiteit in de sector. De belangrijkste elementen uit deze vergaderingen volgen hierna:

EEN INITIATIEF VAN DE VLAAMSE REGERING...

Eind 2001 gaf de toenmalige Vlaamse minister van Werkgelegenheid, Renaat Landuyt, een studieopdracht aan de KUL om de autoassemblage in Vlaanderen in kaart te brengen. De studie gaf een overzicht van de factoren die de competitiviteit van de autoassemblagevestigingen in België konden beïnvloeden.

De opdracht beperkte zich niet alleen tot een aantal vaststellingen. Er werd tevens een tripartite rondetafelconferentie georganiseerd, die een aantal beleidslijnen uittekende. Hoewel een groot aantal factoren tot het federale bevoegdheidsgebied behoorden, nam de Vlaamse regering een aantal engagementen op rond de ondersteuning van opleiding en onderzoek inzake nieuwe arbeidsorganisatievormen. In de afrondende zitting bevestigde de Vlaamse regering tevens de uitvoering van haar belofte inzake de expansiesteun voor de sector.

BIJ FORD GENK EEN TWEEDE INGRIJPENDE HERSTRUCTURERING (2003)!

De nadagen van augustus 2003, de laatste herstructurering, die met de Transit, loopt op haar laatste pootjes. In het totaal 1.400 arbeiders verloren hun job, de directie beloofde een investering van 900 mio EURO en de bouw van 4 modellen.

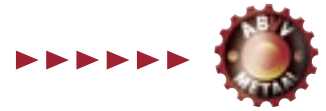
Ford stapelde in dat voorjaar de verliezen op en kondigt een nieuwe herstructurering aan. Wat kort voordien nog een gerucht was, wordt nu bevestigd: de 3^{de} ploeg in Genk komt in het gedrang. De Ondernemingsraad van eind september maakt het bericht officieel: geen productie van de Focus in Genk en geen investering van 900 mio.

Een moment werd even aan het voortbestaan van Ford Genk getwijfeld. Toch liep het zo niet af en dat hebben we te danken aan verschillende zaken:

- Er werd selectief en beheerst actie gevoerd wat zorgde voor een noodzakelijke druk op de Europese en de Amerikaanse directie;
- De regering (Federale en Vlaamse) speelde, in overleg met de vakbonden, kort op de bal. Een aangekondigde maar nog niet uitgekeerde expansiesteun fungeerde als drukkingsmiddel;
- Vanuit onze centrale vertrok een missie naar de Verenigde Staten voor een contact met de United Automobile Workers (UAW). Wij gingen daar op zoek naar ervaringen in de afhandeling van herstructureringen met een Ford-directie;
- De bereidheid tot dialoog met de directie werd door de vakbonden voortdurend opgehouden.

Eind oktober engageerde de Forddirectie zich tot het behoud van de vestiging in Genk, tot een investering van 600 mio EURO en tot het binnenhalen van 2 modellen naast de Mondeo.

Begin november 2003 startte uiteindelijk het overleg in functie van een sociaal plan. In eerste instantie werd getracht de jobs te redden die te redden vielen. Daarnaast kon een groot aantal arbeiders met brugpensioen (vanaf 50 jaar). De volgende stap was het vrijwillig openstellen van het ontslag, gekoppeld aan een afscheidspremie. Tenslotte was er nog een klein aantal arbeiders dat verplicht ontslagen werd.



VOLVO GENT WERFT AAN...

Wij zijn het niet gewoon in deze sector en toch. Volvo heeft de laatste 3 jaar een investeringsprogramma opgezet. De capaciteit werd opgetrokken van 160.000 naar 270.000 wagens per jaar. Deze investering zorgde voor een aanwerving van 1.400 werknemers bij Volvo zelf en een 800-tal werknemers bij de toeleveranciers.

AUTOMOBIELCONFERENTIE VAN DE INTERNATIONALE METAALBOND (IMF)

Nieuwe ontwikkelingen in de automobielenindustrie (8 • 10 juni 2004)

Onder impuls van de Internationale Metaalfederatie (IMF) staken zowat 200 vakbondsvertegenwoordigers uit 25 landen de koppen bij elkaar in Detroit. Wij waren erbij en brengen U een kort verslag van de werkzaamheden.

« De wereldautomobielenindustrie is de speelplaats van een negatieve globalisering. » Dit is misschien een open deur intrappen, maar op deze Raad werden we hard geconfronteerd met de donkere kanten van het globaal denken. Nochtans, globalisering zou een basis kunnen zijn voor meer welvaart, voor een betere levenskwaliteit en kunnen zorgen voor een betere verstandhouding, aldus de IMF-voorzitter Jürgen Peters. Niets van dat alles, een nieuw soort kapitalisme zorgt voor een bittere concurrentie waarbij lonen en arbeidsvoorwaarden de inzet zijn. De sociaal-economische situatie van China trok onze aandacht.

Alle investeringen leiden naar China...

Tussen 1996 en midden 2003 pompten de ons bekende automobielenbedrijven globaal 12 miljard dollar in de Chinese auto-industrie. Meer dan de helft van dat bedrag werd recent geïnvesteerd, namelijk tussen begin 2002 en midden 2003. Tegelijk stijgt natuurlijk ook de productie van



voertuigen van 500.000 in 1990 tot 4,5 miljoen stuks in 2003. Slechts een beperkt deel van deze productie is bestemd voor de Chinese markt. In 2007 zal de Chinese overcapaciteit zowat 3,3 miljoen stuks bedragen. Dit overschot zal vroeg of laat tegen een lagere prijs afgezet worden op de Europese en Amerikaanse markten, waar er sowieso al een overcapaciteit bestaat. Dit is een ontwikkeling waarvan we de impact op onze automobiellindustrie niet mogen onderschatten.

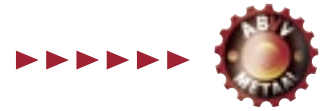
Veel erger zijn de arbeidsomstandigheden en abnormaal lage lonen van de arbeiders(sters) die deze auto's bouwen. Bijvoorbeeld een teamleider die zetels plaatst in een Honda-model verdient \$ 240 per maand, bedrijven in het Chinese binnenland betalen nog minder. Een werkweek van 48 uren is een minimum.

Aan de Chinese arbeiders(sters) worden bovendien alle elementaire vakbondsrechten, zoals de vrijheid van vereniging, ontnomen. Onze Amerikaanse

broeders en zusters van de United Auto Workers (UAW) eisen, met een petitie, dat de Amerikaanse regering sancties zou treffen tegen het onderdrukken van de rechten van Chinese arbeiders. Dit was buiten president Bush gerekend, die de petitie verwierp en niets wilde ondernemen zonder een uitgebreid onderzoek.

Uit contacten met collega's blijkt dat Westerse en Aziatische werkgevers overal dezelfde taal spreken: « Beperk U eisen, accepteer de flexibiliteit, zoniet verplaatsen we het werk naar een ander land. » Het meest genoemde land blijkt China te zijn.

Het IMF promoot binnen multinationale ondernemingen het afsluiten van **internationale kaderakkoorden** (International Framework Agreements – IFA's), in het bijzonder in de auto-industrie. Zo'n kaderakkoord legt een aantal gedrageregels voor multinationale ondernemingen vast. Voor ons zijn dit allang gerealiseerde



basisrechten, voor de arbeiders(sters) in de vestigingen (landen) waar vakbonden niet mogen of niet kunnen werken, zijn deze rechten fundamenteel. Door de internationale kaderakkoorden hier te onderhandelen, leggen we druk op het bedrijf en tegelijk op de plaatselijke overheid om de vakbondsrechten te respecteren. De thema's die in dergelijk kaderakkoord minimaal aan bod moeten komen, zijn vooreerst de 4 basisrechten:

- De vrijheid van arbeid, geen dwangarbeid;
- Geen discriminatie en intimidatie tijdens een tewerkstelling;
- Geen kinderarbeid;
- Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen;

Er kan een stap verder gezet worden:

- Dat het bedrijf openstaat voor vakbondsactiviteiten;
- Dat er tijdens stakingen geen vervangers ingeschakeld worden;

- Dat de lonen en vergoedingen de plaatselijke industriële minimumstandaard benaderen en tegelijk ook toegang geven tot de basisbehoeften van de arbeiders en hun families;
- Dat de arbeidsduur de gezondheid van de arbeiders niet mag schaden;
- Dat de arbeidsomstandigheden voldoende veilig en hygiënisch zijn.

Dergelijke internationale kaderakkoorden zijn niet alleen van toepassing op de multinational zelf, maar ook op zijn toeleveranciers. In zoverre zelfs dat een bedrijf dat deze rechten niet respecteert, na een procedure zijn status van toeleverancier kan verliezen. Voorbeelden van internationale kaderakkoorden vinden we reeds bij Volkswagen, DaimlerChrysler, Rheinmetall...



ANDERMAAL HERSTRUCTURERINGEN IN 2004

Zal het nog stoppen met de herstructureringen in de automobielsector? Dat vroegen wij ons af in het najaar van 2004. Het drama Ford Genk was nog geen jaar oud of 2 andere autobouwers met vestigingen in België, kondigden een herstructurering aan.

General Motors aan haar tweede Europese herstructurering toe!?

De laatste herstructurering bij General Motors Europe (GME) dateerde van 2001. De pijn van deze herstructurering werd over alle Europese vestigingen verdeeld. Daar zorgde het Olympia-akkoord voor. Dit akkoord was een mijlpaal in het Europese sociaal overleg. Een directie die aanvankelijk van plan was om een Engelse GM-vestiging te sluiten, werd gecounterd door een Europees alternatief.

Een onderdeel van de herstructurering was de aangekondigde sluiting van hetzij de Zweedse GM-vestiging, hetzij de Duitse in Russelsheim. De Saab en de Vectra kunnen namelijk op dezelfde lijn gebouwd worden en daarvoor was maar één vestiging nodig. De vestigingen en dus ook de werknemers werden aldus tegen elkaar uitgespeeld. Na een maand werd de aandacht van de sluitingsplannen verlegd naar een globaal herstructureringsplan.

Op 14 oktober 2004 namelijk kondigde GME aan dat zij van plan was om haar vaste kosten met 500 miljoen EURO per jaar terug te schroeven en dat dit plan de volgende twee jaar aan 12.000 werknemers hun job zou kosten. Het GM-management was het Olympia-akkoord blijkbaar compleet vergeten. Van hun oorspronkelijk engagement om een sterk Europees merk uit te bouwen was trouwens weinig terechtgekomen. Ook de manier waarop zij ditmaal de

herstructurering wensten aan te pakken was allesbehalve Europees. Zij wilden enkel per nationale vestiging onderhandelen. De Europese Metaalbond (EMB) en de betrokken vakbonden organiseerden een Europese actiedag. De werknemers in alle Europese vestigingen van GM werden tijdens de werkuren geïnformeerd over de intenties de Europese directie.

De doelstelling was de directie aan de Europese onderhandelingstafel te krijgen en een akkoord te bereiken rond de volgende punten:

- Geen sluiting van welke vestiging dan ook;
- Geen gedwongen ontslagen;
- Een goede marketing rond een sterk Europees merk door een competent management;
- Voldoende perspectief voor zowel Opel als Saab;
- Respect voor de collectieve arbeidsovereenkomsten.

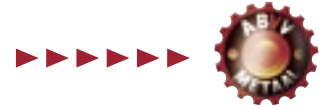
Op 7 december 2004 bereikte GM Europa en de Europese vakbondsdelegatie uiteindelijk een Europees kaderakkoord rond een sociaal verantwoorde herstructurering.

Beide partijen kwamen overeen om enerzijds bij deze herstructurering zowel een bedrijfssluiting, als naakte ontslagen te vermijden en anderzijds op zoek te gaan naar een sociaal aanvaardbaar alternatief inzake de groei en concurrentiekracht van dit bedrijf.

Een nieuwe toekomst voor Volkswagen België ?

Ongeveer in dezelfde periode als GM kondigde Volkswagen (VW) op haar beurt forse besparingen aan.

VW-België bevond zich in een kwetsbare positie. Er waren investeringen nodig om de positie van het bedrijf ten opzichte van de andere VW-vestigingen te verbeteren. Om bij te benen, waren er dringend structurele ingrepen nodig op twee vlakken:



1. Een toeleveringspark

Volkswagen ligt tussen de gemeente Vorst en het rangeerstation van Brussel-Zuid. Er waren nog een aantal terreinen in de directe omgeving beschikbaar, maar om deze vrij te krijgen was heel wat lobbywerk nodig. Via onze politieke contacten konden wij de betrokken eigenaars overtuigen. Deze locatie kwam bijgevolg beschikbaar voor de toeleveranciers.

Alle toeleveranciers worden gegroepeerd in één bedrijf « Autovision », een zusterbedrijf van VW. Deze structuur heeft het voordeel dat het op korte termijn overvloedige arbeidsplaatsen van VW kan overnemen. We hebben de garantie dat iedere arbeider die de overstap moet maken, zijn loonvoorwaarden van VW kan behouden. De nieuw aangeworven arbeiders daarentegen zullen aan de voorwaarden van het PC 111.1&2 tewerkgesteld worden.

2. Een nieuwe montage

De huidige infrastructuur in de assemblage dateert van 1982 en is onaangepast om de huidige modellen flexibel te bouwen. De installaties laten bovendien niet toe om de noodzakelijke ergonomische aanpassingen door te voeren. Ook hiervoor worden in de komende jaren grote investeringen gepland. Het is de enige mogelijkheid om de problemen van kwaliteit, plaatsgebrek, ergonomie, tewerkstelling van oudere werknemers, ... op te lossen.

Tijdens een aantal contacten met het management bevestigde deze haar vertrouwen in VW-Vorst. De bovengenoemde investeringen zijn gepland tussen 2005 en 2009. Er is een productie voorzien die varieert tussen 197.000 en 228.000 wagens, waarbij drie modellen gebouwd worden: De GOLF, de LUPO en de AUDI A3.

De directie maakte gewag van een personeelsoverschot van 200 werknemers in 2005.

CONCLUSIE

In het post-Renault-tijdperk, slaagden de automobielconstructeurs erin om alle zekerheden langzamerhand uit de sector te doen verdwijnen. Alles wordt in vraag gesteld: de job, het model, de productiecijfers...

In een dergelijke sfeer worden werknemers uit heel Europa tegen elkaar uitgespeeld in een onverbidelijke concurrentiestrijd. Er is maar één manier om dit te counteren: solidariteit.





Liften

1. BELANGRIJKE CIJFERS:

	2004	2003	2002	2001
Ondernemingen	14			
Leveringen	75M			
Personeelsbestand	2.500			

Deze cijfers zijn sterk verbonden met en beïnvloed door de 4 grote, internationale ondernemingen in de liftensector: Kone, Thyssen, Otis en Schindler. Andere bedrijven, waaronder enkele Belgische of van kleinere omvang zoals Cnim of Liften Thierry E., maken een echte expansie door en verwerven elk jaar nieuw marktaandeel.

2. BELANGRIJKE ONTWIKKELINGEN:

We weten het allemaal, de liftensector maakt al enkele jaren een belangrijke mutatie mee want de hoofdactiviteit vandaag ligt eerder in de montage, het onderhoud en de maintenance dan in het vervaardigen van liften. Deze transformatie greep uiteraard niet plaats zonder dat er een zware rekening aan vasthing qua werkgelegenheid.

Er moet echter rekening worden gehouden met een andere belangrijke factor die het landschap van deze liftensector hertekent. De opkomst en groei van nieuwe, kleine zelfstandigen, leidt met name naar een steeds fellere concurrentie ter verwerving van marktaandeel op deze lucratieve markt van maintenance en onderhoud. En eens te meer moeten de arbeiders de zware gevolgen dragen van deze concurrentie, alsook van de inkrimping van het aantal werknemers en de verhoging van het aantal klanten per werknemer. De combinatie van deze factoren heeft onvermijdelijk geleid tot een te grote werklast waardoor de technici niet meer in goede omstandigheden en

op optimale wijze een bovenal veilig werk kunnen leveren.

3. WERKZAAMHEDEN VAN DE INTERZETEL

In deze context van doorgedreven concurrentie is onze syndicale strijd zwaar. Daarom is onze Interzetel zeer vaak samengekomen gedurende de voorbije vier jaar en waren de behandelde onderwerpen even ingewikkeld als uiteenlopend. Enkele daarvan zijn de onderaanneming, de toegang tot het beroep, classificatie, opleiding, minimumloon, beleefdheidsbezoekjes, overuren, wachtdienst, polyvalentie of ook flexibiliteit. Allemaal zaken waaraan we onze volledige aandacht en al onze krachten zullen blijven geven.

Onze Interzetel Liften heeft ook specifieke werkgroepen opgezet zodat deze onderwerpen op veel gerichtere wijze en met een optimale efficiëntie kunnen worden behandeld, om die oplossingen te vinden die overeenstemmen met onze eisen en met de belangen van alle werknemers in onze sector. Onze vertegenwoordigers (afgevaardigden en secretarissen) hebben verder ook actief meegewerkt aan de verschillende vergaderingen en werkgroepen over de liftensector van de EMB.



Technische Commissies

Jongeren.....	100
Vrouwen.....	102
Gepensioneerden en Bruggepensioneerden.....	106





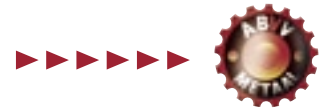
Jongeren

De werkzaamheden van de Jongerencommissie hebben een echte vertraging meegemaakt tijdens de voorbije vier statutaire jaren en hebben dus niet de verwachte resultaten opgeleverd.

Tijdens de nieuwe statutaire periode zal de Centrale er dus alles aan doen om de Commissie Jongeren nieuw leven in te blazen en een nieuwe dynamiek te geven. Een van de eerste doelstellingen van de Centrale en van de ABVV-metaaljongeren zal zijn om een gemeenschappelijke leidraad te vinden om een echte identiteit te creëren voor jonge ABVV-metaalarbeiders en om ervoor te zorgen dat jongeren zich terugvinden in het ABVV. Daarom zal de Centrale zijn volledige steun geven aan de Commissie Jongeren en zullen er talrijkere bijeenkomsten zijn.

Ons toekomstige werk en onze acties moeten ons toelaten om tijdens de volgende sociale verkiezingen de in 2004 door onze jonge afgevaardigden behaalde resultaten te bevestigen en vooral, te verbeteren. We hebben inderdaad vastgesteld dat er zich eens te meer veel jongeren kandidaat hebben gesteld op onze lijsten en waardevolle mandaten hebben gewonnen.





COMITÉ VOOR BESCHERMING EN PREVENTIE OP HET WERK

Jongerenmandaten									
	ABVV			ACV			ACLB		
	2004	2000	2004-2000	2004	2000	2004-2000	2004	2000	2004-2000
Vlaanderen	36	49	-13	84	106	-22	3	11	-8
	29,3%	29,5%	-0,2%	68,3%	63,9%	4,4%	2,4%	6,6%	-4,2%
Wallonië	11	8	3	9	9	0	0	0	0
	55,0%	47,1%	7,9%	45,0%	52,9%	-7,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Brussel	5	9	-4	11	6	5	0	0	0
	31,3%	60,0%	-28,8%	68,8%	40,0%	28,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Totaal	52	66	-14	104	121	-17	3	11	-8
	32,7%	33,33%	-0,63%	65,41%	61,11%	4,30%	1,89%	5,56%	-3,67%

Bron: Apollo

ONDERNEMINGSRAAD

Jongerenmandaten									
	FGTB			CSC			CGSLB		
	2004	2000	2004-2000	2004	2000	2004-2000	2004	2000	2004-2000
Vlaanderen	35	43	-8	83	105	-22	2	8	-6
	29,2%	27,6%	1,6%	69,2%	67,3%	1,9%	1,7%	5,1%	-3,5%
Wallonië	13	8	5	9	9	0	0	0	0
	59,1%	47,1%	12,0%	40,9%	52,9%	-12,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Brussel	7	9	-2	7	7	0	0	0	0
	50,0%	56,3%	-6,3%	50,0%	43,8%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Totaal	55	60	-5	99	121	-22	2	8	-6
	35,26%	31,75%	3,51%	63,46%	64,02%	-0,56%	1,28%	4,23%	-2,95%

Bron: Apollo



Vrouwen

INLEIDING

Binnen de CMB bestaat er een nationale vrouwencommissie, waarin afgevaardigden van onze provinciale afdelingen zetelen. De CMB beschouwt de activiteit van deze commissie echter niet als een doel op zich maar als een middel om vrouwen ertoe aan te zetten zich te engageren binnen het syndicale gebeuren en zich hiervan bewust te zijn, en als een middel om informatie te verspreiden.

Werking

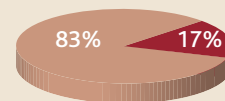
De vrouwencommissie van de CMB komt ongeveer 4 maal per jaar samen, onder voorzitterschap van Nico Cue, Nationaal Secretaris van het ABVV-Metaal. Het doel van deze commissie bestaat erin alle leden van het ABVV-Metaal te sensibiliseren voor de problematiek van de vrouwen binnen de metaalindustrie. Daarnaast volgt ze de actualiteit op en speelt zij in op de agenda van het federaal bureau en van de vrouwencommissies van de intergewestelijken.

De vrouwencommissie van de CMB is samengesteld uit een twintigtal vrouwen, verkozen binnen verschillende sectoren van de metaalindustrie (automobil, metaalverwerking, ...). Zij maken deel

uit van de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk en/of van de Ondernemingsraden.

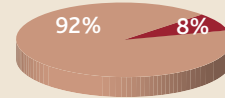
Weergave van het percentage vrouwen binnen de CMB

Percentage CMB leden



Bron: 2004

Percentage CMB kandidaten



Bron: 2000

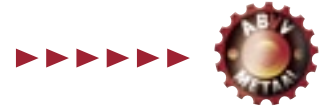
■ Mannen ■ Vrouwen

Aantal vrouwen binnen de bestuursorganen van de CMB

Provinciale afdeling	Totaal	Vrouwen	%
Limburg	21	4	19%
West-Vlaanderen	24	2	8%
Brabant	22	2	9%
Vlaams-Brabant	16	4	25%
Luik	?	0	0%
Henegouwen	44	2	4,5%
Luxemburg			
Namen	30	0	0%
Antwerpen			
Oost-Vlaanderen			

Bron: september 2003





ACTIVITEIT

In het werkprogramma van de vrouwencommissie van de CMB is voorzien dat:

- deze commissie geraadpleegd wordt voor het nalezen van documenten betreffende een beslissing die van hen op toepassing is;
- de vrouwencommissie de resoluties voor de Congressen opstelt;
- het debat over de vrouwenpopulatie binnen de verschillende instanties door bemiddeling van deze commissie eveneens doorstroomt naar provinciaal niveau, opdat de commissie dichter zou staan bij de mensen op het terrein;
- 2 personen worden aangesteld voor de paritaire groep PC 111: Simone Laeremans (Gilette) en Giuseppina Desimone (CMB);
- een werkgroep wordt opgericht om de resoluties voor de sectoriële onderhandelingen voor te bereiden;
- de problematiek van de gender mainstreaming in het programma van de syndicale vorming wordt opgenomen;
- alle acties van de CMB vrouwencommissie onderworpen zijn aan de goedkeuring van het Uitvoerend Comité van de CMB.

Deze laatste organiseert dan ook jaarlijks verschillende initiatieven om de werking van de vrouwen die binnen de ondernemingen verkozen worden te valoriseren. Tijdens deze evenementen wordt gedurende een halve dag (voormiddag) gedebatteerd over mogelijke acties binnen welomlijnde thematieken.

Met de sociale verkiezingen van 2004 in het vooruitzicht, ging de aandacht van de CMB vooral uit naar initiatieven die vrouwelijke kandidaturen ondersteunen. In dit opzicht vond in maart 2003 een sensibiliseringsactie plaats om:

- het belang van de sociale verkiezingen in mei 2004 voor het recht van de vrouwen te onderstrepen;

- het belang van de vrouwenvertegenwoordiging in het daglicht te stellen;
- onze vakbond en de werking van de vrouwen binnen de ondernemingen van de metaalsector voor te stellen.

Tijdens dit programma kwamen zowel vrouwen op het terrein als syndicale verantwoordelijken en universitaire onderzoekers aan bod, die zich over de problematiek van de vrouwen binnen de vakbonden en de industrie buigen.

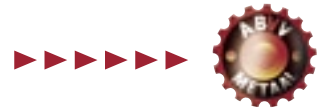
Uit de resultaten van de sociale verkiezingen in 2000 heeft men enkele tendensen en uitdagingen kunnen afleiden.

Wat de algemene tendensen binnen alle sectoren (ABVV) betreft, is het percentage kandidaten en verkozenen systematisch lager dan de vrouwelijke werknemersgroep binnen de onderneming. In 2000, toen de vrouwen ongeveer 40% uitmaakten van alle werknemers, waren slechts 30% van de kandidaten en 32% van de verkozenen vrouwen. Binnen het ABVV-Metaal werd deze tendens eveneens bevestigd bij de verkiezingen in 2000, toen de vrouwen, die 17% van de leden vertegenwoordigden, slechts 8% kandidaten op de verkiezingslijsten van de CMB afleverden.

Daarenboven zijn de vrouwen meer aanwezig in het Comité voor Preventie en Bescherming, waar thema's als veiligheid, hygiëne, gezondheid, enz. worden aangesneden, en minder binnen de Ondernemingsraad, waar eerder economische en sociale thema's besproken worden.

Niettemin lijken de vrouwen die op de lijsten ingeschreven zijn, meer kans te maken om verkozen te worden dan de mannen.

Logisch gezien kunnen we dus besluiten dat er minder gediscrimineerd wordt bij het uitbrengen van de stemmen, dan wanneer de lijsten worden samengesteld.



Deze verschillende tendensen vormen een uitdaging voor de vrouwen binnen de onderneming.

Tijdens de acties komen de leden van de vrouwencommissie aan bod dankzij getuigenissen van vrouwen die deelnemen aan het syndicale gebeuren binnen hun onderneming. Dit laat eerst en vooral toe de dagelijkse werkzaamheden van de vrouwen te illustreren binnen de 3 ondernemingsorganen (Ondernemingsraad, Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en Syndicale Delegatie), evenals de positieve ervaringen en de moeilijkheden waarop men stuit als vrouw binnen de syndicale werking.

PROJECTEN

1. Deelname aan de studie van de VUB

De vrouwencommissie van de CMB verleent haar samenwerking aan een groep onderzoekers van de VUB, die zich, onder leiding van Prof. Em. M. Stroobant en doctoranda S. Ravesloot, over de problematiek van de vrouwen binnen de vakbeweging en de industrie buigt.

Binnen het kader van deze studie heeft de vrouwencommissie deelgenomen aan het debat over het « Charter van de Belgische representatieve vakbonden over het gender-mainstreamingsbeleid in de vakorganisaties. »

2. Deelname aan de Wereldmars voor de Vrouwen (in samenwerking met het Vrouwenbureau van het ABVV).

In 2000 werd een eerste wereldmars tegen geweld en armoede georganiseerd. Het ABVV heeft hieraan deelgenomen tijdens de Europese manifestatie in oktober 2000. In oktober 2005 zal een nieuwe mars plaatsvinden, die de vrouwencommissie van de CMB zal steunen en waaraan zij ook zal deelnemen.

3. Hulpproject voor het Palestijnse Volk en voor de vluchtelingen in de Palestijnse kampen in Syrië.

In het kader van dit project werd Renée Mousset uitgenodigd op een vergadering van de Vrouwencommissie van de CMB, die het project heeft voorgesteld en de historische context heeft toegelicht.

Het project bestaat uit hulpverlening aan het Palestijnse volk, aan de vluchtelingen in de Palestijnse kampen van Syrië en, in eerste instantie, aan de bevolking van het Khan El Sheikhkamp. Geldinzameling voor:





- waterputten: nieuw of herstelling;
- schoollokalen: vernieuwing en aanleg van toiletten;
- schoolmateriaal;
- verstrekken eerste hulp;
- ontsmetting van het water.

De CMB heeft bijgedragen tot de financiering van een waterput in het kamp van Khan El Sheih.

De problematiek heeft vooral betrekking op de vrouwen omdat zij alleen moeten instaan voor de opvang van familie, hygiëne, schoolbezoek, ... Zij moeten financiële hulp krijgen om voor de nodige structuren te kunnen zorgen.

RESOLUTIES VAN HET STATUTAIR CONGRES VAN DE CMB IN 2001

In 2001 werden volgende resoluties aangenomen op het Congres van de CMB: « Het Congres

vraagt een bijzondere aandacht voor de vertegenwoordiging van de vrouwen op alle niveaus van de CMB. Op het Statutair Congres van het ABVV van december 1997 werden de statuten aangepast om te streven naar een representatieve vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Dat Congres drong er toen op aan om regelmatig een stand van zaken op te maken. »

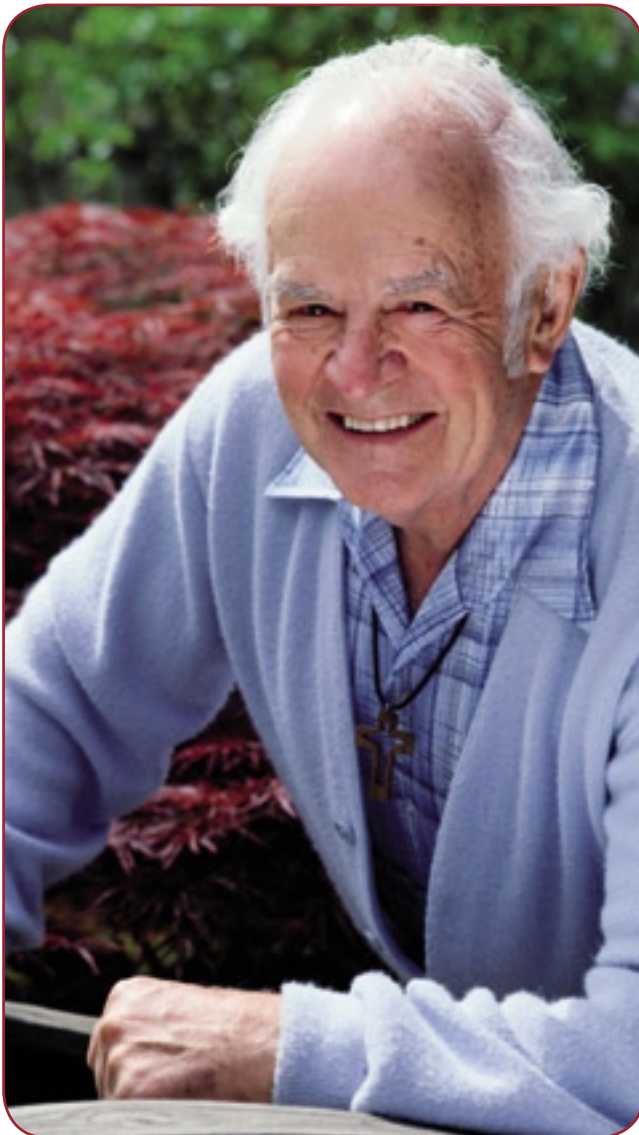
BESLUIT

Tot besluit kunnen we zeggen dat de vrouwencommissie zich als een adviesorgaan profileert, met als doelstelling de vrouwenstandpunten te integreren in de standpunten van de Centrale. In de toekomst zal zij deelnemen aan alle beslissingen en initiatieven teneinde de aanwezigheid van de vrouwen binnen de metaalsector te vergroten.



Gepensioneerden en Bruggepensioneerden

Het is voor niemand een geheim: de gepensioneerden en bruggepensioneerden hebben het ABVV-Metaal altijd nauw aan het hart gelegen. De metaalcentrale is op dat terrein ook een van de meeste actieve beroepscentrales geweest. De Commissie van Gepensioneerden en Bruggepensioneerden, die sedert maart 1999



wordt voorgezeten door Algemeen Secretaris van het ABVV-Metaal Michel Maton, is gedurende deze statutaire periode regelmatig samengekomen, met een minimum van twee maal per jaar. Via deze vergaderingen stellen we vast dat er niets afgegaan is van de motivatie en vastberadenheid van onze « oudgedienden » en dus moet ABVV-Metaal hen verder ondersteunen door in dit domein intenser te gaan werken.

En is het ook nog nodig in herinnering te brengen dat de acties op het terrein door onze gepensioneerden en bruggepensioneerden, dikwijls resultaten behalen die eerst en vooral de voormalige werknemers zélf aangaan, maar ook belang hebben voor zij die vandaag actief en morgen de nieuwe gepensioneerden en bruggepensioneerden zullen zijn? Alle werknemers, jong of minder jong, moeten dus gesensibiliseerd worden voor de stappen die onze « inactieven » ondernemen, want zij zijn het die er de komende jaren de vruchten van zullen plukken.

Thema's die tijdens bijeenkomsten van onze Commissies of Nationale Comités door de gepensioneerden en bruggepensioneerden geregeld worden besproken zijn met name de tweede pensioenpijler, de ziekteverzekering, de vermindering van hun koopkracht, zonder daarbij de link met welvaart te vergeten die een van de belangrijkste eisen van onze « anciens » vormt.

Ter afsluiting geven we nog even de 4 Nationale Comités die tijdens de laatste vier jaar zijn gehouden in:

- november 2001 over toegelaten werk voor gepensioneerden;
- oktober 2002 over de nieuwe fiscale hervorming;
- oktober 2003 over de Algemene Overeenkomst inzake de Handel in Diensten;
- oktober 2004 over de Ministerraad van 14 oktober 2003 (Oostende).





Inleiding.....	110
INOM/IFPM.....	110
Educam.....	114
VORMELEK.....	118





INOM/IFPM

Op het oriëntatiecongres van 1990 werd beroepsopleiding voor het eerst als een (volwaardig) syndicaal thema behandeld. Het Congres oordeelde dat door de voortdurend veranderende en evoluerende technologieën opleiding niet alleen van belang is voor toekomstigewerknemers, maar ook voor de huidige werknemers. Deze stelling is vandaag nog meer waar dan toen. In een gemondialiseerde economie is opleiding en permanente vorming een belangrijke troef voor onze arbeiders. Ook tijdens de afgelopen statutaire periode heeft de CMB heel wat tijd en energie aan opleiding besteed. Zowel tijdens de CAO-onderhandelingen, als ook via onze actieve participatie in de paritaire opleidingsfondsen, alsook onze vertegenwoordiging in diverse opleidingsinstanties en organen (binnen het ABVV, binnen de paritaire leercomités, binnen onderwijs, ...)

De opleiding binnen de sectoren gebeurt voornamelijk via de sectorale opleidingsfondsen. De financiering gebeurt middels sectorale CAO's, enerzijds voor de permanente vorming en anderzijds voor de risicogroepen.

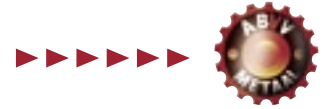
Het INOM heeft tot doel om alle vormen van beroepsopleiding te organiseren. Deze richt zich op het opleiden, bijscholen, specialiseren en omscholen van werknemers en potentiële werknemers uit de metaalverwerkende nijverheid, de machine- en elektrische bouw en de kunststofverwerkende nijverheid. Het INOM wordt nationaal en paritair beheerd door een Raad van Bestuur die jaarlijks een algemene vergadering houdt. Het beheer van het INOM gebeurt centraal, maar de verschillende regio's bepalen autonoom hun eigen opleidingspolitiek (afgestemd op de noden van hun regio). Deze opleidingsinitiatieven worden gefinancierd middels een regionale besteding van nationale CAO's.

OPLEIDING VOOR WERKENDEN

IFPM – Programmacomité Zuid

Het IFPM heeft opleidingsinitiatieven ontwikkeld en voortgezet ten behoeve van arbeiders uit bedrijven die onder het PC 111 vallen. Daaronder vindt men technische opleidingen die een antwoord bieden op de noden van de bedrijven. Aan de andere kant werden er innovatieve opleidingen (nieuwe technologieën) georganiseerd onder de naam bijkomende opleidingen. Zo zijn er onlangs drie « e-learningmodules » ontworpen in samenwerking met de sectorale opleidingscentra en met FOREM-formation.

Het IFPM biedt een reeks vormingen aan die zijn opgenomen in een catalogus voor bij PC 111 horende werknemers en bedrijven. Daarnaast staat het IFPM er ook nog altijd voor open om andere opleidingen te organiseren die maximaal zouden aansluiten bij de vragen van bedrijven.



Er zijn er twee mogelijkheden wanneer een behoefte kenbaar is:

- Het programma komt voor in de catalogus;
- Het programma komt niet voor in de catalogus. Er is goedkeuring vereist door het programma-comité.

Er bestaan twee soorten financiële bijdrage vanwege het IFPM:

- Financiële bijdrage aan de kosten van de opleiding. De onderneming draagt de kosten van de opleiding. Het IFPM kent haar een premie toe die varieert van € 3 tot 10 per uur en per persoon, naargelang het betreffende type opleiding.
- Voor bepaalde opleidingsinitiatieven staat het IFPM volledig zelf in. Het gaat dan om opleidingen die vanwege het doelpubliek, de inhoud of de pedagogische kenmerken innovatief worden genoemd.

INOM- Programmacomité Noord

De bedoeling is het opzetten van opleidingen voor arbeiders te stimuleren via ondermeer een bedrijfsopleidingspremie. De financiële tussenkomst is, voor elk bedrijf dat ressorteert onder Paritair Comité 111/1.2.3., geplafonneerd tot een jaarlijks vast te stellen maximumbedrag. Dat bedrag wordt berekend door een jaarlijks vastgesteld basisbedrag per arbeider te vermenigvuldigen met het totaal aantal arbeiders in dienst op 31 december van het voorafgaande jaar.

Om in aanmerking te komen, moet de opleiding plaatsvinden binnen de werkuren. Indien een opleiding buiten de werkuren plaatsvindt, moet hierover een akkoord zijn met de vakbondsvertegenwoordiging. Ze moet minimum één dag duren en het kan zowel om een interne als om een externe opleiding gaan. Uitzendkrachten en bedienden kunnen deelnemen aan INOM-opleidingen, maar het bedrijf ontvangt voor hen geen

premie. De volgende ondersteuningsmogelijkheden zijn voorzien:

Bedrijven die hun opleidingen laten erkennen door INOM-Arbeiders kunnen voor de erkende opleidingen een bedrijfsopleidingspremie bekomen. Deze premie bedraagt € 72 per arbeider per dag. Een opleiding van minstens 32 uren én door INOM-Arbeiders erkend, geeft automatisch recht op een tussenkomst in de loonkost via Betaald Educatief Verlof.

Cursussen « Nederlands op de werkvloer voor anderstaligen » worden volledig ten laste genomen door het INOM.

Speciale ondersteuning was ook voorzien voor opleidingsprojecten van bedrijven in de automotieve sector.





INOM/IFPM IN CIJFERS

	1984	1990	1994	1998	2000	2002	2004
Opleidingen							
Noord	110	809	533	842	866	836	1.768
Zuid	21	282	379	550	710	538	-
Totaal	131	1.091	912	1.392	1.576	1.374	-
Deelnemers							
Noord	1.668	8.736	5.003	7.010	6.637	10.837	11.761
Zuid	255	3.009	3.058	3.292	4.301	3.674	5.254
Totaal	1.923	11.745	8.061	10.302	10.628	10.394	17.015
Onderneming							
Noord	110	111	97	182	120	182	-
Zuid	63	111	119	168	134	168	-
Totaal (*)	171	216	211	350	249	350	-

(*) Het totaal is niet gelijk aan de optelsom van Noord en Zuid omdat een aantal Brusselse bedrijven deelnemers hebben ingeschreven in NL en FR opleidingen

Het vervolmakingscentrum voor lassers (VCL)

VCL aantal stage-dagen

	1980	1990	1995	1999	2000	2001	2002
Noord	441	1.345	1.910	2.644	1.743	1.181	2.342
Zuid	391	1.244	1.853	1.323	822	966	1.816
Totaal	832	2.589	3.763	3.967	2.565	2.147	4.158

Het VCL werd in 1976 opgericht door de sociale partners van het PC 111 en is een opleidingscentrum dat zich specialiseert in de opleiding van lassers. De opleiding gebeurt « op maat ». De duur hangt af van de kennis en kunde van de lasser en van het niveau dat moet bereikt worden.

VCL aantal stagiaires

	1980	1990	1995	1999	2000	2001	2002
Noord	67	180	278	449	239	130	310
Zuid	44	123	226	259	126	118	220
Totaal	111	303	504	708	365	248	530

STRATEGIEËN GERICHT

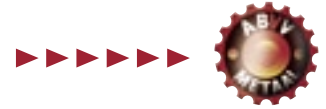
OP HET INDUSTRIEEL LEERLINGENWEZEN

Alternerend leren en werken vormt een aanvullende oplossing voor het gebrek aan kwalificatie bij jongeren en laat zich zien als een middel om het competentieniveau van jongeren dichtter te brengen bij wat bedrijven en de arbeidsmarkt eisen.

Voor de jongeren biedt het een praktische, op de arbeidsmarkt erkende opleiding. Dat verhoogt hun kansen om na afloop van de opleiding een job te vinden.

Aantal industriële leerlingen(aantal lopende overeenkomsten)

	2000	2001	2002	2003	2004
Noord	375	389	398	385	364
Zuid	-	-	246	249	205
Totaal			644	634	669



STRATEGIEËN GERICHT OP HET ONDERWIJS

Samenwerkingsovereenkomst IFPM – onderwijs:

Het IFPM heeft duidelijk gemaakt dat het zich wil openstellen voor en samenwerken met de onderwijswereld. De onlangs behandelde thema's waren het organiseren van de sectorale proeven, het samenstellen van het observatorium voor beroepsrichtingen, het opzetten van samenwerking teneinde een normenboek vast te leggen voor aanvullende 7^e jaren, informatiebeurzen voor studenten, ... De sectorale proeven worden ingelegd voor jongeren in de laatste jaren van het technisch of beroepsonderwijs met volledig leerplan en in alternerend leren. De ingeschreven jongeren worden niet door leerkrachten of lesgevers beoordeeld maar door een jury van industriëlen uit de sector van PC 111. In 2003 hebben 46 scholen deelgenomen aan de sectorale proeven. Er hebben zich 239 jongeren ingeschreven en er namen er 174 deel aan de proeven. Er werden vier sectorale goedkeuringsproeven ingelegd: verspaning – « Mécatrophy » / lassen – « Etincelle d'or » / elektriciteit-automatisering « Elektrotrophy » / informatica en ICT « InformaTICtrophie ».

Samenwerking INOM – onderwijs

INOM-Arbeiders Vlaanderen heeft een project opgezet « Stages voor Leerkrachten ». Het is de bedoeling om Leerkrachten uit het TSO, BSO, en het deeltijds onderwijs en docenten van het hoger technisch onderwijs en hogescholen ervaring te laten opdoen op de werkvloer, waar men in contact kan komen met moderne bedrijfsprocessen. Begeleid door stagementoren maakt men kennis met nieuwe technologieën, bedrijfscultuur en arbeidsorganisatie. De duur en de periode van de stage worden vastgelegd in een stageplan. Dit project werd opgestart bij de aanvang van het schooljaar 2004-2005. Het eerste jaar wordt vooral gezien als een schooljaar waarin ervaringen

worden opgedaan. Na evaluatie zal, samen met onderwijs, het project geoptimaliseerd worden.

Om jongeren te sensibiliseren voor een technisch beroep en het maatschappelijk aanzien van technische beroepsopleidingen te vergroten, heeft INOM, analoog aan de initiatieven in het Zuiden van het land, samen met de VDAB de wedstrijd « Mecatrophie » georganiseerd.





Educam

EDUCAM is het paritair beheerde opleidingsfonds voor de volgende sectoren: garages, koetswerk, metaalhandel, terugwinning van metalen en edele metalen.

1. DRIE STRATEGIEËN

De werking van Educam is opgebouwd rond 3 grote strategieën: bijscholing, alternerend leren en werkzoekenden.

Bijscholing

In onderstaande tabel wordt cijfermatig weergegeven hoe de bijscholingsactiviteiten sinds 1999 geëvolueerd zijn binnen Educam.

Vooraf de kolom met het aantal opleidingsdagen is opvallend. In vergelijking met 1999 is dit aantal meer dan verdrievoudigd. Het totale aantal arbeiders dat bereikt werd met de bijscholing is verviervoudigd (maar het kan hier in een aantal gevallen gaan om dezelfde arbeiders die meerdere opleidingen konden volgen).

Sinds de laatste CAO-periode werd door de sociale partners daarenboven meer gewicht toebedeeld aan het bedrijfsopleidingsplan. Ondernemingen met meer dan 15 werknemers kunnen slechts een beroep doen op een financiële tussenkomst van Educam, indien zij een paritair goedgekeurd

opleidingsplan voor dat jaar hebben ingediend bij Educam. Als CMB is het hier dat wij onze rol volop kunnen spelen voor wat betreft het opleidingsgebeuren binnen de ondernemingen.

Alternerend leren

Gedurende de voorbije jaren werden een aantal samenwerkingsverbanden opgezet. Een overzicht vinden jullie hieronder.

Samenwerking met onderwijs

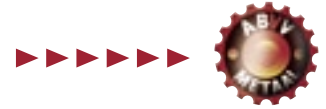
Convenant met het Franstalig middelbaar alternerend onderwijs (CEFA – Centres d'Education et de Formation en Alternance)

Sinds oktober 2001 werd een pilootproject opgestart met CEFA's uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Doel van de samenwerking is om de bedrijven dicht bij de onderwijswereld te brengen, het aantal contracten in het alternerend leren te verhogen en het competentieniveau van de jongeren aan het einde van de opleiding te verbeteren. Terwijl er in 2001 echter nog 5 CEFA's deelnamen aan het project, schoten er in 2003 nog slechts 3 hiervan over (de andere 2 hebben geen activiteiten meer in de Educam-sectoren).

Pilootproject met het Nederlandstalig onderwijs via de CDBSO's (Centra Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs) in Antwerpen

Sinds september 2001 loopt een samenwerkingsovereenkomst tussen Educam en het Nederlandstalig deeltijds onderwijs. In de

	Aantal opleidings-sessies	Aantal opleidings-dagen	Aantal cursist-dagen	Aantal cursist-uren	Aantal ingeschreven arbeiders	Aantal ingeschreven met een ander statuut	Totaal aantal ingeschreven
1999	329	836	6.080	48.640	1.746	683	2.429
2000	678	1.694	11.552	92.416	4.083	1.021	5.104
2001	1.083	2.606	16.884	135.072	5.383	2.109	7.492
2002	1.252	2.805	17.760	142.079	6.593	1.651	8.244
2003	1.390	2.915	18.313	146.508	7.079	2.020	9.099



opstartfase beperkt men zich tot de CDO's (Centra Deeltijds Onderwijs) van de regio Groot Antwerpen. Echter, in de loop van het schooljaar 2002-2003 besliste het onderwijs niet deel te nemen aan het geplande project Certificering jongeren alternerend leren (CAL), dat door Educam als een noodzakelijke pijler binnen het project beschouwd wordt. Het besluit van het Deeltijds Onderwijs om niet deel te nemen aan CAL, legde het pilootproject voor een groot deel lam. Niettemin wordt blijvend getracht het Nederlandstalig onderwijs alsnog te overtuigen in te stappen in CAL.

Samenwerking met middenstandsonderwijs

Convenant Educam – IFAPME (L'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises)

De voorbije jaren werd een samenwerking met IFAPME opgezet voor de leerjongeren van de Educam-sectoren in de centra te Luik, Hoei-Borgworm en Verviers. IFAPME stapte mee in het CAL-project (Certificering jongeren alternerend leren). Daarnaast trachtte men vanuit het convenant ook een aantal andere zaken te realiseren: promotie van de leertijd bij ondernemingen van de sectoren, begeleiding van de jongeren in de ondernemingen, bijscholing voor de lesgevers van het IFAPME, ...

Convenant Educam – VIZO (Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen)

Sinds september 2001 loopt een samenwerkingsovereenkomst met VIZO, meer bepaald via de pilootregio van Syntra Limburg (VIZO-afdeling bevoegd voor de provincie Limburg). Ook VIZO stapte (net zoals IFAPME) mee in het CAL-project (Certificering jongeren alternerend leren). Ook hier probeerde men een aantal bijkomende zaken te realiseren: een sectorconsulent werd vanuit Educam gedetacheerd (opvolging van leerovereenkomsten, screening leerbedrijven, ...),

de opleiding Veiligheid en Milieu is nu structureel ingebed in de VIZO-leertijd, Educam stelt didactische elektriciteitskoffers ter beschikking van de leertijd, ...

Werkzoekenden

Met de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling), Bruxelles Formation en Forem (Formation Emploi) heeft Educam haar samenwerkingsovereenkomsten verder gezet. Qua inschakeling binnen de sector blijkt dat er een lichte vooruitgang is voor wat Vlaanderen betreft in vergelijking met de cijfergegevens van 1999 (van 45 naar 49 personen). Binnen Forem was er een vrij sterke stijging: van 9 in 1999 naar 16 in 2003, terwijl er voor Bruxelles Formation een terugval was van 7 in 1999 naar 2 in 2003.

2. EUROPESE PROJECTEN

Naast deze 3 grote strategie-assen, heeft Educam ook de Europese dimensie van het vormingsgebeuren niet uit het oog verloren. Zo verleende Educam haar medewerking aan een aantal Europese projecten:

- **Edulec** verenigt Educam en Vormelek-Formelec binnen een project om een beroepenservatorium op te richten. In het kader van dit project werden er een aantal sectorfoto's ontwikkeld, alsook een specifieke studie naar de in- en uitstroom voor de garage- en koetswerksector, ...
- **Formametal:** aanpassen van de CD-Rom Veiligheid en milieu voor de garage- en koetswerkbedrijven aan de ondernemingen van de metaalhandelsector.
- **Metucam:** ontwikkeling van een peterschapsopleiding in samenwerking met enkele invoerders (Daimler-Chrysler, Scania, Citroën) door FOREM en Bruxelles-Formation.



- **Eduplan:** 4-delige doelstelling (sensibilisering KMO's inzake bijscholing, identificering opleidingsbehoeften, ontwikkeling en realisatie opleidingsplan, analyse opleidingsplannen)
- **Koraal:** ondersteuning opleidingsaanbod voor garage-, koetswerk- en metaalhandelsector in Vlaanderen.



3. BEDRIJFSOPLEIDINGSPLANNEN

Sinds het sectoraal akkoord 2003-2004, werd vanaf 1 januari 2004 werk gemaakt van de verplichting voor ondernemingen vanaf 15 werknemers om een paritair goedgekeurd (bij aanwezigheid syndicale vertegenwoordiging) bedrijfsopleidingsplan in te dienen als ze willen genieten van de opleidingsstimuli vanwege Educam. Concreet kon hierdoor reeds begin 2004 een opmerkelijk resultaat worden opgemerkt. Op 31 maart 2004 bedroeg het aantal ontvangen bedrijfsopleidingsplannen 1.102, terwijl dit een jaar eerder slechts 381 was. Daarenboven opent het bedrijfsopleidingsplan de poort voor syndicale afvaardigingen om mee betrokken te worden in het opleidingsbeleid van de patroon.

4. CERTIFICERING

Alle opleidingsaanbieders waar Educam beroep op doet, worden regelmatig kwalitatief geauditeerd. Deze controles gebeuren niet alleen in de beginfase van de samenwerking, maar kunnen ook geschieden tijdens het opleidingsgebeuren, of indien cursisten expliciet vragen stellen bij de

kwaliteit van een opleiding. Cursisten wordt op het einde van een opleiding steeds gevraagd een evaluatieformulier in te vullen over de instructeur.

Naast deze certificering, was er ook het project Certificering Alternierend Leren (CAL) dat je terugvindt onder punt 1.B.b.), alsook de uitwerking van een certificaat Elektrotechniek en LPG.

5. PROMOTIEBELEID

Educam heeft op vraag van de sociale partners een intensieve promotiecampagne gelanceerd. Voornaamste bedoeling is om jongeren aan te moedigen te kiezen voor technisch onderwijs, en dan meer specifiek voor de beroepen van de autosector.

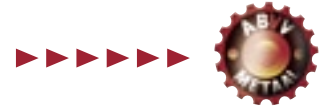
6. CEVORA

Dankzij de samenwerkingsovereenkomst Educam – Cevora (opleidingscentrum van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden oftewel PC 218), kunnen arbeiders bediendenopleidingen volgen, en omgekeerd, kunnen bedienden arbeidersopleidingen volgen bij Educam.

7. COMPETENTIECENTRA

Wallonië

De partners van de 3 competentiecentra in Wallonië hopen dat zij door bundeling van hun middelen en inspanningen een zo ruim mogelijk opleidingsaanbod kunnen voorstellen dat zich specifiek richt op de klantendienst binnen de auto-, vrachtwagen- en koetswerksector, alsook de motorsporten. Zij trachten een zo ruim mogelijk publiek te bereiken: werknemers, jongeren in alternierend leren, lesgevers en studenten). Naast deze opleidingsacties, besteden deze centra ook aandacht aan: o.a. analyse van de opleidingsbehoeften, monitoring beroepen in de automobielsector, ...



De 3 centra zijn meer bepaald de volgende:

- **AutoFORM:** Eind 2002 ondertekenden de partners (Educam, IFAPME, Forem Formation, Formation PME Luik-Hoei-Borgworm en de CFTA – Centre de Formation aux Technologies de l'Automobile) een overeenkomst voor de feitelijke vereniging.
- **Hainaut Logistique:** Heeft de voorbije jaren, uit plaatsgebrek vooral werklozen opgeleid. Educam werkt samen met dit vormingscentrum dat gespecialiseerd is in vrachtwagens en koetswerk.
- **Automobieltcampus Spa-Francorchamps:** Situeert zich aan de hoofdingang van het circuit van Francorchamps en is een samenwerking tussen Educam, Forem Formation, Agoria, de universiteiten van Luik en Aken en de CRIF Matériaux (Centre de Compétences de l'Industrie Technologique). Dit centrum geeft opleidingen voor de sector van de autosporten.

Vlaanderen

In het kader van het sectorconvenant met de Vlaamse Regering (zie punt 6.) stapte Educam samen met de VDAB in het project competentiecentra. Concreet betekent dit dat het competentiecentrum in Wondelgem zich hoofdzakelijk richt tot werknemers en werkgevers uit de sector. Naast het feit dat men er terecht kan voor advies en begeleiding, doet het centrum ook aan loopbaanbegeleiding.

Op dit moment tracht Educam een Vlaams competentiecentrum uit te bouwen, in samenwerking met de VDAB en VIZO. Verwacht wordt dat in de loop van 2004 een samenwerkingsovereenkomst zal kunnen worden afgesloten met op zijn minst 1 van de 2 partners. Meer concrete informatie is voorlopig nog niet beschikbaar.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Educam tracht in samenwerking met de Brusselse partners RDBB (Regionale Dienst Beroepsopleiding Brussel), IBFFP (Bruxelles Formation) en BGDA/ORBEM (Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling/Office Régional Bruxellois de l'Emploi) een Brussels centrum voor beroepsreferenties voor de garage- en koetswerksector op te richten. Een aantal actiepunten zijn: professionele opleidingsacties in Brussel voor de sector versterken, verbeteren, en nieuwe opleidingen ontwikkelen; werkgelegenheidsmogelijkheden van werkzoekenden verhogen, ...

8. OVEREENKOMSTEN MET DE REGERINGEN

Waals Gewest

Eind 2002 werd een overeenkomst ondertekend met het Waalse Gewest (meer bepaald het Waalse Ministerie voor Werkgelegenheid en Opleiding), Forem, IFAMPE en Educam. Zij concentreren zich o.a. op bijscholing van werknemers. Door zich te verenigen hopen de verschillende partners een ruimer aanbod aan te bieden dat nog beter is afgestemd op de ondernemingsbehoeften.

Vlaams Gewest

Ook met de Vlaamse overheid werd een overeenkomst ondertekend. Bedoeling is dat Educam in dit kader een wezenlijke bijdrage levert aan een aantal actuele knelpunten op de arbeidsmarkt. Zo is één van de doelstellingen de verhoging van de werkzaamheidsgraad, alsook een betere invulling van de knelpuntvacatures.



Vormelek

Vormelek is het paritair beheerde opleidingsfonds voor de sector van de elektriciens (PsC 149.01). Net zoals bij Educam, is zijn werking opgebouwd rond 3 grote strategieën:

1. DRIE STRATEGIEËN

Bijscholing

In onderstaande tabel wordt cijfermatig weergegeven hoe de bijscholingsactiviteiten de voorbije 2 jaar geëvolueerd zijn binnen Vormelek.

	Aantal opgeleide arbeiders uit de sector PsC 149.01	Aantal opleidingsdagen arbeiders uit de sector PsC 149.01
2002	4.685	9.419
2003	4.792	10.130

Uit deze tabel blijkt dat de bijscholingsactiviteiten ook de voorbije jaren toegenomen zijn. Dit geldt zowel voor de opleidingen die gegeven worden aan de arbeiders van de sector, als voor mensen van buiten de sector.

Sinds 1998 startte Vormelek met de ontwikkeling van een eigen opleidingsaanbod, gebaseerd op een reële behoefte binnen de sector. Naast dit Vormelek-aanbod, biedt Vormelek ook een aantal gecoördineerde opleidingen aan. Dit zijn meestal kortlopende opleidingen die als doel hebben de arbeiders – die reeds een basis moeten hebben – te bekwalen in nieuwe en/of merkgebonden technieken..

Alternierend leren

Gedurende de voorbije jaren werden een aantal samenwerkingsverbanden opgezet. Een overzicht vinden jullie hieronder.

Samenwerking met onderwijs

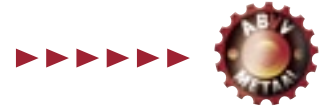
• **Deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO):** In september 2002 werd een samenwerkingsovereenkomst ondertekend met DBSO. Samen met hen formuleerde Vormelek een aantal actiepunten die de kwaliteit van het alternerend leren zouden kunnen verbeteren. In 2003 werd er een sensibiliseringsactie gevoerd naar de ondernemingen toe teneinde het alternerend leren te promoten. Aangezien de lijst met actiepunten voor een groot deel gebaseerd is op de beroepenstructuur, ligt het project momenteel tijdelijk wat stil. Een uitwerking van de beroepenstructuur voor de sector staat gepland voor 2004.

• **Centres d'Education et de Formation en Alternance (CEFA's):** Sinds september 2003 werd het pilootproject met de Franstalige onderwijsnetten opgestart. Ook zij startten met een sensibiliseringsactie voor ondernemingen uit de sector. Wat de voortgang van het project betreft, geldt hier ook dat men vast zit, aangezien de beroepenstructuur van de sector voorlopig onbestaande is.

• **Regulier onderwijs:** Vormelek heeft een aantal afspraken met het regulier onderwijs enerzijds, en heeft ook een aantal engagementen met de Vlaamse regering anderzijds. Daarom maakt Vormelek promotie voor het gebruik van didactisch materiaal van Vormelek in de scholen.

Samenwerking met middenstandsonderwijs

• **Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen (VIZO):** Nog in september 2002 ondertekende Vormelek een samenwerkingsovereenkomst met VIZO. Teneinde doelgericht te kunnen werken, koos men ervoor in een welbepaalde regio van start te gaan, meer bepaald in West-Vlaanderen. Er werd een campagne



opgezet teneinde de elektro-opleidingen te promoten bij de jongeren. Daarenboven boog men zich over de inhoud van het eerste jaar leertijd en bepaalde men de competenties die een leerling dient te verwerven om op het einde van het tweede jaar het niveau van hulpelektriciën te verwerven. Momenteel wordt het project geëvalueerd en desnoods geheroriënteerd.

- **L'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME):** Begin 2003 werd binnen het IFAPME een sectorcommissie voor de sector van de elektriciens opgericht. Zij kozen voor als pilootregio Henegouwen. De eerste opdracht die deze commissie vervulde, was het opstellen van een intern reglement (o.a. erkenningsaanvragen van bedrijven moeten ook ter goedkeuring aan de sociale partners worden voorgelegd). Daarnaast hebben zij ook een aantal andere initiatieven genomen, zoals o.a. het ter beschikking stellen van veiligheidskits die gebruikt kunnen worden tijdens de opleidingen van jongeren.

Werkzoekenden

Samenwerking met institutionele partners

Met de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling) en Bruxelles Formation heeft Vormelek haar samenwerkingsovereenkomsten verder gezet. Zo verbindt Vormelek zich ertoe om stages te vinden voor de deelnemers, alsook subsidies te geven aan de centra naar rata van de gevormde werkzoekenden die instromen in de sector. Qua inschakeling binnen de sector blijkt dat er een achteruitgang is voor wat Vlaanderen betreft in vergelijking met de cijfergegevens van 2000 (van 26 naar 11 personen). Voor Bruxelles Formation is er weliswaar een vooruitgang (van geen enkele inschakeling in de sector naar 3 in 2003) maar blijven de resultaten magertjes.

Wat Forem (Formation Emploi) betreft, verliep de samenwerking problematischer. Zo komt het dat er sinds begin 2003 geen samenwerkingsovereenkomst meer is. Op dit moment zijn er wel onderhandelingen aan de gang teneinde een overeenkomst te kunnen bereiken die voor alle partijen aanvaardbaar is, maar ook deze gesprekken verlopen niet zoals gewenst.

Samenwerking met derden

Naast de samenwerking met institutionele partners zoals hierboven beschreven, heeft Vormelek de afgelopen jaren ook haar samenwerking met een aantal organismes voor professionele inschakeling verder gezet.

Zo werkt Vormelek reeds meer dan 10 jaar samen met EDIT (Equipe d'Insertion dans le Travail). Hun resultaten zijn echter gedaald in vergelijking met 1999. Terwijl zij toen een totaal inschakelingspercentage van 88% en een sectoraal inschakelingspercentage van 73% haalden, bedragen deze momenteel respectievelijk 38 en 29%.

In november 2001 werd de samenwerking opgestart met Steunpunt Tewerkstelling Antwerpen. Hier werden in 2003 24 werkzoekenden opgeleid. Eén van hen kreeg een contract voor onbepaalde duur binnen de sector, 7 een IBO- (Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming) of interim-contract en 2 een contract voor bepaalde duur buiten de sector. Voorlopig leveren zij dus niet de verhoopte resultaten.

Sinds begin 2002 heeft Vormelek ook een samenwerkingsovereenkomst met MIRE BW (Mission Régionale pour l'Emploi en Brabant Wallon). Momenteel hebben wij nog geen zicht op eventuele tewerkstellingscijfers.

2. EUROPESE PROJECTEN

Naast deze 3 grote strategie-assen, heeft Vormelek ook de Europese dimensie van het



vormingsgebeuren niet uit het oog verloren. Zo verleende Vormelek haar medewerking aan een aantal Europese projecten:

- **Edulec:** verenigt Educam en Vormelek-Formelec binnen een project om een beroepenobservatorium op te richten. In het kader van dit project werd er een sectorfoto ontwikkeld, die uit twee delen bestaat: een eerste deel is een kwantitatieve studie gebaseerd op de RSZ-gegevens, een tweede deel is een studie gebaseerd op de gegevens van een callcenter m.b.t. in- en uitstroom in de sector, opleidingsbeleid binnen de ondernemingen, ...
- **Elasco:** ontwikkelen van een screeningsinstrument aan de hand waarvan het basiskennissniveau van werknemers, toekomstige werknemers, zelfstandigen en werklozen die willen instappen in opleidingen in de elektrosector kan worden getest.
- **Stratop:** project inzake competentiemeting. De bedoeling is om via elektronische weg een idee te krijgen van de voorkennis en vaardigheden van werknemers zodat hen een opleidingsprogramma kan worden aangeboden dat aansluit bij hun reeds verworven competenties en het opleidingstraject kan worden verkort.
- **Inserelec3:** project dat kadert in de werkzaamheden van instroomopleidingen van Vormelek in het Waals Gewest (uitgezonderd Henegouwen) en het Brussel Hoofdstedelijk Gewest. De inhoud van het project herneemt de samenwerking tussen Vormelek en Forem, Bruxelles Formation, EDIT en MIRE BW.
- **Formatel 1:** project dat overeenstemt met de werkzaamheden met betrekking tot permanente vorming van Vormelek in de provincie Henegouwen.

• **Formatel 3:** project dat kadert in de werkzaamheden van instroomopleidingen van Vormelek in het Waals Gewest (uitgezonderd Henegouwen) en het Brussel Hoofdstedelijk Gewest. De inhoud van het project stemt overeen met de globale activiteiten van Vormelek op het vlak van permanente vorming.

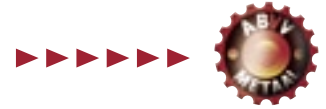
• **Alternance 3:** dit project stemt overeen met de ontwikkeling van systemen van alternerend leren en dit in samenwerking met leertijd en de onderwijsnetten in Wallonië (uitgezonderd Henegouwen) en Brussel. Het stemt overeen met de globale voorbereidingen en werkzaamheden van Vormelek in het kader van alternerend leren.

3. BEDRIJFSOPLEIDINGSPLANNEN

Terwijl in 1998 het verplichte bedrijfsopleidingsplan ingevoerd werd, kwam hier opnieuw verandering in naar aanleiding van de sectorale CAO 2003-2004. Men stelde immers vast dat werkgevers het bedrijfsopleidingsplan enkel invulden om hun premies vanwege Vormelek te ontvangen, en dat het eigenlijk meer een lege doos dan een instrument was dat toeliet aan de vakbondsafvaardiging om betrokken te worden bij de opleidingsplannen van de werkgever. Men oordeelde daarom dat het beter is dat in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, het opstellen en wijzigen van een bedrijfsopleidingsplan in de onderneming paritair moet worden goedgekeurd. Deze nieuwe regeling is ingegaan op 1 januari 2004.

4. PROMOTIEBELEID

Sinds 1998, publiceert Vormelek een 3-maandelijks nieuwsbrief, « Info-Stroom » genaamd. Naast alle ondernemingen van de sector, ontvangen ook de bestuurders, institutionele partners, overheid, ... deze folder.



Daarnaast wordt jaarlijks zowel naar werkgevers als werknemers binnen de sector een informatie-folder gestuurd.

5. SECTORALE TEWERKSTELLINGSCCEL

Vanaf 1 december 2004 gaat de sectorale tewerkstellingscel van start. Deze cel dient in eerste instantie om vraag naar - en aanbod van - arbeidskrachten in de sector op mekaar af te stemmen, via o.a. een vacature databank. In tweede instantie wordt er werk gemaakt van de begeleiding en de wedertewerkstelling van met ontslag bedreigde en ontslagen arbeiders, met als doel het behouden van de werkgelegenheid in de sector.

6. COMPETENTIECENTRA

Vlaanderen

De VDAB wil in samenwerking met sectoren een aanzet geven tot de uitbouw van competentiecentra. Daartoe willen zij in eerste instantie van start gaan met één van de drie kernopdrachten van dergelijke centra, namelijk loopbaanbegeleiding. Vormelek zoekt samen met de VDAB naar mogelijke pistes, tot op heden echter zonder resultaat.

Wallonië

In afwachting van een samenwerking tussen Vormelek en Tecnolec (Technologisch Centrum voor de sector van de Elektriciens) werd dit dossier tijdelijk opgeborgen.

7. OVEREENKOMSTEN MET DE REGERINGEN

Vlaamse regering

In het akkoord met de Vlaamse regering werd gestipuleerd dat er van de sector een aantal acties

verwacht worden op verschillende punten: berekenen van kansengroepen, diversiteitsbeleid binnen de ondernemingen, uitbouw van een strategisch opleidingsbeleid in de ondernemingen, ...

Waals Gewest

De samenwerkingsovereenkomst werd ondertekend door Vormelek, IFAPME, Forem en het Waalse Gewest (vertegenwoordigd door zijn Minister van Werkgelegenheid en Opleiding). Een aantal doelstellingen werden hierin vastgelegd, zoals: betere afstemming vorming – arbeidsmarkt, promoten van professionele vorming met respect voor de CAO, ...

8. ONTWIKKELING

Beroepsprofielen

Vormelek probeert nog steeds een beroepenstructuur op te stellen voor de sector. Het is niet eenvoudig een goede werkwijze te vinden. Het is de basis van deze beroepenstructuur dat de beroepsprofielen binnen de sector gedefinieerd en gevalideerd kunnen worden. Bedoeling is dat tegen eind 2005 de laatste hand gelegd wordt aan de beroepenstructuur

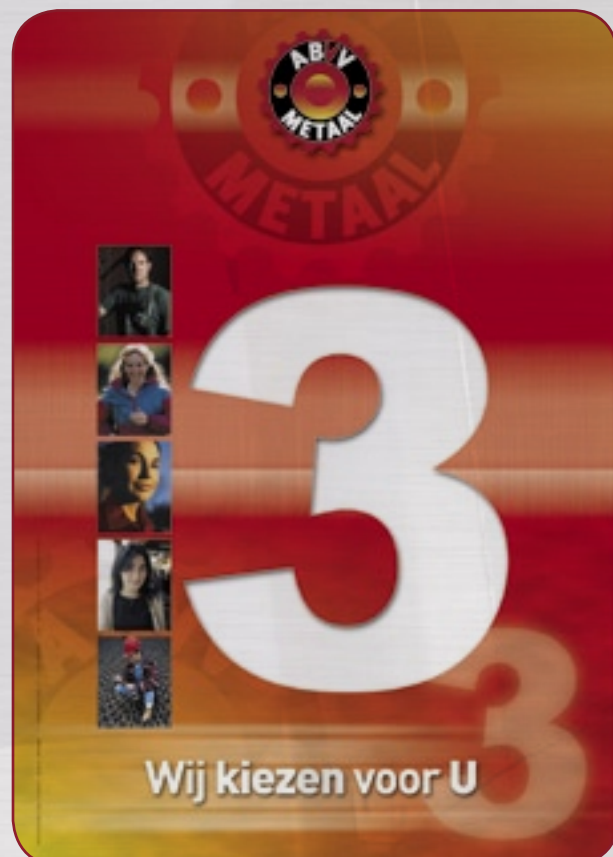
Vormelek-opleidingen

Zoals onder punt 1.A. reeds gemeld, heeft Vormelek een eigen aanbod van opleidingen. Sinds 1 september 2003 is de structuur inzake deze ontwikkeling van opleidingen binnen Vormelek veranderd, met het oog op een betere opvolging. Bedoeling is te komen tot een gelijklopend aanbod in de beide landstalen..



Sociale Verkiezingen

124

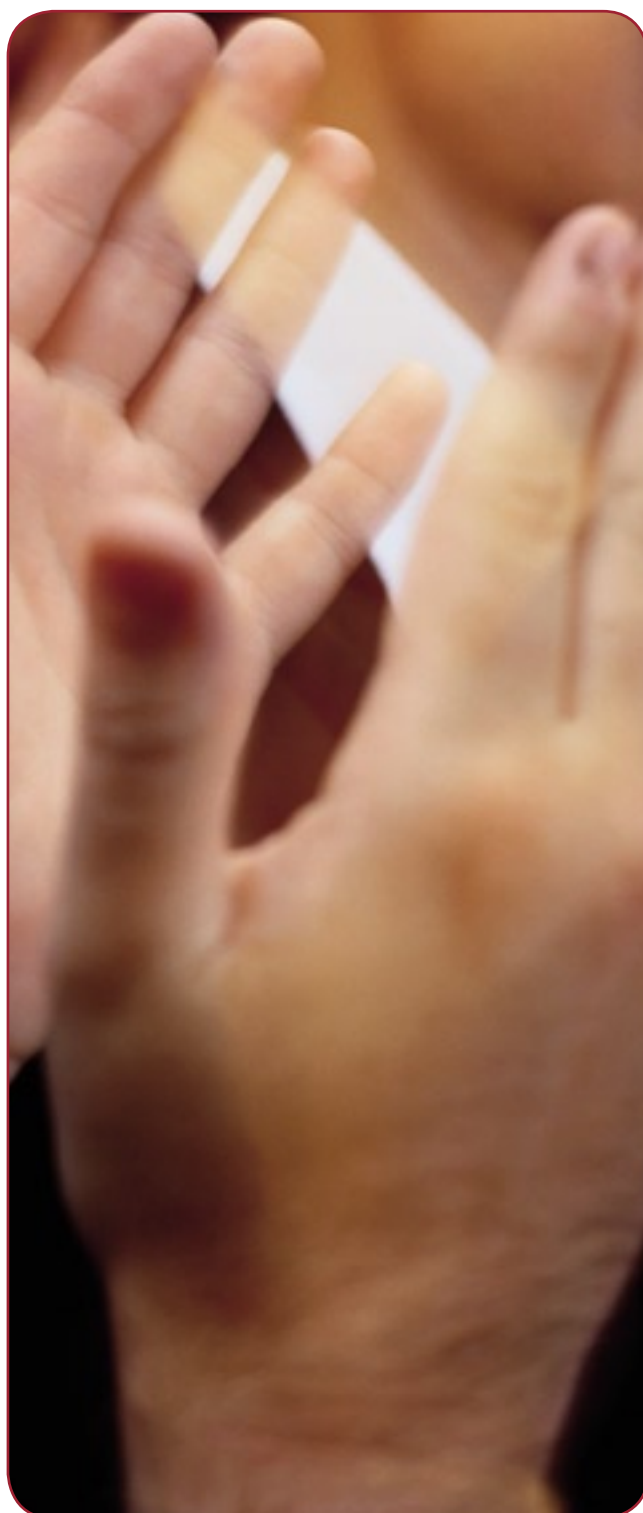


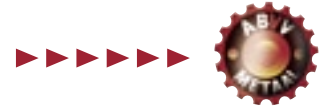


Sociale Verkiezingen

▶ Om de vier jaar kiezen de arbeiders hun vertegenwoordigers in de bedrijven. Op interprofessioneel vlak ging het ABVV, zowel in stemmen als in mandaten, licht achteruit. Dit was vooral te wijten aan de resultaten in de industrie. In de non-profit sector was er wel een vooruitgang. Sociale verkiezingen zijn echter als gemeenteraadsverkiezingen. Er zijn natuurlijk algemene trends, maar de uitslagen kunnen enorm verschillen per sector, per provincie, per bedrijf. ◀

In 2004 waren er meer mandaten te begeben, daardoor haalt ieder vakbond in absolute cijfers een positief resultaat d.w.z. meer zetels. Als we naar de procentuele verhouding kijken, dan is de uitslag in het geheel in de bedrijven die onder onze bevoegdheid vallen zonder meer positief: zowel in stemmen als in mandaten is er een duidelijke stijging.





Comité voor Preventie en Bescherming - Metaal Totaal aantal stemmen (jongeren + arbeiders)

	ABVV	ACV	ACLVB
1995	42,00%	48,31%	9,66%
2000	41,65%	48,41%	9,94%
2004	42,36%	48,83%	8,81%
Vershil 00-04	+0,71%	+0,42%	-1,13%

Het verlies in 2000 wordt volledig goedge maakt in 2004. In vergelijking met zowel 1995 als met 2000, kunnen we van een stijging spreken. Dat geldt eveneens voor het ACV. Het verlies is dus volledig voor de ACLVB.

Comité Preventie en Bescherming Totaal aantal mandaten (jongeren + arbeiders)

	ABVV	ACV	ACLVB
1995	40,84%	55,31%	3,47%
2000	42,55%	52,98%	4,47%
2004	44,00%	52,53%	3,47%
Vershil 00-04	+1,45%	-0,45%	-1,00%

In 2000 kenden we ondanks een achteruitgang in stemmen toch een vooruitgang in mandaten. In 2004 scoren we nog beter en verdubbelen we zelfs de vooruitgang in stemmen. Onze vooruitgang gaat ten koste van het ACV en het ACLVB. Ondanks een lichte stijging in stemmen levert ook het ACV mandaten in. Bij de jongerenlijsten is onze vooruitgang zelfs nog sterker (+1,88%) dan bij de arbeiderslijsten (+1,33%).

Ondernemingsraad – Metaal Totaal aantal stemmen (jongeren + arbeiders)

In 2000 behaalden we een zeer slechte uitslag voor de ondernemingsraad. Wat de stemmen betreft is er een eerste, lichte positieve kentering.

Net zoals in het Comité kent ook hier het ACV een vooruitgang en is het verlies opnieuw volledig voor het ACLVB.

	ABVV	ACV	ACLVB
1995	46,32%	44,91%	8,76%
2000	41,44%	48,39%	10,17%
2004	41,77%	48,74%	9,49%
Vershil 00-04	+0,33%	+0,34%	-0,67%

Ook wat de mandaten betreft was er in 2000 een achteruitgang. Gelukkig niet van dezelfde orde als de uitslag voor de stemmen. In 2004 kennen we opnieuw een sterke vooruitgang. We overtreffen onze uitslag van het Comité en halen in beide organen nu meer dan 44%. Zoals in het Comité is de achteruitgang zowel voor het ACV als voor het ACLVB. In de ondernemingsraad wordt het verlies bijna volledig gedragen door het ACV. Ook in de ondernemingsraad is er een opvallend positieve uitslag bij de jongerenlijsten (+2,92%).

Ondernemingsraad Totaal aantal mandaten (jongeren + arbeiders)

	ABVV	ACV	ACLVB
1995	42,93%	53,06%	4,02%
2000	42,46%	52,83%	4,71%
2004	44,48%	50,94%	4,59%
Vershil 00-04	+2,02%	-1,89%	-0,12%

Comité en Bescherming – Sectoren

De algemene uitslag van alle bedrijven die onder onze bevoegdheid vallen is één deel van het verhaal. Daarnaast zijn er natuurlijk de verschillen per regio, per federatie,... Om nog beter voor de dag te kunnen komen in 2008 moet elke uitslag zo nauwkeurig mogelijk geanalyseerd worden. Zo verschilt ook de uitslag in de sectoren. Een aantal



sectoren vallen onmiddellijk op in positieve zin: metaal- en machinebouw, non-ferro, garages. In andere sectoren stonden we zeer sterk en hebben we misschien de prijs moeten betalen van in moeilijke tijden diegene te zijn van wie iedereen alles verwacht.

Comité Preventie – Bescherming

Arbeiders + Jongeren Paritair comité

stemmen	2000			2004		
	ABVV	ACV	ACLV	ABVV	ACV	ACLV
PC 111	40,9%	49,2%	9,9%	41,8%	49,5%	8,6%
Monteer.	54,1%	41,5%	4,4%	48,2%	49,4%	2,3%
Non-ferro	36,2%	54,9%	8,9%	40,2%	46,3%	13,5%
Staal	49,4%	38,7%	11,9%	46,1%	40,6%	13,2%
Garages	33,6%	54,1%	12,3%	40,7%	51,1%	8,2%
Elektriciens	46,0%	46,2%	7,8%	44,1%	51,2%	4,7%
Aanverwante sect.	41,3%	50,0%	8,7%	42,4%	52,5%	5,1%
Burgerlucht	68,4%	18,4%	13,2%	46,6%	37,5%	15,9%
mandaten	2000			2004		
	ABVV	ACV	ACLV	ABVV	ACV	ACLV
PC 111	42,7%	53,1%	4,3%	44,0%	52,5%	3,5%
Monteer.	53,3%	46,7%	0,0%	52,0%	48,0%	0,0%
Non-ferro	38,5%	56,4%	5,1%	42,0%	47,7%	10,2%
Staal	54,2%	39,6%	6,3%	51,1%	42,2%	6,7%
Garages	36,5%	55,4%	8,1%	41,2%	55,4%	2,1%
Elektriciens	46,7%	49,2%	4,1%	41,1%	46,7%	1,4%
Aanverwante sect.	40,9%	54,6%	4,5%	41,1%	56,6%	2,2%
Burgerlucht	83,3%	16,7%	0,0%	50,0%	33,3%	16,7%

Eerste verkiezing

Meer dan positief zijn ook de resultaten in de Technische Bedrijfseenheden waar voor het eerst sociale verkiezingen werden gehouden. Over de ganse lijn (in alle organen en zowel wat stemmen als mandaten betreft) halen we in deze TBE's zelfs nog een betere uitslag dan onze algemene uitslag. Onze inspanningen om nieuwe kandidaten te vinden heeft dus resultaat opgeleverd. Samen met de goede uitslag bij de jongeren is het ook een zeer positief teken voor de toekomst.

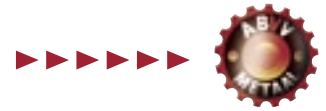
Eerste verkiezing in 2004

	ABVV	ACV	ACLVB
Stemmen Comité 2004	46,32%	47,81%	5,87
Vershil Alg. Uitslag	+3,96%	-1,02%	-3,01%
Mandaten Comité 2004	45,08%	52,95%	1,97%
Vershil Alg. Uitslag	+1,08%	+0,42%	-1,5%
Stemmen OR 2004	45,22%	47,64%	7,15%
Vershil Alg. Uitslag	+3,45%	-1,1%	-2,34%
Mandaten OR 2004	46,38%	50,64%	2,98%
Vershil Alg. Uitslag	+1,9%	-0,3%	-1,16%

Propaganda en ondersteuning

Sociale verkiezingen win je niet door een propagandaslag te voeren, maar door gedurende vier jaar degelijk syndicaal werk te leveren. Maar iedereen weet dat een goede propagandacampagne deel uitmaakt van een goede syndicale campagne. Naast het vele materiaal dat gemaakt werd door de federaties, de bedrijfskernen, de militanten,... zorgde ook de Centrale voor heel wat ondersteuning:

- in de vorming was er bijzondere aandacht voor het aspect propaganda en campagne voeren;
- ter ondersteuning van de zoektocht naar nieuwe kandidaten hebben we een folder en een affiche gemaakt « Stel U kandidaat »;



- er waren vijf inhoudelijke affiches: korter werken / meer en betere jobs / meer vrije tijd / meer veiligheid op het werk / brugpensioen;
- tijdens de campagne was er het traditionele materiaal: T-shirts voor de militanten, (auto)stickers, een dubbelgevouwen pamflet om de kandidaten voor te stellen, badges voor de kandidaten,... plus in de laatste week voor de verkiezingen een set van 5 ludiekere postkaarten « Stem ABVV-Metaal » ontworpen door deelnemers aan de vorming.





MILIEUWERKING

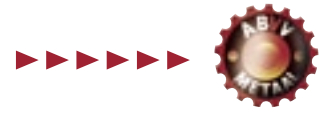
Het bedrijfspilootproject binnen de as Milieu en Gezondheid werd toegewezen aan **Umicore Olen**. Zij kampen namelijk met problemen van « historische » bodemvervuiling, grondwatervervuiling, dioxine, stof, zware metalen, radioactieve afvalbergen, ... Bedoeling is om de bestaande milieuwerving binnen de ABVV-fractie verder te systematiseren. De doelstelling is om een specifieke communicatie op te zetten en uit te werken met de buurtbewoners.

ARBEID EN MILIEU

Als CMB zijn we nog steeds medebestuurder van de VZW Arbeid en Milieu. Arbeid en Milieu is een samenwerkingsverband tussen de arbeiders- en de milieubewegingen met als doel het bevorderen van een milieuvriendelijke economie.

In tegenstelling tot vroeger, zijn op dit moment naast het ABVV ook het ACV en het ACLVB vertegenwoordigd binnen de VZW. Vanuit de milieubeweging gaat het nog steeds om de koepel Bond Beter Leefmilieu.

Naast het behandelen van een aantal overkoepelende thema's die de hele economie aanbelangen (zoals bijvoorbeeld Kyoto, het benchmarking-convenant, ...), spitst Arbeid en Milieu zich ook toe op meer sectorgerichte problematieken. Zo organiseerde men bijvoorbeeld in 2002 een studiedag over de aanvaardingsplicht van Elektrische en Elektronische Apparaten.





Syndicale vorming	134
De dienst informatica	140
Economische en Financiële Informatie.	142
Informatie en Communicatie	144
Functieclassificatie	148





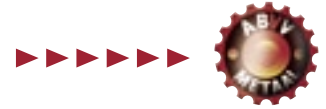
▶ *Tijdens de periode waarover hier gerapporteerd wordt, werd de essentiële oriëntatie van de syndicale vorming door de CMB nogmaals bevestigd, d.w.z.: een concrete en democratische socialistische vorming. Wij komen hier niet terug op de kenmerken van deze vorming, gezien deze reeds uitvoerig werden uiteengezet in het verslag van het statutair congres in juni 1996.*

De vorming van de CMB werd nog steeds georganiseerd op drie niveaus:

- ## DE GEDECENTRALISEERDE BASISVORMING

Op dit niveau wil men voornamelijk beginners laten kennismaken met de syndicale beweging en met het syndicale gebeuren binnen de onderneming. Het programma behandelt de ideeën en de structuur van het ABVV, de organisatie van het paritair leven en de werking van de drie organen (SD, OR, Comité voor Preventie en Bescherming) binnen de ondernemingen. Deze vorming heeft eveneens tot doel, onze militanten voor te bereiden op de nationale internaatvorming.

Periode	Franstaligen	Nederlandstaligen	Totaal
2000-2001	~195	~255	~455
2001-2002	~70	~180	~250
2002-2003	~15	~60	~75
2003-2004	~235	~110	~345

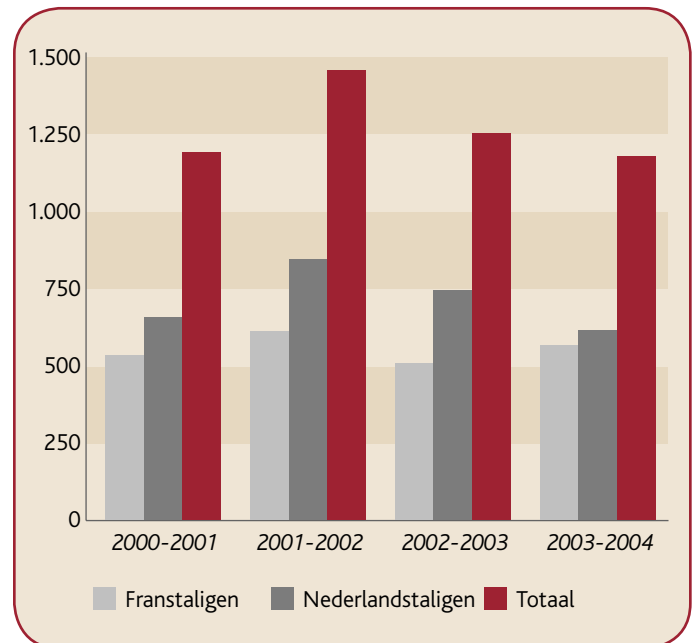


Uit deze tabel kunnen we afleiden dat er tijdens het schooljaar 2000/2001 een groot aantal deelnemers was voor de opstapweek (455). Het gaat hier in feite om de nieuw verkozenen na de sociale verkiezingen van 2000. Tijdens de twee volgende schooljaren stagneert het aantal deelnemers en in 2002/2003 daalt dit aantal zelfs sterk. Tijdens het schooljaar 2003/2004 stelt men een belangrijke toename vast bij de sociale verkiezingen in mei 2004; men heeft toen ook binnen verschillende bedrijven voor het eerst sociale verkiezingen georganiseerd.

NATIONALE INTERNAATSVORMING

De kameraden die de opstapweek hebben gevolgd, krijgen de mogelijkheid om deel te nemen aan een nationale internaatsvorming. Deelnemers uit verschillende regio's krijgen de kans elkaar te ontmoeten en hun ervaringen uit te wisselen. Het internaat is een bewuste keuze, om de groepsdynamiek en het syndicaal groepswerk te bevorderen. Het is de ideale formule voor een vormingsprocedure waarbinnen niet alleen het verwerven van kennis, maar ook de houding, de bekwaamheid om te reageren, de know-how en het verstrekken van informatie van fundamenteel belang zijn. Deze vorming duurt in totaal negen weken, van elk 40 uur. Twee maal per jaar wordt gedurende een periode van drie weken, die men « opstapperiode » noemt, eerst de nadruk gelegd op communicatie, expressietechnieken, kennis over de ideologie van het ABVV, onderhandeling, ... Vervolgens kunnen de deelnemers kiezen uit drie richtingen, die elk nog eens zes weken duren: sociaal gebeuren, economie, preventie en bescherming. Deze formule biedt het voordeel, dat men zich in een bepaald deelterrein kan specialiseren zonder geïsoleerd te raken, want een aantal onderwerpen wordt gemeenschappelijk behandeld en men legt steeds de nadruk op de samenwerking tussen de drie organen.

Internaatsvorming: aantal deelnemers per schooljaar en per taalgroep



We stellen een relatieve stabiliteit vast in het aantal deelnemers aan de internaatsvorming. Toch is er ook een stijging zichtbaar tijdens de schooljaren 2001/2002. Het gaat hier om de nieuw verkozenen van de sociale verkiezingen in 2000 die de opstapweek reeds hadden gevolgd.

GEDECENTRALISEERDE BIJSCHOLINGSVORMING

Deze vorming richt zich tot militanten die de opstapweek en de internaatsvorming beëindigd hebben. Het doel van dit programma is de vervolmaking van de kennis in functie van de syndicale, sociale, politieke en economische actualiteit.

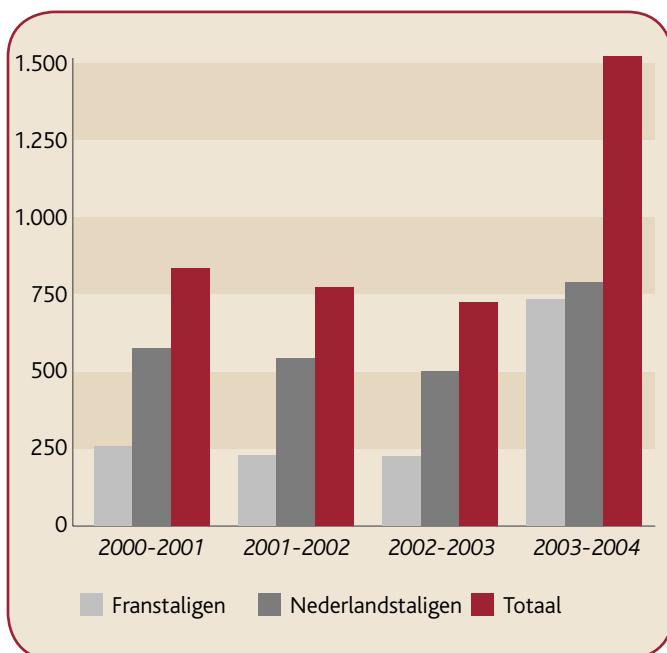
Deze vorming wordt georganiseerd door de nationale vormingsdienst en wordt gedecentraliseerd binnen de verschillende federaties. De vorming duurt 5 dagen van 8 uur per semester.

De sessies worden niet specifiek georganiseerd rond de werking van één orgaan (SD, OR of



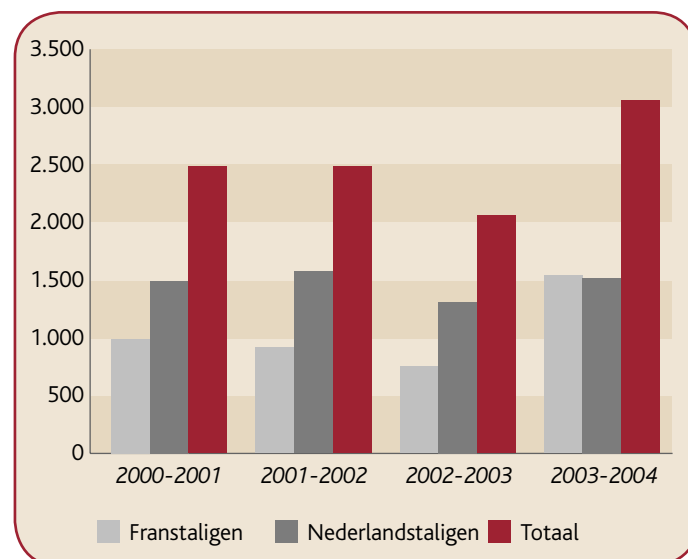
CPBW). Dit is een bewuste keuze, teneinde de samenwerking tussen de drie organen te versterken. De thema's die worden aangehaald zijn onder andere: werkongevallen, beroepsziekten, uitzendwerk, onderaanneming en ter beschikking stellen van werknemers, loonflexibiliteit, fiscaliteit, tijdskrediet, de wet op pesterijen op het werk, de sociale verkiezingen (ABVV-prioriteiten, campagne, procedure), enz..

Gedecentraliseerde bijscholingsvorming: per schooljaar en per taalgroep



Het hoge aantal deelnemers aan de bijscholingsvorming van 2003-2004 kan verklaard worden door het naderen van de sociale verkiezingen en doordat het bijscholingsprogramma volledig gewijd werd aan de verkiezingsprocedure, de propaganda en de prioriteiten van onze organisatie.

Totaal aantal deelnemers aan de vorming: per schooljaar en per taalgroep



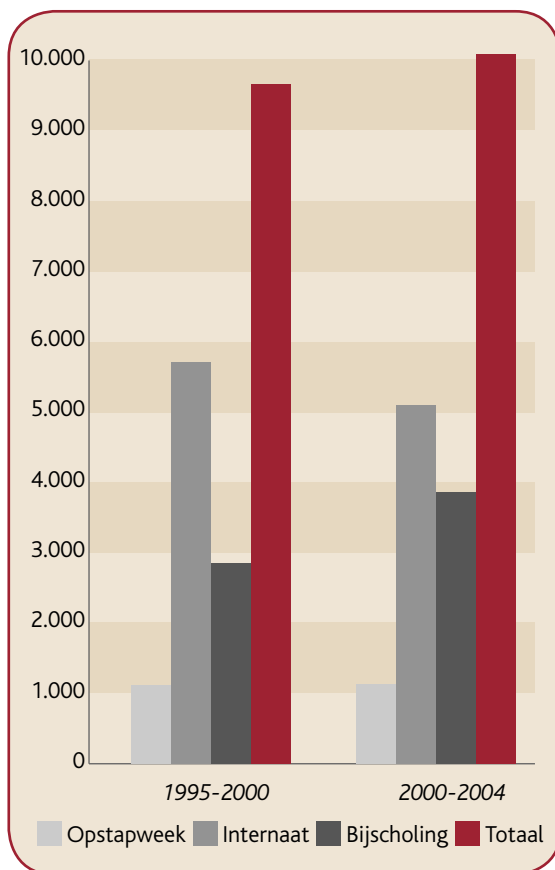
Deze tabel heeft weinig uitleg, vermits ze de synthese is van de drie vorige. Merken we evenwel op, dat er tijdens het laatste schooljaar een evenwicht is tussen het aantal Nederlandstalige en Franstalige deelnemers. Dit is te wijten aan het grote aantal Franstalige deelnemers aan de gedecentraliseerde bijscholingsvorming tijdens de voorbereiding van de sociale verkiezingen.

Tijdens de periode waarover dit rapport verslag uitbrengt, namen 10.091 kameraden deel aan de vorming: 1.134 aan de gedecentraliseerde basisvorming (11.38%), 5.091 aan de internaatsvorming (50.45%) en 3.866 aan de gedecentraliseerde bijscholingsvorming (38.31%).





Evolutie van het aantal deelnemers tussen 1995/2000 en 2000/2004



Uit deze tabel kunnen we de evolutie van de deelnemers aflezen op de verschillende niveaus van onze vorming. Wij moeten er rekening mee houden dat men een vergelijking maakt tussen een periode van 5 jaar (1.995-2.000) en één van vier jaar (2.000-2.004).

We stellen vast, dat het totaal aantal deelnemers hoger ligt in de periode van 4 jaar, meer bepaald op vlak van de bijscholing, omdat steeds meer federaties deelnemers die de internaatvorming nog niet hebben gevolgd, inschrijven voor de bijscholing.

Deze situatie creëert moeilijkheden op gebied van niveauverschil tussen de deelnemers aan de bijscholingsvormingen. Gezien de noden van de militanten zal deze tendens zich mogelijk nog ver-

voortzetten, wat op termijn schadelijk zou kunnen zijn voor de doeltreffendheid van de vorming.

VORMING VAN DE SECRETARISSEN

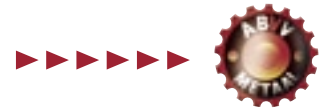
De vormingsdienst organiseert een voortgezette vorming voor secretarissen (+/- 5 dagen per jaar).

Naast een vervolmaking van de kennis biedt dit type vergaderingen de secretarissen van de verschillende federaties de kans mekaar te ontmoeten en tot een beter totaalzicht en een grotere samenhang te komen.

De onderwerpen die behandeld worden, kunnen in drie categorieën ondergebracht worden:

- 1) Alles wat verband houdt met de know-how van de secretarissen, die evolueert in functie van de nieuwe taken die zij moeten vervullen: het leiden van vergaderingen, besluitvorming, groepswork, contacten met de media, ...
- 2) De evolutie van de organisatie van het werk en de technologische evolutie, met gevolgen voor het syndicale werk binnen de onderneming en daarbuiten (netwerksyndicalisme, ondernemingen met Europees statuut, Europese Ondernemingsraden, ...), maar ook voor de maatschappij in het algemeen.
- 3) Meer technische thema's zoals: nieuwe wetgeving voor welzijn op het werk, fiscaliteit, loonflexibiliteit, pesterijen op het werk, de nieuwe richtlijn met betrekking op de Europese Ondernemingsraden, aanvullende pensioenen, verkiezingsprocedure, syndicale communicatie en rol van de media.

Deze vormingen zijn vooral « informatief » en worden bij voorkeur georganiseerd tijdens twee maal twee dagen in internaatverband, om beter rekening te kunnen houden met de verschillende agenda's.



INTERNATIONALE SOLIDARITEIT INZAKE VORMING

De testprojecten met de landen van Centraal- en Oost-Europa werden verder gezet.

In de Tsjechische Republiek hebben wij in samenwerking met de metaalfederatie KOVO een vorming georganiseerd over de nieuwe vormen van organisatie van het werk (Lean Production)

Wij hebben eveneens een vorming van een aantal weken georganiseerd voor de kaderleden van de Federatie der Syndicaten voor Staalarbeiders en Mijnwerkers van het GOS. Het doel van het programma was de deelnemers te laten kennismaken met de rol die de syndicale organisatie vervult binnen de markteconomie.

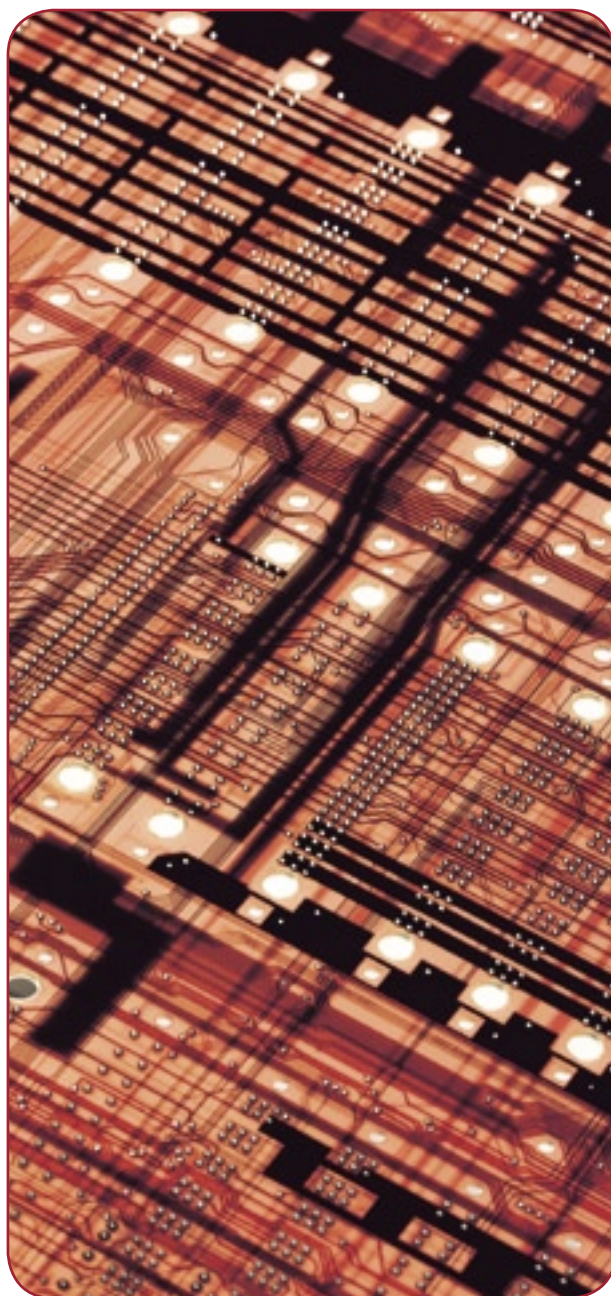


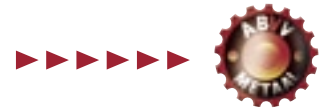


INLEIDING

NETWORK – TELECOMMUNICATIE

- De Centrale nu permanent in verbinding staat met de provinciale afdelingen en regionale secties via adsl-lijnen met een hoger debiet.
- De netwerkarchitectuur op passende wijze werd gewijzigd.
- Daartoe de contracten werden gewijzigd die waren afgesloten met Belgacom/Bilan om de nodige waarborgen te bekomen teneinde een stabiele werkomgeving te verzekeren.
- Met Belgacom/Skynet de nodige schikkingen werden gewijzigd opdat alle gebruikers toegang tot Internet zouden hebben, gezien Internet steeds belangrijker wordt, in het bijzonder voor betalingen.





HARDWARE- EN SOFTWAREPLATFORM

De netwerkservers werden vervangen tijdens het laatste trimester van 2004. In dezelfde periode werd gestart met het vervangen van de draagbare computers, gezien de oude al duidelijke tekenen van moeheid vertoonden. Het installeren van de vaste computers startte in februari 2005 en zal zijn afgewerkt in juni 2005.

Het serverplatform is WindowsServer 2003, terwijl de werkstations gebruik maken van Windows Xp en Office 2000.

Tezelfdertijd werd een nieuw, redundant, gedecentraliseerd back-upsysteem geïnstalleerd om de data-integriteit te waarborgen.

APOLLO

Apollo is de naam die werd gegeven aan de door de Centrale ontwikkelde, gecentraliseerde en gestandaardiseerde toepassing.

Dit programma bestaat uit meerdere modules die verscheidene functies mogelijk maken, meer bepaald:

- De verwerking van de sociale verkiezingen.

- Een gestandaardiseerd beheer van leden en militanten, ter vervanging van de in de regionale en provinciale afdelingen bestaande toepassingen.
- Het opvolgen van de ontwikkelingen inzake de Europese ondernemingsraden.
- De volledige automatisering van het verwerken van de aanvullende vergoedingen bij werkloosheid en ziekte, met het Fonds voor Bestaanszekerheid van het Paritair Comité 111.
- Voor de vormingsdienst van de Centrale, het volledige beheer van de vormingssessies en het betalen van loonverlies.
- Het importeren en exporteren van ledengegevens van en naar het ABVV.

Sedert januari 2004 is een technische commissie Informatica opgezet. Ze is samengesteld uit vertegenwoordigers van alle provinciale afdelingen en heeft als doelstelling vast te leggen welke wijzigingen aan de toepassing moeten worden aangebracht. Dit moet het mogelijk maken te komen tot een uniforme zienswijze van de problemen en de uit te voeren ingrepen.

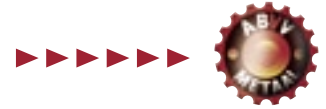


Economische en Financiële Informatie.

In de afgelopen statutaire periode hebben de economen de delegaties weer bijgestaan met heel wat balansanalyses:

ABB Jumet , Acomo, ACV Belgium, ACV Heating, ACV International, ACV Geconsolideerd, ADB, Agrimat, Al Center, Al Fin, ALC, Alcatel ETCA, Alcatel Câbles Alcatel, Alcatel Bell, Alcolor, Alro, Alstom Belgium, Alstom ACEC Energie, Alstom Transport, Altec, Alural Belgium, Alva, ALZ, ALZ Steel Service Center Holding, Amag, Anciens Ateliers, Arcelor, ARC Europe, Arcomet, Arcomet Beheer, Arcomet Services, Aries, Asco Industries, Asea Brown Boveri ,Axial, Barlo, BC Components, BDC&Co, Befima, Bekaert, Bekaert Coordination Center, Bekaert Group, Blagden Packaging Rumbek, BMW Belgium, BMW Brussels, Bosal Benelux, Burg Industries, Buysmetal, Carglass, Carwall, Caterpillar, Caterpillar Group Services, Caterpillar Special Services Belgium, Caterpillar DSE CCA, Ceratec, Ceratec Electrotechnics, Cherokee Europe, Citroën, C-mag Electromag, Cogebi, Coil, Collignon, Collins & Aikman Automotive Trim BVBA, Collins & Aikman Corp., Cometal, Corus Aluminium, Cordier, Corus Ltd, CPW Industries, CRS, CTC, Custodiam, Daf Trucks Vlaanderen, Daikin Europe, Daikin Europe Coordination Center, Daitube, Dana - Spicer-Off Highway Belgium, DBS, Decomecc, Deutsche Post,

DHL Aviation, DHL Worldwide Express, Diamant Boart, D'leteren, DM, Dovre, Duferco Clabecq, Duferco La Louvière, Duracell Batteries, EAT, Eldi, Ellimetal, Elprinta, Engema, Eos Coach, Ervo Projects, ESP, Esselte, Euro Daewoo, Euro-Locks, Euromold, Européenne Appareils des Voies, Eurotubes, Fabricom, FBFC, FCC MSI-5, Federal Mogul, Flakt Elve, Fonderies Du Lion, Fontainunion, Ford Motor Company, Ford Werke AG, Ford Werke AG fabrieken te Genk, Fraikin Belgium Truck Renting, Galva Power Group, GDBI, Geconsolideerde VCST-IP, Geconsolideerde Alural Belgium, Geconsolideerde ALZ, Geconsolideerde Asco Industries, Geconsolideerde Blagden Packaging Rumbek, Geconsolideerde Daikin Europe, Geconsolideerde Ellimetal, Geconsolideerde Menagelec, Geconsolideerde Metallo Chimique, Geconsolideerde Pluspack, Geconsolideerde Robert Bosch Productie, Geconsolideerde Terumo Europe, Geconsolideerde Van De Wiele, Geconsolideerde VCST-IP, Geconsolideerde VW Brussel, General Technology, Genetec, Glasco, Halliburton, Henrad, Heraeus Electro-Nite België, Heraeus Sensor-Nite Nederland, Heraeus Electro Nite International, HMZ Belgium, Hudson Sharp, Hüppe Form, Hydromotion Mann+ Hummel, Inalfa, Inalfa Metal, Inergy Automotive Systems, Industeel Belgium, Inter Map, Italian Automotive Center, Jaga, Johnson Matthey, Jonckheere Bus & Coach, Jonckheere Subcontracting, Jumi Plastics,



Kautex Textron Benelux, LAG Trailers, Lamifil, La
 Technique,
 Laminoirs de Longtain, LBP, Lear, Lear Inc., Leitz
 Service, Lepage Euronucléaire, Lepage Frères,
 Lepage Steam Europe, Lepage Tuyauteries,
 Liebaert Staalbouw, Linpac Automotive lmt,
 Louage & Wisselinck , LVD Company, Madinvest,
 Magolux, Manage Steel Center, MAN, Marcel
 Mouyard, Masco Europe, Masco International
 Services, Matino Metals, Maxtrans, MCMS, Mecar,
 Menagelec, Metallo Chimique, Minit, MKM,
 Modiwel, Mogalux, Mol Cy, Monroe Packaging,
 Montelec, MTS Benelux, MTS Technical, MTS
 Thorflam, Nedschroef Herentals, New City Cars,
 New Holland Belgium, Nexans, Nexans Benelux,
 Nexans Harnesses, NFI, Nicotra, Noordmetaal,
 Nord Est, Novy, Opel Mabilie, Otis, P&C Holding,
 Paccar, Peruweld, Philips, Philips Belgium, Philips
 Coordinationa Center, Philips ETG, Philips IA,
 Philips Lighting, Picanol, Picanol Group, Pioneer
 Technology Belgium, Plus Pack, PPG, Précimetal,
 Press und platgruppen, Pressundplat, Proferro,
 Promo V, Punchtronics, Quinn, Radson, RC
 Aleurope, Recitech, Recitel
 Redirack, Remi Claey's Aluminium, Remi Claey's
 Aluminium Group, Remi Claey's System, Renault
 Anderlecht, Renault Brussel, Renault Liège,
 Renault Meiser, Robberechts, Robert Bosch GmbH,
 Robert Bosch Productie, Sabca, Sabena Technics,
 SadeF, Saey, Saint Gobain Sekurit, Samsonite
 Europe, Sapa RC, Saunier Duval, Security DBS,
 Sidmar, Siemens, SMG, SML, Snecma Services
 Brussels, SNV, Sobecor, Socabelec, Socagest,
 Solar Turbines Europe, Solectron, Somati, Somati
 Equipment, Somati Proman, Sonaca, Soudokay,
 SSC Bree, Stabilogica, STC , Steam Europe,
 Structuplas, Sunbrite, Sylvania, TCB, Technique
 Electrique Industrielle, Techspace Aero, Tenneco

Automotive Europe, Tenneco Automotive Inc.,
 Terumo, Terumo Europe, Textron Inc., Thermic,
 Thyssen, TI Automotive, Timmers, Touring Club
 Royal de Belgique, Touring NV, Touring Secours,
 Touring Club Voyages, Toyoda, Travhydro, Treco,
 Trust Capital Partners, Tyco, Tyco Electronics
 Raichem, U&A, UBA, Umicore, Umicore Group,
 Urbain-Maton, Valeo Vision, Van Cleemput,
 Van De Wiele, Van De Wiele, Van Hool, Vasco,
 VCST Inc., VCST Reichenbach, VCST-IP, VDL
 Belgium, Veba, Verbrugge, Vishay, Voest Alpine,
 Vuylsteke Gebroeders, VW, VW Brussel, WAAK,
 Wagon, Weldimo, Willemse, Zexel Torsen, ZF, ZF
 Getriebe



Informatie en Communicatie

► *We leven in het communicatietijdperk bij uitstek. Dankzij de nieuwe technologieën (internet) waren we nog nooit zo goed en zo massaal geïnformeerd als vandaag. In die mate dat er zelfs een gevaar is van teveel informatie.* ◀

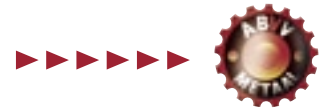
Voor de ABVV-leden en militanten is en blijft de Werker het eerste aangewezen informatiekanaal. Uit een lezersonderzoek (2004) blijkt overduidelijk dat de andere communicatiemiddelen niet of nauwelijks aan bod komen (de website maar ook brochures, pamfletten,...). Het overgrote deel van de leden ABVV beschikt thuis nog steeds niet over een internetaansluiting (60%). Waarbij een internetaansluiting nog niet automatisch betekent dat men ook als militant/lid gebruik maakt van internet. Want van diegenen die een aansluiting hebben wenst slechts 47% informatie via dat kanaal te ontvangen.

DE NIEUWE WERKER

Van de lezers van de nieuwe Werker beweert 30% dat ze het blad niet kennen (ook al krijgen ze het in de bus) of dat ze er niet geïnteresseerd in zijn. De resterende 70% van de lezers leest het blad van sporadisch tot zeer nauwgezet. Maar nog belangrijker is dat de pagina's die het meest gelezen worden in de Werker de voorpagina en de pagina's van de beroepscentrales zijn. 70% van de lezers

van de Werker leest bijna altijd de pagina van de beroepscentrales en 21% leest ze soms. Dat is al vlug tussen de 80.000 en 100.000 metallos die we veertiendaags bereiken. Dit versterkt onze overtuiging dat de pagina in de Nieuwe Werker ons voornaamste informatiemedium is en blijft. Door de Werker bereiken we elke twee weken alle leden ABVV-Metaal om hen te informeren en te sensibiliseren over nieuwe CAO's, belangrijke stakingen, evoluties in de sectoren, standpunten,... Belangrijk is ook dat door de formule van de Werker (algemene interprofessionele pagina's gecombineerd met pagina's van de Centrales) we alle ABVV-leden kunnen informeren over onze standpunten.

Ondanks alle kritiek die men soms kan hebben op de Werker moeten we er van bewust zijn dat binnen het syndicale landschap (wereldwijd) een uitgave als de Werker eerder uitzondering dan regel is. Uit financiële noodzaak reduceren meer en meer vakbonden immers ofwel de oplage ofwel de frequentie van hun ledenbladen. Anderzijds moeten we natuurlijk ook niet blind zijn voor de tekorten aan de huidige Werker. Met een gratis ledenblad dreigt soms het gevaar dat ze ongeopend in de papiermand terechtkomt. Vandaar dat er steeds inspanningen moeten geleverd worden, om de Werker voor de lezer aantrekkelijker te maken. Zonder evenwel aan het specifieke karakter van de Werker te raken (algemene pagina's met een insteek voor de centrales).



EXTERNE COMMUNICATIE EN VOORLICHTING

De informatie van de Nieuwe Werker is gericht op de eigen leden. Daarnaast is er ook informatie die bedoeld is voor alle metaalarbeiders. Naast de actuele pamfletten zijn er een reeks publicaties die jaarlijks dan wel tweejaarlijks terugkeren. Naar aanleiding van de onderhandelingen worden pamfletten aangemaakt met de resultaten ervan. Na het afsluiten van de sectorale akkoorden wordt er per sector een samenvattende brochure uitgegeven « Op zak ». Speciaal voor de uitzendarbeiders

is er jaarlijks een affiche/pamflet met info over de eindejaarspremie.

SOCIALE VERKIEZINGEN

Vanzelfsprekend was er ook een speciale campagne voor de sociale verkiezingen van 2004. De informatie hierover kan men lezen in het hoofdstuk « Sociale Verkiezingen ». In de campagne sociale verkiezingen is zoals steeds in de vorming ook de nodige aandacht geschonken aan het aspect campagnevoeren. Meer en meer van onze militanten gebruiken de technologische moge-



lijkheden (internet, pc, lay-outprogramma's,...) om zelf campagne te voeren en om zelf propagandamateriaal aan te maken. Met de vorming hebben we daarop willen inspelen door ze hierin te beginnen begeleiden. In de toekomst zullen we hier nog meer aandacht voor moeten hebben.

ACTIE EN PROPAGANDA

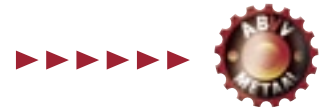
Informeren is één, propaganda is een ander belangrijk onderdeel van onze communicatie. Op dat terrein hebben we een aantal jaarlijks terugkerende uitgaven: er is de ABVV-Metaal-agenda, de kleefkalender, de planningsfardes voor de militanten,... Vanzelfsprekend waren er ook nu

de affiches « Gelukkig nieuwjaar » en « Prettige Vakantie ». In 2004 hebben we daar een nieuw communicatiemiddel aan toegevoegd: de postkaart. Eerst gebruikt in de campagne sociale verkiezingen en daarna voorzichtig samen met de affiche « Prettige Vakantie ». Het is een middel dat we in de toekomst zeker nog meer zullen gebruiken.

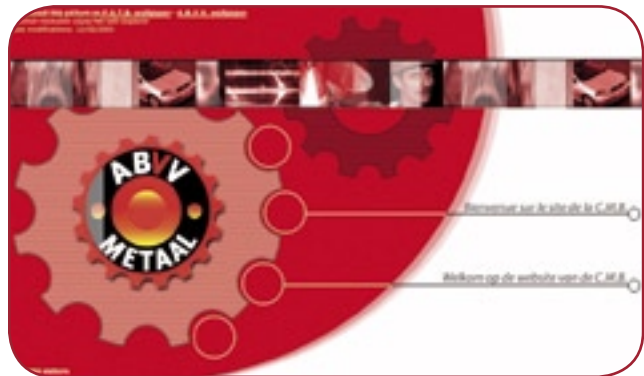
In het kader van een permanente imagocampagne hebben we ook onze T-shirts, rode en zwarte sjaals met logo, regenschermen, draagtassen, stickers,...

WEBSITE





Het overgrote deel van onze communicatie gebeurt nog steeds via de papieren weg: pamfletten, brochures,... Dat neemt niet weg dat we ons bewust zijn van het feit dat we ook aandacht moeten hebben voor andere communicatiemogelijkheden: internet, e-mail. In de aanloop naar het 58^{ste} Statutair Congres werd onze website gelanceerd. De website werd in de afgelopen statutaire periode echter stiefmoederlijk behandeld. De mogelijkheden die er op dat terrein zijn, werden niet of nauwelijks gebruikt. In de aanloop naar het 59^{ste} Statutair Congres werd de vernieuwde website gelanceerd.





Gedurende de afgelopen vier werkjaren werden aanvragen tot herziening en complete functieclassificaties behandeld in 99 verschillende bedrijven of vestigingen, over het ganse land.

Philips - Dendermonde
Bekaert - Aalter
Gilbos - Herdersem
Honda - Aalst
Honda - Gent
Pauwels Trafo - Gent
Pioneer - Erpe Mere
TMT - Wondelgem
Euromold - Erembodegem

Barco - Kortrijk
Barco - Kuurne
Bekaert - Ingelmunster
Bekaert - Zwevegem
Litto - Nieuwpoort
Donaldson - Brugge
Clark - Brugge
Daikin - Oostende
Philips - Brugge
Stas - Waregem

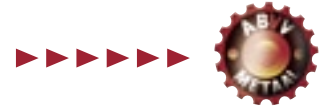
VandeWiele-Zedelgem
BC Comp.- Roeselare
Picanol - Ieper
Metacor - Heule
Watteeuw - Oostkamp
Wema - Zedelgem

Alcatel Opglabbeek
Alro Dilsen
Bekaert Lanklaar
Brabantia Overpelt
Cometal - Opglabbeek
TKA – Houthalen
Lear corporation – Genk
Lime Parts – Genk
Steel Service - Bree
UB - Maasmechelen
Champagne – St.-Truiden
Monröe – St.-Truiden
Heraeus - Houthalen
Inalfa - Hamont
CWA – Hasselt
WCA Alro – Genk
Vasco – Dilsen
Jumi Plast – Diepenbeek
Arcomed – Beringen
Kautex – Tessenderlo
Press & Plät Tongeren
Philips-Hasselt
Philips-Lommel
Philips - Turnhout
Alcolor - Lummen

VCST-IP St.-Truiden
VCST-STC St.-Truiden
ZF St.-Truiden
Jaga – Diepenbeek
Evapco - Tongeren

B.A.C. - Heist o/d Berg
Daf - Oevel
FBFC - Dessel
Umicore - Olen
Corus - Duffel
Umicore - Hoboken
Inofer - Mechelen
Van Hool - Lier
BMW - Bornem
Umicore - Balen
DDH Packing – Heist/Berg
Teves – Mechelen
Veha – Grobbendonk
Plastic Omni - Herentals

BMW - Brussel
Cogebi - Lot
Schneider - Ukkel
BC Componets - Evere
Automatic Syst. - Waver
Meritor - Vorst
Castolin - Vorst



Voor Vlaams-Brabant waren het de 10 volgende bedrijven of vestigingen :

Bosch - Tienen
 Harol - Diest
 Trebos -Tildonk
 Asco - ZaventemRaichem - Kessel-Lo
 Coïl – Landen
 Siemens – Huizingen
 Terumo – Haasrode
 Duracell – Aarschot
 Cogebi - Lot

Voor de Borinage waren het de 2 volgende bedrijven :

Alcatel Opticable - Frameries
 Euro Daewoo - Frameries

Voor Namen-Luxemburg waren het de 3 volgende bedrijven :

Devilca - Paliseul
 Pierret Système - Transinne
 Champion-Aubange

Voor Luik ging het om:

EIB – Petit Rechain
 CMI – Liège
 Coopland – Welkenraedt
 TAC – Herstal
 Shur Lock – Petit Rechain

Voor Charleroi ging het om:

Alcatel - Charleroi
 Caterpillar - Gosselies

Voor Hainaut Ouest ging het om de volgende bedrijven :

Ceratec - Ploegsteert

De vraag tot classificatie werd gesteld om verscheidene redenen , waarvan de meest courante waren :

- Veranderde functies.
- Totale misgroei binnen het bedrijf.
- Hergroepering der functies (polyvalentie, groepswork).
- Ouderdom der laatste classificatie (soms wel 20 jaar).
- Nieuwe classificatie.
- Les geven of raad geven over het gebruikte systeem of vergelijking tussen systemen.

In verscheidene gevallen werd onder sterke tijdsdruk gehandeld vermits de opdracht voortvloeide uit een conflictsituatie en opgelegd werd door het verzoeningsbureau .

Er is ook nog gewerkt aan het opmaken van een nieuwe voorbeeldencatalogus.

In opdracht van het nationaal akkoord 2001-2002 is er een procedure inzake functieclassificatie uitgewerkt.

Tijdens de congresperiode is ook geparticipeerd aan verschillende werkgroepen binnen Serv, Hiva, ABVV, Agoria. Eveneens werd gewerkt aan het opmaken van beroepsprofielen die zouden omgevormd worden tot opleidingsprofielen.

Tevens kwam er in 2002 bij Philips een nieuwe classificatiemethode tot stand, een nationale methode met voorbeeldencatalogus.



Internationale Activiteiten

Internationale Solidariteit	152
De Europese vakbond	156
de Europese Metaalbewerkerbond	156
Industriebeleid	160
Sectoraal Comité der staalnijverheid van de EMB	161
De Wereldwijde Vakbond	164





Internationale Solidariteit

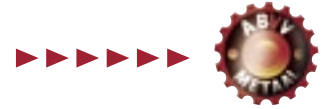
▶ *ABVV-Metaal heeft steeds veel belang gehecht aan internationale solidariteit en internationale samenwerking. Solidariteit moet meer zijn dan mooie woorden. Solidariteit vraagt om daden. We hebben in diverse werelddelen verschillende projecten en samenwerkingsverbanden.* ◀

BRAZILIE

In Agrovilla (APODI) in de Rio Grande do Norte, een van de armste streken van Brazilië, hebben we samen met Força Sindical een stuk grond van 380 hectare gekocht. De bedoeling was om « **Apodi** » om te bouwen tot een modeldorp. Een groep van 30 families kreeg een opleiding om huizen te bouwen en werd voorzien van de nodige middelen. Daarna kregen de families een opleiding om de grond te bewerken.

Dit project werd uitgebreid toegelicht op het 58^{ste} Statutair Congres van mei 2001. Op het Congres werd het voorstel gelanceerd om andere projecten van Força Sindical te steunen, bijvoorbeeld deze van de straatkinderen. Het Uitvoerend Comité van 1 juni 2001 besliste dat de Centrale één frank geeft voor elke frank die een federatie investeert in een ontwikkelingsproject aldaar.





Twee federaties hebben onder deze condities een project opgestart:

PROJECT « MEU FUTURO » PMB ANTWERPEN

Doel van het project is een naschoolse opvang te voorzien voor kinderen in de leeftijd tussen 8 en 17 jaar. In het Braziliaanse systeem wordt er les gegeven hetzij in de voormiddag, hetzij in de namiddag. Buiten deze lesuren lopen de kinderen doelloos in de straten van de zeer verpauperde wijken van de stad. Het project werd opgezet met STIMMEG, de vakbond van de arbeiders in de Metaal, Mechaniek en Elektrische Industrie van Guarulhos, Aruja, Mairipora en Santa Isabel. STIMMEG bezit aan de rand van de stad, midden enkele zeer arme wijken, een groot ontspanningscomplex. Een gedeelte van de bestaande gebouwen werd op eigen kosten volledig vernieuwd. Dankzij de hulp van de Federatie Antwerpen kon men heel wat noodzakelijke aankopen doen (naaimachines, computers, bestelwagens,...). Ook een deel van de werkingskosten namen we voor onze rekening.

PROJECT TOT ECONOMISCHE ONDERSTEUNING VAN DE MELAATSEN IN LAGOA GRANDE, PERNAMBUCO ABVV METAAL WEST-VLAANDEREN

Lagoa Grande is een gemeenschap van ongeveer 7.000 inwoners, gelegen in een dorre streek in de staat Pernambuco, in het noordoosten van Brazilië. Grote delen van deze gemeenschap leeft ver onder de armoedegrens vastgelegd door de Verenigde Naties (2 dollar per dag). In Lagoa Grande leeft de ondercategorie onder de armen: diegenen die door lepra besmet zijn. De ouders van de kinderen van deze melaatsen families vertrekken voor lange periodes om in de grotere steden te bedelen. Kinderen van 2 tot 5 jaar worden dan verzorgd door hun broers en zusters die nauwelijks ouder zijn. Met beperkte middelen

heeft de lokale vakbond tezamen met de sociale dienst van de stad een ondersteuningsprogramma opgezet voor deze kinderen en hun families. In het kader van dit programma worden 70 kinderen en hun families ondersteund. Het doel is om de lokale vakbond te helpen om zijn bijdrage en deelname in dit programma te verhogen.

Naast deze projecten verzorgen we regelmatig een vorming voor de vakbondskaders van Força Sindical.

OEKRAÏNE

In Oekraïne werken we samen Machmetall (Machinebuilding and Metalworking Union). We hebben hun aanvraag tot lidmaatschap bij de Internationale Metaalbewerkersbond ondersteund. Tezamen met de PMB Brabant werd in 2001 een vormingsprogramma voor de kaders van de vakbond opgezet in Kiev. Op het Uitvoerend Comité van 18 oktober 2001 is beslist om deze vormingsinspanningen voort te zetten.

RUSLAND

Voor de « Miners and Metallurgical Workers' Union of Russia – MMWU » werden in Melreux aan zee verschillende vormingssessies voor vakbondskaders georganiseerd.

TSJECHIE

Met KOVO wordt reeds geruime tijd samengewerkt. In het verleden hebben we hen geholpen met de uitbouw van hun syndicale structuren (informaticanetwerk, vorming kaders vakbond, ...). Regelmatig wordt aan informatie-uitwisseling gedaan. In oktober 2001 werd in Bratislava samen met KOVO Tsjechië en KOVO Slowakije een trilaterale conferentie georganiseerd over de uitbreiding van de Europese gemeenschap.



URUGUAY

In Uruguay ondersteunen we « Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines » en meer bepaald hun syndicale uitgave.

VERSTERKING VAN DE INTERNATIONALE ACTIE

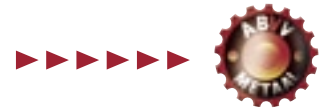
In april 2002 ondertekenden we samen met de andere beroepscentrales het protocol « Versterken van de Internationale actie ». Hierdoor werd een speciaal Fonds voor Internationale actie opgericht in de schoot van het ABVV. Het Fonds steunt acties die gericht zijn op het versterken van vrije, onafhankelijke, democratische en representatieve vakbonden uit de Derde Wereld. Dit Fonds staat

in voor de financiering en de verwezenlijking van samenwerkingsprojecten met deze vakbonden. Door de erkenning door de overheid van de vakbonden als niet gouvernementele organisatie kunnen we voor deze projecten ook extra overheidssubsidie bekomen. In dit kader hebben we twee projecten ingediend:

CUBA

«Syndicale vorming voor leiders van de Nationale Vakbond van Metaalarbeiders van Cuba ».

Hiervoor wordt samengewerkt met Central de Trabajadores de Cuba (CTC) en Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (SNTM). De doelstelling is de slagkracht van de



metaalvakbond te versterken dankzij de realisatie van een vormingsprogramma op provinciaal en op basisniveau. Met ons project willen we de vakbond materiële hulpbronnen aanbieden om aan vorming te doen. De vakbondsaula's op basisniveau in elke provincie worden versterkt (o.a. door de installatie van computerinfrastructuur). We ondersteunen de vorming ook op andere manieren bv. door de aankoop van een minibusje om de deelnemers te vervoeren. Daarnaast ondersteunen we investeringen om de productie te verhogen van de syndicale boerderij die alle eetwaren toelevert voor de maaltijden van de syndicalisten tijdens cursussen, seminars,... in de nationale aula Lazaro Peña.

In het kader van ons CUBA-project werd eveneens een infostand aangemaakt die op alle activiteiten van ABVV-Metaal gebruikt wordt. Tevens werd een CD-rom geproduceerd met info over Cuba, over ons project, over onze internationale samenwerking,...

In Cuba steunen we ook nog een gezondheidsproject van de Socialistische Mutualiteiten.

THAILAND

In het kader van het samenwerkingsverband hebben we ook een project ingediend voor Thailand: **« Project om het bewustzijn, de preventie en de behandeling van HIV/AIDS te bevorderen via de vakbonden ».**

Voor dit project wordt samengewerkt met TEAM (de Thaise Metaalvakbond) en OHSEI (Asian Occupational Health and Safety Institute). TEAM is actief in de sector van de elektrische toestellen, elektronica, automobielen en metaalbewerking. Samen met TEAM willen we door vorming en sensibilisering de arbeiders bewust maken van de dagelijkse gevaren van veiligheid en gezondheid en omtrent HIV/AIDS in het bijzonder. Naast India

is Thailand met 670.000 AIDS slachtoffers immers één van de zwaarst getroffen landen in Azië. De overheid doet om bureaucratische redenen moeilijk rond dit project en weigert het vooralsnog goed te keuren. We hopen om alsnog in 2005 met dit project te kunnen starten.





De Europese Vakbond

de Europese Metaal- bewerkersbond

▶ *De EMB werd opgericht in 1971 (de CMB was één van de stichtende leden). Op dit moment zijn er 65 metaalbonden aangesloten bij de EMB. Deze 65 bonden situeren zich in 30 landen en vertegenwoordigen 6,5 miljoen leden.* ◀

Het hoogste orgaan van de EMB is het congres. Het tweede congres van de EMB vond plaats op 13 en 14 juni 2003 in Praag. Op dat congres werd Bart Samyn (voormalig hoofd studiedienst van de CMB) opnieuw verkozen tot adjunct Secretaris-generaal van de EMB. De locatie was niet toevallig, Tsjechië was namelijk één van de toen nog toekomstige (1/5/04) 10 nieuwe lidstaten van Europa. Centraal staat voor de EMB de opbouw van een Europees sociaal model. Zo'n model moet garant staan:

- voor een goed sociale zekerheidssysteem,
- voor arbeidsvoorwaarden die via collectieve overeenkomsten kunnen onderhandeld worden,
- voor een actieve gelijkheidskansenpolitiek,
- voor een veilige en gezonde werkvloer,
- voor kwalitatieve openbare diensten

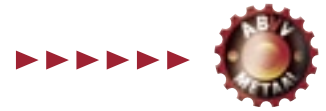
- en tenslotte voor een toegankelijk opleidingsaanbod met aandacht voor permanente vorming.

De ontwikkeling van dit model is de gedeelde verantwoordelijkheid van de vakbonden en de werkgevers zowel op nationaal als op Europees niveau. Collectieve onderhandelingen tussen werkgevers en vakbonden zijn hiertoe het geschikte instrument.

Het congres besliste over een nieuw werkprogramma voor de periode 2003-2007 met als prioriteiten:

- op Europees niveau gecoördineerde collectieve onderhandelingen verder ontwikkelen,
- een proactief industrieel beleid stimuleren dat komaf maakt met de desindustrialisering in Europa;
- bij herlocaties in Europa, sluitingen,... een Europese aanpak van werknemersrechten ontwikkelen in multinationals met vestigingen in verschillende landen;
- er verder voor zorgen dat alle belangrijke bedrijven in de Europese metaalsector gedekt zijn door een Europese Ondernemingsraad;
- een sociale dialoog met de werkgevers van de Europese metaalsector;
- modernisering en verdere uitbouw van de EMB.

Op het congres in Praag werd Herwig Jorissen namens ABVV-Metaal verkozen als lid van het Uitvoerend Comité en als vertegenwoordiger voor de Benelux in het Bestuurscomité (het Bestuurscomité werd opgericht op het congres van 1999 en is er om het secretariaat te adviseren en om de beslissingen van het Uitvoerend Comité



voor te bereiden en te implementeren). Karel Jonckheere werd verkozen als inspecteur van de financiële commissie.

Het Congres van de EMB benadrukte dat men nooit zal aanvaarden dat een « blinde » marktideologie de leef- en arbeidsomstandigheden van de bevolking reglementeert.

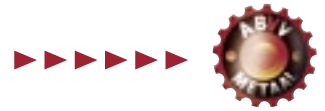
Om te onderstrepen dat de uitbreiding van Europa met tien nieuwe lidstaten ook een succes van de Europese vakbonden is heeft de EMB op de vooravond van 1 mei een manifest gepubliceerd.

De voorbije congresperiode werkte de EMB nog steeds met 3 structurele comités: het Comité

collectieve onderhandelingen, het Comité ondernemingspolitiek (vroegere Task Force) en het Comité industriële politiek). De besluitvorming tussen 2 congressen ligt in handen van het Uitvoerend Comité. Daarnaast functioneerden een aantal horizontale werkgroepen bijv. vorming en opleiding en een aantal werkgroepen rond specifieke sectoren bijv. de liftensector.

COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN

De collectieve onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers vormen zowat de hoeksteen van het Europees sociaal model en bijgevolg zijn zij een belangrijk actiepunt van de EMB. Een sterke, geïnformeerde en door haar leden gemandateerde



vakbond onderhandelt sterke akkoorden zowel op nationaal als op Europees niveau. Met het vrije verkeer van goederen en de EURO als eenheidsmunt, worden de loon- en arbeidsvoorwaarden vaak misbruikt als een concurrentieel gegeven. Voor de EMB blijft de coördinatie van de nationale collectieve onderhandelingen een belangrijke taak.



De minimumstandaarden rond arbeidstijd⁽¹⁾, en de looncoördinatie⁽²⁾ zijn nog steeds de belangrijke instrumenten die de coördinatie van de collectieve onderhandelingen moeten versterken.

Vanuit hetzelfde opzet functioneert het Europese informatienetwerk collectieve onderhandelingen (Eucob@). Deze databank bevat de meest actuele informatie over de nationale onderhandelingen in de verschillende lidstaten. Zij wordt up-to-date gehouden door correspondenten in de ledenorganisaties, die tegelijk ook de gebruikers zijn van de gegevens. Eucob@ wordt bovendien gebruikt om de minimumstandaarden te evalueren. Dergelijke evaluatie gebeurt zowel vanuit een kwalitatieve als vanuit een kwantitatieve invalshoek.

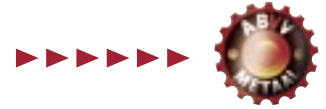
Met deze coördinerende rol, wil de EMB tegelijk ook (actuele) thema's aanbrengen, die aan bod kunnen komen in de collectieve onderhandelingen. Met het Opleidingscharter wenste de EMB niet alleen het thema « vorming en opleiding » op de agenda van de collectieve onderhandelingen te plaatsen, maar ook een nieuwe minimumstandaard inzake het recht op opleiding te introduceren.

In de voorbije jaren werd duidelijk dat de einde-loopbaanproblematiek regelmatig op de agenda van menig nationale onderhandeling voorkwam. De discussie werd gevoerd in het Comité collectieve onderhandelingen en resulteerde in een nieuwe standaard m.n. het Sociaal Charter.

De EMB heeft als federatie haar stempel kunnen drukken op de onderhandelingen van het EVV rond de Europese kaderakkoorden. N.a.v. de onderhandelingen voor een kaderakkoord inzake uitzendarbeid werd voor het eerst geëxperimenteerd met een door het Uitvoerend Comité « gemandateerde onderhandelaar ». Inmiddels was deze werkwijze al in de statuten van de EMB ingeschreven.

(1): Een maximum arbeidsduur van 1.750 u /jaar, overuren gecompenseerd met vrije tijd, compensatie via betaling mogelijk voor maximum 100 u / jaar.

(2): Loonsverhogingen onderhandelen boven inflatie en i.f.v. een evenwichtig deel van de productiviteitsgroei.



EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN

Een tweede belangrijke pijler van de EMB-activiteiten situeert zich rond de Europese ondernemingsraden (EOR). Behalve het onderhandelen van nieuwe akkoorden, is de EMB ook actief in de ondersteuning van bestaande EOR'en. Zowat 550 ondernemingen in de metaalsector vallen onder de Europese directive inzake EOR'en. Van dit aantal is inmiddels zowat 60% gedekt door een akkoord.

De voorbije jaren werd in het Comité de nodige expertise rond het afsluiten van akkoorden verzameld. Deze expertise werd gebundeld en geactualiseerd in een document met EMB-richtlijnen bestemd voor onderhandelaars van een EOR-akkoord.

De aanwezigheid van een vakbondsexpert bij de meeste onderhandelingen is essentieel, niet alleen voor de omzetting van de richtlijnen maar ook voor de dynamiek van de onderhandelingen en zeker ook voor de kwaliteit van de akkoorden.

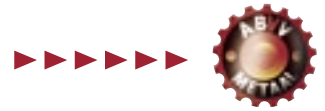
Voor iedere EOR duidt de EMB een coördinator aan. Op basis van zijn specifiek mandaat vervult hij een relaisfunctie tussen de EOR en de EMB. De coördinator is bovendien het aanspreekpunt voor de leden van de EOR uit de verschillende landen. Inmiddels beschikt de EMB over een heel netwerk van coördinatoren.

Sommige EOR'en gaan verder dan het louter informeren en consulteren van hun leden. De herstructurering van General Motors werd via een aantal akkoorden in de EOR Europees aangepakt. Deze strategie voorkwam o.m. de sluiting van de Engelse vestiging.

De toetreding van de 10 nieuwe leden tot de Europese Unie had grote gevolgen voor de werking van de bestaande EOR'en. Heel wat bedrijven

uit de kernlanden hebben hun vestigingen in de nieuwe lidstaten. Voor de EMB was het prioritair om de vertegenwoordiging vanuit deze landen in de bestaande EOR'en te verankeren.

Tenslotte werd het Comité Ondernemingspolitiek actief betrokken bij het standpunt rond de herziening van de EOR-directive en het syndicaal operationaliseren van de Europese vennootschap.



Industriebeleid

DOELSTELLINGEN

Het industriebeleid van de EMB beoogt de toekomstige evolutie van de metaalnijverheid in Europa te beïnvloeden. Het concentreert zich op 3 thema's:

- duurzame ontwikkeling;
- werkgelegenheid;
- competitiviteit.

Het doel is een ruim omschreven principe van duurzame ontwikkeling aan te nemen dat een referentiepunt zou kunnen vormen om de zienswijze van de EMB inzake industriebeleid op te nemen in de context van het Europees sociaal



model. Daarenboven wil het EMB-industriebeleid meewerken aan een beter evenwicht tussen competitiviteit en een hoge tewerkstellingsgraad.

WERKZAAMHEDEN

Het in 1999 te Kopenhagen gehouden Congres van de EMB bepaalde in het werkprogramma voor 1999-2003 van het Comité Industriebeleid dat een rapport moest worden opgesteld over de aanpak van herstructureringen. De beperkte werkgroep van het Comité Industriebeleid heeft dit rapport voorgesteld aan het Uitvoerend Comité van de EMB in juni 2001.

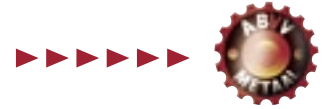
Om de opvolging van dit rapport te verzekeren, heeft het Uitvoerend Comité de werkgroep toevertrouwd een actieplan uit te werken dat de nodige instrumenten moet verschaffen om, ingeval van veranderingen of industriële herstructureringen, concreet te ageren op alle niveaus waarop werknemersafgevaardigden betrokken zijn. Deze voor vakbondsmensen bedoelde gids maakt deel uit van het door de EMB vastgelegde werkprogramma voor 2003-2007.

De groep Industriebeleid is er daarenboven ook mee belast om een strategisch ontwerpdocument voor te bereiden inzake industriebeleid.

Dit ontwerp behelst twee precieze doelen:

- ten eerste, een definitie geven van het begrip « industriebeleid » zoals de EMB het ziet;
- ten tweede, een beschrijving geven van de rol die de EMB in dit opzicht bedoelt te spelen en van wat ze verwacht van andere spelers in het veld, zoals de Europese instellingen (vooral de Europese Commissie).

Tijdens het Congres van 2003 heeft het Comité Industriebeleid een analyse gepresenteerd van het industriebeleid dat tot op vandaag werd gevoerd



door de Europese Commissie alsook door de verschillende lidstaten.

De leden van het Comité Industriebeleid van de EMB oefenen eveneens politiek lobbywerk uit door zich op te werpen tijdens ontmoetingen met Europese commissarissen (DG Ondernemingen, DG Concurrentie, ...). Zo was het mogelijk goede werkrelaties tot stand te brengen met de verschillende diensten van de Europese Commissie. De verschillende eenheden van de Europese Commissie stellen zich immers steeds meer open voor formele en informele dialoog rond cruciale thema's en houden rekening met de tijdens deze ontmoetingen gemaakte suggesties.

Tot slot wil het Comité Industriebeleid van de EMB er ook toe bijdragen dat een win-winsituatie ontstaat voor alle betrokkenen bij de uitbreiding van de Europese Unie. In dit opzicht heeft het Comité Industriebeleid van de EMB verscheidene activiteiten georganiseerd in verband met die uitbreiding (lezingen, sectorale vergaderingen, seminars, enz.). Ze is ook een punt van het werkprogramma 2003-2007 van het Comité Industriebeleid van de EMB.

Sectoraal Comité der staalnijverheid van de EMB

WERKING

De CMB heeft 2 mandaten binnen het Sectoraal Comité der staalnijverheid van de EMB, die uitgeoefend worden door Nico Cue, Nationaal Secretaris van het ABVV-Metaal en Giuseppina Desimone, adviseur van het ABVV-Metaal.

ACTIVITEITEN

Op 23 juli 2002 liep na een bestaan van 50 jaar het Verdrag ten einde dat de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal (EGKS) in het leven riep. Het Sectoraal Comité der staalnijverheid van de EMB werkt eraan om de verdere opvolging van het Verdrag via de Adviescommissie Industriële Reconversie te bestuderen.

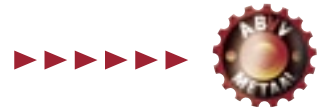
Met behulp van deze Adviescommissie vervult het Europees Economisch en Sociaal Comité een nieuwe rol als promotor voor een gestructureerde dialoog over de industriële reconversie, nu het EGKS-Verdrag is afgelopen.

De nieuwe opdracht van het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) bestaat erin de problemen die zich voordoen bij industriële reconversie op te nemen, op basis van de ervaringen binnen het domein van kolen en staal.

De Europese Commissie heeft voorgesteld om binnen het Comité een specifieke structuur in het leven te roepen die niet enkel bevoegd zou zijn voor de sectoren van kolen en staal, maar ook voor alle aspecten die verband houden met industriële reconversie, in het bijzonder met het oog op de uitbreiding.

De Adviescommissie is samengesteld uit 24 EESC-leden en 30 externe afgevaardigden, die in eerste instantie voornamelijk afkomstig zijn uit socio-professionele organisaties in de sectoren van kolen en staal. Deze samenstelling zal geleidelijk aan uitgebreid worden tot andere sectoren die geconfronteerd worden met de problemen voortkomende uit de modernisatie van de economie, en tot alle belanghebbenden in deze thematiek.

De opdracht van de Adviescommissie bestaat erin de problemen in hun hele complexiteit te bestuderen, zowel vanuit economisch en sociaal



oogpunt als naar aspecten van milieubescherming en duurzame ontwikkeling.

Het werkingsgebied van de Adviescommissie:

- strekt zich uit tot alle domeinen van de kolen- en staalnijverheid en hun productie- en consumptiefilières, waarbinnen communautaire acties worden gepland;
- wordt geleidelijk aan uitgebreid tot het in goede banen leiden van industriële reconversie in andere activiteitensectoren en haar weerslag op de tewerkstelling, sociale en structurele beleidsmaatregelen, het beleid inzake hulp, concurrentiebeleid, industriële reconversie, technologisch onderzoek en ontwikkeling, milieubeleid en duurzame ontwikkeling, energiebeleid, handelsbeleid, ...;
- besteedt binnen dit kader in het bijzonder aandacht aan de uitbreiding van de EU en het in goede banen leiden van de industriële reconversie in de nieuwe lidstaten. De Adviescommissie kan zich uiten in krachtens het Verdrag verplichtende adviezen, in facultatieve en verkennende adviezen op vraag van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie, evenals in « initiatiefadviezen », informatieve verslagen alsook in de organisatie van conferenties en hoorzittingen. De Adviescommissie stelt in het begin van het jaar een evolutief werkprogramma op.

Een ander essentieel punt binnen het werk van het sectoraal comité van de staalnijverheid, volgend op de protectionistische maatregelen die de Verenigde Staten hebben getroffen t.a.v. ingevoerd staal, betreft het voortzetten van de acties met het oog op de herstelling van **rechtvaardige voorwaarden** die leiden naar **vrije staalhandel**. Het sectoraal comité werkt dan ook nauw samen met de IMB, de Amerikaanse vakbondsorganisaties en de vakbonden van andere takken binnen de staalnijverheid om een gemeenschappelijke gedragscode op te stellen.

Bovendien kan het sectoraal comité de vooruitgang in het dossier **Arcelor** volgen. Sedert de

aanstelling van een EMB-coördinator bij Arcelor, Louis Miguel Fernandez, maakt deze deel uit van de verschillende instanties binnen deze onderneming.

De EMB legt zich eveneens toe op de gevolgen van de privatisering en de **herstructurering van de staalnijverheid** binnen de Europese Unie, ook binnen de nieuwe lidstaten. Daartoe heeft de EMB een seminarie georganiseerd waarop experts de evolutie in de staalsector hebben uiteen gezet en waarop verschillende onderwerpen werden





aangesneden, waaronder het protocol van Kyoto, de strategie van Lissabon, ...

EMB-ICT-WERKGROEP

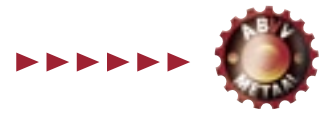
De EMB-ICT-werkgroep komt jaarlijks een- à tweemaal samen. De voornaamste verwezenlijkingen zijn:

- het opstellen van een EMB **position paper on the ICT industry**. Dit document werd naar de

EU-commissie en naar de verschillende ministeries in Europa gestuurd.

- Een campagne ter versterking van de syndicale aanwezigheid in de ICT-industrie met als afsluiter een actiedag op 12/06/2002 voor de zetel van de Europese werkgeversfederatie voor de ICT-sector.





De Wereldwijde Vakbond

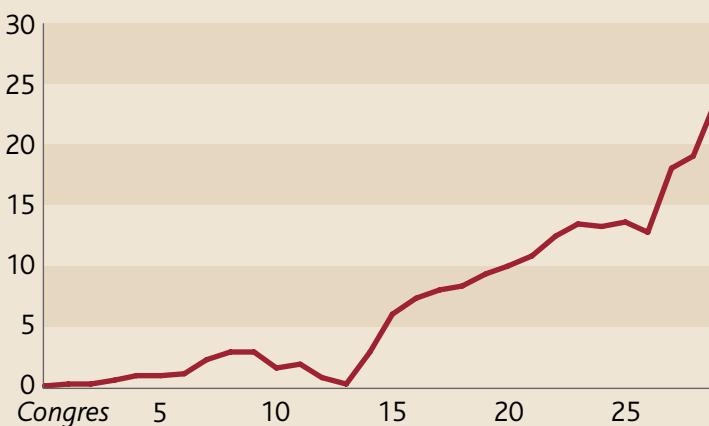
INTERNATIONALE METAALBEWERKERSBOND

De IMB werd in 1893 opgericht in Zurich en telde toen 60.000 leden. De CMB was één van de stichtende leden.

De Internationale Metaalbewerdersbond heeft in 100 landen aangesloten lidorganisaties en ze telde op haar 30ste congres in 2001 24 miljoen leden. Dit is een groei van 25% sedert het congres van 1997.

- internationale solidariteit meer stimuleren
- transnationale ondernemingen aanpakken
- internationale kaderakkoorden onderhandelen
- nieuwe informatie- en communicatiestrategieën creëren
- syndicale tegenmacht versterken
- een alternatief economisch programma ontwikkelen
- werknemersrechten verzekeren
- zorgen voor duurzame economische ontwikkeling

Leden IMB (in miljoen)



Op het 30^{ste} congres in Sydney werd een nieuw actieprogramma 2002-2005 aangenomen.

De prioriteiten van het actieprogramma zijn:

- bouwen aan een wereldwijde metaalvakbond;
- de ongeorganiseerden organiseren

Veertig procent van het budget van de IMB gaat naar internationale solidariteitsacties en naar het ondersteunen en helpen oprichten van nieuwe vakbonden. Naar aanleiding van bijvoorbeeld het wereldkampioenschap voetbal in Zuid-Korea organiseerde de IMB wereldwijd op 21 januari 2002 een solidariteitsactie voor de gevangengenomen Koreaanse syndicalisten. In dat kader voerde de CMB die dag in België actie aan de Koreaanse ambassade.

Internationale kaderakkoorden worden op een globaal niveau onderhandeld met de transnationale ondernemingen. Eenmaal afgesloten geldt het kaderakkoord voor alle lokale vestigingen. Elk akkoord erkent de vijf fundamentele basisrechten van de internationale arbeidsorganisatie. Daarnaast garandeert de onderneming ook fat-



soenlijke loons- en arbeidsvoorwaarden en een veilige en hygiënische werkomgeving. Bovendien is het de doelstelling dat ook alle toeleveranciers het kaderakkoord aanvaarden en uitvoeren. Het eerste internationaal kaderakkoord werd afgesloten in december 2001 bij Merloni (Italië). In 2002 werd het eerste kaderakkoord in de autoindustrie afgesloten bij Volkswagen. Op dit moment zijn in totaal acht internationale kaderakkoorden afgesloten (Daimler Chrysler, Leoni, GEA, SKF, Rheinmetall, Bosch).

Tijdens de afgelopen statutaire periode werden twee belangrijke Wereldconferenties georganiseerd:

- over de lucht- en ruimtevaartindustrie in Toulouse, Frankrijk in 2002
- over de automobiellindustrie in Dearborn, USA in 2004, met een bijzondere aandacht voor de opkomende auto-industrie in China.

Voor beide conferenties werden uitgebreide rapporten opgemaakt over de wereldwijde ontwikkelingen in deze industrieën.

In 2003 verschenen naar aanleiding van seminars georganiseerd door de IMB ook twee rapporten

over « Hoe de ongeorganiseerden organiseren ». Op het centraal comité van december 2003 in Zuid-Afrika werd het document « IMB-strategieën voor een alternatieve globalisering » aanvaard. Op 18 januari 2004 stond de IMB in voor een seminarie op het Wereld Sociaal Forum in Mumbai, India over « Jobs voor een duurzame ontwikkeling ».

ABVV-Metaal heeft op alle niveaus (congres, comité, wereldconferenties, seminars, werkgroepen,...) actief deelgenomen aan de werkzaamheden van de Internationale Metaalbewerkersbond.



Resolutie van het 58^{ste} Statutair Congres 168

Belangrijkste Principes van de Politieke Resolutie 184

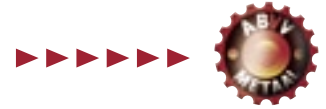




WERKNEMERSSTATUUT

In het verleden zorgde vooral de patronale onwil om hierover te onderhandelen op een overkoepelend (interprofessioneel) niveau er voor dat deze discriminatie ten overstaan van de arbeiders blijft bestaan. Vandaar dat de CMB tijdens de sectorale onderhandelings-

Het Congres constateert dat de onderhandelingen voor het interprofessioneel akkoord 2001-2001 geen doorbraak met zich meebrachten en de problematiek enkel heeft doorverwezen naar een werkgroep van de Nationale Arbeidsraad. Het Congres betreurt dat de sociale partners, omwille van interne tegenstellingen, er blijkbaar niet in slagen om deze discriminatie middels sociaal overleg op te lossen en wijst erop dat de voorziene tijdspanne van zes jaar om tot een oplossing te komen onaanvaardbaar lang is. Het is daarom van oordeel dat het dringend tijd is om het probleem van het werknemersstatuut langs de wettelijke weg te regelen en dit omwille van de maatschappelijke evoluties, de standpunten van verschillende politieke partijen en gezien het regeerakkoord van de paarsgroene coalitie die uitdrukkelijk stelt om « modaliteiten van het sociaal statuut die overgeërfd werden van de industriële maatschappij geleidelijk te laten convergeren ten einde bestaande discriminaties weg te werken ». Het congres realiseert zich dat één werknemersstatuut niet alle problemen zal oplossen. De Europese ervaring leert dat naast een wettelijk



werknemersstatuut de representatieve syndicale vertegenwoordigers van de arbeiders er bij CAO moeten voor blijven zorgen dat zij die de arbeidersjobs uitoefenen ook daadwerkelijk dezelfde rechten krijgen.

Het Congres vraagt dat de Centrale de realisatie van één werknemersstatuut verder als prioriteit zal beschouwen. Dit werknemersstatuut moet voor de arbeiders een aanzienlijke vooruitgang betekenen. Ze zal daarom haar politieke acties naar de politieke overheden (Belgisch en Europees) dienen te continueren, het debat opnieuw te voeren op de komende ABVV congressen om binnen het ABVV de arbeiders- en bediendencentrales op één lijn te krijgen. Verder dienen er dossiers ingediend te worden bij de arbeidsrechtbanken teneinde rechtspraak uit te lokken die deze discriminatie verwerpt. Ten overstaan van de besprekingen die in de werkgroep van de NAR opgestart worden herinnert het Congres er aan dat een harmonisatie van beide statuten geen oplossing is, omdat zo het discriminerende onderscheid tussen beide statuten blijft bestaan.

Het Congres vraagt dat de Centrale een nieuwe propaganda en informatiecampagne zou voeren om haar stellingen in verband met het werknemersstatuut opnieuw onder de publieke en politieke aandacht te brengen.

INTERIM - TIJDELIJKE ARBEID

Het Congres herhaalt dat iedereen recht heeft op een volwaardige, vaste en correct verloonde job die hem/haar in staat stelt om arbeid en privé-leven met elkaar te kunnen combineren. Een contract van onbepaalde duur moet hierbij de regel zijn en blijven. Het Congres constateert ook dat de huidige wetgeving omtrent contracten van bepaalde duur er voor zorgt dat tijdelijke arbeid meer en meer de regel wordt in plaats van de uitzondering. Voor de CMB is dit onaanvaardbaar.

Daarom eisen wij dat de syndicale delegatie beslissingsrecht krijgt met betrekking tot alle vormen van tijdelijke arbeid (interim, tijdelijke contracten, onderaanneming, ter beschikking stelling, schijnzelfstandigen).

Het Congres constateert dat er wereldwijd een vlucht is van vaste jobs naar tijdelijke jobs. Enerzijds verdwijnen de jobs die gedelokaliseerd worden hier als vaste jobs en worden ze getransformeerd tot volledig geflexibiliseerde en zeer tijdelijke jobs in delokalisatielanden. Anderzijds worden de werknemers in West-Europa geconfronteerd met de sterkste stijging van tijdelijke arbeid: op amper 8 jaar steeg de tijdelijke arbeid met 111%. De overgrote meerderheid van de nieuwe aanwervingen in West-Europa verloopt via tijdelijke contracten. Elke dag werken er in België 62.000 werknemers met een interim-contract. In tegenstelling tot de publieke perceptie is interim-werk geen bediendewerk. Twee derde van het interim-werk gebeurt door arbeiders en meer dan 22% van dat interim-werk situeert zich in de sectoren die onder de bevoegdheid vallen van de CMB.

In deze context moeten wij ervoor zorgen dat de uitzendarbeid zijn zeer beperkt en tijdelijk karakter behoudt en dat de pretenties van het UPEDI, dat zich als enige gesprekspartner inzake aanwerving wil profileren, afgezwakt worden.

Het Congres betreurt dat er wetgeving tot stand gekomen is om uitvoering te geven aan de eis van UPEDI om contracten van onbepaalde duur voor uitzendkrachten mogelijk te maken. Dit gaat in tegen de geest van het uitzendwerk, om tijdelijke werken, of werken van bepaalde duur met externe krachten op te vangen.

Alle centrales van het ABVV, en de CMB voorop, zullen in elk geval er via hun coördinatie-orgaan blijven aan herinneren dat, in tegenstelling tot



wat de interim-sector beweert, deze nog nooit werkgelegenheid heeft gecreëerd en dit zal nooit doen. Hij heeft enkel de functie van tijdelijk schakel tussen vraag en aanbod van werkgelegenheid.

Het Congres vraagt dat de Centrale haar werking omtrent interim-arbeid versterkt en dit mede gezien de huidige evolutie van het kapitalisme waarbij tijdelijke contracten onder allerlei vormen een hoge vlucht nemen.

Het Congres constateert dat in bepaalde ondernemingen tijdelijke arbeid georganiseerd wordt via onderaanneming. De centrale dient haar inspanningen verder te zetten teneinde onderaanneming slechts mogelijk te maken mits het akkoord van de syndicale delegatie. Voorts moet er absoluut voor

gezorgd worden dat de interimarbeid minstens dezelfde kostprijs heeft als de normale arbeid in de ondernemingen, anders zal het verdringingseffect nog toenemen.

Het Congres vraagt dat de Centrale een onderzoek zou wijden aan het voorstel dat de interim-sector tijdens de sectorale onderhandelingen heeft gelanceerd voor de sector van de bouw: de opdrachten voor de Fondsen Bestaanszekerheid te laten gebeuren al naargelang de sector waarin de werknemer tewerkgesteld is. Het Congres is immers van oordeel dat werknemersbelangen het best verdedigd kunnen worden door de centrale van de sector waarin hij tewerkgesteld is. Dit geldt voor alle werknemers, ook voor uitzendkrachten.

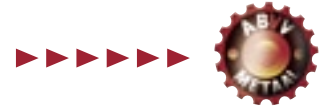
STAKERSKAS

Het Congres herinnert aan de besluiten van de ABVV-Congressen dienaangaande en met name de resoluties van het Congres van 1990 (23-24 november) dat stelde dat:

« De oprichting van een interprofessionele stakingskas valt onder de bevoegdheid van de Centrales die vandaag volledig bevoegd zijn voor de uitbetaling van deze vergoeding, waarbij het ABVV instaat voor de harmonisering van de stakersvergoedingen voor de verschillende leden-categorieën.

De oprichting van een interprofessionele stakingskas zal de volgende vorm aannemen.

Wanneer de instanties van het ABVV over interprofessionele conflicten beslissen, worden de bedragen die overeenstemmen met het aantal actieve leden op een interprofessionele rekening gestort waarna ze in de verschillende Centrales verdeeld worden in functie van werkelijk aantal uitbetaalde stakers. »



Het herinnert eveneens aan de interne motie van het Congres van 1997 (11-12-13 december), bijlage 7 bij de ABVV-statuten:

« Het principe van de financiering van de door de Federale instanties besliste interprofessionele acties wordt goedgekeurd. Het Federaal Comité geeft opdracht aan het Bureau en de COFI om de modaliteiten hiervan vast te leggen. »

De CMB is reeds op diverse Congressen van het ABVV en in de verschillende instanties van het ABVV (Comité, Bureau, Financiële Commissie) tussengekomen om te pleiten voor de oprichting van een Interprofessionele Stakerskas.

Het Congres constateert dat het principe nog steeds geen uitwerking heeft gekregen. Het vraagt dat de Centrale van het ABVV eist dat de eerder genomen beslissingen onmiddellijk uitgevoerd worden. Hiertoe dient een werkgroep te worden opgericht. Deze moet praktisch uitwerken hoe interprofessionele solidariteit ook financieel gesolidariseerd kan worden zonder dat de autonome bevoegdheid van de Centrale om te beslissen over de erkenning van een staking in het gedrang komt. De werkzaamheden van deze werkgroep moeten resulteren in de goedkeuring van concrete uitvoeringsbesluiten op de eerstkomende Federale ABVV congressen.

BRUGPENSIOEN - AANVULLEND PENSIOEN

Het Congres stelt vast:

- Dat de maatschappijvisie op de eindeloopbaan sterk geëvolueerd is.
- Dat de overheid een kortzichtig eindeloopbaanbeleid voert dat sterk afgestemd is op de economische conjunctuur en de krapte op de arbeidsmarkt. En dat de werkgevers dezelfde taal spreken.

- Dat het verhogen van de activiteitsgraad het nieuwe credo van de overheid is geworden. Zij gebruiken daartoe gewillig het « Europese alibi », de top van Lissabon engageerde zich tot het verhogen van de activiteitsgraad, de top van Stockholm wees al met een vinger naar de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers.
- Dat de overheid het debat rond de activiteitsgraad verengt tot een discussie over de tewerkstelling van oudere werknemers, terwijl men de activiteitsgraad het best kan verhogen door een verhoogde tewerkstelling van vrouwen en van jongeren via een geschikte opleiding. Dit dient te gebeuren op basis van de gelijke behandeling, om te vermijden dat enkel minderwaardige jobs gaan toebedeeld worden aan vrouwen en jongeren.
- Dat de overheid enerzijds het conventioneel brugpensioen poogt af te bouwen terwijl zij anderzijds nieuwe vervroegde uittredingssystemen organiseert voor sommige categorieën van het overheidspersoneel.
- Dat het conventioneel brugpensioen in zijn bestaan bedreigd wordt door de overheid en dat zij dit doet op een gewiekste wijze, via laattijdige verlengingen, langs fiscale weg!
- Dat het systeem van alternatief brugpensioen (« canada dry ») evenzeer bedreigd wordt door diezelfde regering.
- Dat de individuele formules om gedoseerd het arbeidscircuit te verlaten (tijdscrediet, loopbaanvermindering), opgang maken en dat hun afstemming op oudere werknemers evolueert naar een alternatief voor het brugpensioen!
- Dat de druk om vroegtijdig de loopbaan te beëindigen voornamelijk wordt veroorzaakt door de ondraaglijke werkomstandigheden.

Het Congres verheugt zich over het feit

- Dat de idee omtrent het statuut van « werknemer in moeilijkheden » door het Interprofessioneel Akkoord op de sociale agenda werd geplaatst.



- Dat voor wat betreft het pensioenluik in de eindeloopbaan nu ook een sectoraal aanvullend pensioenstelsel tot stand is gekomen, dat de Minister van Sociale Zaken hiertoe wettelijk kader heeft gecreëerd dat sterk geïnspireerd werd door ons sectoraal systeem, dat we tijdens de sectorale onderhandelingen 2001-2002 in de meerderheid van de sectoren die onder onze bevoegdheid ressorteren dergelijk stelsel hebben kunnen realiseren.
- Dat met het Zilverfonds eindelijk een langetermijnvisie over de financiële toekomst van ons wettelijk pensioenstelsel wordt ontwikkeld.

Het Congres stelt dat

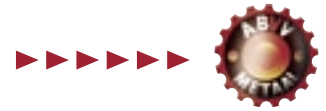
- De CMB zich blijft verzetten tegen het feit dat de 50 plussers de speelbal worden van de economische conjunctuur en de krapte op de arbeidsmarkt. Een eindeloopbaanbeleid moet gestuurd worden door een lange termijnvisie. De regering en de werkgevers moeten beseffen dat de behoeften van de arbeidsmarkt niet dezelfde zijn als de behoeften van een oudere werknemer
- De CMB niet afkerig staat tegenover individuele formules inzake uitgroeieregelingen (onder het mom van verhogen van de activiteitsgraad zou afgebouwd worden. Het brugpensioen « onderneming in moeilijkheden / herstructurering » dient behouden te worden als antwoord op de vermindering van arbeidsprestaties voor 50 plussers). Het accepteert evenwel niet dat dit het toekomstig alternatief voor het brugpensioen wordt.
- Het wettelijk pensioen de enige solidaire pijler is en blijft inzake pensioenuitkering. De CMB zal zich verder inzetten voor het behoud en voor de versterking van het wettelijk pensioen. De CMB eist onverminderd dat de pensioenen terug welvaartsvast worden. Ongeacht het succes van 2de pijlerpensioenen, moeten de inherente

solidariteitsmechanismen van het wettelijk stelsel gehandhaafd en verbeterd worden.

- Het brugpensioen een gedeelde verantwoordelijkheid is tussen vakbonden, patroons en overheid, waar ieder zijn engagementen heeft. Zolang er geen alternatief gevonden wordt moeten deze gerespecteerd blijven. Dat de CMB geen inbreuken zal tolereren op de bestaande brugpensioenregeling, noch zal ze aanvaarden dat de huidige brugpensioenregeling dat de huidige brugpensioenregeling onder het mom van verhogen van de activiteitsgraad zou afgebouwd worden. Het brugpensioen « onderneming in moeilijkheden / herstructurering » dient behouden te worden als antwoord op de onaanvaardbare sluitingen en herstructureringen van bepaalde ondernemingen. Er een herwaardering nodig is naar het oorspronkelijke statuut van het brugpensioen en eist bijgevolg de afschaffing van de 6,5% inhouding op de brugpensioenvergoeding.

Het brugpensioen een recht moet zijn als de werknemer het wenst en dat de keuze hieromtrent niet bij de werkgever mag liggen.

- De CMB bereid is om sectoraal en interprofessioneel creatief na te denken over alternatieven inzake het verkorten van loopbaan, op voorwaarde dat deze dezelfde zekerheid moeten bieden aan de arbeiders.
- De CMB wenst dat snel werk gemaakt wordt van het statuut van « werknemer in moeilijkheden ». Dit mag echter evenwel geen middel worden waardoor werkgevers bepaalde werknemers dumpen. Er kan onder andere overwogen worden het brugpensioen op 56 jaar in de bouwsector, voor werknemers die beschikken over een attest van arbeidsongeschiktheid uit te breiden naar de arbeiders uit de metaalsectoren. De CMB wenst dat er een bijzondere aandacht is voor arbeiders tewerkgesteld in zware en ongezonde sectoren. De CMB zal hiertoe de interprofessionele partners aansporen.



- Ook collectieve formules (arbeidsduurvermindering) in aanmerking moeten genomen worden in het kader van de eindloopbaan.
- De CMB de bestaande sectorale aanvullende pensioenstelsels verder zal uitbouwen rond bestaande en nieuwe solidariteitsmechanismen. Aangezien het hier om een kapitalisatiestel gaat, engageert de CMB zich op middellange termijn tot een ethische opbouw van het opgespaarde kapitaal te komen.
- De CMB is het eens met de visie dat een 2de pijlersysteem als een aanvulling beschouwd moet worden op het wettelijk pensioen. Toch moeten bestaande overeenkomsten om vroeger dan 60 jaar over de opgespaarde reserve te beschikken uitgevoerd worden.
- Systemen van gratis of goedkoper openbaar vervoer, zoals die vandaag bestaan voor 65-plussers, moeten uitgebreid worden naar de

oudere werklozen en de bruggepensioneerden; de nodige budgettaire middelen zouden daarvoor moeten vrijgemaakt worden.

- Het Congres sluit zich aan bij de ABVV-campagne voor de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen.

EUROPESE NV - ARBEIDERSCONTROLE

Het Congres herinnert en herbevestigt de stellingen van het ABVV-congres van 1971 inzake arbeiderscontrole « dat betekent dat de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig ingelicht worden van het geheel der gegevens van een bepaald economische en sociale situatie om de mogelijkheid te hebben (en niet de verplichting) het recht van betwisting uit te oefenen, dit op alle vlakken in nauwe samenwerking met de werknemers (.) Arbeiderscontrole is geen op zich na te

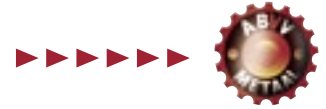


streven doel, maar een geestesgesteldheid, een houding die tussen de lijnen van heel de actie van het ABVV een plaats zou moeten vinden (.) een houding van betwistende participatie en dus een omvormende houding. Het ABVV heeft altijd zijn integratie in het kapitalistisch regime geweigerd. Bijgevolg heeft het nooit aanvaard zijn actie te beperken tot de grenzen bepaald door de beslissingen van het patronaal beheer. « Arbeiderscontrole is geen doel op zichzelf: het is een middel. Zij verschijnt als een overgangsetappe naar de socialistische maatschappij van zelfbeheer. Het ABVV heeft eveneens zijn verzet tegen het medebeheer onderstreept, dat verantwoordelijkheden oplegt, maar geen macht geeft. Het Congres constateert ook dat een sterke betrokkenheid van syndicale bewegingen in de beslissingsorganen niet belet heeft dat men ook daar geconfronteerd werd met zware herstructureringsen en delokalisaties.

Op de Top van Nice (december 2000) werd een akkoord bereikt omtrent de Europese vennootschap. Dit dossier bevat een luik vennootschapsrecht (oprichting en werking van deze nieuwe vennootschapsvorm) en een sociaal luik (betrokkenheid van de werknemers). Naast informatie en consultatie zullen er in het toezicht-houdend orgaan (de Raad van commissarissen) van de onderneming werknemersvertegenwoordigers zitten.

Het Congres constateert dat de Europese vakbeweging de richtlijn beschouwt als een eerste positief antwoord op de sociale eisen van de Europese vakbonden. Het Congres constateert eveneens dat er zich een conflict kan voordoen met onze principes inzake arbeiderscontrole.

Het Congres vraagt dat de Centrale na een grondige informatie- en consultatieronde een



Uitgebreid Nationaal Comité bijeenroept om deze problematiek uit te discussiëren en een standpunt te bepalen waar, rekening houdend met onze ideologische principes, een syndicale strategie ten overstaan van deze Europese NV vastgelegd wordt. De besluiten van dit Nationaal Comité dienen te resulteren in een motie die zal voorgesteld worden aan de Federale Congressen van het ABVV.

MEER EN BETER BESCHERMDE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN

Het Congres constateert dat men met de introductie van nieuwe overleg- en communicatieorganen ook probeert om het sociaal overleg te desyndicaliseren. In deze organen is de vakbond immers niet noodzakelijk als dusdanig vertegenwoordigd. Het Congres aanvaardt niet dat deze nieuwe overlegorganen op enigerlei wijze de bestaande wettelijke organen zouden ondergraven.

Het Congres stelt dat elke werknemer recht heeft op een syndicale vertegenwoordiging, ook de werknemer in de KMO's. De belangrijkste voorwaarde hiervoor is een verlaging van de huidige drempels voor het installeren van een delegatie of voor het oprichten van een overlegorgaan (Comité Preventie, Ondernemingsraad). Het Congres herhaalt haar beslissing van het Buitengewoon Congres van 98 dat wanneer een derde van het aantal arbeiders-werknemers van een bedrijf gesyndiceerd is, de werknemers automatisch recht moeten hebben op een syndicale vertegenwoordiging.

Het Congres vraagt dat er voor de KMO externe overlegorganen opgericht worden die bevoegd zijn voor ondernemingen zonder syndicale delegatie. Kmo's zonder delegatie dienen een financiering te storten in een fonds ter financiering van de syndicale afgevaardigden in de KMO's.

Het Congres stelt dat als ondernemingen aan veranderingen onderhevig zijn, als overlegorganen aan verandering toe zijn, dat dan ook de syndicale bevoegdheden tot deze organen dienen uitgebreid te worden. Meer overleg houdt ook in dat er meer faciliteiten moeten zijn voor de werknemersvertegenwoordigers. Het Congres vraagt dat de Centrale alle mogelijkheden zou gebruiken om de eis voor meer werknemersvertegenwoordigers te verwezenlijken.

Het Congres vraagt voor de syndicale afgevaardigden minstens een zelfde wettelijke bescherming als deze voorzien voor de werknemersvertegenwoordigers in de bij de wet voorziene overlegorganen: het Comité voor Preventie en Bescherming en de Ondernemingsraad.

Het Congres stelt dat de nood voor meer werknemersvertegenwoordigers gepaard moet gaan met een betere en adequate bescherming van de afgevaardigden. De wetgeving dient aangepast te worden zodat afgevaardigden na faling met overname opnieuw tewerkgesteld worden als afgevaardigden en ingeval van een procedure voor de burgerlijke rechtbank dienen de termijnen te worden gerespecteerd. De CMB moet blijven ijveren voor een wetgeving die de reïntegratie van de ontslagen afgevaardigden mogelijk maakt. Het Congres vraagt de bijzondere aandacht voor de problematiek van de hertewerkstelling van ontslagen syndicale afgevaardigden. Al te dikwijls blijkt er een « zwarte lijst » te bestaan van militanten die ontslagen werden omwille van hun syndicale activiteiten.

Het Congres vraagt dat de CMB, via het ABVV, het dossier terug op de sociale agenda zou plaatsen.

Het Congres vraagt een evaluatie van het juiste initiatief van Minister Onckelinx die aan de paritaire comités interpelleerde om de kwestie van de bescherming te bespreken.



Het Congres herhaalt dat de syndicale vrijheden gevrijwaard dienen te worden: geen inmenging rechtbanken bij sociale conflicten, geen inperking van het stakingsrecht,... Het Congres vraagt daarom een snelle goedkeuring van het wetsvoorstel Santkin / Vanlerberghe / Istasse.

EXTREEM RECHTS

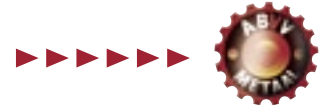
Het Congres constateert, naar aanleiding van de meest recente gemeenteraadsverkiezingen, dat de strijd tegen extreemrechts nog steeds meer dan nodig is. Het Congres herhaalt dat de onverbiddelijke toepassing van artikel 6 van de statuten geldig blijft: « CMB leden /militanten die militeren voor extreem-rechtse partijen, militeren voor zulke bewegingen of op zulke lijsten voorkomen; sluiten zichzelf uit onze organisatie uit door hun

houding en gedrag die in tegenspraak zijn met de doctrine en beginselverklaring van de CMB en het ABVV. Zij worden na gehoord te zijn door de Provinciale Afdeling onmiddellijk uitgesloten zonder recht op verhaal ».

Het Congres constateert dat de afdelingen van de Centrale, ook naar aanleiding van gemeenteraadsverkiezingen van 2000, correct deze statuten hebben toegepast, ongeacht de gevolgen (verlies leden,...). Het Congres vraagt dat alle centrales binnen het ABVV even scrupuleus de statuten van het ABVV ter zake zouden toepassen.

Het Congres eist dat op interprofessioneel niveau, of anders op sectoraal niveau, een cordon sanitaire wordt opgezet rond extreemrechts. Dit cordon sanitaire moet verder reiken dan het





huidig akkoord omtrent de sociale verkiezingen (waarbij men er zich toe verbindt om geen leden van extreemrechts op de lijsten te plaatsen). Zulk een cordon sanitaire moet inhouden dat alle vakbonden er zich toe verbinden om leden van de ondemocratische extreemrechtse partijen uit te sluiten en om leden uitgesloten door een vakbond omwille van hun lidmaatschap / militantisme in zulke bewegingen niet op te nemen in de eigen rangen.

Het Congres vraagt dat de Centrale acties tegen extreemrechts, racisme en vreemdelingenhaat in het binnen en het buitenland zou blijven steunen. Ook op het eigen actieterrein van de sector en de bedrijven dient de Centrale positieve acties te ondersteunen en te ontplooien. Daarvoor moeten extra inspanningen te worden ondernomen via de vorming en opleiding van onze afgevaardigden.

Het Congres erkent de nood om de eigen waarden uit te dragen en dit in een duidelijke taal.

EEN VAKBOND IN VERANDERING

Het Congres herbevestigt de standpunten ingenomen op het Buitengewoon Congres 98. Het Congres is dan ook van oordeel dat de huidige opdeling in centrales niet meer volstaat om een reële syndicale tegenmacht te blijven vormen. Onze ervaringen in de Europese Ondernemingsraden kunnen deze stelling alleen maar bevestigen. De CMB is en blijft voorstander van een sterk ABVV en dat betekent in eerste instantie een sterk interprofessioneel en federaal ABVV. Het Congres is van oordeel dat dit inhoudt dat we binnen een afzienbare termijn naar een ABVV moeten gaan met drie centrales, gebaseerd op het industriesyndicalisme. Het Congres vraagt dat de Centrale de inspanningen die ze ter zake geleverd heeft tijdens de afgelopen statutaire periode na een grondige evaluatie van de tussentijdse inspanningen zou opvoeren.

Het Congres constateert dat de huidige opdeling van paritaire comités in vele gevallen voorbijgestreefd is. Het Congres merkt echter ook op dat veranderingen omtrent de hertekening van de paritaire comités moeizaam verlopen. Het Congres erkent het werk dat reeds geleverd werd door de Centrale in een aantal paritaire comités die onder onze bevoegdheid vallen. De herschikking van de bevoegdheden van de paritaire comités kan echter niet beperkt blijven tot de eigen sectoren. Het Congres vraagt daarom dat de CMB deze discussie zou openen binnen het ABVV. Het Congres realiseert zich dat dit een werk van lange adem is en dat een hertekening van de paritaire comités ook gevolgen kan hebben voor de syndicale structuren.

Het Congres vraagt dat de inspanningen op het gebied van het werknemerstatuut, de fusies van de Centrales en de hertekening van de paritaire comités jaarlijks zouden geëvalueerd worden. Een eerste evaluatiemoment is het Nationaal Comité van eind 2001. Tussentijds zal een uitgebreide evaluatie plaatsgrijpen door een extra Nationaal Comité. Het Congres vraagt dat het Uitvoerend Comité een buitengewoon congres zou bijeenroepen indien de evolutie in deze dossiers dit nodig maakt.

Het Congres constateert dat een vakbond in verandering steeds nieuwe opdrachten met zich meebrengt. Nieuwe opdrachten die telkens weer nieuwe kwalificaties vraagt van de militanten, de delegues, de secretarissen, maar ook van het personeel. Om een degelijke ondersteuning te kunnen bieden vraagt het Congres dat de Centrale, naast de vorming van de militanten en de secretarissen, ook op een systematische manier aandacht zou hebben voor de vorming van het personeel.



COMMUNICATIE

Een efficiëntie communicatiepolitiek naar de werknemers, de leden en de militanten is van het allergrootste belang. Het Congres vraagt dat de Centrale haar inspanningen op dit gebied zou verder zetten. Het Congres onderstreept de noodzaak, naast de bestaande publikaties, aan een eigen Militantenblad. Het Congres vraagt dat het Uitvoerend Comité een voorstel voor zulk een militantenblad zou uitwerken.

ARBEIDSDUURVERMINDERING

De gunstige conjunctuur en de groeiende individualisering van de arbeidstijd hebben de collectieve arbeidsduurvermindering, verdrongen naar de coulissen van het sociaal overleg. Vooral de werkgevers willen dit waardevol alternatief zo snel mogelijk naar de geschiedenisboekjes verwijzen. De collectieve arbeidsduurvermindering is evenwel geen kwestie van het koesteren van een historische nostalgie.

Het Congres stelt vast:

- Dat in heel wat bedrijven dit alternatief succesvol in de praktijk wordt omgezet.
- Dat in de Europese context de eis voor collectieve arbeidsduurvermindering nog steeds een volwaardige plaats inneemt.

Het Congres is van oordeel dat een collectieve arbeidsduurvermindering, met behoud van loon, als eis niet mag afgeschreven worden. Het is en blijft een volwaardig alternatief in de strijd tegen de werkloosheid.

Bovendien is het een solidair instrument dat niet alleen dienstig is voor de verbetering van de kwaliteit van het leven, maar tegelijk ook voor de humanisering van de arbeidsvoorwaarden.

Hoewel de collectieve arbeidsduurvermindering het prerogatief van het sociaal overleg blijft, verheugt het Congres zich over het wettelijk kader en het ondersteunend overheidsbeleid terzake.

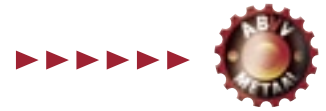
WELZIJN OP HET WERK

Het Congres stelt vast dat binnen de Nationale Arbeidsraad op 30 maart 1999 CAO nr. 72 werd afgesloten, tot uitvoering van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers, waarbij het de bedoeling is om een beleid te ontwikkelen dat er op gericht is om stress, ontstaan door het werk, te voorkomen. Deze CAO blijft tot op heden onvoldoende ingevuld op de bedrijven, terwijl algemeen wordt erkend dat stress de kwaliteit van het leven negatief kan beïnvloeden, en dit tevens een gevolg kan hebben op het goed functioneren binnen een bedrijf.

Het Congres dringt er dan ook op aan dat CAO nr. 72 wordt uitgevoerd en dat de uitgevoerde maatregelen periodiek worden geëvalueerd. Het Congres vraagt daarom de nodige aandacht te besteden aan de problematiek van de morele intimidatie op het werk en de gevolgen voor de werknemer. In onze ondernemingen moet daarom een collectief beleid op het vlak van het welzijn op het werk ontwikkeld worden. Een collectief beleid dat zowel preventief als curatief is.

LIDMAATSCHAP

Het Congres stelt met vreugde vast dat de CMB heel wat lijsten met jongerenkandidaten heeft kunnen indienen bij de laatste sociale verkiezingen, en dat deze jongeren uitstekende resultaten hebben behaald. Het is voor de syndicale organisatie zeer belangrijk om gemotiveerde jongeren te kunnen aanspreken, omdat zij een gezonde basis kunnen vormen voor een vakbond met toekomstperspectieven.



In dit kader eist het Congres dat er dringend werk gemaakt wordt van het gratis lidmaatschap voor schoolgaande jongeren en jongeren in wachtijd. Het is de bedoeling om de drempel tot inschrijving als lid zo laag mogelijk te houden, en de jongeren te motiveren om deel uit te maken van een grote, solidaire organisatie.

SOCIALE VERGOEDINGEN

Het Congres stelt vast dat het huidige systeem van sociale vergoedingen voor de leden (premies bij geboorte, huwelijk, overlijden, legerdienst, ...) en de daarbij uitgekeerde bedragen niet meer aangepast zijn aan de huidige samenleving. Het Congres vraagt dat er onderzocht wordt of en

hoe er eventueel een alternatief kan uitgewerkt worden.

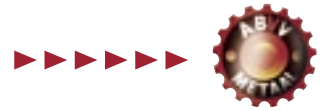
STAAL

Het Congres stelt het fusieproject vast tussen de staalbedrijven Usinor-Arbed-Aceralia, dat werd aangekondigd op 19 februari 2001.

Deze fusie, als ze zich doorzet, zal onbetwistbare gevolgen hebben op het Belgische en Europese gebeuren van de staalindustrie, zowel op sociaal als op industrieel vlak.

In dat kader beveelt het Congres een bijzondere waakzaamheid aan over de plannen die zullen worden onderhandeld gedurende de komende





maanden. Alles moet in het werk worden gesteld om tot de oprichting van een coherente industriële activiteit te komen, die op haar beurt een leefbaarheid op lange termijn kan verzekeren en een definitie van duidelijke werkgelegenheidsperspectieven biedt, zowel op het kwantitatieve als op het kwalitatieve vlak.

Het Congres wil meer dan ooit dat de solidariteit tussen de verschillende betrokken bekkens, of ze zich nu bevinden in het Noorden of het Zuiden van het land, bestendigd wordt. Omdat niemand gespaard blijft van de mondialisering en omdat het door het bewaren van onze eenheid is dat wij de werkgelegenheid kunnen verdedigen evenals het respect van onze rechten.

In die zin wenst het Congres dat de Europese acties die door het EMB zullen worden aangevat ook deze doelstellingen nastreven, en zo bijdragen tot de opbouw van een Europees ééngemaakt syndicaal platform, voor een sterke en doeltreffende sociale dialoog.

Coherente en constructieve oplossingen moeten worden onderhandeld opdat er vermeden wordt dat de staalarbeiders de kostelijke factuur moeten betalen van de mondialisering en haar overdreven competitiviteit.

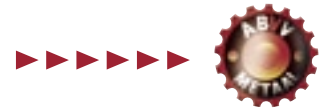
RESOLUTIE VAN HET COMITE VOOR GEPENSIONEERDEN EN BRUGGEPENSIONEERDEN

Aan de vooravond van de federale betoging voor de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen aan het welzijn, herbevestigt de CMB zijn steun aan het eisenplatform inzake pensioenen en aan alle sociale uitkeringen die verdedigd worden door het Federale ABVV.

De sociale uitkeringsgerechtigden hebben meer nog dan de werknemers deze toetrede van België in de Monetaire Unie duur betaald.

Sinds 20 jaar worden de sociale uitkeringen onophoudelijk verminderd, maar het patronaat blijft maar dure geschenken krijgen (149 miljard) ten koste van de sociale zekerheid.





Onder de talrijke maar noodzakelijke eisen, wensen wij deze voor de pensioenen en brugpensioenen voor het voetlicht te stellen.

1. De jaarlijkse en automatische aanpassing van de pensioenen aan het welzijn, zonder wachtperiode. De welvaartsvastheid moet een prioritair recht zijn voor de gepensioneerden;
2. De aanpassing van de plafonds die van toepassing zijn voor de berekening van de pensioenen;
3. Op 1 januari 2002 willen we een inhaalbeweging van minimum 3% voor alle pensioenen;
4. De individualisering van het fiscaal regime voor alle sociale uitkeringsgerechtigden, de oudere werklozen en bruggepensioneerden van het « nieuwe stelsel » inbegrepen. Wij verwerpen elke nieuwe discriminatie tegenover deze personen;



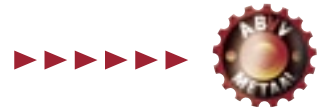
5. Er moet een werkelijke federale gezondheidszorgverzekering komen die geïntegreerd wordt in de sociale zekerheid. Deze verzekering moet een federale materie blijven. Wij vragen dus een echte Noord-Zuid solidariteit en wij dringen aan opdat er zo spoedig mogelijk discussies worden aangegaan tussen de gemeenschappen;
6. De snelle inwerkingtreding van de maximum factuur voor gezondheidszorg en er moet meer rekening gehouden worden met het remgeld inzake hospitalisatiekosten en medicijnen;
7. Een grootschalige inhaalbeweging voor de laagste pensioenen (toekenning van het product van de solidariteitsbijdrage zoals de regering dat beloofd had);
8. Wij vragen een vermindering van de verblijfsprijs in de rusthuizen. Die ligt in vele gevallen hoger dan onze pensioenen. Bovendien moeten de kinderen bijbetalen via het OCMW en hun onderhoudsplicht verschilt van stad tot stad. Daarom vragen wij ook zo spoedig mogelijk de afschaffing van deze onderhoudsplicht;
9. Het behoud van het huidige stelsel van brugpensioenen.

Door tegemoet te komen aan deze eisen zou de regering enkel gedeeltelijk de gevolgen van de discriminerende maatregelen tegenover gepensioneerden en bruggepensioneerden goedmaken, meer bepaald de pensioenshervorming, die doorgevoerd werd in juli 1997.

Wij stellen ook dat deze maatregelen noodzakelijk zijn voor de versterking van het vertrouwen van de werknemers in de eerste pijler en in het repartitiestelsel.

Het Congres vraagt:

1. De versterking van de aanwezigheid van bruggepensioneerden en gepensioneerden in de lokale instanties;



2. Aan de provinciale afdelingen om de opportuniteit te onderzoeken van het oprichten van Comités voor Gepensioneerden en Bruggepensioneerden op provinciaal niveau.

RESOLUTIE VAN DE VROUWENCOMMISSIE

Het Congres stelt vast dat de vrouwen nog steeds niet op eenzelfde manier worden behandeld als de mannen. Of berust het feit dat 75% van de vrouwelijke arbeidsters werkt in de lagere loonklassen, tegenover 25% van de mannelijke arbeiders op een toeval? Is dat het lot van de vrouwen dat zij de absolute meerderheid vertegenwoordigen bij de deeltijdse werknemers en de loopbaanonderbrekers?

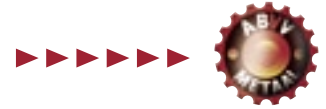
Het Congres erkent de rol van de vrouwencommissie van de CMB in haar streven naar een

gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij het bepalen van haar standpunten.

Om de werking van de vrouwencommissie te stimuleren vraagt het Congres:

- aan de federaties om hun mandaten in de vrouwencommissie optimaal in te vullen. De onderwerpen die er worden behandeld vragen een representatieve aanwezigheid van syndicaal actieve vrouwen. Vrouwen die zich engageren in hun syndicaal werk en die zich ook willen engageren om de positie van de vrouwelijke arbeidsters te verbeteren.
- aan haar vrouwelijke leden om initiatieven te ontplooiën in hun federaties en hun bedrijven. Het Congres vraagt tevens aan de federaties om deze initiatieven te ondersteunen.
- dat de Centrale een bijkomende inspanning voor de werking van de vrouwencommissie doet. Dat





versterkt haar werking en stelt ze in staat een aantal verbintenissen uit te voeren.

Het Congres vraagt een bijzondere aandacht voor de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op alle niveaus van de CMB. Op het Statutair Congres van het ABVV van december 1997 werden de statuten aangepast om te streven naar een representatieve vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Dat Congres drong er toen op aan om regelmatig een stand van zaken op te maken.

Het Congres vraagt aan de Centrale en haar federaties een stand van zaken op te maken van de vertegenwoordiging van vrouwen in haar ledenbestand. Er moet nagezien worden of de vrouwen representatief vertegenwoordigd zijn en, indien nodig, moet een actieplan ontwikkeld worden om de aanwezigheid van vrouwen te doen toenemen.

RESOLUTIE VAN DE JONGERENCOMMISSIE

In een mondiale economie waar dagelijks 1.500 miljard dollar wordt uitgewisseld op de beurs, in een « werelddorp » waar enkele ondernemingen als IBM, AT&T en Boeing op zich reeds meer dan 500.000 arbeidsplaatsen hebben afgeschaft gedurende de laatste 6 jaren, in een industriële wereld die blind de wetten van de dollargoeroe lijkt te volgen, hebben de jongere metaalbewerkers wel begrepen dat het burgerschap niet meer de plaats had die ze eens verdiende.

Beter dan wie ook weten wij dat het onze gemeenschappelijke acties van vandaag zijn die onze kracht van morgen zullen uitmaken !

Wij hebben in dat verband met blijdschap kunnen vaststellen dat vele jongeren zich eens te meer kandidaat hebben gesteld op onze lijsten en dat ze

daar waardevolle mandaten in de wacht hebben gesleept.

Onder de prioriteiten die wij ons tot doel hebben gesteld, weerhouden wij voornamelijk: de plaats van de jongeren in de onderneming, het verbeteren van de communicatie en het aannemen van een meer actuele taal om nieuwe jongeren naar de vakbondswereld aan te lokken, de bescherming van werknemers met een bedenkelijk contract en meer bepaald de omkadering van de uitzendarbeiders, de gratis aansluiting van ABVV-jongeren (in antwoord op het beleid dat het ACV voert als de ouders reeds aangesloten zijn), een betere opvolging van specifieke dossiers zoals het Rosetta-plan of nog dat van het vakantiegeld en tenslotte, een betere verdediging van de idealen die eigen zijn aan het ABVV in ons leven op het terrein.

De jongere ABVV-metaalbewerkers en de Centrale hebben als eerste doelstelling een gemeenschappelijke richtlijn te vinden die hen in staat stelt om een echte identiteit van jongere ABVV-metaalbewerkers te creëren opdat de jongeren zich met het ABVV kunnen identificeren. Daartoe heeft de Centrale ons haar volledige steun toegezegd en wij zullen nog vaker vergaderingen houden. Wij zullen ervoor ijveren dat Jongerencommissies ook zouden plaatsvinden binnen onze provinciale afdelingen en dat hun respectievelijke ervaringen regelmatig gedeeld zouden worden.

Al deze acties moeten ons in staat stellen, bij de volgende sociale verkiezingen van 2004, om de in 2000 behaalde goede resultaten van onze jonge delegees te bevestigen en – vooral – te verbeteren.

En tot slot, wij willen aan het volgende herinneren: werken voor onze vakbond, betekent werken voor gelijkheid, vrijheid, solidariteit en democratie.



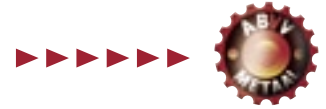
Belangrijkste Principes van de Politieke Resolutie

- De gelijkheid en de pariteit tussen mannen en vrouwen bevorderen;
- De uitdaging van de multinationale ondernemingen opnemen;
- De niet georganiseerde werknemers syndikeren.
- Versterking van de internationale samenwerking op economisch en monetair vlak door de coördinatie van een industriële politiek die gericht is op versterken van productieve investeringen en het scheppen van banen; de regulering en stabilisering van de financiële markten; fiscale politiek die belet dat de sociale zekerheidssystemen ontmanteld worden en die er voor zorgt voor duurzame economische groei;
- Promotie van eerlijke handel en respect voor de fundamentele arbeidsnormen en milieustandaarden tussen de landen;
- Verbod op sociale dumping: de politiek van sommige landen om de lonen en sociale uitgaven laag te houden om competitief te blijven op de wereldmarkt;
- Integratie van de ontwikkelingslanden in de wereldeconomie.

Als vakbonden moeten we er voor zorgen dat het **globaliseringproces voor sociale gelijkheid** zorgt. Hiervoor onderschrijven wij de **principes van de Internationale Metaalbond (IMB)** en de **Internationale Vereniging voor Vrije Vakbonden (IVVV)**:

- Verdediging van de vakbondsrechten;
- Campagnevoeren voor de volledige werkgelegenheid, de internationale arbeidsnormen en de sociale bescherming;

De **sociale dialoog** moet op alle niveaus versterkt worden. Daarom moet er dringend werk gemaakt worden van Europese Syndicale Delegaties, als eisende organen die de werknemers vertegenwoordigen en moet de richtlijn inzake de Europese Ondernemingsraden geëvalueerd en herzien worden. Op sectoraal en subsectoraal niveau moet een dialoog opgezet worden met de Europese werkgevers van de metaalindustrie. De ervaring van de Europese Ondernemingsraden moet



gebruikt worden om daar waar nodig en mogelijk is Wereldondernemingsraden op te richten.

Aandeelhouders gaan op zoek naar het grootst mogelijke financiële rendement ten koste van economische groei, volledige werkgelegenheid en technologische ontwikkeling op langere termijn. Financiële markten offeren lange termijn investeringen op voor korte termijn meevallers. Wij kunnen hier werkelijk spreken van de dictatuur van de aandeelhouders die enkel kijken naar het profijt en geen rekening houden met de sociale en ecologische aspecten.

De korte termijn speculatie moet afgeremd en afgeleid worden naar lange termijn investeringen. Daarom pleiten wij voor de **Tobin (Spahn) taks**:

- een minimale taks van 0,01% bij een normale evolutie van de markt;
- een zeer zware taks (50 tot 100%) bij een muntcrisis.

Bovendien zijn wij vragende partij voor **een totale schuldenkijtschelding** (of herstructurering) voor de arme landen door het Internationaal Monetair Fonds, de Wereldbank en de regionale ontwikkelingsbanken (eventueel gekoppeld aan het respecteren van de basisrechten van de IAO). Dit zal de economische groei in de landen stimuleren en deze landen toelaten om een institutioneel kader voor ontwikkeling uit te bouwen. De Belgische regering moet op dit terrein, zoals op dit van de Tobin-Spahn Taks, een voortrekkersrol spelen.

De **conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie moeten gerespecteerd worden** en effectief toegepast worden:

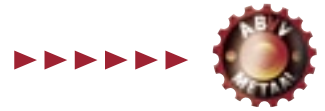
- Afschaffing van dwangarbeid (conventies 29 en 105);

- Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling (conventies 87 en 89);
- Gelijkheid van bezoldiging (conventie 100);
- Minimumleeftijd voor toegang tot werk en uitroeiing van de ergste vormen van kinderarbeid (conventies 138 en 182);
- Verwerping van discriminaties (conventie 111).

Er moeten er **effectieve sancties** komen, zonder dat de toepassing mag leiden tot een protectionisme van de eigen thuismarkten. Deze sociale clauses moeten opgenomen worden in de internationale handelsakkoorden en meer bepaald in deze die door de Wereld Handelsorganisatie afgesloten zullen worden.

Wij willen **Eerlijke Handel en niet enkel Vrije handel** (Fair Trade, not Free Trade). We willen daarom de **invoering van sociale clauses** en invoertaksen die worden opgelegd aan landen die de basisnormen niet respecteren. Deze taksen moeten terug in de betrokken landen geïnvesteerd worden ter verbetering van de arbeidsomstandigheden aldaar. De Belgische wetgeving moet het ook mogelijk maken om schendingen van sociale basisrechten extraterritoriaal strafbaar te stellen.

Vakbondsrechten (vrijheid van vereniging in een vakbond, collectieve onderhandeling, veilige arbeidsomstandigheden, minimumlonen, beperking van de arbeidstijd, stakingsrecht) **zijn mensenrechten**. De middelen waarover de vakbonden in andere delen beschikken, zoals ook onze Europese en Internationale structuren, zijn dikwijls onvoldoende. Het is aan ons om deze vakbonden te ondersteunen. **De CMB zal de syndicale ondersteuning** die we in het verleden gegeven hebben aan landen in Oost-Europa en Latijns Amerika (zowel onder de vorm van financiële, als materiële steun, als vorming van hun kaders in hun eigen land en hier) **verder zetten en waar nodig uitbreiden**. Om tot een gestructureerde ondersteuning te komen blijft de CMB



campagne voeren om in de CAO een clause te voorzien die 0,1% van de loonmassa vrijmaakt voor projecten van internationale solidariteit. Aldus moeten al de ondernemingen een bijdrage leveren, dit in tegenstelling tot initiatieven zoals Corporate Funding Programma (Verplaetse) die berusten op vrijblijvendheid en waarbij middelen worden gebruikt, gecreëerd door de arbeid van de werknemers, waarbij diezelfde werknemers geen inspraak hebben. Indien er projecten worden gesteund in het kader van de internationale solidariteit, dan vragen wij om één project te steunen dat streeft naar een verbetering van de leef- en arbeidsomstandigheden van vrouwen.

De CMB zal haar **internationale werking** versterken door samen te werken met vakbonden over de hele wereld. Door campagnes te voeren over internationale thema's (internationale vakbondsrechten, kinderarbeid, sociaal en verantwoord ondernemen,...). Door in haar werking, in de vorming en via haar informatiekkanalen regelmatig aandacht te besteden aan thema's omtrent Internationale Solidariteit. Hiertoe moeten een informatie- en sensibiliseringscampagnes op brede schaal opgezet worden. Binnen de CMB moet een werkgroep « Internationale

Solidariteit » opgericht worden om een algemene campagne te coördineren, die als doelstelling heeft het principe van de « Eerlijke Handel » op de agenda van het bedrijfsoverleg te plaatsen. De CMB moet haar verzet tegen de globalisering ook concretiseren in het eigen handelen. In het beheer van de eigen financiële middelen (zowel van de Centrale als van het ABVV), alsook van de financiële middelen van fondsen waarbij wij in het beheer betrokken zijn, moet aandacht worden besteed aan het ethisch beleggen. De CMB en het ABVV moet via een bewust aankoopbeleid aandacht hebben voor het principe van « Eerlijke Handel, Geen Vrije Handel ». We roepen onze leden op om een bewuster consumentengedrag in deze ten toon ten spreiden.

Als de globale dimensie aanwezig is in al onze syndicale activiteiten zal het bewustzijn groeien dat Internationale Solidariteit meer dan ooit nodig is. Een vakbeweging die enkel opereert binnen nationale kaders is op langere termijn ten dode opgeschreven. Het kapitaal is immers al internationaal georganiseerd. Het meer dan tijd dat de vakbeweging resoluut kiest voor een globalisering van onder uit

