

7^{ste}
STATUTAIR CONGRES
Voor een echte industrievakbond binnen het ABVV

CLICK TO ENTER



7^{ste} STATUTAIR CONGRES



VOORWOORD



VOOR EEN INDUSTRIEVAKBOND, VOOR EEN INDUSTRIESYNDICALISME, VOOR DE INDUSTRIE

Wat U nu in handen houdt, is het moreel verslag van het eerste Statutair Congres van ABVV-Metaal. Dat klinkt raar. De metaalarbeiders in België hebben namelijk een geschiedenis van meer dan honderd jaar. Waarom dan een eerste Statutair Congres?

De afgelopen statutaire periode is een bewogen periode geweest in de geschiedenis van de Belgische metaalarbeiders. Het 59^{ste} Statutair Congres in Antwerpen 2005 was van oordeel dat de Centrale der Metaalindustrie van België een werking en een structuur moest ontwikkelen die rekening hielden met de verschillende realiteiten op economisch, politiek en filosofisch vlak in de Gewesten. Het gaf de opdracht aan het toenmalige Secretariaat om 'een voorstel uit te werken tot aanpassing van de structuur, de werking, de organisatie, de financiën, het personeel enzovoort van de CMB teneinde een antwoord te bieden aan de nieuwe uitdagingen en verwachtingen.' Het Congres vroeg of er in het kader van deze opdracht binnen het jaar een Buitengewoon Congres zou samenkomen. De periode 2005-2006 is een bewogen tijd geweest. In dit moreel verslag kan U in gedetailleerde termen terugvinden wat er toen allemaal is gebeurd.

In ieder geval keurde het Buitengewoon Congres een motie goed die besliste dat de 'basis van de nieuwe structuur wordt gevormd door drie entiteiten (Vlaanderen, Wallonië en Brussel), die in volle autonomie hun syndicale werking kunnen ontplooiën, aangepast aan de realiteiten van het terrein en in overeenstemming met de statuten van het federaal ABVV'. In de realiteit bleek dat het niet om drie, maar om twee entiteiten zou gaan: ABVV-Metaal enerzijds en MWB (Métallos Wallonie Bruxelles) anderzijds. Dit moreel verslag is het verslag van de periode 2005-2009 van ABVV-Metaal of het jaar voor de invoering van de nieuwe structuren en vervolgens de drie jaren erna. In die drie jaren hebben ABVV-Metaal en MWB hun eigen syndicale politiek ontwikkeld. ABVV-Metaal en MWB zijn ook als afzonderlijke vakbonden lid geworden van de Europese en de Internationale Metaalbond. Dit relaas verklaart waarom ABVV-Metaal, dat is ontstaan uit de 'Nationale Federatie van Metaalbewerkers van België', opgericht in 1886, in 2009 zijn eerste Statutair Congres houdt.



De voorbereiding van dat eerste Statutair Congres vond bovendien plaats midden in een van de zwaarste crises die onze economie ooit heeft gekend. Wat begon als een financiële crisis en een hoogtepunt beleefde in de herfst van 2008, besmette vervolgens de reële economie, met alle gevolgen van dien. De eerste slachtoffers waren de tijdelijke werkkrachten en de uitzendkrachten. Bij de eerste herstructureringen werden de vaste werknemers nog zoveel mogelijk ontzien. Daarna waren we getuigen van een nooit geziene invoering van economische werkloosheid en bijgevolg met een inkomensverlies voor de arbeiders. Zelfs daar bleef het echter niet bij voor de vaste arbeidskrachten. Inmiddels zijn er al meer dan zesduizend arbeidsplaatsen in de tocht komen te staan in de metaalsectoren. Stilaan wordt het ook steeds duidelijker dat er geenszins sprake is van een crisis van korte duur. In de ganse eurozone worden we geconfronteerd met een nooit geziene daling van de industriële productie. Nu al spreekt men van een dramatisch jaar voor de Belgische arbeidsmarkt in 2009. Specialisten verwachten een verlies van 100.000 arbeidsplaatsen, op voorwaarde dat de economie in de herfst van 2009 inderdaad weer aantrekt. Het is ook duidelijk dat in Vlaanderen vooral de regio's met een hoge industriële tewerkstelling het zwaarst worden getroffen. De crisis die we vandaag kennen, is dan wel begonnen bij de banken, maar is momenteel een crisis van de industrie.

Het thema van ons Statutair Congres is 'Voor een echte industrievakbond in het ABVV'. De metaalarbeiders zijn altijd al voorstander geweest van een effectief industriesyndicalisme. In een geglobaliseerde wereld en economie is de noodzaak vandaag groter dan ooit tevoren. Vandaar ook dat we betreuren dat we het project, opgezet tijdens de voorbije statutaire periode, niet tot een goed einde hebben kunnen brengen. Het heeft geen zin om elkaar een Zwarte Piet door te schuiven. Het komt er nu op aan om er voor te zorgen dat we de kansen in de toekomst niet meer verspelen. Meer dan ooit hebben we immers behoefte aan een moderne vakbond die de belangen van de werknemers in de industrie behartigt en een einde maakt aan de discriminatie van arbeiders en bedienden, een moderne vakbond die waakt over de belangen van de industrie in het algemeen.

Een bedrijfsleider schreef ooit: 'Crisissen zijn uitdagingen.' Dat geldt echter niet alleen voor bedrijven, maar soms ook voor een vakbond, voor de Centrale, voor het ABVV. Soms volstaat het om te durven, soms volstaat het zelfs om te willen. De metallo's zijn nooit bevreesd geweest om hun nek uit te steken. We zullen dat ook niet zijn in de toekomst.

Herwig Jorissen
Voorzitter





ZIJ DIE HEENGINGEN

Raymond Verbruggen



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Zij die heengingen	7
De voorgeschiedenis van ABVV-Metaal	11
De Centrale in beeld	27
De Centrale in de sectoren	31
Inleiding	32
Metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111)	40
Agoria-sectoren (PC 111.1&2)	40
Sector van montagebedrijven (PC 111.3)	46
Non-ferrometalen (PC 105)	50
Aanverwante sectoren	54
Garagebedrijven (PC 112)	54
Elektriciens (PC 149.1)	59
Koetswerkbetriebe (PC 149.2)	64
Edele metalen (PC 149.3)	69
Metaalhandel (PC 149.4)	73
Metaalrecuperatie (PC 142.1)	78
Terugwinning van allerlei producten (PC 142.4)	83
IJzer- en staalnijverheid (PC 104)	88
Handelsluchtvaart (PC 315)	90
Luchtvaartmaatschappij Sabena (PC 315.1)	90
Luchtvaartmaatschappijen andere dan Sabena (PC 315.2)	92
Uitzendsector	95
Enkele cijfers	96
Logistiek	105



Interzetels en Commissies	109
Interzetel Bekaert	110
Interzetel Philips	112
Interzetel Umicore	114
Automobielsector	116
Jongerencommissie	120
Vrouwencommissie	122
Seniorencommissie	127
Beroepsopleiding	129
Sociale verkiezingen 2008	149
Internationale activiteiten	157
De Europese vakbond	158
De wereldwijde vakbond	164
Internationale solidariteit	166
Milieuwerking	171
De diensten van de Centrale	175
Syndicale vorming	176
Informatica	182
Economische en financiële informatie	184
Informatie en communicatie	186
Functieclassificatie	188
Hergroepering in ABVV in het teken van industriesyndicalisme	195



7^{ste}
STATUTAIR CONGRES



DE VOORGESCHIEDENIS VAN ABVV-METAAL



DE VOORGESCHIEDENIS VAN ABVV-METAAL

Op 11 en 12 juni 2009 houdt ABVV-Metaal zijn eerste Statutair Congres. Dat betekent echter niet dat dit ook het begin is van de geschiedenis van de metaalbewerkeren in Vlaanderen. ABVV-Metaal en de PMB's, die de basis vertegenwoordigen, maken deel uit van de Centrale der Metaalindustrie van België, die tot 2006 paste in een zuiver federale structuur. Na 2006 is de federale CMB echter, als eerste Centrale van het ABVV, uiteengevallen.

De statutaire periode na het Congres van 2005 kan worden opgevat in twee episodes: één jaar tot het Buitengewoon Congres van 2006 en daarna drie jaar ABVV-Metaal.

In de CMB heersten, zoals in alle Centrales van het ABVV, communautaire tegenstellingen die aanleiding hebben gegeven tot structurele hervormingen. Het is echter moeilijk om precies te bepalen door wie en wanneer de eerste stappen daartoe werden gezet. Duidelijk is het wel dat er spanningen aan de oppervlakte zijn komen drijven in de lange aanloop naar het 59^{ste} Statutair Congres.

1. STATUTAIR CONGRES FEDERATIE LUIK CMB, 16 OKTOBER 2004

In zijn hoedanigheid van Voorzitter van de Federatie houdt Francis Gomez in zijn toespraak tot het Congres een pleidooi voor een Waalse CMB. Als motivatie wordt enerzijds de voortschrijdende regionalisering aangehaald en anderzijds het Waalse ongenoegen te worden opgesloten in een (syndicaal) model dat niet strookt met het Waalse, in het model van 'katholiek' Vlaanderen.

'We moeten (...) de basis leggen voor een Waals ABVV-Metaal, uiteraard met inachtneming van de huidige provinciale afdelingen, maar desondanks met een echt bestaande structuur. (...) En laten we ons evenmin mechanismen laten opdringen die ons ertoe dwingen om afstand te nemen van onze tradities, onze eenheden, onze kracht om ons in te passen in een model dat niet voor ons is bedoeld en dat eigenlijk identiek is aan het katholieke model uit Vlaanderen, waar - moet ik er nog aan herinneren - de realiteit er heel anders uitziet, aangezien de christelijke vakbond er een ruime meerderheid bezit.'

2. VOORBEREIDING 59^{STE} STATUTAIR CONGRES, APRIL 2005

• Uitvoerend Comité van 4 maart 2005

Tijdens de bijeenkomst van het Secretariaat, voorafgaand aan het UC, melden de Franstalige leden van het Nationaal Secretariaat dat op het UC een motie zal worden toegelicht door



de Federaties Luik en Henegouwen en Brabant. De motie wordt meeondertekend door de Franstalige leden van het Nationaal Secretariaat. In de motie of verklaring wordt bevestigd dat er verschillende realiteiten zijn in dit land. De betrokken Federaties zouden onvoldoende betrokken zijn bij de politieke en strategische keuzes van de Centrale. Er wordt geëist dat de bespreking van de politieke resolutie voor het 59^{ste} Statutair Congres wordt uitgesteld en dat binnen zes maanden een Buitengewoon Congres over een nieuwe organisatievorm (en bijbehorende financiering) voor de Centrale wordt georganiseerd. De nagestreefde structuur zou zijn aangepast aan de verschillende regionale realiteiten (economisch, politiek, filosofisch). Er gaan stemmen op voor een regeling waarin de vertegenwoordigers van de statutaire instanties slechts tot die datum worden herverkozen en waarin de Centrale haar resoluties enkel uitwerkt op basis van de voorstellen die zijn ontworpen in de Gewesten. (bijlage 1)



• Uitvoerend Comité van 15 maart

De Vlaamse leden van het UC betreuren de vorm en de timing van de motie (één maand voor het Congres). Ze zijn bereid om hierover een grondige discussie aan te gaan op een Buitengewoon Congres. Het UC beslist dat er ten laatste op 15 maart 2006 een Buitengewoon Congres zal worden georganiseerd, waarop alle aangekaarte aspecten aan bod zullen komen.

• Uitvoerend Comité van 18 maart

Het UC bespreekt de motie omtrent de organisatie van een Buitengewoon Congres. De resolutie stelt dat de CMB een werking en een structuur moet ontwikkelen die rekening houden met de realiteiten op het terrein en in de Regio's en geeft bovendien aan het Nationaal Secretariaat en het UC de opdracht om hierover een voorstel uit te werken (bijlage 2). Het UC van 13 mei 2005 (UC na het Statutair Congres) moet de timing en het programma van de besprekingen voor het Buitengewoon Congres vastleggen. Na goedkeuring van deze motie is iedereen het ermee eens



om het Statutair Congres 'normaal' te laten verlopen, dat wil zeggen met een moreel verslag, statutaire verkiezingen voor vier jaar en de bespreking van een (weliswaar afgeslankte) politieke resolutie.

3. APRIL 2005: 59^{STE} STATUTAIR CONGRES

Op het Statutair Congres wordt het moreel verslag over de werking van de vier afgelopen jaren unaniem goedgekeurd. De statutaire organen worden herkozen.

4. OPVOLGING VAN DE RESOLUTIE VAN HET BUTTENGEWOON CONGRES

Het UC van 13 mei vraagt het Nationaal Secretariaat om een eerste discussienota op te stellen op basis van de verzuchtingen van de Regio's. Het UC van 1 juli stelt vast dat het Nationaal Secretariaat geen consensus vindt over de inhoud van een dergelijke nota. De discussie wordt opnieuw op de agenda gezet van het UC van 12 september.

De Vlaamse Federaties zien de uitvoering van de resolutie als een opdracht voor het Nationaal Secretariaat en het UC, terwijl de Waalse Federaties en de Federatie Brabant het geheel beschouwen als een communautair geschil waarbij het Nationaal Secretariaat enkel als go-between kan en mag functioneren. Dat wordt tijdens de interne discussies duidelijk, wanneer de Franstalige leden spreken over het 'mandaat' waarover ze beschikken. Dat mandaat vloeit voort uit de bijeenkomsten van de Federaties uit Wallonië en Brabant. In de periode vlak voor of na het Congres nemen de Walen ook reeds opties op gebouwen in Namen.

5. ZEVENTIEN DISCUSSIEPUNTEN VAN DE AS WALLONIË-BRABANT

Begin juni overhandigen de Federaties Luik, Henegouwen, Brussel en Brabant een document met zeventien discussiepunten aan de Vlaamse Federaties (bijlage 3). Zowel informeel, als formeel laten de Vlaamse Federaties weten dat over al deze punten kan worden gediscussieerd.

6. INLEIDENDE NOTA MET HET OOG OP EEN GEREORGANISEERDE CMB

Ook in september slaagt het Nationaal Secretariaat er niet om een gezamenlijke nota op te stellen. Het mandaat van de Franstalige leden reikt niet verder dan de nota die is opgemaakt door de Federaties uit Wallonië – Brabant. De Voorzitter stelt voor om de nota van de hand van de Franstalige Federaties licht aan te passen en over te maken aan het UC. Het doel van deze nota bestaat erin 'een basis voor discussie te zijn (...). De nota dient niet tot ontwerp tekst voor een komend Congres.' In de nota wordt eveneens geconstateerd 'dat het Secretariaat er niet in is geslaagd een politieke inleiding te schrijven die volledige voldoening geeft. Het is bijzonder moeilijk om de gevoeligheden te ontzien van de Provinciale en Regionale afdelingen die we vertegenwoordigen. (...) We hebben beslist jullie een inleiding voor te leggen die misschien zal choqueren, maar de mogelijkheden biedt om te begrijpen waarom het debat meer dan ooit moet worden aangegaan.' Wat geldt voor de inleiding, geldt ook voor de rest van de tekst.



Die is immers evenmin het resultaat van een compromis en stelt niet meer voor dan een lichtjes aangepaste versie van de Franstalige tekst.



• Uitvoerend Comité van 12 september

De tekst wordt voorgesteld aan het Uitvoerend Comité. Aan Vlaamse zijde wordt geweigerd om deze tekst te beschouwen als een voorstel van het Nationaal Secretariaat. Daarvoor zijn verscheidene passages te beledigend voor de Vlamingen in het UC. De Vlaamse Federaties herhalen wel bereid te zijn om een discussie op te starten over een betere werking van de Centrale en over de structurele aanpassingen die in dat opzicht onontbeerlijk zijn. Uiteindelijk gaan ze ermee akkoord om hun verzuchtingen op papier te zetten. Voorheen hebben ze dat steeds geweigerd, omdat het UC, in statutair opzicht, is samengesteld uit provinciale Federaties en omdat het Waalse en het Vlaamse Gewestbureau enkel en alleen verantwoordelijk zijn voor gewest- en gemeenschapsmateries.

7. 'REORGANISATIE ABVV-METAAL'

Op het Vlaamse Gewestbureau van 16 september 2005 wordt de tekst 'Reorganisatie ABVV-Metaal' goedgekeurd. De noodzakelijke reorganisaties worden geplaatst in het ruimere kader van de discussie binnen het ABVV en van de verhoudingen met de andere Centrales. In de tekst worden verschillende scenario's naar voren geschoven, die allemaal uitgaan van een federale structuur. Vooraleer de discussie voort te zetten, wordt gestreefd naar een antwoord op drie vragen:

- Is er nog bereidheid om, binnen de statutaire organen van de CMB en met inachtneming van de democratische procedures, tot gemeenschappelijke standpunten te komen inzake



federale materies (sectorale akkoorden, sociale zekerheid, begeleiding werklozen, ...) en om deze standpunten te laten vertolken door één nationale woordvoerder?

- Is er nog bereidheid om bepaalde nationale diensten (informatica, ledenbestand, ...) onder de bevoegdheid van een Nationale Secretaris in stand te houden en uit te bouwen?
- Is er bereidheid om de gemeenschaps- en gewestmateries te behandelen binnen de CMB-structuren die tot dat doel worden opgericht, uitgaande van de twee gemeenschappen (dus een CMB met twee vleugels)?

• Uitvoerend Comité van 30 september



Het UC draagt kennis van de nota van de Vlaamse Federaties. De Franstalige Federaties en de Federatie Brabant geven een eerste reactie en wijzen op een aantal onaanvaardbare stellingen in de nota. Zo worden, wat de positie van Brussel betreft, enkel de geldende statutaire regelingen binnen de CMB overgenomen: wanneer een van de gewestbureaus gemeenschapsmateries aansnijdt, neemt een Brusselaar van dezelfde taalrol deel aan de vergaderingen en is de Voorzitter van de afdeling Brussel bevoegd om de Centrale te vertegenwoordigen in de gewestorganen. Bovendien wordt erkend dat de afdeling Brussel ook in de toekomst in staat moet zijn om representatief werk te verrichten in de gewestorganen.

Op voorstel van de Voorzitter zal de discussie worden voortgezet tijdens een tweedaags seminarie van het UC op 20 en 21 oktober 2005. Op 5 oktober 2005 komen voor het eerst alle Vlaamse beroepssecretarissen samen om de tekst 'Reorganisatie ABVV-Metaal' te bespreken. Deze bijeenkomst is niet statutair. In statutair opzicht bestaan enkel een Vlaams en een Waals Regionaal Overlegcomité (samengesteld uit de leden van het Nationaal Comité van de desbetreffende taalrol). Aan Franstalige zijde zijn er wel verscheidene vergaderingen georganiseerd met alle Franstalige beroepssecretarissen. De Vlamingen menen echter dat de discussie in eerste instantie tussen de leden van het UC moet worden gevoerd, conform de congresbeslissing.

8. TWEEDAAGSE 20 EN 21 OKTOBER 2005

De opzet bestaat erin vier assen voor te leggen ter bespreking:

- Welke taken behoren tot de federale en de regionale structuur?
- Welke financiering staat daartegenover?
- Welke structuur wordt aangenomen?
- Worden de nieuwe structuren op regelmatige tijdstippen geëvalueerd?

Op geen enkel ogenblik van de discussie is er zicht op een doorbraak. Vooral de positie van de afdeling Brussel in de nieuwe structuur ontpopt zich spoedig als een onoverkomelijk obstakel. Iedereen gaat uit van een nieuwe structuur met twee communautaire vleugels. De Franstalige Federaties



menen dat de keuze moet worden overgelaten aan de Federatie Brabant en verwijzen naar de statuten, die enkel provinciale afdelingen erkennen. Brabant verkiest zich aan te sluiten bij de Waalse vleugel, inclusief de afdeling Brussel en inclusief de Nederlandstalige leden van Brussel. De Vlaamse Federaties verwijzen naar de statuten, die een speciale regeling voorzien voor de afdeling Brussel, en beschouwen deze keuze als totaal onaanvaardbaar. Bij gebrek aan vooruitgang wordt het tweedaagse seminarie voortijdig afgebroken.

9. ARTIKEL *TRENDS*: LIDMAATSCHAP EXTREEMRECHTS

In de editie van *Trends* van 17 november 2005 verschijnt een portret van Herwig Jorissen, Voorzitter van de CMB. "In zijn jonge jaren stond Jorissen aan de verkeerde zijde, een jeugdzonde waarop hij met heel veel spijt terugblijkt. Jorissen was op zijn zeventiende lid van het VMO, de extreemrechtse stoottroepen van de Vlaamse beweging. 'Ik heb me in mijn jeugd vereenzelvigd met dingen ik vandaag absoluut verafschuw'." In het portret worden geen feiten vermeld waarvan de CMB nog niet op de hoogte is.

Nog voor *Trends* in de winkelrekken ligt, legt Herwig Jorissen op dinsdag 15 november een verklaring af in de marges van de raden van bestuur van CMB-FINANCE, vzw Bremberg en nv Castel de Pont-à-Lesse. Na de raden van bestuur komen de Federaties Namen, Luik en Brabant onmiddellijk samen met de Franstalige leden van het Nationaal Secretariaat. Op woensdag 16 november en donderdag 17 november vergaderen de instanties van de Federaties Luik-Luxemburg, Namen-Henegouwen en Brabant om het dossier te bespreken. Op donderdag 17 november wordt eveneens een extra bijeenkomst van het UC gepland.

10. PAMFLET 'WAALS ABVV-METAAL'

In het kader van de acties tegen het Generatiepact wordt in Wallonië een pamflet uitgedeeld uitgaande van FGTB Métal Wallonie. Opvallend is niet de inhoud van het pamflet, dat oproept tot een 24-urenstaking op vrijdag 25 november, maar wat wel treft, is het feit dat er voor het eerst een publieke oproep wordt verspreid door (het statutair niet bestaande) FGTB Métal Wallonie.

11. UITVOEREND COMITÉ VAN 17 NOVEMBER 2005

Op het extra UC menen de Waalse Federaties en de Federatie Brabant dat het verleden van de Voorzitter niet verenigbaar is met de functie van Voorzitter van de Centrale. De Federatie Henegouwen wil een sterk signaal van de Voorzitter, de Federatie Luik vraagt zijn ontslag en de Federatie Brabant verlangt dat hij zijn verantwoordelijkheid neemt om de eenheid van de Centrale te bewaren. De Federatie Luik vraagt dat Herwig Jorissen met onmiddellijke ingang in geen enkel orgaan binnen het ABVV meer mag participeren en dat intussen de leiding van de Centrale wordt overgedragen aan het Nationaal Secretariaat van de CMB. De Vlaamse Federaties oordelen dat het een jeugdzonde betreft en dat de Voorzitter in zijn verder syndicaal en politiek leven voldoende bewezen heeft volledig afstand te hebben genomen van zijn verleden en steeds de idealen van het ABVV en van de socialistische beweging te hebben gesteund en



verdedigd. De twee standpunten blijken onverzoenlijk. Voor het eerst wordt de splitsing voorgesteld als mogelijke oplossing.

In de pers verschijnen artikels over het extreemrechtse verleden van de Voorzitter en over de interne discussie binnen de Centrale. De toon is echter niet negatief; woorden als 'jeugdzonde' en 'interne machtsstrijd' en 'afrekening' worden in de mond genomen. Vanuit diverse hoeken (afgevaardigden, partij, centrales, bedrijfsleven) stromen ondersteunende e-mails voor de Voorzitter binnen.

12. UITVOEREND COMITÉ VAN 21 NOVEMBER 2005

Bij de aanvang van het UC constateert de Voorzitter dat de posities de afgelopen dagen aan alle kanten verhard zijn. Manu Castro leest een verklaring voor die is opgemaakt door de vleugel Wallonië-Brabant. Daarin wordt herhaald dat het verleden van Herwig Jorissen niet strookt met het voorzitterschap. De Federaties beklemtonen dat hij de splitsing van de Centrale in de hand werkt door vast te houden aan zijn functie. Zo zou hij de splitsing verkiezen boven het behoud van de eenheid. Als er toch een scheiding komt, kan die enkel verlopen via een overgangsfase die tot 31 maart 2006 loopt en waarbij de Centrale onder een totaal medebeheer moet staan.

De Federaties Wallonië-Brabant kondigen aan dat ze Herwig Jorissen met onmiddellijke ingang niet langer als woordvoerder erkennen, wat op het Federaal Comité van het ABVV van 22 november ook als dusdanig zal worden meegedeeld. Als reactie hierop medeondertekenen de Vlaamse leden van het UC een verklaring die de Franstalige leden van het UC hebben opgesteld (bijlage). In die verklaring erkent iedereen de crisissituatie waarin de Centrale verkeert, waardoor de mogelijkheid van een eventuele splitsing wordt overwogen. Tijdens een overgangsfase, die loopt tot maart 2006, komt er een volledig medebeheer tussen de Voorzitter en de Secretaris-Generaal. De Voorzitter kan alleen nog maar optreden als woordvoerder van de Vlaamse Federaties. De verklaring wordt als persbericht verspreid.

13. DE HOUDING VAN HET ABVV

Het is vanzelfsprekend dat zowel de invoering van het medebeheer, als de potentiële splitsing leiden tot extra aandacht voor de CMB vanwege het ABVV. Het Federaal Bureau en Comité en de Vergadering van Voorzitters beschikken eensklaps over twee woordvoerders. In *De Werker* wordt een verschillende inhoud gegeven aan de Nederlandstalige en Franstalige pagina's. Het ABVV weigert echter om de verklaring, die is ondertekend door de leden van het UC, te publiceren in *De Werker* of *Syndicats*.

Op 1 december 2006 vindt een onderhoud plaats tussen de Voorzitter van het ABVV, Herwig Jorissen en Michel Maton. De Voorzitter van het ABVV distantieert zich van de hetze die wordt gevoerd naar aanleiding van een fout uit het verleden van Herwig Jorissen. Hij wijst op de moeilijkheden en gevaren waarmee het ABVV te kampen zou krijgen in het geval van een splitsing van de CMB.

Hoewel de Franstalige leden tijdens de bijeenkomst van het Nationaal Secretariaat op 28 november nog de wens tot splitsing van de CMB manifesteren, verandert hun houding toch na het onderhoud met het ABVV en de bijeenkomst van de vleugel Wallonië-Brabant op 2 december. Op het Secretariaat van 5 december delen de Franstalige leden mee dat ze niet langer beschikken over een mandaat om verder over een splitsing te praten.

14. PERSCONFERENTIE 'WAALS' CMB, 6 DECEMBER 2005

Op 6 december houden de Federaties Wallonië-Brabant samen met de Franstalige leden van het Nationaal Secretariaat een persconferentie. De mogelijkheid van de splitsing, door hen zelf voorgesteld in de motie van het UC, wordt niet hernomen. Ze zeggen geen splitsing te wensen, maar herhalen dat Herwig Jorissen als Voorzitter moet aftreden. Zo niet is een splitsing onvermijdelijk. De verantwoordelijkheid van de splitsing ligt dan bij de Vlamingen, die vasthouden aan het voorzitterschap van Herwig Jorissen. Ze vragen aan de Vlaamse Federaties om samen nieuwe structuren op te richten die steunen op een combinatie van globale solidariteit en uitgebreide autonomie voor de Gewesten. Verder stellen ze voor en om voor elk van de Gewesten de nodige middelen te voorzien, zodat ze een specifiek vakbondsbeleid kunnen voeren. Ze zijn er eveneens mee akkoord dat de Centrale zal voorgezeten worden door een kameraad die de Vlaamse Federaties binnen hun schoot aanduiden. In het verlengde van de persconferentie wordt informeel contact opgenomen met de Vlaamse Federaties.



15. VLAAMS GEWESTBUREAU EN REGIONAAL OVERLEGCOMITÉ, 25 JANUARI 2006

Tijdens de bijeenkomst van het Vlaams Gewestbureau en het Overlegcomité op woensdag 25 januari blijkt opnieuw dat niemand vragende partij is voor een splitsing, maar dat er, gezien de gebeurtenissen en de ontstane patstelling, geen andere uitweg mogelijk is. De Federaties onderlijnen dat een splitsing geenszins aanleiding mag geven tot de achteruitstelling van de solidariteit, noch tot interne concurrentie in de bedrijven. Hieruit vloeit dan ook het voorstel voort dat in de metaalbedrijven slechts één delegatie actief kan zijn (voor Brussel moeten daartoe samenwerkingsakkoorden worden afgesloten door de twee nieuwe entiteiten). De entiteiten kunnen ook na de splitsing onderling overlegstructuren opzetten. Het Vlaams Gewestbureau vraagt dat de Voorzitter en de Secretaris-Generaal op het UC van 1 februari een verklaring afleggen, waaruit uiteindelijk blijkt dat enkel een splitsing een oplossing kan bieden voor de crisissituatie. Aan het UC wordt gevraagd om de bekrachtiging en om een bijeenkomst van een Nationaal Comité ter voorbereiding van het Buitengewoon Congres.

16. UITVOEREND COMITÉ VAN 1 FEBRUARI 2006

De Voorzitter leest een verklaring voor namens de Secretaris-Generaal en hemzelf. Hij preciseert dat het gehele Secretariaat de voorliggende tekst goedkeurt. Het Uitvoerend Comité bespreekt de verklaring. Ze neemt akte van de verklaring van het Secretariaat van de CMB. Volgens die verklaring kan de Centrale enkel via de totale autonomie van de twee entiteiten ontkomen aan de crisissituatie. Het UC geeft het Secretariaat de opdracht om het Buitengewoon Congres vanuit dat uitgangspunt voor te bereiden. Er wordt nader toegelicht wat verstaan mag worden onder de totale autonomie van de beide entiteiten, met name de structuur, de politiek syndicale werking, de organisatie, de financiën, het personeelsbeleid, Het UC beslist dat het Buitengewoon Congres zal plaatsvinden in Brussel op 20 of 21 april 2006.

17. VOORBEREIDING NIEUWE STRUCTUREN

Na het UC van 1 februari zet het Nationaal Secretariaat de nodige stappen om het Buitengewoon Congres en de nieuwe structuren voor te bereiden:

- ontwerp van een protocolakkoord
- nieuwe statuten voor de entiteiten
- verdeling van CMB-mandaten
- inventaris en verdeling gebouwen, goederen,...
- verdeling patrimonium
- opsplitsing informatica
- erkenning nieuwe entiteiten door Fondsen van Bestaanszekerheid
- lijst te transfereren personeel
- financiële autonomie en verdeelsleutel
- ...



Op de bijeenkomst van het Nationaal Secretariaat van 15 februari wordt beslist dat de CMB blijft bestaan zonder evenwel afbreuk te doen aan de finaliteit van de operatie die is aangevat: totale autonomie voor de nieuwe entiteiten. De entiteit Wallonië-Brussel zal een volledig nieuw gebouw opzetten in Namen. In afwachting van de nieuwbouw zal er ruimte worden gehuurd bij de Waalse Intergewestelijke in Namen. In die ruimte kunnen de Franstaligen echter niet onmiddellijk intrekken. Tot dan huren ze in de Jacob Jordaensstraat, waar de Vlaamse entiteit gehuisvest blijft.

Tot aan het Congres komt het UC niet meer samen. De besprekingen vinden plaats in de afzonderlijke entiteiten en in het Secretariaat. Dat doet dezer tijd dienst als werkgroep die de nieuwe structuur voorbereidt en vestigt én als overlegorgaan tussen de nieuwe entiteiten.

18. SCHRIJVEN FEDERAAL SECRETARIAAT ABVV

Het Federaal Secretariaat van het ABVV richt een schrijven aan alle leden van het Uitvoerend Comité van de CMB. Hierin worden zij herinnerd aan de formele voorwaarden die betrekking hebben op het lidmaatschap van het ABVV:

- Respect voor de statuten, waarbij wordt verwezen naar het principe van de ondeelbaarheid van het ABVV;
- Respect voor de structuren: het ABVV erkent maar één Centrale per activiteitssector;
- Respect voor de materies: het protocol van 2002 bevestigt nogmaals dat de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, de arbeidswet en de Sociale Zekerheid federale bevoegdheden zijn;
- Respect voor de instanties: een Federaal Congres, Comité, Uitvoerend Bestuur, Secretariaat zijn onmisbaar om federale materie op een democratische manier te behandelen;
- Representativiteit;
- Wat Brussel betreft, is er één gewestelijke vakafdeling bevoegd voor het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.



19. VLAAMS GEWESTBUREAU, 22 FEBRUARI 2006

Volgens het Vlaams Gewestbureau voldoet de statutaire organisatie van de twee totaal autonome entiteiten met een overlegcomité voor de federale materie binnen een CMB-structuur (zoals voorzien in de statuten van de federale koepel) aan de statutaire voorwaarden die het ABVV stelt. Verder is het Vlaams Gewestbureau voorstander van één structuur voor Brussel. Daarmee zijn de problemen echter niet opgelost, maar beginnen ze pas.

Het Vlaams Gewestbureau erkent een eerste staking (Scanfil – PMB Antwerpen).





20. VLAAMS GEWESTBUREAU, 10 APRIL 2006

Het Vlaams Gewestbureau bespreekt het Protocolakkoord Financiën. De federale statuten worden op 11 april besproken met de Voorzitters van de Centrales van het ABVV en het Federaal Secretariaat van het ABVV. Het ABVV oppert geen bezwaren tegen de structuurwijzigingen binnen de CMB op basis van deze statuten. Het Vlaams Gewestbureau beslist dat de vijf Vlaamse provinciale afdelingen, die aanwezig zijn op het CMB-Congres, in de namiddag de nieuwe



Vlaamse structuur zullen oprichten, op voorwaarde dat de structurele hervormingen worden goedgekeurd met een tweederde meerderheid op het Congres van 21 april. In afwachting van een Oriënterings- en Stichtingscongres worden de nieuwe voorlopige statuten goedgekeurd. Op een Vlaamse Syndicale Raad (voormalig Nationaal Comité) zal de derde Secretaris (voorzien in de voorlopige statuten) worden verkozen.

21. BUITENGEWOON CONGRES, 21 APRIL 2006

Een ruime meerderheid aanvaardt de resolutie 'Nieuwe Structuren CMB'.

'Het 59^{ste} Statutair Congres (april 2005) neemt unaniem de resolutie van het Buitengewoon Congres aan. Deze resolutie constateert dat er verschillende regionale realiteiten bestaan op economisch, politiek en filosofisch vlak die ons verplichten om op de verschillende beleids- en machtsniveaus een efficiënte syndicale tegenmacht uit te bouwen. Het Congres geeft de opdracht aan het Nationaal Secretariaat en het Uitvoerend Comité om een voorstel uit te werken tot aanpassing van de structuur, de werking, de organisatie, de financiën en het personeel van de CMB. Zo moet een antwoord worden geboden aan de nieuwe uitdagingen en verwachtingen. Deze werkzaamheden moeten worden afgerond middels een Buitengewoon Congres.

Het Buitengewoon Congres, dat zitting houdt op 21 april 2006, neemt akte van de werkzaamheden van het afgelopen jaar en stelt vast dat de nieuwe voorgestelde structuur van de CMB uitdrukking geeft aan de vraag van het 59^{ste} Statutair Congres. De basis van de nieuwe structuur bestaat uit de drie entiteiten (Vlaanderen, Wallonië en Brussel) die in volle autonomie hun syndicale werking kunnen ontplooiën en aanpassen aan de realiteiten van het terrein en in overeenstemming met de statuten van het federaal ABVV. Voor de federale aangelegenheden (vervat in het ABVV-Protocol 2002) wordt een federale structuur voorzien. Het Buitengewoon Congres bevestigt en bekrachtigt dat deze structuur CMB volledig in overeenstemming is met de bepalingen van het ABVV.

Het Buitengewoon Congres bekrachtigt de financiële akkoorden die samengaan met deze nieuwe structuur (zoals vervat in het Financieel Protocol van 10 april 2006). Er wordt een solidaire regeling uitgewerkt waarbij het geheel van het patrimonium en de middelen voor fiftyfifty worden verdeeld. Voor de toekomst wordt een regeling overwogen die is gestaafd op objectieve gegevens.'

22. OPRICHTING VAN DE VLAAMSE ENTITEIT ABVV-METAAL

Nadat het Buitengewoon Congres de resolutie 'Nieuwe structuren' heeft goedgekeurd, vergaderen de Vlaamse Federaties in de namiddag om de Vlaamse entiteit op te richten. Dat gebeurt door middel van onderstaande resolutie:

'Het Vlaams Gewestbureau, dat zitting houdt op 10 april 2006, heeft beslist dat de vijf Vlaamse provinciale afdelingen, die aanwezig zijn op het CMB-Congres, in de namiddag de nieuwe Vlaamse structuur zullen oprichten, op voorwaarde dat de structurele hervormingen met een tweederde meerderheid worden goedgekeurd door het Buitengewoon Congres op 21 april. De nieuwe voorlopige statuten worden goedgekeurd, blijven geldig tot het Oriënterings- en Statutair



Congres en moeten de Centrale in staat stellen in de tussentijd naar behoren te functioneren. De voorlopige statuten bepalen dat het Secretariaat van de Centrale bestaat uit drie verkozen mandatarissen: de Voorzitter, de Ondervoorzitter en de Algemeen Secretaris. Als Voorzitter en als Ondervoorzitter draagt ze Herwig Jorissen en Georges De Batselier voor.

Op een Syndicale Raad zal de Algemeen Secretaris verkozen worden.'

Conform de statuten van de federale koepel worden die middag drie entiteiten opgericht: één voor het Vlaams Gewest, één voor het Waals Gewest en één voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze laatste zal echter nooit als een autonome entiteit optreden en vormt onmiddellijk één entiteit met de entiteit van het Waals Gewest, MWB. In de discussies na het 59^{ste} Statutair Congres vormt Brussel een van de grote struikelblokken. De Federatie Brabant wenst zich volledig (dus inclusief Brussel) bij Wallonië te voegen in tegenspraak met de logica van de staatshervorming en -organisatie en met de statuten van het federale ABVV. De Vlaamse Federaties zijn het daar (gezien de positie van de Vlaamse Brusselaars) niet mee eens. Deze hinderpaal leidt steeds weer tot vastgelopen gesprekken over een nieuwe structuur. Het resultaat van de splitsing is dat de afdeling Brussel (inclusief de Nederlandstalige leden) zich alsnog volledig aansluit bij de Waalse entiteit.





7^{ste}
STATUTAIR CONGRES



DE CENTRALE IN BEELD





BESTUURSORGANEN VAN DE CMB

De Resolutie van de Vlaamse entiteit van de CMB, die is bijeengekomen op 21 juni 2006, verkoos als:

Secretariaat

Herwig JORISSEN, Voorzitter, Georges DE BATSELIER, Ondervoorzitter

De Syndicale Raad van 26 juni 2006 verkoos Ortwin MAGNUS als Algemeen Secretaris.

Uitvoerend Comité

Ivan AERTS - Tony CASTERMANS (vervangen tijdens de statutaire periode door Rohnny CHAMPAGNE) - Georges DE BATSELIER - John DEBROUWERE - Karel GACOMS - Eddy GOOVAERTS - Herwig JORISSEN - Albert MOERMAN (vervangen tijdens de statutaire periode door Patrick MERTENS)

VERTEGENWOORDIGINGEN BINNENLAND

Federaal Bureau ABVV

Herwig JORISSEN (effectief), Georges DE BATSELIER (plaatsvervanger)

Commissie Financiën

Herwig JORISSEN

Daarnaast wordt ABVV-Metaal uiteraard vertegenwoordigd in het Federaal Comité, in 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 Vlaamse Intergewestelijke ABVV

Georges DE BATSELIER, Eddy GOOVAERTS, Ortwin MAGNUS (plaatsvervanger)



Zoals in het Federale ABVV, is ABVV-Metaal ook vertegenwoordigd in het Congres en het Comité van de Vlaamse Intergewestelijke, alsook in verscheidene Commissies, Werkgroepen,....

Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

Herwig JORISSEN

Sociaal-economische Raad voor Vlaanderen

Georges DE BATSELIER (plaatsvervanger)

VERTEGENWOORDIGINGEN IN HET BUTTENLAND

Europese Metaalbewerdersbond

Herwig JORISSEN zetelt in het Uitvoerend Comité van de EMB.

Ortwin MAGNUS is lid van de Financiële Commissie van de EMB.

In de diverse werkgroepen en comités is ABVV-Metaal vanzelfsprekend ook vertegenwoordigd.

Internationale Metaalbewerdersbond

Herwig JORISSEN is de vertegenwoordiger van Zuid- en West-Europa in het Uitvoerend Comité van de IMB.

In de diverse werkgroepen en comités is ABVV-Metaal ook vertegenwoordigd.

Ledenbeweging

	2000	2003	2005	2006	2007
	89.767	90.428	91.167	92.194	93.391
actieven	67,25%	67,95%	67,55%	68,35%	69,9%

Het aandeel vrouwen in het ledenbestand bedraagt 17,9%.



7^{ste}
STATUTAIR CONGRES



DE CENTRALE IN DE SECTOREN



INLEIDING

De voorbije congresperiode overbrugt de onderhandelingsrondes van 2005-2006 en 2007-2008.

De onderhandelingen over het Interprofessioneel Akkoord 2005-2006 verliepen erg moeizaam, onder meer omdat de onderhandelingsmarge voor de koopkracht erg klein was. Er was eind 2004 een grote interprofessionele betoging nodig om de onderhandelaars te steunen. Het ABVV verwierp uiteindelijk, als enige vakbond, het ontwerpakkoord.

Tijdens het najaar van 2005 werd het opnieuw onrustig. De regering maakte dan haar plannen bekend met betrekking tot de eindeloopbaanproblematiek. ABVV-Metaal nam succesvol het voortouw in het verzet tegen het Generatiepact.

Eind 2006 verliepen de onderhandelingen voor een IPA 2007-2008 in een gunstig economisch klimaat. Eind 2007 begon de inflatie sterk te stijgen en dat was vooral te wijten aan de hoge energieprijzen. In de loop van 2008 nam de inflatie ongekeerde proporties aan en werd het hele jaar gedomineerd door de vraag naar meer koopkracht.

DE AANLOOP NAAR DE INTERPROFESSIONELE ONDERHANDELINGEN 2005-2006

Tijdens de zomer van 2004 nam het patronaat een bijzonder provocatieve houding aan. In buurland Duitsland kwam er een patronale beweging op gang die de verlenging van de arbeidstijd claimde. In België was het kleine metaalbedrijfje Marichal Kétin in het Luikse de eerste testcase. De (Duitse) patroon wilde overschakelen van 36 uren (bedrijfsovereenkomst) naar 38 uren zonder looncompensatie. Kort nadien werd dezelfde vraag gesteld bij Siemens Herentals en vervolgens bij Tyco. Het waren stuk voor stuk bedrijven met een Duits management. De toon voor het najaar was alvast gezet. Het VBO had zijn offensief al tijdens de zomermaanden ingezet en voelde zich nu gesterkt door de steun van zijn Duitse collega's. Het provocatieve eisenlijstje van het VBO bevatte, naast de terugkeer naar de 40-urenweek, ook de opdoeking van het brugpensioen, de afschaffing van de indexkoppeling, de invoering van een loonstop en de mogelijkheid om zich ontdoen van sommige CAO's.

Verder was er de inmiddels onvermijdelijke loonnorm. Ter herinnering, de wet op het concurrentievermogen van 1996 voerde een Belgische loonnorm in. De lonen konden enkel nog stijgen in functie van een vergelijking van de gemiddelde loonkost per werknemer in België met dezelfde



kost in drie buurlanden (Duitsland, Nederland, Frankrijk). Het dwingende karakter van deze loonnorm evolueerde weliswaar naar een indicatief karakter.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) stelde in zijn technisch rapport van 2004 dat de lonen in België met 5,9% waren gestegen, terwijl de stijging in onze buurlanden slechts 4,5% bedroeg. De loonnorm in het Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2003-2004 lag op 5,4%. Deze overschrijding was natuurlijk koren op de molen van het VBO, dat tijdens iedere onderhandeling pleit voor een loonmatiging omwille van de Belgische structurele achterstand op het gebied van concurrentievermogen.



Het VBO werd aldus verantwoordelijk voor een explosieve cocktail die zwaar woog op de interprofessionele onderhandelingen 2005-2006.

DE AANPAK VAN DE EINDELOOPBAANPROBLEMATIEK WORDT CONCRETER!

Bij het aantreden van de regering-Verhofstadt II was er in de regeringsverklaring sprake van maatregelen om de vergrijzing aan te pakken. De boodschap was toen al duidelijk, we zouden langer moeten werken om de pensioenen in de toekomst betaalbaar te houden. Al vanaf 2004 broedde de regering op een concreet plan betreffende de eindeloopbaanproblematiek. Er was wel sporadisch informeel overleg geweest, maar de sociale partners hielden meer en meer de boot af naarmate de onderhandelingen voor het Interprofessioneel Akkoord 2005-2006 naderden. Op 12 oktober 2005 lichtte premier Verhofstadt zijn beleidsverklaring toe in de Kamer. Daarin kondigde hij een driepartijenoverleg (vakbonden – werkgevers – regering) aan rond de eindeloopbaanproblematiek. Dit overleg zou losstaan van het interprofessioneel overleg. Verhofstadt hoopte met een goed Interprofessioneel Akkoord alle neuzen één kant op te krijgen voor een vruchtbare discussie. Het zomeroffensief van het VBO indachtig, bleek al snel dat dit ijdele hoop was.



In november 2004 maakte de regering haar plannen voor de eindloopbaan wereldkundig. Er was sprake van 32 richtsnoeren, de toekomstige ruggengraat van het Generatiepact. De regering beloofde niet aan de wettelijke pensioenleeftijd te tornen en de lopende bruggpensioenen met rust te laten. Het bruggpensioen zou blijven bestaan, enkel de modaliteiten zouden worden aangepast.

DE ONDERHANDELINGEN VOOR HET IPA 2005-2006

Verscheidene onderhandelingsrondes volgden elkaar op. Er werd weinig vooruitgang geboekt. De onderhandelingen liepen vast door een aantal onredelijke eisen van het VBO en het ongenoegen onder de militanten van de drie vakbonden werd alsmaar groter. De impasse was zo groot dat een actie noodzakelijk was. Er werd op korte termijn gemobiliseerd voor een interprofessionele betoging, die zou plaatsvinden op 21 december 2004. Deze betoging, met als centrale slogan 'Werknemers verdienen beter', was een onverhoopt succes. Zowat 50.000 manifestanten lieten hun ongenoegen blijken in de straten van Brussel. De onderhandelingen werden opnieuw opgestart, maar door de harde opstelling van de werkgevers snel weer opgeschort. Zelfs de budgettaire tussenkomst van de toenmalige regering-Verhofstadt bracht geen aarde aan de dijk. Na een bezinningsperiode werden de onderhandelingen in de loop van januari 2005 hervat en uiteindelijk kwamen vakbonden en patroons tot een ontwerpakkoord op 17 januari 2005. Dit ontwerpakkoord voorzag in grote lijnen het volgende:

- Een indicatieve loonnorm van 4,5% voor 2005-2006;
- Het behoud van de automatische loonindexering;
- Flexibiliteit: de individuele keuze tussen de uitbetaling of de recuperatie van de eerste 65 gepresterde overuren; een gelijkaardige regeling voor de volgende 65 gepresterde overuren mits een akkoord (binnen de sector of de onderneming) en een verplichte passage langs het paritair comité; fiscale vermindering zowel voor de werknemer als voor de werkgever;
- Sluitingsfonds: een sluitingspremie bij het faillissement van KMO's met minder dan twintig en meer dan vijf werknemers, die in twee fasen wordt uitbetaald;
- De activering van de paritaire comités 100 (aanvullend paritair comité voor de werklieden) en 200 (aanvullend paritair comité voor de bedienden);
- Ploegenarbeid: uitbreiding van de regeling waarbij de bedrijfsvoorheffing op 1% van de loonmassa niet moet worden doorgestort naar een regeling waarbij deze vrijstelling geldt op 2,5% van de loonmassa;
- Bruggpensioenen, verlenging met twee jaar:
 - Bruggpensioenen op 58 jaar op voorwaarde van 33 jaar loopbaan waarvan 20 jaar nachtarbeid;
- Medisch bruggpensioenen in de bouwsector;
- Halftijds bruggpensioenen op 55 jaar;
- Toenadering tussen het arbeiders- en het bediendestatuu: er komt een paritaire commissie van sociale partners die tegen eind 2005 een verslag met betrekking tot een nieuw statuut zal uitwerken.



Het ABVV heeft als enige vakbond het ontwerpakkoord met een nipte meerderheid verworpen (52%). Aan de basis hiervan lagen ongetwijfeld de zomerprovocaties van het VBO. Ook de lage loonnorm van 4,5% liet zeker voor de bedienden weinig ruimte voor een loonsverhoging. Ten slotte was er de verkapte aanmoediging om meer overuren te presteren. In weerwil van de ontbrekende handtekening van het ABVV werd het IPA 2005-2006 door de regering volledig overgenomen.

De onderhandelingen verliepen in verscheidene sectoren, inclusief de metaalsectoren, even stroef als op interprofessioneel niveau. Het grote struikelblok was natuurlijk de lage indicatieve loonnorm, met weinig marge voor een loonsverhoging. De interprofessionele loonnorm verliest immers traditioneel zijn indicatief karakter tijdens de sectorale onderhandelingen. De loonnorm is voor de werkgevers in de sector sowieso het absolute maximum.

Bovendien is een lage loonnorm in combinatie met een uitgebreide flexibiliteit inzake overuren moeilijk verenigbaar in een akkoord.





DE EINDELOOPBAANPROBLEMATIEK DUKT OPNIEUW OP IN HET GENERATIEPACT

De regering wilde het overleg over de eindeloopbaan in het voorjaar van 2005 opnieuw opstarten, maar de sociale partners hielden nogmaals de boot af, omdat de sectorale onderhandelingen eerst achter de rug moesten zijn.

Tijdens de zomer van 2005 werd vooral informeel overlegd over de eindeloopbaanplannen van de regering. Heel de discussie verzuurde en evolueerde naar vragen over en vrees voor het wel dan niet voortbestaan van het brugpensioen.

Toen de regering in oktober 2005 haar plannen ontvouwde, barstte de bom. De hervorming van het brugpensioen was een frontale aanval op de bestaande regelingen in de metaalsectoren. In een aantal sectoren was immers via collectieve arbeidsovereenkomsten het brugpensioen mogelijk op 55, op 56 of op 57 jaar. In het oorspronkelijke Generatiepact werd op vrij korte termijn 60 jaar de regel en 58 jaar de uitzondering voor het brugpensioen.

ABVV-Metaal nam het voortouw in de acties tegen het Generatiepact. Er kwam een 24-urenstaking met een grote betoging in Brussel op 28 oktober 2005.

ABVV-Metaal organiseerde daarenboven allerlei prikacties, zoals op 16 november 2005 aan het kabinet van minister Vanvelthoven. De regering plooidde en voorzag een overgangsregeling voor de oude CAO's in de metaalsector. Tot eind 2010 zou het brugpensioen op 55 jaar mogelijk blijven, daarna zou de leeftijd systematisch opgetrokken worden: 56 jaar tot eind 2012 en ten slotte 57 jaar tot eind 2015.

Daarmee lagen de grote lijnen van het Generatiepact vast. De uitvoering ervan zou echter nog lang nazinderen, zelfs tot aan de onderhandelingen voor het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008.



DE AANLOOP NAAR EEN IPA 2007-2008

Begin 2006 was er opnieuw slecht sociaal-economisch nieuws. Het verslag van de Nationale Bank van België maakte gewag van terugvallende uitvoercijfers. De geest van het ongetekend Interprofessioneel Akkoord 2005-2006 ontsnapte opnieuw uit de fles.

In deze context deed de Groep van 10 (sociale partners) **een gezamenlijke verklaring op 27 maart 2006**. Het was een verklaring in de stijl van 'voor elk wat wils'. Naast de gebruikelijke vaststellingen in verband met het haperende concurrentievermogen van de Belgische economie, was er:

- Een aanbeveling aan de sectoren tot onderhandelingen over correctiemechanismen in het kader van het IPA 2007-2008 om loonafwijkingen te vermijden;
- Het engagement om van opleiding een centraal thema te maken tijdens de sectorale onderhandelingen 2007-2008;
- Een oproep aan de sectoren om, in uitvoering van het IPA 2005-2006, de inspanningen inzake innovatie en de gerelateerde problemen in kaart te brengen.

Hiermee werd het VBO gesust en aldus een tweede zomeroffensief voor 2006 vermeden.

Op **20 september 2006**, aan de vooravond van de onderhandelingen voor het IPA 2007-2008, sloot de Groep van 10 **een akkoord betreffende drie thema's**: de welvaartsaanpassingen van de sociale uitkeringen (werkloosheid en pensioenen), de verlaging van de werkgeverslasten op ploegen- en nachtarbeid en de verdere uitvoering van het Generatiepact.

Voor wat de korting op ploegen- en nachtarbeid betrof, stelden de sociale partners voor om de korting op te trekken van 5,63% naar 10,7%, ingaand op 1 juli 2007.

Met betrekking tot de uitvoering van het Generatiepact ging het om een 'goodwill verklaring' die de weg zou effenen voor de bijlegging van de laatste knelpunten tijdens de interprofessionele onderhandelingen.

Naar jaarlijkse traditie publiceerde de CRB op **9 november 2007** zijn **rapport over de loonontwikkeling in België**. De CRB stelde dat de algemene context en de vooruitzichten voor 2007-2008 voldoende ruimte boden voor het CAO-overleg. Wij stelden een achteruitgang vast in de opleidings- en innovatie-inspanningen.

DE ONDERHANDELINGEN VOOR HET IPA 2007-2008

De onderhandelingen verliepen vlot en op 21 december 2006 lag er een ontwerpakkoord voor 2007-2008 op tafel. Binnen het ABVV was men niet al te enthousiast, maar toch werd het akkoord goedgekeurd met 55% van de stemmen. De belangrijkste elementen uit dit IPA 2007-2008 zijn de volgende:

- Een indicatieve loonnorm van 5%, maar met de aanbeveling aan de sectoren om over een correctiemechanisme te onderhandelen;
- De verhoging van het interprofessioneel minimumloon met 50 € in twee stappen van 25 €: de eerste keer op 1 april 2007 en vervolgens op 1 oktober 2008;



- De basis voor een systeem van toekenning van niet-recurrente, resultaatgebonden voordelen aan de werknemers;
- Een aanbeveling aan de sectoren om de leeftijdsloonschalen voor jonge werknemers te toetsen aan het verbod op leeftijdsdiscriminatie;
- Een herinnering aan de opleidingsafspraken in het Generatiepact: in elke sector een toereikend opleidingsakkoord waarbij ofwel de investering met 0,1% stijgt, ofwel 5% meer werknemers worden opgeleid;
- Nieuwe gelijkstellingen voor de berekening van de loopbaan in functie van het brugpensioen op 58 en op 60 jaar, zoals voorzien in het Generatiepact;
- De concretisering van het brugpensioen bij de uitoefening van een zwaar beroep, zoals voorzien in het Generatiepact (58 jaar na een loopbaan van 35 jaar);
- Het brugpensioen op 56 jaar na een zeer lange loopbaan van 40 jaar;
- Tijdskrediet: werknemers hebben vanaf 55 jaar altijd recht op één vijfde vermindering waarmee geen rekening wordt gehouden voor de berekening van het plafond van 5%.

VIJF NA TWAALF VOOR DE OMZETTING VAN DE EUROPESE KMO-RICHTLIJN!

2008 was een sociaal verkiezingsjaar en doorgaans moeten er in het voorafgaande jaar wettelijke schikkingen worden getroffen. Ditmaal stelde zich een echter probleem.

Op 11 maart 2002 vaardigde de Europese Commissie een richtlijn uit betreffende de voorlichting en de raadpleging van de werknemers. In essentie voorzag de richtlijn in een informatieplicht voor werkgevers in ondernemingen met minstens twintig werknemers.

Een Europese richtlijn moet altijd omgezet worden in de nationale wetgeving van de lidstaat. Daarvoor kreeg België in dit geval de tijd tot 23 maart 2005 (drie jaar). In de Nationale Arbeidsraad (NAR) bleven de sociale partners steken bij een verdeeld advies (24 maart 2005). De toenmalige Belgische regering schoof, zelfs na aandringen van de Europese Commissie, deze omzetting steeds voor zich uit. Uiteindelijk stapte de Commissie naar het Europees Hof dat België op 29 maart 2007 veroordeelde en dwangsommen achter de hand hield. Nu was het menens, maar tegelijk ook problematisch, want de sociale verkiezingen stonden voor de deur.

De omzetting van de richtlijn kon de drempels van 100 werknemers voor de Ondernemingsraad en 50 werknemers voor het Comité op de helling zetten.

Na een moeilijk overleg werkte de Groep van 10 op **23 november 2007** een voor de vakbonden zwak compromis uit:

- in ondernemingen met meer dan 100 werknemers bleef alles bij het oude;
- in ondernemingen met 50 tot 90 werknemers zonder Ondernemingsraad kreeg het Comité (CPBW) de informatie en werd het geraadpleegd;
- voor ondernemingen in sectoren zonder syndicale afvaardiging voor minder dan 50 werknemers werd CAO nr. 9 aangepast;
- ondernemingen met minstens 20 werknemers in sectoren zonder syndicale afvaardiging voor minder dan 50 werknemers werden opgeroepen om de nodige afspraken te maken;



- Evaluatie vóór eind 2010.

Aan de modaliteiten voor de sociale verkiezingen 2008 werd niet geraakt. Dat was ongetwijfeld een gemiste kans om met het sociaal overleg in te breken bij de KMO's.

EEN REGELING VOOR DE TOEKENNING VAN NIET-RECURRENTE VOORDELEN

Op **20 december 2007** werd in de Nationale Arbeidsraad **CAO nr. 90** betreffende de niet-recurrente, resultaatgebonden voordelen afgesloten. Als werd voldaan aan objectief meetbare criteria, kon aan de werknemers een niet-recurrent voordeel van hoogstens 2.200 € worden toegekend. De modaliteiten dienden te worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst. Bestond er geen syndicale delegatie op het bedrijf, dan kon het voordeel worden toegekend via een toetredingsakte met een verplichte passage langs het paritair comité.

DE INFLATIE LOOPT UIT DE HAND!

Het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008 was amper een jaar oud, toen plots het inflatiespook opdook. Vanaf december 2007 begon de inflatie aan een steile klim die nog ver in 2008 zou worden voortgezet. Aan de basis van deze inflatie lag de sterke stijging van de energieprijzen. Niet alleen de energieprijzen swingden de pan uit, maar ook de voedingsmiddelen werden duurder. Begin december 2007 bedroeg de jaarinflatie op basis van de viermaandelijks, gemiddelde gezondheidsindex 1,65%, begin februari liep het percentage al op tot 2,36% en begin juli kenden we een jaarinflatie van 4,32%.

Het streven naar een koopkrachtverhoging domineerde heel 2008 en zorgde voor heel wat kopbrekers in het sociaal overleg.



METAAL-, MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW (PC 111)

AGORIA-SECTOREN (PC 111.1&2)

In de lijn van de onderhandelingen voor het IPA 2005-2006 verliepen de onderhandelingen in deze sector bijzonder moeizaam. Wij waren consequent, wij hadden het IPA 2005-2006 verworpen en voelden ons bijgevolg weinig gebonden.

De sociaal-economische omstandigheden

Na de zware crisis tijdens de voorgaande jaren was er in 2004 al een lichte heropleving van de conjunctuur merkbaar in de subsectoren van de metaalbouw. Dit bleek bijvoorbeeld uit de vergelijkende cijfers van de leveringen in constante prijzen:

	2003	2004
	2002	2003
Metaalproducten	-5.0	2.5
Machinebouw	-2.8	2.0
Elektrotechniek & elektronica	0.7	6.0
ICT	-3.8	2.0
Automobiel	-12.1	6.0
Lucht- en ruimtevaart	-8.4	8.0
TOTAAL	-6.5	3.9

Bron: Agoria 10/01/05

De wederopbloei was in België weliswaar van een kleinere orde dan in onze buurlanden en had blijkbaar geen effect op de tewerkstelling, aangezien die systematisch bleef dalen. Daarom vermoedden wij dat het herstel deels te verklaren viel door het groot aantal herstructureringen.

Onderhandelingen voor een sectoraal akkoord 2005-2006

Bij de start van de onderhandelingen nam Agoria de provocerende stellingen van het VBO over, maar in werkelijkheid leek het omgekeerde ons realistischer. Nogmaals was de automatische indexeringskop van Jut. Hun tweede stokpaardje was de concurrentiepositie van België tegenover de ons omringende landen. Een Belgische arbeider zou gemiddeld al 9% duurder zijn geweest dan zijn Nederlandse, Duitse en Franse collega en bijgevolg was de loonnorm van 4,5%, hoewel die op interprofessioneel niveau was bepaald, voor Agoria niet haalbaar. Dit standpunt dreef de spanning bij onze achterban aanzienlijk ten top.



Een koopkrachtverhoging van 4% was voor hen de bovengrens. Zij waren bereid om daar hoogstens 0,5% aan toe te voegen in de vorm van een winstpremie. Dat percentage zou proportioneel worden toegekend, naargelang de economische gezondheidstoestand van de onderneming. De diagnose van de onderneming zou worden gesteld door middel van een **ROCE-code**¹.

Een ander pijnpunt, althans voor de CMB, was de voortzetting van het correctiemechanisme. Dit mechanisme werd reeds ingevoerd door het vorige akkoord van 2003-2004 en bepaalde dat de laatste loonsverhoging slechts (proportioneel) zou worden toegekend, op voorwaarde dat de reële indexen van 2005 en van 2006 de vooropgestelde index niet overschreden.

Er was weinig enthousiasme bij de vakbonden om opnieuw een enveloppe te voorzien. Over de bestemming van de enveloppe kon worden onderhandeld op ondernemingsniveau, al werden onderhandelingen op provinciaal niveau ook even overwogen.

Na ettelijke onderhandelingsronden deed Agoria op **24 maart 2005** het volgende finale voorstel:

- Een koopkrachtverhoging van 4% inclusief de index, wat een loonsverhoging van slechts 0,4% impliceerde;
- De uitkering van een winstpremie van maximum 0,5% voor 2005 en 2006;
- De verlenging van enkel de sectorale brugpensioenregelingen. Agoria was immers niet bereid om de brugpensioenregelingen op ondernemingsniveau (wat traditioneel altijd op sectorniveau gebeurde) te verlengen.

Bij dit voorstel sprongen de onderhandelingen af en diende het gemeenschappelijke vakbondsfront een nationale stakingsaanzegging in voor 11 april 2005.

In de aanloop naar de nationale staking organiseerden de drie vakbonden een succesvolle prikactie voor de deuren van Agoria. Deze actie en de dreiging van een nationale staking versterkten ongetwijfeld onze onderhandelingspositie.

In de eerste week van april 2005 pakten de onderhandelaars de draad weer op en daags voor de staking werd een akkoord bereikt.

Een sectoraal akkoord 2005-2006 op de valreep

In extremis slaagden wij erin toch een akkoord te sluiten. Het voorstel van Agoria om op provinciaal niveau te onderhandelen, leek ons trouwens geen goed alternatief. Het sectoraal akkoord omvatte de volgende bepalingen:

- De jaarlijkse indexaanpassing in de sector, telkens op 1 juli, werd gevrijwaard voor 2005 en 2006.
- Er werden twee loonsverhogingen gepland. De eerste bedroeg 0,6% van de brutolonen en zou worden doorgevoerd op 1 januari 2006 door middel van een beschikbare enveloppe met vangnet². Over de bestemming kon worden onderhandeld op ondernemingsniveau. Een tweede loonsverhoging van 0,4% werd voorzien voor 1 september 2006.

1. **Return On Capital Employed**: dit is een ratio in de financieel-economische informatie die de winstgevendheid van een bedrijf meet.

2. Indien onderhandelingen mislukken of uitblijven, wordt de enveloppe omgezet in een loonsverhoging.



Deze loonsverhoging werd afhankelijk gemaakt van de indexeringen in 2005 en 2006 (correctiemechanisme). Indien de som van beide indexeringen hoger of lager lag dan 3,3%, dan werd de loonsverhoging van 0,4% verminderd of vermeerderd met het saldo. De indexverhoging in 2005 bedroeg 2,26% en 1,65% in 2006 of in het totaal 3,91%. De laatste loonsverhoging werd bijgevolg niet toegekend. De minimumlonen werden op dezelfde data verhoogd met telkens 0,07 €. Een loonsverhoging op basis van de resultaten van de bedrijven via een ROCE-code, werd in dit akkoord afgewend.

- Zowel de nationale brugpensioenregelingen op 58 jaar voor iedereen en op 55 jaar voor de vrouwen, als de provinciale brugpensioenregelingen op 57 jaar en de ondernemingsregelingen op 55, 56 of 57 jaar werden verlengd. Zowel het brugpensioen op voorwaarde van verrichting van ploegenarbeid met nachtprestaties op 56 jaar, als het halftijds brugpensioen op 55 jaar werden met twee jaar verlengd.
- De aanvullende vergoedingen in de schoot van het Fonds voor Bestaanszekerheid werden verhoogd. De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid ging van 7,44 € naar 9 € per dag. De andere vergoedingen werden naar boven afgerond.
- De bijdrage voor het sectoraal aanvullend pensioen werd met 0,1% verhoogd. Aldus werd vanaf 1 januari 2006 een bijdrage van 1,5% voorzien voor de pensioenopbouw, alsook een solidariteitsbijdrage van 0,1%.
- De syndicale premie werd vanaf 2006 opgetrokken van 87 € naar 100 € voor de actieve leden.
- Ten slotte werd ook een extra bijdrage van 0,1% voorzien die provinciaal kon worden besteed aan vormings- en/of tewerkstellingsinitiatieven.

Globaal genomen was dit in de sectorale geschiedenis een redelijk mager akkoord. Hoe dan ook sleepten we een gegarandeerde koopkrachtverhoging van 4,3% uit de brand. We hielden de boot af voor een resultaatgebonden loonsverhoging en tevens voor een 'all-in-akkoord'³. De brugpensioenen werden ongewijzigd verlengd. Gezien het zomeroffensief van het VBO en Agoria, dat ons in het defensief had gedreven, was dit al met al toch een verdienstelijk akkoord.

De hete herfst van 2005, de metallo's op de barricaden

Zoals reeds werd geschetst in de inleiding, sloten we 2005 af in rumoerige omstandigheden. Het magere akkoord 2005-2006 lag ons nog vers in het geheugen, toen de regering-Verhofstadt II haar eindeloopbaanplannen ontvouwde. Het Generatiepact greep zwaar in onze bestaande brugpensioenregelingen in. De CMB nam het initiatief in de reactie en mobiliseerde voor acties. Zowel de nationale 24-urenstaking met de grote betoging, als de prikacties van de Centrale werden voornamelijk gedragen door onze militanten in het bijzonder uit deze sector. De regering werd onder druk gezet en plaatste aldus onze specifieke brugpensioenen (55 – 56 – 57 jaar) in een overgangsregeling. Dit verzet tegen het Generatiepact plaatste bovendien het probleem van de gelijkgestelde dagen bij de berekening van de loopbaanjaren voor het brugpensioen hoog op de interprofessionele en regeringsagenda.

3. Een 'all-in-akkoord' is een akkoord waarin zowel de index- als de loonsverhogingen forfaitair geprogrammeerd worden over een periode van twee jaar.



Onderhandelingen voor een sectoraal akkoord 2007-2008

2006 was in conjunctureel opzicht een gunstig jaar voor de sector. Vooral dankzij de gunstige internationale context was er een sterke groei van 4%. Volgens Agoria steeg de rendabiliteit van de ondernemingen lichtjes. De loonkosten per uur stegen matig (1%) ten opzichte van onze buurlanden, wat ons - nog steeds volgens Agoria - bracht op een historische loonhandicap van 10%. De indicatieve loonnorm werd interprofessioneel vastgelegd op 5%. Hoewel de onderhandelingen 2007-2008 aanvatten met een optimistische noot, bleven de werkgevers aan de oppervlakte. Behalve het traditionele discours inzake loonmatiging en flexibiliteit wilde Agoria ook een extra opleidingsinspanning doen. De vakbonden kaartten een individueel opleidingsrecht aan.

De onderhandelingen verliepen vrij vlot. Totaal nieuw in de onderhandelingspraktijk was evenwel het communautaire accent dat werd gelegd door onze Waalse collega's van MWB. Zij wilden namelijk een deel van de koopkracht reserveren voor een Waals initiatief ter bevordering van de tewerkstelling.

Een meerjarenplan voor de verhoging van de bijdrage voor het aanvullend pensioen werd eveneens ter tafel gebracht.



Een sectoraal akkoord 2007-2008

Op 31 mei 2007 werd een sectoraal akkoord afgesloten. Zoals verwacht werd de indicatieve loonnorm van 5% niet aangepast in het akkoord, dat de volgende belangrijke bepalingen omvatte:

- De normale loonindexering werd telkens op 1 juli 2007 en 2008 toegepast.
- Een enveloppe van 0,7% werd beschikbaar gesteld op 30 juni 2007 en over de bestemming werd onderhandeld op ondernemingsniveau.
- De bijdrage voor het sectoraal aanvullend pensioen werd opgetrokken met 0,1%.
- Een loonsverhoging van 0,4% werd toegepast op 1 oktober 2008. Deze loonsverhoging werd losgekoppeld van het niveau van de indexeringen in 2007 en 2008 (correctiemechanisme). Indien de som van beide indexeringen hoger of lager lag dan de geschatte indexverhoging van 3,9%, dan werd de loonsverhoging van 0,4% verminderd of vermeerderd met het saldo. De indexverhoging in 2005 bedroeg 1,62% en 4,32% in 2008 of in het totaal 5,94%. De laatste loonsverhoging werd bijgevolg niet toegekend. De minimumlonen werden op dezelfde data verhoogd met telkens 0,08 €.
- In Wallonië werd een Fonds opgericht, waarvan de middelen zouden worden aangewend om initiatieven te ontwikkelen die de sectorale tewerkstelling zouden bevorderen. De financiering van dit Fonds gebeurde op basis van een voorheffing van 0,075% (enkel bij ondernemingen gelegen in het Waalse Gewest) op het resterende saldo (na correctie) van de laatste loonsverhoging (0,4%). Door de zware inflatie in 2008 (zie verder) slopte de indexaanpassing de laatste loonsverhoging volledig op en was dit Fonds bijgevolg een doodgeboren kind.
- De opleidingsinspanningen in de sector werden verhoogd. Het engagement werd aangegaan om in 2007 1,05% van de arbeidstijd te reserveren voor opleiding. Dat percentage bedroeg 1,2% in 2008. Daarnaast werd vanaf 1 januari 2008 het opleidingscurriculum ingevoerd. Voortaan dienden de bedrijven van iedere arbeid(st)er een inventaris bij te houden van de gevolgde opleidingen en de uitgeoefende functies. Bovendien moesten bedrijven met een Ondernemingsraad en/of Comité voor Bescherming, Preventie en Welzijn op het werk een globaal opleidingsplan opstellen.
- Alle bestaande brugpensioenregelingen (op nationaal, provinciaal en ondernemingsniveau) werden onverkort verlengd. Het Generatiepact zorgde evenwel voor een aanpassing (verlenging) van de loopbaanvoorwaarden voor het brugpensioen op 58 jaar.
- In uitvoering van het IPA 2007-2008 werd het vanaf 1 januari 2008 mogelijk om op 56 jaar op brugpensioen te gaan mits een loopbaan van 40 jaar. Tijdens de onderhandelingen hebben wij tevergeefs getracht om hiervan een 'recht' te maken. Het FBZM betaalde, weliswaar enkel voor dit type van brugpensioen, een aanvullende vergoeding (80 €) vanaf 56 jaar in plaats van op 57 jaar.
- Het sectorale model van de loopbaanplanning werd aangepast aan de nieuwe bepalingen inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering.



Plus minus conto

Het plus minus conto is een systeem van verregaande flexibiliteit, dat specifiek wordt toegepast in de automobiellindustrie en haar toeleveranciers. Voor de omstandigheden waarin het plus minus conto tot stand kwam, verwijzen we naar het deel over de automobiellindustrie in dit verslag. Op **28 maart 2007** werd een sectorale CAO afgesloten met een vrij uniek toepassingsgebied voor het sociaal overleg, namelijk de Vlaamse provincies en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Begin 2008: een golf van acties voor meer koopkracht

Zoals reeds werd geschetst in de inleiding, werden wij begin 2008 geconfronteerd met een sterk stijgende inflatie.

In de aanloop naar de sociale verkiezingen 2008 profileerde het ABVV zich bovendien sterk rond het koopkrachtverlies.

Op 20 december 2007 werd in de Nationale Arbeidsraad CAO nr. 90 afgesloten. In uitvoering van het IPA 2007-2008 maakte deze CAO het mogelijk om resultaatgebonden voordelen toe te kennen aan de werknemers.

Bij een toeleverancier van Ford waren er, last but not least, strubbelingen omtrent andere kwesties dan de koopkracht. Er waren dus genoeg factoren aanwezig om de lont in het kruidvat te steken.

In een kettingreactie gingen de toeleveranciers van Ford één voor één en ten slotte ook Ford zelf in staking voor meer koopkracht. Het vuur sloeg snel over naar een aantal Limburgse en vervolgens naar diverse West-Vlaamse bedrijven. In de meeste gevallen werd een oplossing gevonden door de toekenning van een resultaatgebonden voordeel en een pure loonsverhoging in een aantal bedrijven.

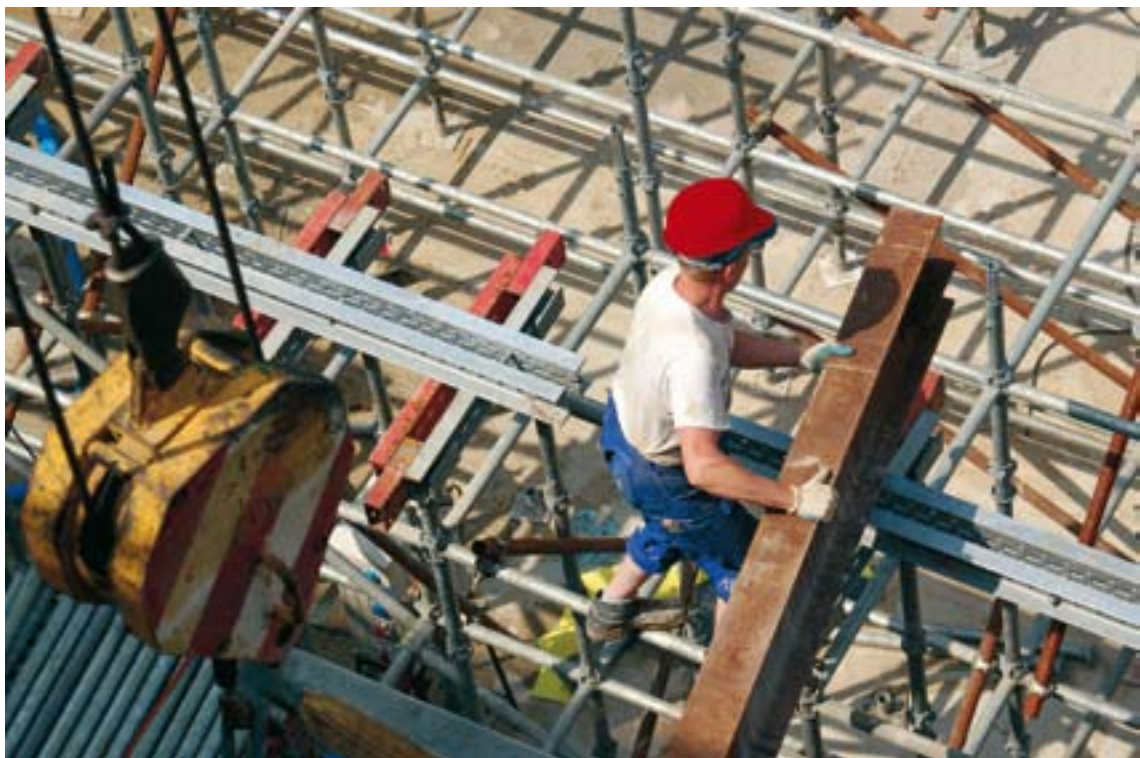
De werkgeversFederatie Agoria schreeuwde moord en brand en verwees naar de CAO-afspraken omtrent de sociale vrede. Agoria liet het niet bij woorden, maar ontwikkelde in overleg haar standpunt met betrekking tot actievoering en sociale vrede.



SECTOR VAN MONTAGEBEDRIJVEN (PC 111.3)

De sector van montagebedrijven omvat twee categorieën van ondernemingen: ondernemingen die allerhande montagewerkzaamheden uitvoeren op werven in opdracht van andere ondernemingen en kraanverhuurbedrijven die eveneens in opdracht van derden vooral hijswerkzaamheden verrichten. Deze kraanverhuurbedrijven behoren sinds 2000 tot de montagesector.

Op enkele sectorale bijzonderheden na, zijn de onderhandelingen in deze sector een afspiegeling van het bereikte akkoord in de metaalbouw (111.1&2). Bovendien zijn de bepalingen van het Fonds en van het sectoraal aanvullend pensioen gemeenschappelijk voor de metaalbouw en de montagebedrijven.



Sectoraal akkoord 2005-2006

Pas op **20 juni 2005** werd in de sector een akkoord gesloten met als belangrijkste punten:

- De indexering werd behouden en doorgevoerd op 1 juli 2005 en 2006.
- Hoewel er geen echte traditie van onderhandelen op ondernemingsniveau bestond, werd voor het eerst een enveloppe-onderhandeling geïntroduceerd. Op 1 januari 2006 werd een enveloppe met vangnet¹ van 0,6% beschikbaar gesteld. Over de aanwending werd onderhandeld op ondernemingsniveau.
- Op 1 september 2006 werd een loonsverhoging van 0,6% voorzien. De loonsverhoging werd ook in deze sector verbonden aan het indexeringsniveau van 2005 en 2006 (correctiemechanisme). Indien de som van beide indexeringen hoger of lager was dan 3,3%, dan werd de loonsverhoging van 0,4% verminderd of vermeerderd met het saldo. De indexverhoging bedroeg 2,26% in 2005 en 1,65% in 2006 of in het totaal 3,91%. De laatste loonsverhoging werd bijgevolg niet toegekend.

1. Indien de onderhandelingen afspringen of niet worden gevoerd, dan verhogen de effectieve lonen met 0,6%.



- In contrast met de andere sectoren was de betaling van de carenzdagen in deze sector een steeds terugkerend onderhandelingsthema. De werkgevers bleven de betaling van de carenzdag associëren met een stijgend ziekteverzuim. De bestaande regeling voorzag de betaling van drie carenzdagen per jaar voor een arbeidsongeschiktheid van ten minste vijf dagen. In dit akkoord bedongen wij met veel moeite een regeling waarbij vanaf 1 januari 2006 drie carenzdagen per jaar werden betaald ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid.
- Zowel de nationale brugpensioenregelingen op 57 en op 58 jaar voor mannen en vrouwen en op 55 jaar voor vrouwen, als alle ondernemingsregelingen werden verlengd. Het brugpensioen op 56 jaar mits verrichting van ploegenarbeid met nachtprestaties en het halftijds brugpensioen op 55 jaar werden met twee jaar verlengd.
- Er werd een grote doorbraak bereikt met betrekking tot de opvoering van de opleidingsinspanningen. Vooreerst beloofden de werkgevers werk te zullen maken van een collectief opleidingsvolume van twee dagen per jaar per tewerkgesteld voltijds equivalent. Dit engagement zou jaarlijks worden geëvalueerd door de ondernemingsraad of door de syndicale delegatie. Vanaf 1 januari 2006 werd bovendien aan elke arbeider een individueel opleidingsrecht toegekend van twee werkdagen per twee kalenderjaren.
- Bij de integratie van de kraanverhuurbedrijven in de sector montage in 2000, zouden de werkgevers zich inzetten om de beroepenclassificatie in orde te maken. De nieuwe functies die eigen waren aan de bediening van de mobiele kranen zouden tevens worden geïntegreerd. Ondanks het herhaalde aandringen van de vakbonden bleef dit engagement een dode letter. In dit akkoord werd eindelijk een deadline vastgelegd. Tegen 31 december 2005 zou de nieuwe beroepenclassificatie zijn afgerond.
- Voor de resultaten van dit akkoord die betrekking hebben op het Fonds voor Bestaanszekerheid en het sectoraal aanvullend pensioen verwijzen we naar het hoofdstuk over de metaalbouw.

Sectoraal akkoord 2007-2008

Ondanks een gunstige conjunctuur in het algemeen en in het bijzonder in de sector montage, verliepen de onderhandelingen redelijk moeizaam. Het akkoord in de metaalbouw was voor de werkgevers het absolute plafond. Het resultaat was een akkoord dat zo goed als identiek was aan het akkoord van de metaalbouw, waarbij wel een aantal premies werden verhoogd. Op 24 april 2007 bereikten we een akkoord met de volgende inhoud:

- Twee reële indexverhogingen werden toegepast op 1 juli van 2007 en 2008.
- Een enveloppe naar rato van 0,7% werd beschikbaar gesteld op 1 september 2007 en onderhandelingen over de bestemming konden plaatsvinden op ondernemingsniveau.
- Vanaf 1 juli 2007 werden de scheidingspremie per nacht (beroepshalve overnachten buiten de woonplaats) en de kledijvergoeding opgetrokken tot 12,5 €.
- Vanaf 1 januari 2008 werd de vakantiepremie verhoogd tot 12,5 € per gepresteerde maandag.
- Vanaf 1 januari 2008 werd een tweede anciënniteitdag toegekend op basis van vijftien jaar anciënniteit (vroeger twintig jaar).
- De betaling van drie carenzdagen, ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid, werd met twee jaar verlengd. De werkgevers beloofden evenwel om, mits een evaluatie, alle carenzdagen te betalen vanaf 2009.
- De sectorale brugpensioenregelingen op 57 en 58 jaar werden verlengd tot 30 juni 2010.



Het bruggpensioen op 56 jaar mits verrichting van nachtarbeid werd voor twee jaar verlengd. Ten slotte werd het bruggpensioen op 56 jaar, mits een loopbaan van 40 jaar, ingevoerd. Onze inspanningen om hiervan een recht te maken, waren ook hier vruchteloos.

- Voor het Fonds voor Bestaanszekerheid en het sectoraal aanvullend pensioen verwijzen we naar het sectoraal akkoord 2007-2008 in de metaalbouw.
- Naast een extra-bijdrage van 0,1% voor permanente vorming werd bij de sector montage eveneens een opleidingscurriculum ingevoerd.

Vereniging der Belgische Aannemers van Montagewerk (VBAM) opgedoekt

In de loop van 2007 en verder in 2008 werd de werkgeversFederatie VBAM opgedoekt. Agoria nam het stuur over en voortaan verdedigden zij de belangen van de werkgevers in de sector.

Overbruggings- en verplaatsingstijd: eindelijk een paritaire interpretatie!

Bij de integratie van de kraanverhuurbedrijven in de sector montage in 2000, onderhandelden wij over twee afwijkingen op de arbeidstijd: de overbruggingstijd en de verplaatsingstijd. De overbruggingstijd is de tijd die een kraanbestuurder in afwachting van zijn hijswerkzaamheden doorbrengt in de nabijheid van zijn kraan. De verplaatsingstijd is de tijd die de kraanbestuurder nodig heeft om zich van het depot naar de werf te begeven.

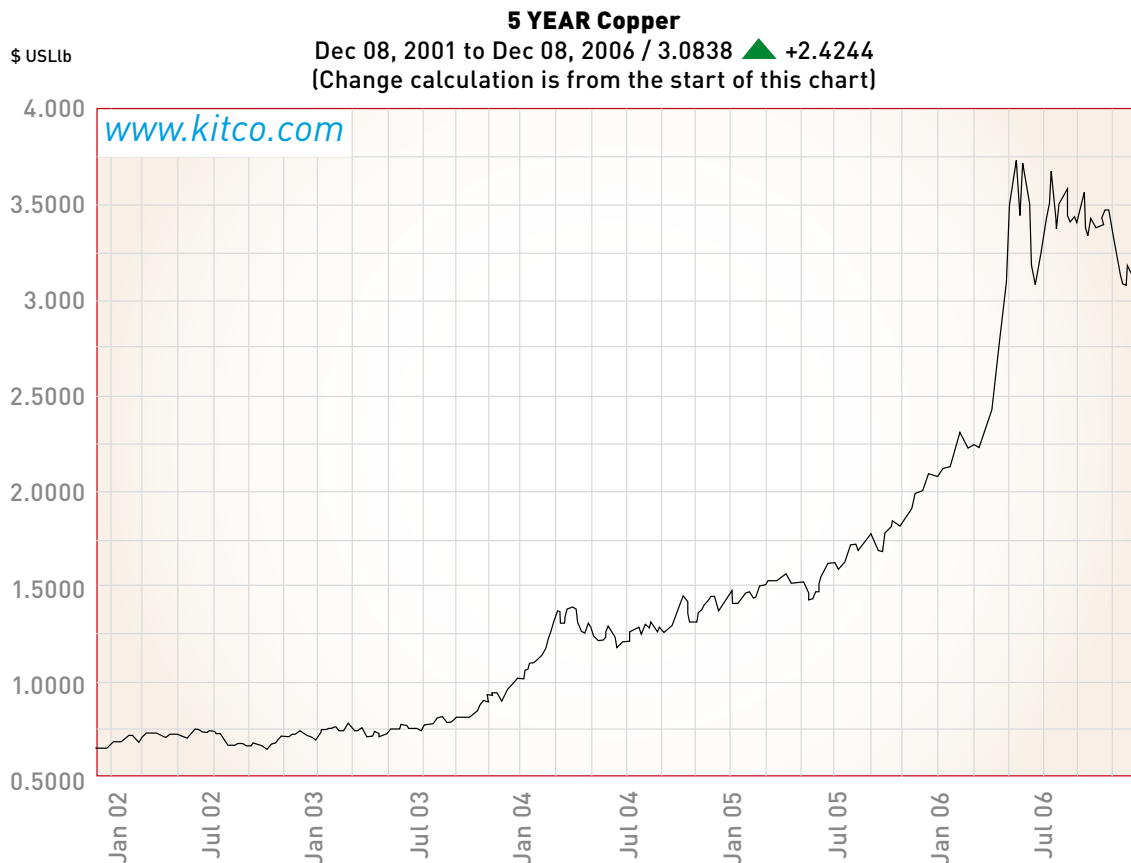
Deze afwijkingen op de arbeidstijd werden vastgelegd per Koninklijk Besluit. In de praktijk werden deze afwijkingen inconsequent en vaak onterecht toegepast. De onderhandelaars van het sectoraal akkoord 2007-2008 zetten zich in voor een paritaire interpretatie en die kwam er bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2008.

Beroepenclassificatie: eindelijk schot in de zaak!

In het sectoraal akkoord 2005-2006 was al tevergeefs een deadline bepaald voor een functieclassificatie. In het sectoraal akkoord 2007-2008 werd 31 december 2007 als nieuwe deadline voorgesteld. Op 26 mei 2008 was het eindelijk zover. De bestaande sectorale beroepenclassificatie werd officieel bevestigd. Er werd bovendien een stappenplan vastgelegd voor het ontwerp van een nieuwe beroepenclassificatie tegen eind 2009. Daarin zouden de functies van de kraanverhuursector worden geïntegreerd.



NON-FERROMETALEN (PC 105)

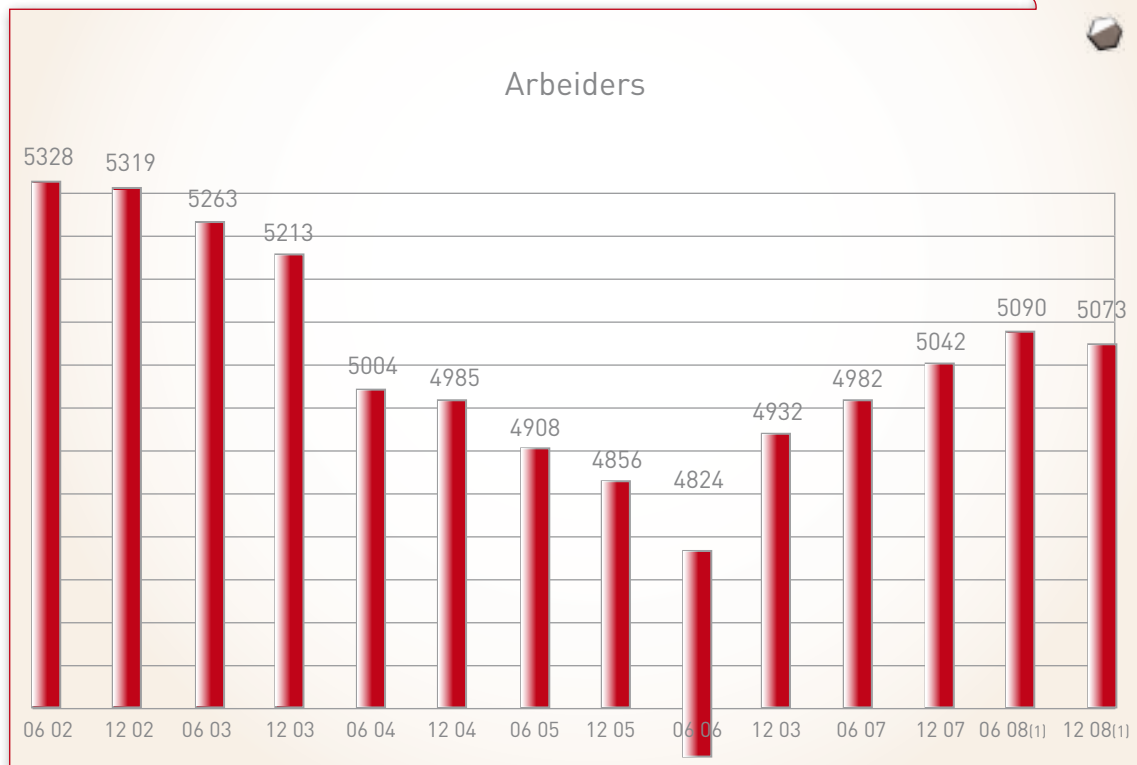


2005 – 2008

De non-ferro-industrie is een cyclische industrie. Groeit de economie, dan boomt deze sector. Zit de economie in een dip, dan zie je dit aan de mindere resultaten van deze sector.

Vanaf 2005 stegen de metaalprijsen spectaculair en werden meerdere historische maxima doorbroken. In de grafiek hierboven zie je de evolutie van de koperprijs op de Londen Metaalmarkt, de LME. De periode 2005 – 2008 was dus een bijzonder gunstig jaar voor de sector.

De non-ferrosector stelt circa 8.000 mensen tewerk, waarvan 5.073 arbeiders.



Nationaal akkoord 2005 – 2006

Koopkracht

- De automatische indexering van de lonen bleef behouden.
- Op 1 januari 2006 steeg de loonmassa met 0,5%.
- Op 1 mei 2005 en 1 mei 2006 werden de lonen geïndexeerd.
- Ten slotte werd de loonmassa verhoogd met het saldobudget op 1 oktober 2006. Het saldobudget is gelijk aan $4,3\% - \text{de index } 2005 - \text{de index } 2006 - 0,5\%$. Dit saldobudget kan nooit negatief zijn.
- De besteding van dit budget en van het saldobudget zou uiterlijk tegen 30 september 2005 op ondernemingsvlak worden bepaald in paritair overleg. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidde tegen 30 september 2005, werden dit budget en het saldobudget omgezet in een algemene loonsverhoging.
- De variabele bonus werd verbeterd en verhoogd. De bonus hangt af van de ROCE-code¹.
- De gewaarborgde minimumlonen werden eveneens verhoogd met het budget en het saldobudget.

Bestaanszekerheid

- De tussenkomsten bij tijdelijke werkloosheid, volledige werkloosheid, ziekte en ontslag bij de sluiting van de onderneming werden verhoogd.

1. Return On Capital Employed: dit is een ratio in de financieel-economische informatie die de winstgevendheid van een bedrijf meet.

Werk

- Het Interprofessioneel Akkoord rond flexibiliteit werd omgezet in een sectoraal akkoord. Het voorzag in de uitbetaling van overuren tot een maximum van 130 uren per jaar in het kader van buitengewone vermeerdering van werk of van werkzaamheden ingevolge onvoorziene noodzakelijkheid. Op sectoraal niveau werden drie elementen toegevoegd:
 1. een jaarlijkse sectorale evaluatie;
 2. de verplichting tot voorlichting van de overlegorganen over de gepresteerde overuren, het aantal uitzendkrachten, het gebruik van andere flexibele formules, zoals onderaanneming en contracten van bepaalde duur, de omzetting van dergelijke contracten in contracten van onbepaalde duur en de voorziene evoluties inzake tewerkstelling;
 3. afsluiten van een CAO.
- De bestaande CAO's over het brugpensioen werden maximaal verlengd (tot 31/12/2006).
- De CAO in verband met het tijdskrediet en loopbaanvermindering werd aangepast aan CAO 77bis. De sectorale CAO voorzag een uitbreiding – mits een akkoord op ondernemingsvlak – tot hoogstens 4% in voltijdse equivalenten.

Varia

- De CAO's met betrekking tot de risicogroepen en permanente vorming werden verlengd.
- De syndicale waarborgen werden verhoogd.
- Ten slotte werden een aantal aanbevelingen afgesloten betreffende de veiligheid, het wederzijds respect en de werkmiddelen.

Nationaal akkoord 2007 – 2008

Koopkracht

- De automatische indexering van de lonen werd behouden.
- Op 1 juli 2007 werd een overdraagbaar budget van 0,7% ter beschikking gesteld.
- Op 1 mei 2007 en 1 mei 2008 werden de lonen geïndexeerd.
- Ten slotte werd de loonmassa verhoogd met het saldobudget op 1 juli 2008. Het saldobudget is gelijk aan 4,9% - de index 2007 - de index 2008 - 0,7%. Het resultaat van laatstgenoemde berekening kan niet tot gevolg hebben dat het overdraagbaar budget van 1 juli 2007 wordt verminderd.
- De besteding van dit budget en van het saldobudget zou uiterlijk tegen 15 juni 2007 op ondernemingsvlak worden bepaald in paritair overleg. Als dit overleg niet tot overeenstemming leidde tegen 15 juni 2007, werden dit budget en het saldobudget omgezet in een algemene loonsverhoging.
- De variabele bonus werd verbeterd en verhoogd. De bonus hangt af van de ROCE-code.
- Het gewaarborgd minimumloon werd eveneens verhoogd met het budget en het saldobudget.



Bestaanszekerheid

- De tussenkomsten bij tijdelijke werkloosheid, volledige werkloosheid, ziekte en ontslag bij de sluiting van de onderneming werden verhoogd.

Werk

- De sectorale akkoorden rond flexibiliteit, tijdskrediet en loopbaanvermindering werden verlengd.
- De bestaande CAO's over het brugpensioen werden maximaal verlengd (tot 31/12/2008).



Varia

- De syndicale waarborgen werden verhoogd.
- De CAO's met betrekking tot de risicogroepen en permanente vorming werden verlengd.
- Tenslotte werden een aantal aanbevelingen afgesloten rond mobiliteit en de Europese Ondernemingsraad.



AANVERWANTE SECTOREN

GARAGEBEDRIJVEN (PC 112)

Het sectoraal akkoord 2005-2006 van 26 mei 2005

Samen met een indicatieve loonnorm van 4,5% werd ook over een sectoraal akkoord 2005-2006 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 februari 2005 werd een indexverhoging van 1,87% toegekend. Op 1 februari 2006 werd eerst een loonsverhoging van 0,60% toegepast en daarna een indexering van 2,02%. Door het hoge niveau van de indexen bleef er op 1 oktober 2006, bij de toepassing van de saldoformule tot 4,5%, slechts 0,01% over. Deze verhoging heeft door haar kleinschaligheid geen effect gehad op de lonen.

Dankzij dit akkoord werd tot slot pro rata een eindejaarspremie toegekend aan de arbeiders die de onderneming vrijwillig verlieten en een anciënniteit van tien jaar of meer in de onderneming konden voorleggen.

Het sectoraal akkoord 2007-2008 van 24 mei 2007

De indicatieve loonnorm werd op interprofessioneel niveau vastgelegd op 5% en ook op sectoraal niveau werd een akkoord bereikt voor hetzelfde percentage.

Opnieuw konden we, gezien de moeilijke economische situatie, niet anders dan inventief zijn rond de invulling van de koopkracht en opteerden we voor de invoering van een correctiemechanisme.

Op 1 februari 2007 werden de lonen geïndexeerd met 1,92%, gevolgd door een loonsverhoging van 0,70% op 1 oktober 2007. De indexering op 1 februari 2008 bedroeg maar liefst 2,36%, waardoor er een saldo van slechts 0,02% overbleef (5% - index 1,92% - loonsverhoging 0,70% - index 2,36%). Dit saldo zal geen invloed hebben op de sectorale minimumlonen.

De anciënniteit om recht te hebben op een pro rata-eindejaarspremie bij vrijwillig vertrek werd verlaagd van tien naar vijf jaar.

Toenadering arbeiders- en bediendestatuut

Zowel bij het sectoraal akkoord van 2005-2006, als dat van 2007-2008 werd een CAO van bepaalde duur afgesloten die stelde dat alle **carenzdagen** zouden worden betaald voor de looptijd van het nationaal akkoord, ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid.

Sinds 2003 werden de **opzeggingstermijnen** van de arbeiders niet meer verlengd vanuit het standpunt dat een nivellering naar een eenheidsstatuut de arbeiders absoluut niets mocht kosten. De werkgevers wilden immers geen enkele kosteloze toegeving meer doen op de opzeggingstermijnen.



In het licht van een verdere toenadering van de statuten werd de bijdrage voor het **sectoraal pensioenstelsel** in beide akkoorden verhoogd. In de akkoorden 2005-2006 en 2007-2008 werd de bijdrage respectievelijk opgetrokken van 1% naar 1,2% en daarna verder tot 1,4%.

Combinatie arbeid en gezin

Het thema **tijdskrediet** ligt de laatste jaren enorm gevoelig bij de werkgevers. Sinds het nationaal akkoord 2003-2004 konden we, wat het tijdskrediet betreft, enkel de aanpassing van de sectorale CAO naar CAO 77 quater (sectoraal akkoord 2007-2008) bedingen.

Nog in het kader van de combinatie arbeid en gezin werd de gewijzigde **adoptiewetgeving** opgenomen in de CAO Kort verzuim (akkoord 2007-2008).

Opleidingsinspanningen

In 2005-2006 en 2007-2008 werd er, wat de **bijdragen** voor vorming en opleiding betreft, een status-quo gehandhaafd, zowel voor het deel risicogroepen, als voor het deel permanente vorming. Net zoals in het vorige akkoord, werd in beide akkoorden een **vormingskrediet** van



vier uur per kwartaal per arbeider toegekend per onderneming. De bedoeling was dat elke onderneming dit vormingskrediet jaarlijks probeert af te bouwen door opleidingen te volgen die door Educam worden erkend. De afbouw van het vormingskrediet bleef ook voor de looptijd van de akkoorden 2005-2006 en 2007-2008 verbonden aan de opmaak van een paritair goedgekeurd **bedrijfsopleidingsplan** (voor ondernemingen vanaf vijftien werknemers).

In het akkoord 2007-2008 werden daarenboven twee nieuwigheden opgenomen: de aanbeveling om een individueel recht op één dag opleiding per arbeider per twee jaar in te voeren en de mogelijkheid om opleidingen te volgen buiten de werkuren (mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan).

In het kader van beide sectorakkoorden hebben we getracht om met de sectorale tewerkstellingscel (in de schoot van Educam) zoveel mogelijk in te spelen op de noden van de ontslagen of met ontslag bedreigde arbeiders uit de sector.

Arbeidsduur

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

In de nationale sectorale akkoorden van zowel 2005-2006, als 2007-2008 werd een passage gewijd aan arbeidsduurvermindering, getiteld '**tewerkstellingsbevorderende maatregel**'. Daarin roept de sector de werkgevers op 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

De volgende **brugpensioenregelingen** zijn van kracht in de sector:

- Op voorwaarde van een loopbaan van 38 jaar konden mannen op 57 jaar en vrouwen op 55 jaar op brugpensioen gaan. Sinds 1 juli 2007 werd de discriminatie echter weggewerkt en is de brugpensioenleeftijd voor vrouwen in dit stelsel ook 57 jaar. Deze ingreep was noodzakelijk om de CAO algemeen verbindend te verklaren.
- Op voorwaarde van een loopbaan van 25 jaar kunnen 58-jarigen met brugpensioen gaan (door het Generatiepact werd de vereiste loopbaan sinds 1 januari 2008 gebracht op respectievelijk 35 en 30 jaar van anciënniteit voor mannen en vrouwen). We verlengden dit akkoord tijdens de onderhandelingen 2007-2008 tot 30 juni 2010.
- Na een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties is het brugpensioen op 56 jaar een optie.
- Op 55 jaar heeft men recht op halftijds brugpensioen.

Sinds 1 januari 2008 werd een recht op brugpensioen vanaf 56 jaar ingericht, hoewel steeds op voorwaarde van een loopbaan van 40 jaar (cf. Interprofessioneel Akkoord).



Sociale dialoog in KMO's

In ondernemingen met minstens vijftien arbeiders kan elke representatieve werknemersorganisatie verzoeken om de instelling van een **vakbondsafvaardiging**. Als er geen sociale verkiezingen hebben plaatsvonden, dient ten minste 25% van de arbeiders te verzoeken om de oprichting van een vakbondsafvaardiging. In het akkoord 2007-2008 werd de bescherming van de kandidaat-vakbondsafgevaardigden verbeterd.

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

Tijdens de onderhandelingen 2005-2006 werd de **paritaire commissie 'overleg'** in het leven geroepen. Deze commissie onderzoekt betwistingen op ondernemingsniveau in verband met de installatie en de werking van vakbondsafvaardigingen. Zij kan enkel voorstellen tot oplossingen formuleren.

Arbeidsorganisatie

De vroegere CAO **Flexibiliteit**, waarmee werkgevers in akkoord met de vakbondsafvaardiging mogelijkheden konden ontwikkelen om het hoofd te bieden aan te voorziene toenames van het werk in bepaalde periodes van het jaar (piekperiodes), werd niet meer verlengd sinds de onderhandelingen 2005-2006. Min of meer ter vervanging hiervan kwam er een wettelijke regeling rond **overuren**. Deze regeling bepaalde dat de arbeider de keuze had om de eerste schijf van 65 overuren te recupereren of uitbetaald te krijgen. Een bijkomende schijf van 65 overuren (tot 130 overuren) was enkel toegestaan, als dat zo was bepaald in een CAO op ondernemingsniveau. Deze CAO **Arbeidsorganisatie**, telkens van bepaalde duur (twee jaar), werd voor het eerst afgesloten in 2005-2006.

De CAO **Nieuwe arbeidsregelingen** werd in 1992 voor een onbepaalde duur afgesloten, bleef bestaan en voorzag in de mogelijkheid om nieuwe arbeidsregelingen te introduceren in de onderneming (in geval van CAO op ondernemingsvlak). Ook hier zijn de modaliteiten strikt bepaald.

Ook de CAO **Nachtarbeid**, die in 1998 voor een onbepaalde duur werd afgesloten, 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** van de werkgever ten opzichte van de ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of representatieve werknemersorganisatie op vlak van contracten van bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming bleef onverminderd van toepassing. De desbetreffende CAO was van bepaalde duur, werd telkens met twee jaar verlengd en is sinds 2003 van onbepaalde duur. Bovendien werd er vanaf 2005-2006 werk gemaakt van een verbetering van de overgang van een contract van bepaalde duur, een contract voor de uitvoering van een bepaald werk of een uitzendcontract naar een contract van onbepaalde duur (de anciënniteitjaren die werden opgebouwd voor de overgang naar een contract van onbepaalde duur werden meegeteld).



In het akkoord 2005-2006 werd de CAO **Vergoedingen bij stand-byregelingen** afgesloten voor een onbepaalde duur. De inhoud van de CAO werd op erg moeilijke wijze met de sociale partners vastgelegd, maar uiteindelijk kwam er op 28 september 2006 een sectorale CAO tot stand die door alle partners werd gedragen en ingang had op 1 juli 2005.

Daarnaast werden er inspanningen geleverd voor de herziening van de **functieclassificatie**. Het akkoord 2005-2006 had al één dag van **anciënniteitsverlof** ingevoerd voor arbeiders met minstens 30 jaar anciënniteit in de onderneming. Het akkoord van 2007-2008 kende deze dag al toe na slechts 20 jaar anciënniteit.

Mobiliteit

Zowel arbeiders die zich verplaatsen met het openbaar vervoer, als zij die met eigen vervoer naar het werk komen, hebben recht op een tussenkomst in de **vervoerskosten** door de werkgever. Het akkoord van 2005-2006 bepaalde dat arbeiders in beide gevallen recht hadden op dezelfde tussenkomst van de werkgever. Die tussenkomst kwam overeen met de werkgeversbijdrage in de sociale abonnementen. Het akkoord 2007-2008 bepaalde dat arbeiders die gebruik maakten van het openbaar vervoer, recht hadden op een volledige tussenkomst van de werkgever in de prijs van de treinkaart of van andere openbare vervoermiddelen (regeling van bepaalde duur). Daarenboven werd voorzien in een regeling voor de verplaatsingskosten bij langdurige wegwerkzaamheden (vergoeding voor de bijkomende verplaatsing).

Bestaanszekerheid

Zowel in het akkoord van 2005-2006, als in het akkoord van 2007-2008 werden alle aanvullende vergoedingen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid geïndexeerd. Bovendien werd er in het akkoord 2007-2008 een bijkomende verhoging van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid doorgevoerd.

Varia

Het **aantal dagen kort verzuim** bij het overlijden van een familielid van de eerste graad werd in het akkoord 2007-2008 opgetrokken van drie naar vier dagen.

In het nationaal akkoord 2005-2006 werd een **rondetafel over loopbanen** gepland waarin een aantal op de sector gerichte thema's aan bod kwamen, zoals tijdskrediet, eindloopbaan,

In het akkoord 2007-2008 deed de sector een aanbeveling aan de ondernemingen rond anti-stress- en veiligheidsbeleid.



ELEKTRICIENS (PC 149.1)

Het sectoraal akkoord 2005-2006 van 2 juni 2005

Samen met een indicatieve loonnorm van 4,5% werd ook over een sectoraal akkoord 2005-2006 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 januari 2005 werd er een indexverhoging van 1,78% toegekend. Op 1 oktober 2005 werd er een loonsverhoging van 0,40% toegepast, gevolgd door een indexering met 2,08% op 1 januari 2006. In het nationaal akkoord was een speciale regeling voorzien voor de aanwending van het saldo tot 4,5%. Bedroeg het saldo minder dan 0,20%, dan zou het worden aangewend voor een verhoging van de bijdrage voor het sectoraal pensioenfonds (vermenigvuldigd met factor 1,5). Aangezien het saldo 0,24% bedroeg, besliste het paritair subcomité om dat volledige percentage in het sectoraal pensioen te steken. Zo werd een bijdrageverhoging bereikt van 0,36% ($0,24 \times 1,5$).

Wat de eindejaarspremie betreft, werden in het algemene regime een aantal verduidelijkingen aangebracht.

Het sectoraal akkoord 2007-2008 van 4 juni 2007

De indicatieve loonnorm werd op interprofessioneel niveau vastgelegd op 5% en ook op sectoraal niveau werd een akkoord bereikt voor hetzelfde percentage.

Opnieuw konden we, gezien de moeilijke economische situatie, niet anders dan inventief zijn rond de invulling van de koopkracht en opteerden we voor de invoering van een correctiemechanisme.

Op 1 januari 2007 werden de lonen geïndexeerd met 1,85%, gevolgd door een loonsverhoging van 0,70% op 1 juli 2007. De indexering op 1 januari 2008 bedroeg maar liefst 1,99%, waardoor er een saldo van 0,46% overbleef ($5\% - \text{index } 1,85\% - \text{loonsverhoging } 0,70\% - \text{index } 1,99\%$). Op 1 juli 2008 werden de lonen aldus met 0,46% verhoogd. Voor de eindejaarspremie werd zowel in het algemene regime, als in het regime FEE/RTD het vaderschapsverlof als 'gelijkgestelde periode' beschouwd.

Toenadering arbeiders- en bediendestatuut

Zowel bij het sectoraal akkoord van 2005-2006, als dat van 2007-2008 werd de CAO omtrent **carenzdagen**, die in 2003 werd gesloten voor onbepaalde duur, onverminderd voortgezet. Deze CAO bepaalt dat de eerste carenzdag, ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid, moet worden betaald. In het akkoord 2003-2004 werd de mogelijkheid voorzien voor ondernemingen om alle carenzdagen te betalen, ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid. Als de ondernemingen dit uitvoerden, middels een CAO op ondernemingsvlak, konden ze in ruil een kostprijs in rekening brengen die neerkwam op 0,3% minder loonsverhoging voor hun arbeiders op 1 januari 2004 (zie thema 'loonnorm – koopkracht').



Sinds 2001 werden de **opzeggingstermijnen** voor de arbeiders niet meer verlengd vanuit het standpunt dat een nivellering naar een eenheidsstatuut de arbeiders absoluut niets mag kosten. De werkgevers wilden immers geen enkele kosteloze toegeving meer doen op de opzeggingstermijnen.

In het licht van een verdere toenadering van de statuten werd de bijdrage voor het **sectoraal pensioenstelsel** in beide akkoorden verhoogd. In de akkoorden 2005-2006 en 2007-2008 werd de bijdrage respectievelijk opgetrokken van 1% naar 1,36% en daarna verder tot 1,46%.

Combinatie arbeid en gezin

Het thema **tijdskrediet** ligt de laatste jaren enorm gevoelig bij de werkgevers. Sinds het nationaal akkoord 2001-2002 konden we, wat het tijdskrediet betreft, enkel de aanpassing van de sectorale CAO naar CAO 77 quater (sectoraal akkoord 2007-2008) bedingen.

Nog in het kader van de combinatie arbeid en gezin werd de gewijzigde **adoptiewetgeving** opgenomen in de CAO Kort verzuim (akkoord 2007-2008).

Opleidingsinspanningen

In 2005-2006 en 2007-2008 werd er, wat de **bijdragen** voor vorming en opleiding betreft, een status-quo gehandhaafd, zowel voor het deel risicogroepen, als voor het deel permanente vorming. Net zoals in het vorige akkoord, werd in beide akkoorden een **vormingskrediet** van acht uur per jaar per arbeider toegekend per onderneming. Een aantal nieuwigheden werden in de loop van het recentste nationaal akkoord 2007-2008 geïntroduceerd, zoals erkende opleidingen buiten de werkuren, bedrijfsspecifieke opleidingen, Daarenboven werd er ook een beperkt individueel recht op opleiding ingevoerd.

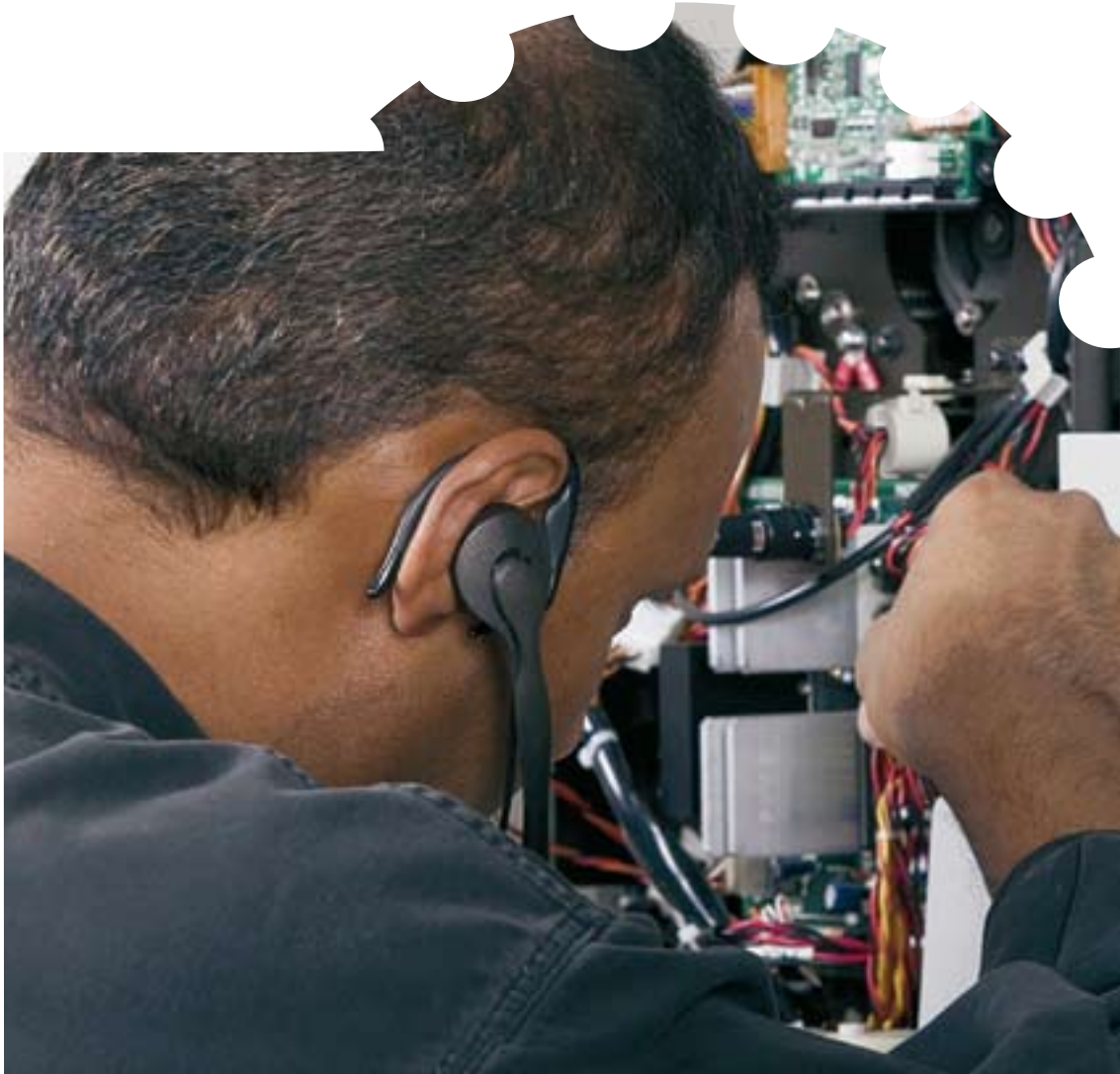
In het kader van beide sectorakkoorden hebben we getracht om met de sectorale tewerkstellingscel (in de schoot van Vormelek) zoveel mogelijk in te spelen op de noden van de ontslagen of met ontslag bedreigde arbeiders uit de sector. Wat het gedeelte outplacement betreft, heeft Vormelek vanuit het sectoraal akkoord 2007-2008 de opdracht gekregen om sectorale prijsafspraken en sectorale akkoorden met outplacementbureaus af te sluiten.

In beide akkoorden werd de ondersteuning van de vzw Tecnolec voortgezet. Tecnolec verricht technologisch onderzoek binnen de sector dat gericht is op de bevordering, de controle en de organisatie van alle vormen van technologische dienst- en adviesverlening.

Arbeidsduur

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

In de nationale sectorale akkoorden van zowel 2005-2006, als 2007-2008 werd een passage gewijd aan arbeidsduurvermindering, getiteld '**tewerkstellingsbevorderende maatregel**'. Daarin roept de sector de werkgevers op 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

De volgende **brugpensioenregelingen** zijn van kracht in de sector:

- Op voorwaarde van een loopbaan van 38 jaar kunnen vrouwen op 55 jaar op brugpensioen gaan.
- Op voorwaarde van een loopbaan van 25 jaar kunnen 58-jarigen met brugpensioen gaan (door het Generatiepact werd de vereiste loopbaan sinds 1 januari 2008 gebracht op respectievelijk 35 en 30 jaar van anciënniteit voor mannen en vrouwen). We verlengden dit akkoord tijdens de onderhandelingen 2007-2008 tot 30 juni 2010.
- Na een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties is het brugpensioen op 56 jaar een optie.
- Op 56 jaar heeft men recht op halftijds brugpensioen.

Sinds 1 januari 2008 werd het recht op brugpensioen vanaf 56 jaar ingericht, hoewel steeds op voorwaarde van een loopbaan van 40 jaar (cf. Interprofessioneel Akkoord).



Sociale dialoog in KMO's

In ondernemingen met minder dan 35 werknemers (waarvan minstens 30 arbeiders) kan elke representatieve werknemersorganisatie verzoeken om de instelling van een **vakbondsafvaardiging**. De aanstelling van de vakbondsafvaardigden geschiedt op basis van het al dan niet bestaan van een Comité voor Bescherming, Preventie en Welzijn op het werk. In het akkoord 2007-2008 werd de bescherming van de kandidaat-vakbondsafvaardigden verbeterd.

Werkgevers van ondernemingen zonder syndicale afvaardiging erkennen de **representatieve functie** van de werknemersorganisaties die deel uitmaken van het paritair subcomité.

Tijdens de onderhandelingen 2005-2006 2006 engageerden de sociale partners zich om in die ondernemingen waar nog geen syndicale afvaardiging bestaat, en waar de quota wel gehaald worden, te zoeken naar een mogelijkheid om alsnog een syndicale afvaardiging te installeren.

Arbeidsorganisatie

In beide onderhandelingsperiodes werd de reeds vroeger ontstane CAO **Flexibiliteit** verlengd voor een bepaalde duur. Dankzij 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 (de modaliteiten werden grondig vastgelegd bij CAO en op ondernemingsvlak moeten er afspraken worden gemaakt rond onder andere verwittigingstijd).

De wettelijke regeling rond **overuren** werd in een sectorale CAO gegoten. Deze regeling bepaalde dat de arbeider de keuze had om de eerste schijf van 65 overuren te recupereren of uitbetaald te krijgen. Een bijkomende schijf van 65 overuren (tot 130 overuren) kon worden voorzien, maar in de bedrijven met een vakbondsafvaardiging moest daartoe eerst een ondernemingsovereenkomst worden gesloten. Deze CAO **Arbeidsorganisatie**, telkens van bepaalde duur (twee jaar), werd voor het eerst afgesloten in 2005-2006.

In het akkoord 2007-2008 werd een passage opgenomen omtrent **stand-byregelingen**. Een aantal principes werden vastgelegd om een sectorale stand-byregeling voor te bereiden voor de volgende onderhandelingen op basis van de ondernemingsovereenkomsten die in tussentijd zouden zijn afgesloten. Na het akkoord 2007-2008 werd een sectorale CAO opgemaakt in verband met **contracten van bepaalde duur, voor bepaald werk en voor uitzendarbeid**. Daarin werd bepaald dat voor arbeiders die worden aangeworven met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere contracten van bepaalde duur, bepaald werk of uitzendarbeid de anciënniteit die is opgebouwd tijdens deze contracten moest worden meegerekend. Daarenboven mocht er geen nieuwe proefperiode voor hen worden voorzien.

Mobiliteit

Zowel arbeiders die zich verplaatsen met het openbaar vervoer, als zij die met eigen vervoer naar het werk komen, hebben recht op een tussenkomst in de **vervoerskosten** door de werkgever.



Het systeem van de **mobilitetsvergoedingen** werd sinds het akkoord 2005-2006 hervormd. Terwijl er vroeger gewerkt werd met tabellen om het juiste bedrag van de tussenkomst te bepalen, wordt er sinds 1 juli 2005 gewerkt met vaste bedragen per kilometer.

- Voor verplaatsingen naar de werf met het **openbaar vervoer** wordt 100% van de kost van dit openbaar vervoer door de werkgever terugbetaald. (Type 1)
- Arbeiders die zich naar de werf verplaatsen **met eigen vervoer** ontvangen een vast bedrag per kilometer van 0,2190 €. (Type 2)
- Zij die zich met **het voertuig van de werkgever** naar de werf verplaatsen, ontvangen ook een vast bedrag per kilometer van 0,0903 €. (Type 3)

Er is **geen maximumgrens** meer voor het aantal afgelegde kilometers. Bovendien worden de bedragen vanaf 2007 jaarlijks **geïndexeerd** op 1 februari. Voor type 3 blijft het bedrag per kilometer evenwel begrensd tot het maximumbedrag dat is vrijgesteld van RSZ-bijdragen.

De vergoeding voor chauffeurs (de arbeid(st)er die met een bedrijfsvoertuig minimum drie passagiers vervoert) bedraagt 0,1076 € per kilometer.

Bestaanszekerheid

Zowel in het akkoord van 2005-2006, als in het akkoord van 2007-2008 werden alle aanvullende vergoedingen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid geïndexeerd. Bovendien werd er in het akkoord 2007-2008 een bijkomende verhoging van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid doorgevoerd. Ook werd er een regeling ingebouwd om het verantwoordelijkheidsbesef van de werkgevers te stimuleren bij langdurige tijdelijke werkloosheid. Wat de tussenkomst van het FBZ voor de aanvullende vergoeding brugpensioen betreft, wordt de bijkomende voorwaarde van vijf jaar sectoranciënniteit gesteld.

Varia

Een aantal engagementen werden opgenomen in het akkoord 2007-2008, zoals:

- onderzoek van de nieuwe wetgeving inzake werkkledij met als bedoeling een sectorale CAO Onderhoud van de werkkleding te verwezenlijken;
- engagement om de CAO Premie voor ongezond en gevaarlijk werk te actualiseren.

Tot op heden is er voor het laatste punt geen resultaat geboekt, vooral omdat de verscheidene werkgeversorganisaties niet tot een unaniem voorstel komen.



KOETSWERKBEDRIJVEN (PC 149.2)

Het sectoraal akkoord 2005-2006 van 26 mei 2005

Terwijl de indicatieve loonnorm 4,5% bedroeg, onderhandelden we binnen de sector van het koetswerk over een koopkrachtgedeelte voor 2005-2006 van slechts 4,2%. 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 februari 2005 werd er een indexverhoging van 1,87% toegekend. Op 1 februari 2006 werd er eerst een loonsverhoging van 0,30% toegepast en daarna een indexering van 2,02%. Door het hoge niveau van de indexen bleef er op 1 oktober 2006, bij de toepassing van de saldoformule tot 4,2%, slechts 0,01% over. Deze verhoging heeft door haar kleinschaligheid geen effect gehad op de lonen.

Dankzij dit akkoord werd tot slot pro rata een eindejaarspremie toegekend aan de arbeiders die de onderneming vrijwillig verlieten en een anciënniteit van tien jaar of meer in de onderneming konden voorleggen.

Het sectoraal akkoord 2007-2008 van 24 mei 2007

De indicatieve loonnorm werd op interprofessioneel niveau vastgelegd op 5% en ook op sectoraal niveau werd een akkoord bereikt voor hetzelfde percentage.

Opnieuw konden we, gezien de moeilijke economische situatie, niet anders dan inventief zijn rond de invulling van de koopkracht en opteerden we voor de invoering van een correctiemechanisme.

Op 1 februari 2007 werden de lonen geïndexeerd met 1,92%, gevolgd door een loonsverhoging van 0,70% op 1 oktober 2007. De indexering op 1 februari 2008 bedroeg maar liefst 2,36%, waardoor er een saldo van slechts 0,02% overbleef (5% - index 1,92% - loonsverhoging 0,70% - index 2,36%). Dit saldo heeft geen invloed gehad op de sectorale minimumlonen.

De anciënniteit om recht te hebben op een pro rata-eindejaarspremie bij vrijwillig vertrek werd verlaagd van tien naar vijf jaar.

Daarenboven werden een aantal periodes van inactiviteit, het zwangerschaps- en bevallings- en vaderschapsverlof, gelijkgesteld met effectieve prestaties voor de berekening van de eindejaarspremie.

Toenadering statuut arbeiders - bedienden

De CAO die stelt dat alle **carenzdagen** moeten worden betaald, ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid, is sinds 2001 een overeenkomst van onbepaalde duur.

Sinds 2003 werden de **opzeggingstermijnen** die gelden voor de arbeiders niet meer verlengd vanuit het standpunt dat een nivellering naar een eenheidsstatuut de arbeiders absoluut niets mag kosten. De werkgevers wilden immers geen enkele kosteloze toegeving meer doen op de opzeggingstermijnen.



In het licht van een verdere toenadering van de statuten werd de bijdrage voor het **sectoraal pensioenstelsel** in beide akkoorden verhoogd. In de akkoorden 2005-2006 en 2007-2008 werd de bijdrage respectievelijk opgetrokken van 1% naar 1,3% en daarna verder tot 1,46%.

Combinatie arbeid en gezin

Het thema **tijdskrediet** ligt de laatste jaren enorm gevoelig bij de werkgevers. Sinds het nationaal akkoord 2001-2002 konden we, wat het tijdskrediet betreft, enkel de aanpassing van de sectorale CAO naar CAO 77 quater (sectoraal akkoord 2007-2008) bedingen.

Nog in het kader van de combinatie arbeid en gezin werd de gewijzigde **adoptiewetgeving** opgenomen in de CAO Kort verzuim (akkoord 2007-2008).

Opleidingsinspanningen

In 2005-2006 en 2007-2008 werd er, wat de **bijdragen** voor vorming en opleiding betreft, een status-quo gehandhaafd, zowel voor het deel risicogroepen, als voor het deel permanente vorming. Net zoals in het vorige akkoord, werd in beide akkoorden een **vormingskrediet** van vier uur per kwartaal per arbeider toegekend per onderneming. De bedoeling was dat elke onderneming dit vormingskrediet jaarlijks probeert af te bouwen door opleidingen te volgen die door Educam worden erkend. De afbouw van het vormingskrediet bleef ook voor de looptijd van de akkoorden 2005-2006 en 2007-2008 verbonden aan de opmaak van een paritair goedgekeurd **bedrijfsopleidingsplan** (voor ondernemingen vanaf vijftien werknemers).

In het akkoord 2007-2008 werd daarenboven het engagement opgenomen om in de schoot van Educam een paritaire sectorale stuurgroep op te richten die moest zorgen voor een betere



afstemming tussen het opleidingsaanbod en de opleidingsbehoeften. Daarnaast kreeg deze groep de taak zich te buigen over een individueel recht op permanente vorming.

In het kader van beide sectorakkoorden hebben we getracht om met de sectorale tewerkstellingscel (in de schoot van Educam) zoveel mogelijk in te spelen op de noden van de ontslagen of met ontslag bedreigde arbeiders uit de sector.

Arbeidsduur

De **wekelijkse arbeidsduur** is sinds 1 januari 2003 bepaald op 38 uur.

In de nationale sectorale akkoorden van zowel 2005-2006, als 2007-2008 werd een passage gewijd aan arbeidsduurvermindering, getiteld '**tewerkstellingsbevorderende maatregel**'.

Daarin roept de sector de werkgevers op 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

De volgende **brugpensioenregelingen** zijn van kracht in de sector:

- Op voorwaarde van een loopbaan van 38 jaar konden mannen op 57 jaar en vrouwen op 55 jaar op brugpensioen gaan. Sinds 1 juli 2007 werd de discriminatie echter weggewerkt en is de brugpensioenleeftijd voor vrouwen in dit stelsel ook 57 jaar. Deze ingreep was noodzakelijk om de CAO algemeen verbindend te verklaren.
- Op voorwaarde van een loopbaan van 25 jaar kunnen 58-jarigen met brugpensioen gaan (door het Generatiepact werd de vereiste loopbaan sinds 1 januari 2008 gebracht op respectievelijk 35 en 30 jaar van anciënniteit voor mannen en vrouwen). We hebben dit akkoord verlengd tijdens de onderhandelingen 2007-2008 tot 30 juni 2010.
- Op 55 jaar heeft men recht op halftijds brugpensioen.

Sinds 1 januari 2008 werd het recht op brugpensioen vanaf 56 jaar ingericht, hoewel steeds op verlengd voorwaarde van een loopbaan van 40 jaar (cf. Interprofessioneel Akkoord).

Sociale dialoog in KMO's

In ondernemingen met minstens vijftien arbeiders kan elke representatieve werknemersorganisatie verzoeken om de instelling van een **vakbondsafvaardiging**. Als er geen sociale verkiezingen hebben 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 vijftien arbeiders waar een syndicale macht bestaat die een vakbondsafvaardiging rechtvaardigt.

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



Tijdens de onderhandelingen 2005-2006 werd de **paritaire commissie 'overleg'** in het leven geroepen. Deze commissie onderzoekt betwistingen op ondernemingsniveau in verband met de installatie en de werking van vakbondsafvaardigingen. Zij kan enkel voorstellen tot oplossingen formuleren.

Het aantal dagen **vakbondsvorming** werd op sectoraal niveau verhoogd tot drie dagen per jaar (voorheen waren dat tien dagen per vast mandaat over een periode van vier jaar).

Arbeidsorganisatie

De vroegere CAO **Flexibiliteit**, waarmee werkgevers in akkoord met de vakbondsafvaardiging mogelijkheden konden ontwikkelen om het hoofd te bieden aan te voorziene toenames van het werk in bepaalde periodes van het jaar (piekperiodes), werd niet meer verlengd sinds de onderhandelingen 2005-2006. Min of meer ter vervanging hiervan kwam er een wettelijke regeling rond overuren. Deze regeling bepaalde dat de arbeider de keuze had om de eerste schijf van 65 **overuren** te recupereren of uitbetaald te krijgen.

Daarenboven werd sectoraal bepaald dat er noch op sectoraal, noch op ondernemingsvlak een mogelijkheid zou worden voorzien voor een bijkomende schijf van 65 overuren (tot 130 overuren). Daartoe werd een CAO **Arbeidsorganisatie**, telkens van bepaalde duur (twee jaar), voor het eerst afgesloten in 2005-2006.

De CAO **Nieuwe arbeidsregelingen** werd in 1999 voor een onbepaalde duur afgesloten, bleef bestaan en voorzag in de mogelijkheid om nieuwe arbeidsregelingen te introduceren in de onderneming (in geval van CAO op ondernemingsvlak). Ook hier zijn de modaliteiten strikt bepaald.

Ook de CAO **Nachtarbeid**, die in 1998 voor een onbepaalde duur werd afgesloten, 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** van de werkgever ten opzichte van de ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of representatieve werknemersorganisatie op vlak van contracten van bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming bleef onverminderd van toepassing. De desbetreffende CAO was van bepaalde duur, werd telkens met twee jaar verlengd en is sinds 2003 van onbepaalde duur. Bovendien werd er vanaf 2005-2006 werk gemaakt van een verbetering van de overgang van een contract van bepaalde duur, een contract voor de uitvoering van een bepaald werk of uitzendcontract naar een contract van onbepaalde duur (de anciënniteitjaren die werden opgebouwd voor de overgang naar een contract van onbepaalde duur werden meegeteld).

Het engagement voor de herziening van de **functieclassificatie**, dat ook in het akkoord 2005-2006 werd opgenomen, werd bij de onderhandelingen voor het akkoord van 2007-2008 opnieuw in de ijskast geborgen, in afwachting van de afronding van de functieclassificatie binnen de sector van de garages (PC 112).

Sinds 1997 is het **anciënniteitverlof** ingevoerd. Aan arbeiders met tien, vijftien en twintig jaar anciënniteit in de onderneming wordt dan verlof toegekend van respectievelijk één, twee en drie dagen.





Mobiliteit

Zowel arbeiders die zich verplaatsen met het openbaar vervoer, als zij die met eigen vervoer naar het werk komen, hebben recht op een tussenkomst in de **vervoerskosten** door de werkgever.

Bestaanszekerheid

Zowel in het akkoord van 2005-2006, als in het akkoord van 2007-2008 werden alle aanvullende vergoedingen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid geïndexeerd. Bovendien werd er in het akkoord 2007-2008 een bijkomende verhoging van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid doorgevoerd.

Varia

In het nationaal akkoord 2005-2006 werd een **rondetafel over loopbanen** gepland waarin een aantal op de sector gerichte thema's aan bod kwamen, zoals tijdskrediet, eindloopbaan, ...

In het akkoord 2007-2008 deed de sector een aanbeveling aan de ondernemingen omtrent **antistress- en veiligheidsbeleid**.

Aangezien de sector gebukt ging onder een **blokking van het uurtarief** door verzekeringsmaatschappijen, zetten de sociale partners tijdens de onderhandelingen voor het akkoord 2007-2008 op papier de intentie te hebben de nodige stappen te ondernemen met het oog op een oplossing voor deze situatie. Op dit moment wordt daartoe het nodige werk geleverd.



EDELE METALEN (PC 149.3)

De sector

Het aantal ondernemingen in de sector schommelt al jaren rond de 800. De sector van de edele metalen stelt ongeveer 2.500 mensen tewerk, waarvan 700 arbeiders. Per provincie werkt één derde van alle arbeiders in Antwerpen en één vijfde in West-Vlaanderen.

Nationaal akkoord 2005 – 2006

Koopkracht

- De automatische indexering van de lonen en de minimumlonen werd behouden. De lonen en de minimumlonen werden geïndexeerd op 1 mei 2005 en op 1 mei 2006.
- Op 1 mei 2006 werden alle lonen en de minimumlonen verhoogd met het saldobudget van 4,3% dat eerst werd verminderd met de som van de reële index op 1 mei 2005 en de reële index op 1 mei 2006. Was het saldo negatief, dan werd er geen loonsverhoging toegepast.



Bestaanszekerheid

- Vanaf 1 juli 2005 werden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 3,52%.
- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake buitengewone bijdragen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van 24 september 2003 werd verlengd tot 30 juni 2007.

Werk

- De CAO Werkzekerheidsclausule werd verlengd.
- In het kader van flexibiliteit kreeg de arbeider de keuzemogelijkheid om de eerste 65 uren (per kalenderjaar) in het kader van buitengewone vermeerdering van werk of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid te recupereren of uitbetaald te krijgen.
- De CAO's Brugpensioenen werden verlengd:
 - 24 september 2003: brugpensioenen op 58 jaar;
 - 24 september 2003: brugpensioenen na ontslag;
 - Recht op halftijds brugpensioenen vanaf 55 jaar.

Varia

- De CAO's Risicogroepen en Permanente vorming werden tijdens de loopperiode van de CAO aangepast. De bijdrage van 0,15% voor risicogroepen werd voor de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2007 herleid tot 0,10%. Rekening houdend met de reserves die waren opgebouwd voor het gedeelte vorming en opleiding, werd de bijdrage van 0,20% voor de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2007 opgeschort. Bovendien werd de resterende 0,15% van de oorspronkelijke bijdrage van 0,35% gebruikt voor andere opdrachten in het kader van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2007.
- De CAO Tijdskrediet en loopbaanvermindering werd herbevestigd.
- De partijen gingen het engagement aan om, na afloop van de interprofessionele loopbaanconferentie, een sectorale rondetafel op te starten over loopbanen in de sector van de edele metalen. Hierbij zouden de thema's instroom, tijdskrediet, eindeloopbaan en werkbaarheid worden aangekaart.
- Alle partijen kwamen overeen dat de classificatiecommissie haar werkzaamheden zou voortzetten en een procedure bij betwisting zou uitwerken.

Nationaal akkoord 2007 – 2008

Koopkracht

- De automatische indexering van de lonen en de minimumlonen werd behouden. De lonen en de minimumlonen werden geïndexeerd op 1 mei 2007. De tweede indexatie werd doorgevoerd op 1 februari 2008.



- Op 1 juni 2008 werden alle lonen en minimumlonen verhoogd met het saldo van 5%, dat eerst werd verminderd met de som van de reële index op 1 mei 2007 en de reële index op 1 februari 2008. Was het saldo negatief, dan werd er geen loonsverhoging toegepast.

Bestaanszekerheid

- Vanaf 1 juli 2007 werden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 3,79%.
- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake buitengewone bijdragen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid werd verlengd tot 30 juni 2009.
- De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 2006 inzake statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid werd gewijzigd. Wat de aanvullende vergoeding voor oudere werklozen betreft, werd het volgende toegevoegd: 'Indien werklieden op het ogenblik van het ontslag de leeftijd van 52 jaar bereikt hebben en een sectoranciënniteit van 38 jaar of meer kunnen voorleggen, ontvangen zij vanwege het Fonds de aanvullende vergoeding volledige werkloosheid en dit tot de leeftijd van 57 jaar. Zodra zij de leeftijd van 57 jaar bereiken, vallen zij terug op de bepalingen omtrent de aanvullende vergoeding voor oudere werklozen.'

Werk

- De CAO's Werkzekerheidsclausule en Flexibiliteit werden verlengd.
- De CAO's Brugpensioen werden verlengd:
 - 24 september 2003: brugpensioen op 58 jaar;
 - 24 september 2003: brugpensioen na ontslag;
 - Recht op halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar.
- In uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008 werd er een recht op brugpensioen geïnstalleerd vanaf 56 jaar op voorwaarde van een loopbaan van 40 jaar. De betaling van de aanvullende vergoedingen vanaf 57 jaar zou ten laste worden genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Varia

- De sectorale tewerkstellingscel gaf uitvoering aan de afspraken uit het Generatiepact, alsook aan de regelgeving op regionaal vlak.
- Het vaderschapsverlof werd geïntegreerd in artikel 10 van de CAO Eindejaarspremie.
- In de CAO Anciënniteitverlof van 26 mei 2005 werd verduidelijkt dat een anciënniteitdag recurrent zou zijn naar de volgende jaren toe.
- De CAO's Risicogroepen en Permanente vorming werden voor de loopperiode van de CAO aangepast. De bijdrage van 0,15% voor risicogroepen werd voor de periode van 1 januari 2008 tot en met 30 juni 2009 herleid tot 0,10%. Rekening houdend met de reserve die voor het onderdeel vorming en opleiding was opgebouwd, werd de bijdrage van 0,20% voor de periode van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2009 opgeschort.



De resterende 0,15% van de oorspronkelijke bijdrage van 0,35% werd bovendien aangewend voor andere opdrachten in het kader van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de periode van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2009.

- De CAO Tijdskrediet en loopbaanvermindering werd herbevestigd.
- De sociale partners van de sector verbonden zich ertoe om tegen 1 januari 2009 een regeling uit te werken voor de eliminatie van de leeftijdsdiscriminaties, zoals opgenomen in artikel 3 van de CAO Loonvorming van 24 september 2003.





METAALHANDEL (PC 149.4)

Het sectoraal akkoord 2005-2006 van 26 mei 2005

Samen met een indicatieve loonnorm van 4,5% werd ook over een sectoraal akkoord 2005-2006 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 februari 2005 werd er een indexverhoging van 1,87% toegekend. Op 1 februari 2006 werd er eerst een loonsverhoging van 0,60% toegepast en daarna een indexering van 2,02%. Door het hoge niveau van de indexen bleef er op 1 oktober 2006, bij de toepassing van de saldoformule tot 4,5%, slechts 0,01% over. Deze verhoging heeft door haar kleinschaligheid geen effect gehad op de lonen.

Dankzij dit akkoord werd tot slot pro rata een eindejaarspremie toegekend aan de arbeiders die de onderneming vrijwillig verlieten en een anciënniteit van tien jaar of meer in de onderneming konden voorleggen.

Het sectoraal akkoord 2007-2008 van 24 mei 2007

De indicatieve loonnorm werd op interprofessioneel niveau vastgelegd op 5% en ook op sectoraal niveau werd een akkoord bereikt voor hetzelfde percentage.

Opnieuw konden we, gezien de moeilijke economische situatie, niet anders dan inventief zijn rond de invulling van de koopkracht en opteerden we voor de invoering van een correctiemechanisme.

Op 1 februari 2007 werden de lonen geïndexeerd met 1,92%, gevolgd door een loonsverhoging van 0,70% op 1 oktober 2007. De indexering op 1 februari 2008 bedroeg maar liefst 2,36%, waardoor er een saldo van slechts 0,02% overbleef (5% - index 1,92% - loonsverhoging 0,70% - index 2,36%). Dit saldo zou geen invloed hebben op de sectorale minimumlonen.

De anciënniteit om recht te hebben op een pro rata-eindejaarspremie bij vrijwillig vertrek werd verlaagd van tien naar vijf jaar.

Toenadering arbeiders- en bediendestatuut

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

Sinds 2003 werden de **opzeggingstermijnen** die gelden voor de arbeiders niet meer verlengd vanuit het standpunt dat een nivellering naar een eenheidsstatuut de arbeiders absoluut niets mag kosten. De werkgevers wilden immers geen enkele kosteloze toegeving meer doen op de opzeggingstermijnen.

In het licht van een verdere toenadering van de statuten werd de bijdrage voor het **sectoraal pensioenstelsel** in beide akkoorden verhoogd. In de akkoorden 2005-2006 en 2007-2008 werd de bijdrage respectievelijk opgetrokken van 1% naar 1,2% en daarna verder tot 1,5%.



Combinatie arbeid en gezin

Het thema **tijdskrediet** ligt de laatste jaren enorm gevoelig bij de werkgevers. Zo dienden we, conform het sectoraal akkoord 2003-2004, een aanbeveling in over tijdskrediet en loopbaanvermindering voor service-techniciëns die moest worden geformuleerd binnen het paritair subcomité. De problematiek beperkte zich tot deze specifieke arbeidersgroep en louter tot betwistingen over de invulling van een één vijfde loopbaanvermindering. Tijdens de onderhandelingen voor het akkoord van 2005-2006 beslisten de sectorale sociale partners dat 50-plussers niet langer dienden te worden meegeteld in het kader van de berekening van de sectorale drempel. In het sectoraal akkoord 2007-2008 was er enkel nog de aanpassing van de sectorale CAO naar CAO 77 quater. In het akkoord 2006-2007 konden we, wat het tijdskrediet betreft, enkel de aanpassing van de sectorale CAO naar CAO 77 quater bedingen.

Nog in het kader van de combinatie arbeid en gezin werd de gewijzigde **adoptiewetgeving** opgenomen in de CAO Kort verzuim (akkoord 2007-2008).

Opleidingsinspanningen

In 2005-2006 en 2007-2008 werd er, wat de **bijdragen** voor vorming en opleiding betreft, een status-quo gehandhaafd, zowel voor het deel risicogroepen, als voor het deel permanente vorming. Net zoals in het vorige akkoord, werd in beide akkoorden een **vormingskrediet** van vier uur per kwartaal per arbeider toegekend per onderneming. De bedoeling was dat elke onderneming dit vormingskrediet jaarlijks probeert af te bouwen door opleidingen te volgen die door Educam worden erkend. De afbouw van het vormingskrediet bleef ook voor de looptijd van de akkoorden 2005-2006 en 2007-2008 verbonden aan de opmaak van een paritair goedgekeurd **bedrijfsopleidingsplan** (voor ondernemingen vanaf vijftien werknemers).

In het akkoord 2007-2008 werden daarenboven twee nieuwigheden opgenomen: de aanbeveling om een individueel recht op één dag opleiding per arbeider per twee jaar in te voeren en de mogelijkheid om opleidingen te volgen buiten de werkuren (mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan).

In het kader van beide sectorakkoorden hebben we getracht om met de sectorale tewerkstellingscel (in de schoot van Educam) zoveel mogelijk in te spelen op de noden van de ontslagen of met ontslag bedreigde arbeiders uit de sector.

Arbeidsduur

De **wekelijkse arbeidsduur** is sinds 1 oktober 1986 bepaald op 37,5 uur voor ondernemingen die tien of meer werknemers tewerkstellen. De werkweek in ondernemingen met minder dan tien werknemers wordt gesteld op 38 uren (tenzij er een akkoord werd gesloten met de werkgever om over te schakelen naar een 37,5-urige werkweek).

In de nationale sectorale akkoorden van zowel 2005-2006, als 2007-2008 werd een passage gewijd aan arbeidsduurvermindering, getiteld '**tewerkstellingsbevorderende maatregel**'. Daarin roept de sector de werkgevers op 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

De volgende **brugpensioenregelingen** zijn van kracht in de sector:

- Op voorwaarde van een loopbaan van 38 jaar konden mannen op 56 jaar en vrouwen op 55 jaar op brugpensioen gaan. Sinds 1 juli 2007 werd de discriminatie echter weggewerkt en ligt de brugpensioenleeftijd voor vrouwen in dit stelsel ook op 56 jaar. Deze ingreep was noodzakelijk om de CAO algemeen verbindend te verklaren.
- Op voorwaarde van een loopbaan van 25 jaar kunnen 58-jarigen met brugpensioen (door het Generatiepact werd de vereiste loopbaan sinds 1 januari 2008 gebracht op respectievelijk 35 en 30 jaar van anciënniteit voor mannen en vrouwen). We verlengden dit akkoord tijdens de onderhandelingen 2007-2008 tot 30 juni 2010.
- Na een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties is het brugpensioen op 56 jaar een optie.
- Op 55 jaar heeft men recht op halftijds brugpensioen.

Sinds 1 januari 2008 werd een recht op brugpensioen vanaf 56 jaar ingericht, hoewel steeds op voorwaarde van een loopbaan van 40 jaar (cf. Interprofessioneel Akkoord).



Sociale dialoog in KMO's

In ondernemingen met minstens vijftien arbeiders kan elke representatieve werknemersorganisatie verzoeken om de instelling van een **vakbondsafvaardiging**. Als er geen sociale verkiezingen hebben plaatsvonden, dient ten minste 25% van de arbeiders te verzoeken om de oprichting van een vakbondsafvaardiging. In het akkoord 2007-2008 werd de bescherming van de kandidaat-vakbondsafgevaardigden verbeterd.

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

Tijdens de onderhandelingen 2005-2006 werd de **paritaire commissie 'overleg'** in het leven geroepen. Deze commissie onderzoekt betwistingen op ondernemingsniveau in verband met de installatie en de werking van vakbondsafvaardigingen. Zij kan enkel voorstellen tot oplossingen formuleren.

Arbeidsorganisatie

Het onderdeel over de glijdende werkweek in de oorspronkelijke sectorale CAO **Flexibiliteit** bleef bestaan in het akkoord van 2005-2006 en van 2007-2008. Het deel over het urenkrediet werd vervangen door de wettelijke regeling rond overuren die in een CAO van bepaalde duur werd gegoten. Deze CAO bepaalde dat de arbeider de keuze had om de eerste schijf van 65 overuren te recupereren of uitbetaald te krijgen. Een bijkomende schijf van 65 overuren (tot 130 overuren) was enkel toegestaan, als dat zo was bepaald in een CAO op ondernemingsniveau. Deze CAO **Arbeidsorganisatie**, telkens van bepaalde duur (twee jaar), werd voor het eerst afgesloten in 2005-2006.

De CAO **Nieuwe arbeidsregelingen** werd in 1992 voor een onbepaalde duur afgesloten, bleef bestaan en voorzag in de mogelijkheid om nieuwe arbeidsregelingen te introduceren in de onderneming (in geval van CAO op ondernemingsvlak). Ook hier zijn de modaliteiten strikt bepaald.

Ook de CAO **Nachtarbeid**, die in 1998 voor een onbepaalde duur werd afgesloten, 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** van de werkgever ten opzichte van de ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of representatieve werknemersorganisatie op vlak van contracten van bepaalde duur, uitzendarbeit en onderaanneming bleef onverminderd van toepassing. De desbetreffende CAO was van bepaalde duur, werd telkens met twee jaar verlengd en is sinds 2003 van onbepaalde duur. Bovendien werd er vanaf 2005-2006 werk gemaakt van een verbetering van de overgang van een contract van bepaalde duur, een contract voor de uitvoering van een bepaald werk of uitzendcontract naar een contract van onbepaalde duur (de anciënniteitjaren die werden opgebouwd voor de overgang naar een contract van onbepaalde duur werden meegeteld).

In het akkoord 2005-2006 werd de CAO **Vergoedingen bij stand-byregelingen** afgesloten voor een onbepaalde duur. De inhoud van de CAO werd op erg moeilijke wijze met de sociale partners vastgelegd, maar uiteindelijk kwam er op 28 september 2006 een sectorale CAO tot stand die door alle partners werd gedragen en ingang had op 1 juli 2005.



Daarnaast werden er inspanningen geleverd voor de herziening van de **functieclassificatie**. Het akkoord 2005-2006 had al één dag van **anciënniteitsverlof** ingevoerd voor arbeiders met minstens 25 jaar anciënniteit in de onderneming. Het akkoord van 2007-2008 kende deze dag al toe na slechts 15 jaar anciënniteit.

Specifiek voor de service-techniciens werd binnen de CAO Regeling inzake vervoer en mobiliteit de mogelijkheid voorzien om een deeltje van hun verplaatsingstijd naar klanten te onttrekken aan de notie arbeidstijd in het kader van de berekening van de gepresteerde arbeidsduur. Deze regeling trad voor een bepaalde duur (twee jaar) in werking op 1 juli 2007.

Mobiliteit

Zowel arbeiders die zich verplaatsen met het openbaar vervoer, als zij die met eigen vervoer naar het werk komen, hebben recht op een tussenkomst in de **vervoerskosten** door de werkgever. Het akkoord van 2005-2006 bepaalde dat arbeiders in beide gevallen recht hadden op dezelfde tussenkomst van de werkgever. Die tussenkomst kwam overeen met de werkgeversbijdrage in de sociale abonnementen. Het akkoord 2007-2008 bepaalde dat arbeiders die gebruik maakten van het openbaar vervoer, recht hadden op een volledige tussenkomst van de werkgever in de prijs van de treinkaart of van andere openbare vervoermiddelen (regeling van bepaalde duur). Daarenboven werd voorzien in een regeling voor de verplaatsingskosten bij langdurige wegwerkzaamheden (vergoeding voor de bijkomende verplaatsing) en in een regeling voor verplaatsingen naar vormingscursussen.

Bestaanszekerheid

Zowel in het akkoord van 2005-2006, als in het akkoord van 2007-2008 werden alle aanvullende vergoedingen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid geïndexeerd. Bovendien werd er in het akkoord 2007-2008 een bijkomende verhoging van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid doorgevoerd.

Varia

Het **aantal dagen kort verzuim** bij het overlijden van een familielid van de eerste graad werd in het akkoord 2007-2008 opgetrokken van drie naar vier dagen.

In het nationaal akkoord 2005-2006 werd een **rondetafel over loopbanen** gepland waarin een aantal op de sector gerichte thema's aan bod kwamen, zoals tijdskrediet, eindloopbaan, Deze conferentie heeft echter nooit plaatsgevonden, wat te wijten is aan de heterogeniteit van de sector metaalhandel.

In het akkoord 2007-2008 deed de sector een aanbeveling aan de ondernemingen rond anti-stress- en veiligheidsbeleid.



METAALRECUPERATIE (PC 142.1)

Het sectoraal akkoord 2005-2006 van 30 mei 2005

Samen met een indicatieve loonnorm van 4,5% werd ook over een sectoraal akkoord 2005-2006 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 januari 2005 werd er een indexverhoging van 1,78% toegekend. Op 1 november 2005 werd er een loonsverhoging van 0,70% toegepast en op 1 januari 2006 een indexering van 2,08%. Door het hoge niveau van de indexen bleef er op 1 mei 2006, bij de toepassing van de saldoformule tot 4,5%, niets over, aangezien de loonnorm eigenlijk met 0,06% werd overschreden.

Wat de eindejaarspremie betreft, werd het aantal gelijkgestelde dagen in geval van ziekte of ongeval opgetrokken tot 60 dagen.

Het sectoraal akkoord 2007-2008 van 24 mei 2007

De indicatieve loonnorm werd op interprofessioneel niveau vastgelegd op 5% en op sectoraal niveau werd het akkoord 2007-2008 bereikt voor 4,90%.

Bovendien konden we, gezien de moeilijke economische situatie, ook in deze sector niet anders dan inventief zijn rond de invulling van de koopkracht en opteerden we voor de invoering van een correctiemechanisme.

Op 1 januari 2007 werden de lonen geïndexeerd met 1,85%, gevolgd door een loonsverhoging van 0,70% op 1 november 2007. De indexering op 1 januari 2008 bedroeg maar liefst 1,99%. Bijgevolg bleef er na de toepassing van de saldoformule op 1 mei 2008 nog maar 0,36% over (4,90% - index 1,85% - loonsverhoging 0,70% - index 1,99%).

Het akkoord 2007-2008 voerde een sectorale anciënniteittoeslag in op het uurloon voor arbeiders die 10, 20 en 30 jaar anciënniteit in de onderneming konden voorleggen. Deze toeslag bedroeg telkens 0,05 € per uur, zodat er een toeslag was van 0,05 €, 0,10 € en 0,15 € na respectievelijk 10, 20 en 30 jaar ondernemingsanciënniteit.

Toenadering arbeiders- en bediendestatuut

Pijnpunt binnen de sector blijft de carenzdag. De werkgevers willen van geen wijken weten, en hielden zowel in het akkoord 2005-2006, als in het akkoord 2007-2008 het been stijf en bleven weigeren zelfs maar één carenzdag te betalen. Met een gelijkschakeling van de statuten in het vooruitzicht wilden wij ook geen kostprijs betalen om de discriminatie weg te werken.

Sinds 2003 werden de **opzeggingstermijnen** die gelden voor de arbeiders niet meer verlengd vanuit het standpunt dat een nivellering naar een eenheidsstatuut de arbeiders absoluut niets



mag kosten. De werkgevers wilden immers geen enkele kosteloze toegeving meer doen op de opzeggingstermijnen.

In het licht van een verdere toenadering van de statuten werd in het akkoord 2005-2006 een sectoraal pensioenstelsel opgericht, waarbij een bedrag gelijk aan 0,70% van de brutolonen van de arbeiders werd gestort aan Sefocam (sectoraal pensioenstelsel voor garages, metaalhandel, koetswerk en nu ook metaalrecuperatie). In het akkoord 2007-2008 werd deze bijdrage verhoogd tot 1,20%.

Combinatie arbeid en gezin

Het thema **tijdscrediet** ligt de laatste jaren enorm gevoelig bij de werkgevers. Sinds het nationaal akkoord 2003-2004 konden we, wat het tijdscrediet betreft, enkel de aanpassing van de sectorale CAO naar CAO 77 quater (sectoraal akkoord 2007-2008) bedingen.

Nog in het kader van de combinatie arbeid en gezin werd de gewijzigde **adoptiewetgeving** opgenomen in de CAO Kort verzuim (akkoord 2007-2008).

Opleidingsinspanningen

In 2005-2006 en 2007-2008 werd er, wat de **bijdragen** voor vorming en opleiding betreft, een status-quo gehandhaafd, zowel voor het deel risicogroepen, als voor het deel permanente vorming. Educam staat in voor educatieve ondersteuning van de sector en vooral sinds het akkoord 2007-2008 werden de banden tussen de sector en Educam nauwer aangehaald. Zo werden er bepaalde projecten uitgewerkt die specifiek op de sector waren gericht, zoals opleiding buiten de werkuren.

In het kader van beide sectorakkoorden hebben we getracht om met de sectorale tewerkstellingscel (in de schoot van Educam) zoveel mogelijk in te spelen op de noden van de ontslagen of met ontslag bedreigde arbeiders uit de sector.

Arbeidsduur

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

In de nationale sectorale akkoorden van zowel 2005-2006, als 2007-2008 werd een passage gewijd aan arbeidsduurvermindering, getiteld '**tewerkstellingsbevorderende maatregel**'. Daarin roept de sector de werkgevers op 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

De volgende **brugpensioenregelingen** zijn van kracht in de sector:

- Op voorwaarde van een loopbaan van 38 jaar konden mannen op 57 jaar en vrouwen op 55 jaar op brugpensioen gaan. Sinds 1 juli 2007 werd de discriminatie echter weggewerkt



en is de brugpensioenleeftijd voor vrouwen in dit stelsel ook 57 jaar. Deze ingreep was noodzakelijk om de CAO algemeen verbindend te verklaren.

- Op voorwaarde van een loopbaan van 25 jaar kunnen 58-jarigen met brugpensioen (door het Generatiepact werd de vereiste loopbaan sinds 1 januari 2008 gebracht op respectievelijk 35 en 30 jaar van anciënniteit voor mannen en vrouwen). We verlengden dit akkoord tijdens de onderhandelingen 2007-2008 tot 31 december 2009.

Sinds 1 januari 2008 werd het recht op brugpensioen vanaf 56 jaar ingericht, hoewel steeds op voorwaarde van een loopbaan van 40 jaar (cf. Interprofessioneel Akkoord).





Sociale dialoog in KMO's

In ondernemingen met minstens 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.

Tijdens de onderhandelingen 2005-2006 werd de **paritaire commissie 'overleg'** in het leven geroepen. Deze commissie onderzoekt betwistingen op ondernemingsniveau in verband met de installatie en de werking van vakbondsafvaardigingen. Zij kan enkel voorstellen tot oplossingen formuleren.

De clause in verband met werkzekerheid, die al enkele keren in het nationaal akkoord werd opgenomen, werd ook voor de akkoorden 2005-2006 en 2007-2008 verlengd. De clause bevatte onder meer de aanbeveling om bij economische problemen van de onderneming eerst een beroep te doen op het systeem van de tijdelijke werkloosheid alvorens over te gaan tot ontslagen. Bleken deze maatregelen uiteindelijk in sociaal-economisch opzicht onhoudbaar te worden, dan diende de toestand paritair te worden onderzocht en besproken op het gepaste niveau en in functie van het streven naar een meer geschikte oplossing. Van een echte CAO Werkzekerheid met een procedure meervoudig ontslag kon volgens de werkgevers geen sprake zijn.

Arbeidsorganisatie

De CAO **Nieuwe arbeidsregelingen** werd in 1998 voor een onbepaalde duur afgesloten, bleef bestaan en voorzag in de mogelijkheid om nieuwe arbeidsregelingen te introduceren in de onderneming (in geval van CAO op ondernemingsvlak). De modaliteiten werden strikt bepaald in een sectorale CAO.

Ook de CAO **Nachtarbeid**, die in 1998 voor een onbepaalde duur werd afgesloten, bleef onverminderd van toepassing. Hier heerst het principe van vrijwilligheid en moet er op ondernemingsvlak een CAO gesloten worden met de syndicale afvaardiging.

Wat **uitzendarbeid** betreft, wordt in beide akkoorden gewezen op het uitzonderingskarakter. Daarenboven wordt gewezen op de raadplegingprocedures die zijn vastgelegd bij CAO's van de NAR. Bovendien werd er vanaf 2007-2008 werk gemaakt van een verbetering van de overgang van een contract van bepaalde duur of een vervangingsovereenkomst naar een contract van onbepaalde duur, zeker met betrekking tot de toepassing van de loonschalen. Een andere regeling die werd uitgewerkt, stelde dat er geen nieuwe proefperiode mocht worden voorzien bij de overgang naar een contract van onbepaalde duur na afloop van opeenvolgende contracten van bepaalde duur of vervangingsovereenkomsten van telkens minstens zes maanden voor dezelfde functie.

Daarnaast zijn de partijen in het akkoord 2007-2008 het engagement aangegaan om de **functie-classificatie** te herzien en een procedure bij betwisting uit te werken.

Sinds het akkoord 2005-2006 bestaat er een **jubileumdag** van één dag voor elke anciënniteitschijf van 10 jaar in de onderneming. Concreet betekent dit dat de arbeider in het jaar dat hij 10, 20, 30 ... jaar werkt in een onderneming, recht heeft op één extra verlofdag (niet recurrent naar de volgende jaren toe). De communautaire feestdagen, die in 1980 zijn verworven, bleven behouden:

- 11 juli voor de Vlaamse gemeenschap;
- 27 september voor de Franstalige gemeenschap.



Mobiliteit

Zowel arbeiders die zich verplaatsen met het openbaar vervoer, als zij die met eigen vervoer naar het werk komen, hebben recht op een tussenkomst in de **vervoerskosten** door de werkgever. Beide akkoorden bepaalden dat arbeiders in beide gevallen recht hadden op dezelfde tussenkomst van de werkgever. Die tussenkomst kwam overeen met de werkgeversbijdrage in de sociale abonnementen.

Bestaanszekerheid

Zowel in het akkoord van 2005-2006, als in het akkoord van 2007-2008 werden alle aanvullende vergoedingen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid geïndexeerd. In een eerste fase (akkoord 2005-2006) werd de minimumleeftijd voor oudere werklozen en oudere werklozen van 56 jaar teruggebracht naar 55 jaar. In het akkoord 2007-2008 werd de leeftijd voor oudere zieken van 55 op 53 jaar gebracht, maar werd er wel een anciënniteitsvoorwaarde gesteld van vijf jaar in de sector.

Varia

In het nationaal akkoord 2005-2006 werd een **rondetafel over loopbanen** gepland waarin een aantal op de sector gerichte thema's aan bod kwamen, zoals tijdskrediet, eindeloopbaan, Deze conferentie vond echter nooit plaats omwille van de heterogeniteit van de sector. In het akkoord 2007-2008 deed de sector een aanbeveling aan de ondernemingen rond anti-stress- en veiligheidsbeleid.



**TERUGWINNING VAN ALLERLEI PRODUCTEN (PC 142.4)****Nationaal akkoord 2005 – 2006****Koopkracht**

De beroepenclassificatie in de ondernemingen voor de terugwinning van allerlei producten werd als volgt vastgesteld:

Categorie 1	handenarbeid
Categorie 2	operator
Categorie 3	personeel en vervoer
Categorie 4	onderhoudspersoneel
Categorie 5	meestergast

De minimumuurlonen bedroegen:

	Op 1/1/05	Op 1/7/05	Op 1/1/06
Categorie 1	8,20 €	8,40 €	8,70 €
Categorie 2	8,80 €	8,90 €	9,00 €
Categorie 3	9,30 €	9,40 €	9,50 €
Categorie 4	9,80 €	9,90 €	10,00 €
Categorie 5	10,30 €	10,40 €	10,50 €

De verhogingen, die waren voorzien op 01/07/2005 en op 01/01/2006, waren van toepassing:

- In het geheel, indien de effectieve lonen overeenstemden met de lonen volgens de loonschalen.
- Gedeeltelijk, indien de effectieve lonen lagen tussen de oude en de nieuwe loonschaal. In dat geval werd de verhoging toegestaan, maar hoogstens tot de nieuwe loonschaal.
- De verhogingen, die waren voorzien op 01/07/2005 en op 01/01/2006, waren niet van toepassing, indien de effectieve lonen hoger lagen dan de nieuwe loonschaal.



De lonen van de jongeren werden berekend op basis van de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen van de arbeiders van de beroepencategorie waartoe de betrokkenen behoorden. Het loon lag lager naargelang de leeftijd van de betrokken jongere, zoals wordt aangegeven in de volgende tabel:

Vanaf 20 jaar	100%
Vanaf 19 jaar	90%
Vanaf 18 jaar	85%
Vanaf 17 jaar	80%
Jonger dan 17 jaar	75%

Alle jongeren vanaf achttien jaar met een ononderbroken anciënniteit van drie maanden in de sector ontvingen het loon aan 100%.

Sinds 2006 worden alle minimumuurlonen en de effectieve uurlonen jaarlijks op 1 januari aangepast aan de reële index volgens de formule 'sociale-index'.

De eindejaarpremie werd toegekend aan alle arbeiders en bedroeg, ongeacht het soort contract en voor een periode van minstens drie maanden begrepen tussen 1 december en 30 november:

- 3,50% van het jaarlijks brutoloon voor 2005
- 5,00% van het jaarlijks brutoloon voor 2006
- 8,33% van het jaarlijks brutoloon voor 2007

Werk

- Het conventioneel brugpensioen werd uitgebreid vanaf 1 januari 2005. De werknemers van minstens 58 jaar die werden ontslagen om een andere dan dringende reden zouden een aanvullende vergoeding van het brugpensioen ontvangen ten laste van de werkgever.
- Het conventioneel brugpensioen werd verruimd voor werklui met nachtprestaties. Bij ontslag zouden ze een aanvullende vergoeding ontvangen. De vergoeding werd ingesteld vanaf 1 januari 2005 ten voordele van de werknemers van 56 jaar met nachtprestaties. De aanvullende vergoeding werd uitbetaald door de werkgever.
- Een Fonds voor Bestaanszekerheid werd opgericht op 1 januari 2005. De basisbijdrage werd vastgelegd op 0,50%.
- Er werd afgesproken om, zodra de wettelijke bepalingen gekend waren, een sectorale overeenkomst af te sluiten met betrekking tot de overuren die konden worden uitbetaald of gecupereerd, en met betrekking tot de praktische toepassing van andere modaliteiten.

Varia

- Een inspanning van 0,10% voor de vorming en opleiding van risicogroepen werd voorzien voor 2005 en 2006.
- Vanaf 35 arbeiders was het mogelijk een syndicale afvaardiging op te richten.



Nationaal akkoord 2007 – 2008

Koopkracht

- De automatische indexering van de lonen en minimumlonen werd toegepast op 1 januari.
- Alle minimumuurlonen en de effectief betaalde uurlonen werden verhoogd:
 - Op 1 september 2007 met € 0,08;
 - Op 1 september 2008 met € 0,07.
- De minimumlonen stegen en bedroegen:

	Op 01/09/07
Categorie 1	9,11 €
Categorie 2	9,43 €
Categorie 3	9,95 €
Categorie 4	10,47 €
Categorie 5	10,98 €

- Vanaf 1 juli 2007 werd de uitbetaling van de eindejaarspremie gesolidariseerd binnen het Sociaal Fonds voor de Terugwinning van allerlei producten. Concreet betekende deze regeling dat de volgende wijzigingen werden aangebracht aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2005.
 - Het refertejaar 2007 telde uitzonderlijk tien maanden, gaande van 1 december 2006 tot en met 30 september 2007. De eindejaarspremie voor refertejaar 2007 bedroeg 8,33% van de brutoloonmassa die tijdens deze maanden werd verdiend en werd in de loop van de maand december 2007 uitbetaald door de werkgever aan alle werknemers die er, ongeacht het type contract, in het refertejaar gedurende een periode van minstens 75 kalenderdagen tewerkgesteld waren.
 - Het refertejaar 2008 telde uitzonderlijk negen maanden, die liepen vanaf 1 oktober 2007 tot 30 juni 2008. De eindejaarspremie voor dat jaar bedroeg 8,33% van het brutoloon dat in deze periode was verdiend en werd in de loop van de maand december 2008 uitbetaald door het Sociaal Fonds voor de Terugwinning van allerlei producten aan alle werknemers die, ongeacht het type contract, in het refertejaar gedurende een periode van minstens 60 kalenderdagen in de sector tewerkgesteld waren.
 - Vanaf refertejaar 2009 telt het refertejaar twaalf maanden, te tellen vanaf 1 juli van het voorgaande jaar tot en met 30 juni van het lopende jaar. Vanaf refertejaar 2009 bedraagt de eindejaarspremie 8,33% van het brutoloon dat is verdiend tijdens deze periode en wordt de premie in de loop van de maand december uitbetaald door het Sociaal Fonds voor de Terugwinning van allerlei producten aan alle werknemers die, ongeacht het type contract, in het refertejaar gedurende een periode van minstens drie maanden in de sector tewerkgesteld zijn geweest.



- Verplaatste een arbeider zich naar het werk met het openbaar vervoer of met een ander vervoermiddel, dan ontving hij of zij een tegemoetkoming van de werkgever in de verplaatsingskosten vanaf de eerste afgelegde kilometer. Deze tussenkomst was gelijk aan de werkgeversbijdrage in de kosten van een treinkaart van tweede klasse van de NMBS. Voor arbeiders die zich deels of voor de volledige afstand met de fiets verplaatsten, zou de tussenkomst van de werkgever worden bepaald op 0,15 € per afgelegde kilometer, waarbij alleen met een enkel traject rekening werd gehouden. Deze vergoeding werd beschouwd als een fietsvergoeding.

Werk

- De anciënniteit van een arbeider die bij eenzelfde werkgever, na afloop van het contract van bepaalde duur of de vervangingsovereenkomst, werd aangeworven met een contract van onbepaalde duur, werd in rekening genomen voor de berekening van de eindejaarspremie, bijvoorbeeld. Verder werd bepaald dat de arbeider geen nieuwe proefperiode moest ondergaan bij de overgang van opeenvolgende contracten van bepaalde duur of vervangingsovereenkomsten van telkens minstens zes maanden zonder onderbreking naar een contract van onbepaalde duur. De contracten moest wel allemaal betrekking hebben op dezelfde functie.
- In uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord mochten arbeiders van minstens 50 jaar die gebruik maakten van het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering niet worden meegeteld voor de berekening van de drempel van 5% rechthebbenden.
- De CAO die het brugpensioen op 58 jaar mogelijk maakte, werd verlengd tot en met 31 december 2009.
- De bestaande brugpensioenregeling die een brugpensioenleeftijd vastlegde van 56 jaar op voorwaarde van een beroepsloopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties werd eveneens verlengd tot 31 december 2008.
- In uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008 werd er een recht op brugpensioen geïnstalleerd vanaf 56 jaar op voorwaarde van een loopbaan van 40 jaar.

Varia

- Afhankelijk van de beschikbare financiële middelen, verbond het Sociaal Fonds voor de Terugwinning van allerlei producten zich ertoe om gesprekken te voeren over een verbetering van de bestaande tegemoetkomingen en/of de invoering van een sectorale tegemoetkoming in geval van ziekte of volledige werkloosheid.
- Vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider zou beschikken over twintig jaar anciënniteit in de onderneming, had de arbeider recht op één betaalde dag anciënniteitsverlof. Bij verandering van onderneming zou de opgebouwde anciënniteit behouden blijven. Gunstiger regelingen op ondernemingsvlak bleven onverminderd van toepassing.
- Op sectorniveau werd een eerste werkgroep opgericht die zich zou buigen over de mogelijke invoering van een sectorale minimumregeling inzake ploegenpremie.



- Een tweede werkgroep zou de mogelijkheden en de wenselijkheid onderzoeken van de invoering van een bijkomende schijf van 65 overuren per kalenderjaar in het kader van buitengewone vermeerdering van werk of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid.
- De sociale partners van de sector gingen het engagement aan om tegen 31 december 2008 een regeling uit te werken tegen leeftijdsdiscriminatie.
- Elk bedrijf dat ressorteerde onder de bevoegdheid van het paritair subcomité werd aanbevolen om, met ingang van 1 januari 2008, de volgende non-discriminatieclausule op te nemen in het arbeidsreglement:
 - 'Werknemers en werkgevers zijn ertoe gehouden alle regels van welvoegelijkheid, goede zeden en beleefdheid in acht te nemen, inclusief ten aanzien van bezoekers. Dit impliceert ook een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een bejegenen van iedereen met dezelfde nodige menselijke eerbied voor éénieders waardigheid, gevoelens en overtuiging.
 - Verboden is bijgevolg elke vorm van verbaal racisme, alsook het verspreiden van racistische lectuur en pamfletten.
 - Ook elke discriminatie op grond van geslacht, seksuele geaardheid, ras, huidskleur, afstamming, afkomst, nationaliteit en overtuiging is verboden.'
- Er werd overeengekomen dat, gezien de aard van de activiteiten in de sector van de terugwinning van allerlei producten, het onderhoud van de werkkledij de verantwoordelijkheid van de werkgever moest blijven en niet aan de arbeiders kon worden toevertrouwd.
- In uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord werd de bijdrage risicogroepen, met ingang van 1 januari 2007, vastgelegd op 0,20%.
- De sociale partners verbonden zich ertoe de aanwending van de bijdragen ter bevordering van de vorming en de tewerkstelling van risicogroepen te evalueren en te optimaliseren gedurende de duurtijd van dit akkoord.



IJZER- EN STAALNIJVERHEID

(PC 104)

1. SITUERING VAN DE BELGISCHE STAALINDUSTRIE BINNEN DE ECONOMISCHE CONTEXT

Begin 2005 ging het niet zo goed met de staalindustrie in België. Er was een zwakke economische groei in de eurozone. De industrie werkte op halve kracht en de voorraden raakten niet van de markt. In de loop van dat jaar verbeterde de situatie geleidelijk. We werden geconfronteerd met een gestadige opmars van de staalindustrie in het Aziatische continent. In India steeg de activiteit met 17% in één jaar tijd. China produceerde in 2005 zowat 350 miljoen ton en zorgde aldus voor 30% van de wereldproductie. Ook de staalnijverheid was het voorwerp van een groeiende mondialisering: naast China en India werden ook Rusland, Oekraïne en een aantal Zuid-Amerikaanse landen grote markten. In opvolging van het Kyoto-verdrag werd de CO₂-uitstoot een belangrijk thema voor de sector. De EU werkte een systeem uit van verhandelbare CO₂-emissierechten, dat in 2005 van start ging.

In 2006 sterkte de economie aan, wat een gunstig effect had op de staalindustrie. In dit jaar tekende zich twee tendensen af: enerzijds een concentratiebeweging onder de staalfabrieken en anderzijds de voortdurende economische expansie van China.

2006 was dan ook het jaar van de fusies: Arcelor ging samen met Mittal en werd wereldleider in de productie van staal, Duferco werd deelgenoot van het Russische conglomeraat NLMK. China dreef andermaal zijn productie op en verhoogde zelfs zijn uitvoer naar Europa met 315%. Om de CO₂-problematiek aan te pakken, stelden de gewestelijke overheden een allocatieplan 2008-2012 op. De ingrepen op het productieproces om de CO₂-uitstoot te beperken hadden hun limiet bereikt. De sector rekende op de (Europese) overheid voor de toekenning van voldoende kosteloze emissierechten.



Ondanks de hoge grondstofprijzen was 2007 opnieuw een goed jaar voor de staalindustrie. Zowel de bouw-, als de automobielsector, beide grote afnemers van staalproducten, bezorgden de sector gunstige resultaten. De verhoging van de staalproductie in Europa en de stijgende invoer uit China verscherpten het debat over de CO₂-uitstoot. China was immers niet gebonden aan de Kyoto-maatregelen, maar was anderzijds wel verantwoordelijk voor bijna 50% van de werelduitstoot van CO₂.

In het najaar van 2008 deelde de staalindustrie in de klappen van de zware wereldwijde crisis. De grondstofprijzen daalden, maar staalproducten werden steeds minder afge-



nomen. Deze omstandigheden resulteerden in een massale economische werkloosheid en een wereldwijde herstructurering bij ArcelorMittal.

2. NATIONALE AKKOORDEN

De staalsector kent geen grote sectorale traditie. Op basis van een sterke syndicale aanwezigheid in de grote bedrijven ligt het zwaartepunt van de onderhandelingen vooral op het bedrijfsniveau. De loonsverhogingen worden bijvoorbeeld vastgelegd in bedrijfsovereenkomsten. De sectorakkoorden kunnen worden bestempeld als kaderakkoorden.

Voor 2005-2006 werden de sectorale regelingen inzake het brugpensioen verlengd. De regeling waardoor 56-jarigen op brugpensioen kunnen gaan op voorwaarde van de prestatie van nachtarbeid werd verlengd met twee jaar. De sectorale brugpensioenregeling voor 58-jarigen werd verlengd van 01/07/2005 tot 30/06/2007. De carenzdagen werden uitbetaald gedurende de looptijd van de CAO. De sectorale aanvulling bij economische werkloosheid werd behouden op 83% van het normale brutoloon. De opzeggingstermijn voor een anciënniteit tussen vijftien en twintig jaar werd met zeven bijkomende dagen op 112 kalenderdagen gebracht. Verder werd een aantal thema's, zoals gezondheid en veiligheid op het werk, stress op het werk, pesten op het werk en de opleidingsinspanningen van de bedrijven, voor verdere follow-up verwezen naar paritaire werkgroepen. De opleidingsinspanning voor risicogroepen van 0,10% werd verlengd voor de looptijd van de CAO.

Voor 2007-2008 werden de sectorale regelingen inzake brugpensioen verlengd. De regeling waardoor 56-jarigen op brugpensioen kunnen gaan op voorwaarde van de prestatie van nachtarbeid werd verlengd met twee jaar. De sectorale brugpensioenregeling voor 58-jarigen werd in twee stappen verlengd tot 31/12/2010. De sectorale aanvulling bij economische werkloosheid werd opgetrokken tot 85% van het normale brutoloon. De opzeggingstermijn voor een anciënniteit van minstens 25 jaar werd met veertien bijkomende dagen opgetrokken tot 168 dagen. De carenzdagen werden andermaal uitbetaald gedurende de looptijd van de CAO, maar ditmaal met inbegrip van het engagement om in 2009 over te gaan tot een betaling van carenzdagen voor onbepaalde duur. In het kader van het woon-werkverkeer werd de werkgeverstussenkomst in het abonnement op het openbaar vervoer op 100% gebracht. De paritaire follow-up van de bovengenoemde (2005-2006) thema's werd voortgezet. De opleidingsinspanning voor risicogroepen van 0,10% werd verlengd voor de looptijd van de CAO.



HANDELSLUCHTVAART (PC 315)

LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJ SABENA (PC 315.1)

Na het faillissement van Sabena op 7 november 2001 vallen momenteel nog maar drie bedrijven onder dit paritair subcomité: Sabena Technics Bru, Snecma Services Brussels en Sabena Flight Academy. Het paritair subcomité zal veranderen van omschrijving en van naam en wordt in de toekomst 'paritair subcomité voor het technisch onderhoud, bijstand en opleiding in de luchtvaartsector'. De naam Sabena verdwijnt aldus.

Sabena Technics Bru

Na de drastische personeelsinkrimpingen in 2002 en 2004, die tot een halvering van het personeel van 2.200 tot 1.100 hebben geleid, en na maandenlange, moeizame onderhandelingen werd Sabena Technics uiteindelijk in 2005 overgenomen door het Franse TAT Industries. Sabena Technics werd een van de ondernemingen van de TAT Groep en werd omgedoopt tot Sabena Technics Bru.

De overnemers van TAT stelden zware eisen: de meeste CAO's uit het verleden, die waren afgesloten in het paritair subcomité, moesten worden opgeheven en van het personeel werd een inlevering van om en bij 10% gevraagd. In ruil hiervoor beloofde TAT de uitbouw van Sabena Technics Bru, onder andere door bijkomende investeringen ten belope van 31 miljoen euro.

In mei 2006 woedde een felle brand in hangar 40, de belangrijkste hangar van de onderneming. De hangar werd volledig gesloopt en de 'heavy maintenance'-afdeling werd 'tijdelijk' ondergebracht in andere loodsen. De directie beloofde de bouw van een nieuwe, moderne hangar. Het geld van de verzekeringsmaatschappij werd opgestreken en de kantoren van de directie verfraaid, maar de bouw van een nieuwe hangar kwam er nooit.

Begin januari 2008 werden opnieuw personeelsleden ontslagen, onder hen Marc Boutet, afgevaardigde van ABVV-Metaal. Hij werd afgedankt enkele dagen voor het begin van de nieuwe beschermingsperiode sociale verkiezingen 2008.

Op 22 januari 2009 kondigde de directie een nieuwe herstructurering aan met een collectief ontslag van 371 werknemers. Hierbij zouden de 'heavy maintenance'-lijn verdwijnen en de andere diensten afslanken. Het personeel voelde zich bedrogen, van de beloofde investeringen kwam immers bitter weinig in huis, doch de inleveringen hielden aan ...



Snecma Services Brussels

Na het faillissement van Sabena werd de motorenafdeling volledig overgenomen door Snecma Services, een dochterbedrijf van Snecma.

Snecma bouwt vliegtuigmotoren, Snecma Services onderhoudt vliegtuigmotoren.

Na drastische personeelsinkrimpingen in 2002 en 2003, die bijna tot een halvering van het personeel van 440 tot 250 leidden, werd Snecma Services Brussels ingepast in de werkverdeling bij Snecma Services.

Niettegenstaande er sinds mensenheugenis geen uitwerking van een sociaal plan meer had plaatsgevonden bij Snecma Services Brussels op ondernemingsniveau, werd in de voorbije vier jaar het startschot gegeven aan de geleidelijke opbouw van een eindejaarspremie ...



LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJEN ANDERE DAN SABENA (PC 315.2)

Deze sector groepeerde alle bedrijven die actief zijn in de luchtvaart op Belgisch grondgebied buiten Sabena (dat failliet ging). Naast een aantal onderhoudsbedrijven gaat het over koerierbedrijven en kantoren van buitenlandse luchtvaartmaatschappijen en hun personeel. Het is een gemengd paritair subcomité en dit betekent dat er zowel voor arbeiders, als voor bedienden wordt onderhandeld. Ook in dit paritair subcomité verdwijnt de verwijzing naar Sabena en wordt de naam in de toekomst 'paritair subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen'.

European Air Transport

European Air Transport is de luchtvaartonderneming die de vluchten en het onderhoud van de vliegtuigen verzorgt voor het koerierbedrijf DHL.

Eind 2004 besliste DHL om de hoofdhub van het bedrijf in Europa niet langer in Zaventem te behouden en verder te ontwikkelen, maar in Leipzig de toekomstige Europese draaischijf uit te bouwen.

Hierdoor verdwenen begin 2008 bij European Air Transport ongeveer 300 jobs. Het banenverlies was geconcentreerd in de technische dienst, aangezien voortaan quasi de totaliteit van het onderhoud van de vloot in Leipzig zou plaatsvinden.

Directie en vakbonden anticipeerden reeds zeer vroeg op de situatie en medio 2005 stond er al een sociaal plan ter omkadering van de afdankingen in de steigers.

Koopkracht

De voorbije vier jaar werden akkoorden afgesloten voor 2005-2006 en 2007-2008.

In 2005 werd er een koopkrachtverhoging van 500 € toegekend. De uitbetaling gebeurde in twee schijven. Eind 2005 werd de eerste schijf toegekend, die varieerde naargelang de hoogte van het brutoloon. Eind 2006 werd op dezelfde wijze het saldo uitbetaald.

In 2007 en 2008 werd een loonsverhoging van 264 € per jaar toegekend.

Het gewaarborgd sectoraal minimumloon werd in 2005 vastgelegd op 1.371 € en vanaf 2008 op 1.454,92 €. Beide bedragen waren indexgebonden.

Andere resultaten

Het recht op outplacement voor werknemers vanaf 40 jaar, met een tussenkomst van het Sociaal Fonds voor de werkgever, werd verlengd tot eind 2009.

De regeling die het brugpensioen mogelijk maakt op 56 jaar op voorwaarde van nachtprestaties werd telkens voor de looptijd van beide CAO's verlengd.

De regeling voor het brugpensioen op 58 jaar werd verlengd tot eind 2009.

In 2005 werd een anciënniteitdag toegekend per vijf jaar van anciënniteit in de onderneming. In 2007 werd het aantal overuren dat mocht worden uitbetaald of gecupereerd, opgetrokken tot 130 uren.

Wat het woon-werkverkeer betreft, werd in 2005 de 100%-terugbetaling van de treinverplaatsingen gegarandeerd.

Vanaf 1 januari 2008 werd de werkgeversbijdrage voor het Sociaal Fonds opgetrokken van 0,2% naar 0,3%.



7^{ste}
STATUTAIR CONGRES



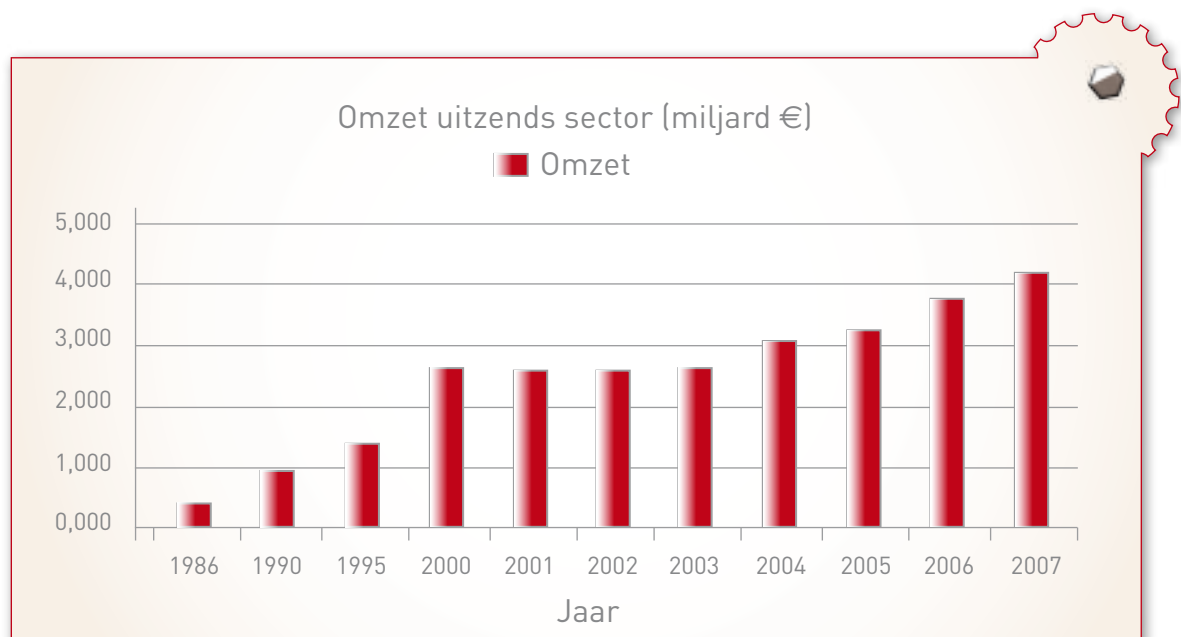
UITZENDSECTOR



ENKELE CIJFERS

Federgon, dat wordt beschouwd als de patroonsfederatie voor de uitzendkantoren in ons land, publiceert jaarlijks een aantal sprekende cijfers. Bestuderen we deze cijfers, dan kunnen we onmiddellijk de belangrijke rol duiden die de uitzendsector sinds een twintigtal jaar speelt voor de Belgische economie.

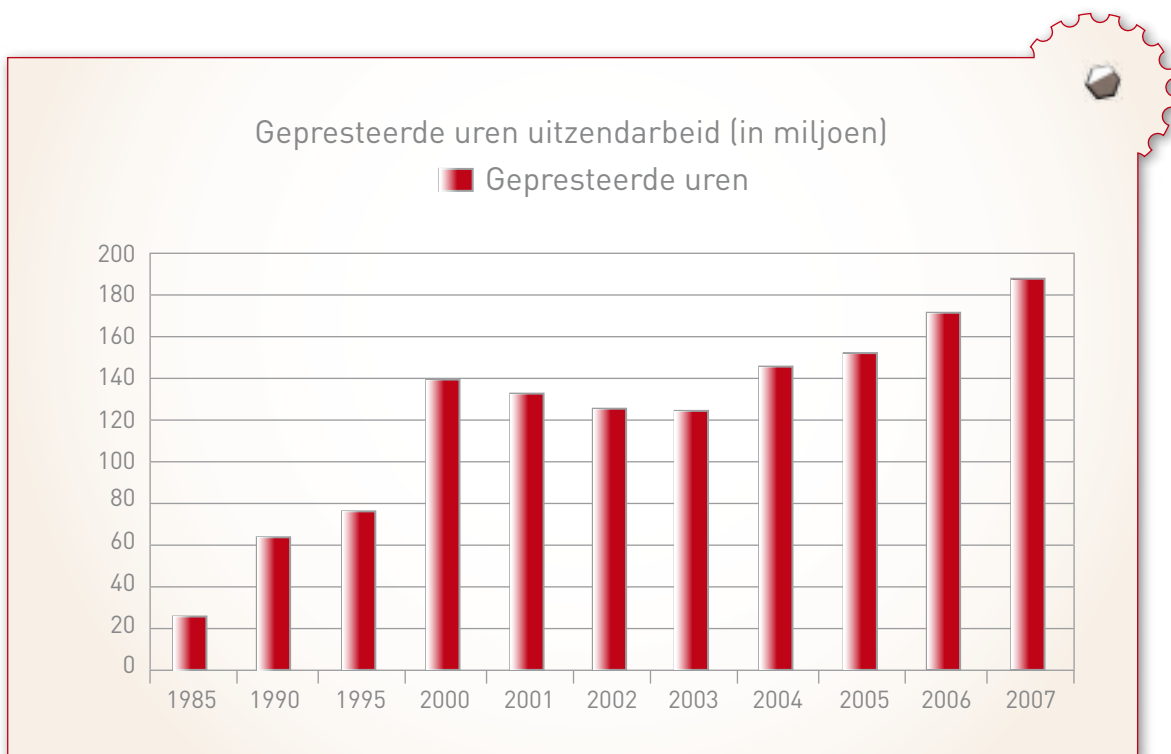
Kijken we naar het omzetcijfer van de uitzendsector (in miljard euro), dan zien we dat het omzetcijfer van 2007 ten opzichte van 1998 maar liefst verdubbelde. De onderstaande grafiek biedt een nog duidelijkere illustratie van de exponentiële groei: van nagenoeg 400 miljoen euro in 1986 naar bijna 4,2 miljard euro in 2008 (meer dan vertienvoudiging!).



Omzetcijfer van de uitzendsector (in miljard €)	
Jaar	Omzet
1986	0,394
1990	0,907
1995	1,361
2000	2,604
2001	2,557
2002	2,550
2003	2,638
2004	3,049
2005	3,259
2006	3,753
2007	4,176

Bron: www.federgon.be

Op basis van het aantal uren dat alle uitzendkrachten samen jaarlijks presteren kunnen we vaststellen dat de prestaties van 26,4 miljoen uren in 1985 tot 187,3 miljoen uren in 2007 zijn gestegen (verzevenvoudiging).



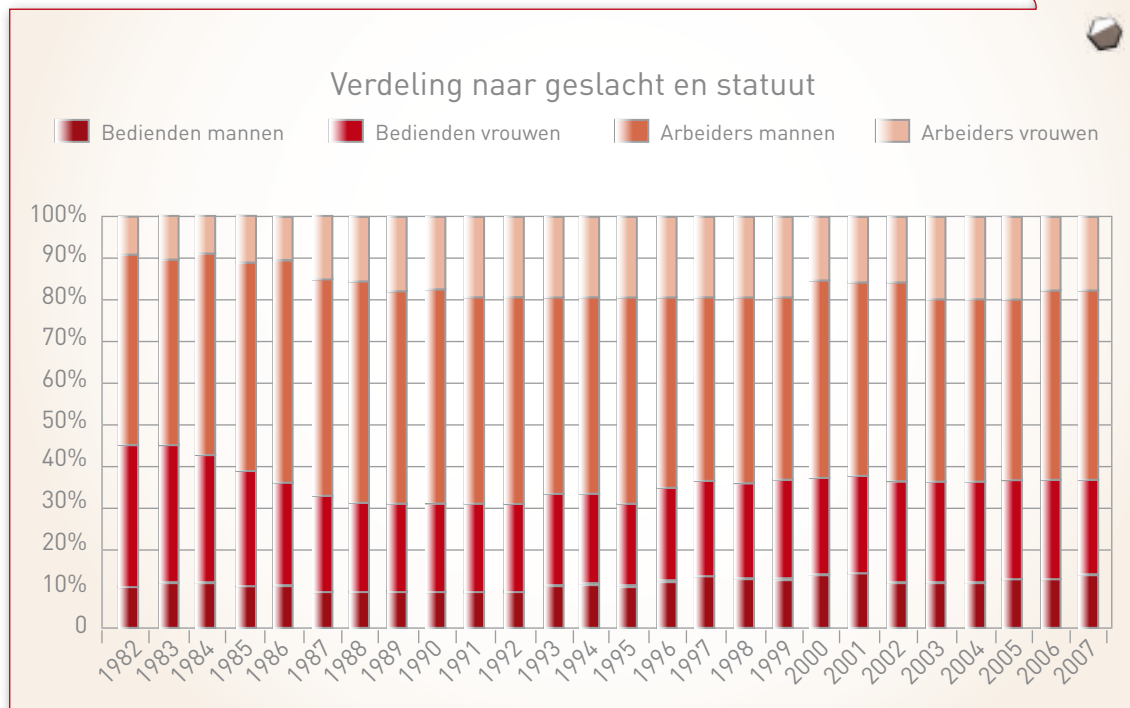
Aantal gepresteerde uren uitzendarbeid (in miljoen)	
Jaar	Gepresteerde uren
1985	26,4
1990	61,8
1995	78,1
2000	140,1
2001	133,8
2002	129,2
2003	129,2
2004	144,2
2005	153,2
2006	173,1
2007	187,3

Bron: www.federgon.be

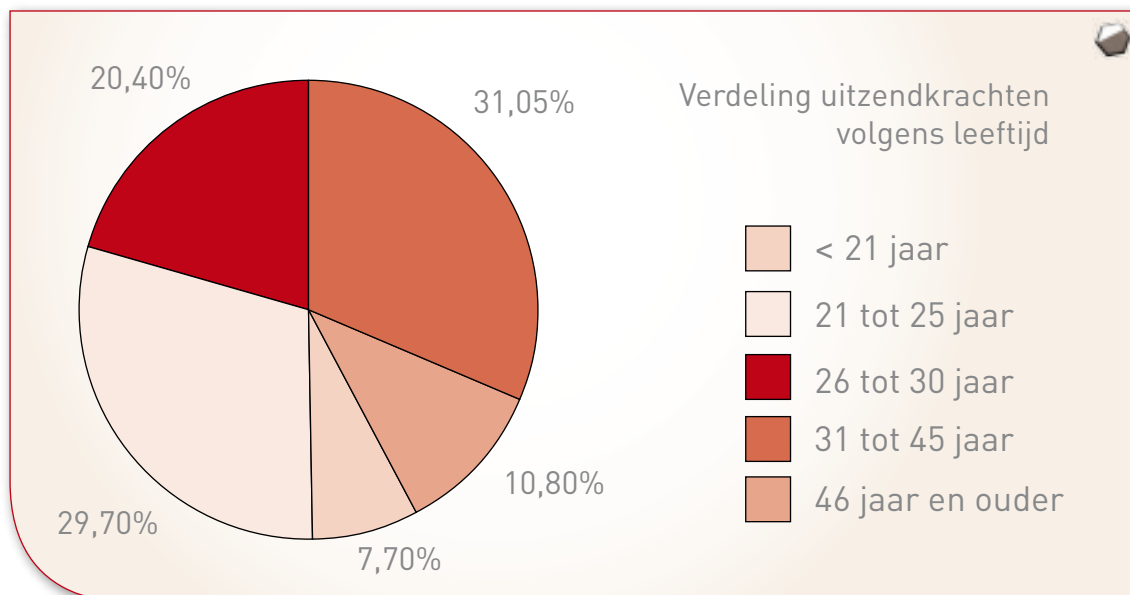
In België zijn er dagelijks gemiddeld 95.465 uitzendkrachten tewerkgesteld, wat in feite neerkomt op zo'n 2,63% van de totale loontrekkende bevolking in België (cijfers Federgon 2007). Het is daarenboven opvallend dat vooral arbeiders worden tewerkgesteld met een uitzendcontract. Het percentage voor de arbeiders bedraagt immers 61,7% ten opzichte van 38,3% van de bedienden.

Gemiddeld aantal uitzendkrachten per dag tewerkgesteld (FTE)	
Jaar	Aantal UZK
1983	7.450
1985	13.460
1990	31.466
1995	41.247
2000	71.395
2001	68.183
2002	65.854
2003	65.868
2004	73.480
2005	78.090
2006	88.232
2007	95.465

Bron: www.federgon.be



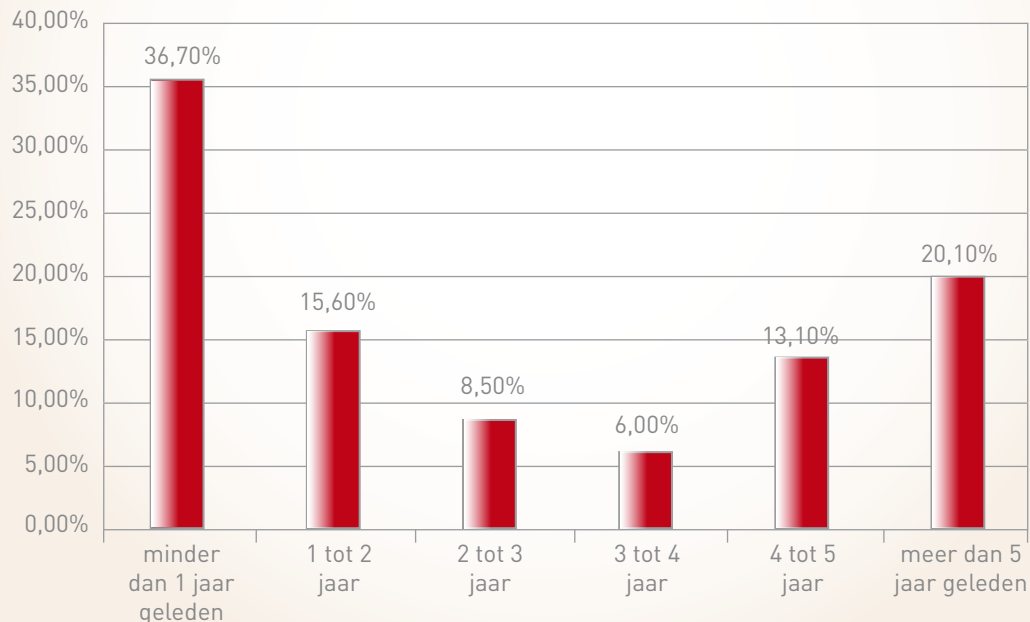
Bron: www.federgon.be



Bron: www.federgon.be

De cijfers in de bovenstaande grafiek frapperen, aangezien maar liefst 57,8% van de uitzendkrachten 30 jaar of jonger zijn, wat nogmaals bevestigt dat vooral jonge werknemers op de arbeidsmarkt instromen met een uitzendcontract en bovendien dikwijls meerdere jaren in dit statuut blijven 'steken'. Uit de onderstaande grafiek blijkt zelfs dat ongeveer één vijfde van de uitzendkrachten meer dan vijf jaar geleden in de uitzendsector is begonnen werken. Daarnaast werkt bijna de helft van de uitzendkrachten reeds twee jaar of meer binnen de sector.

Intrede in de uitzendsector



Bron: Cijfers m.b.t. de instroom in uitzendsector (duur), Studie van Federgon 'Uitzendkrachten en hun tewerkstelling in 2006'

Werking

Uitzendarbeid is per definitie een activiteit die flexibel is en voortdurend onderbroken wordt, vernieuwt, van paritair comité of activiteitssector verandert. Daarom is het aangewezen om goed en vooral van zeer nabij toe te zien op dit dossier. De voorbije jaren hebben we, meer nog dan in het verleden, getracht om onze stempel te drukken op de ontwikkelingen binnen de uitzendsector.

Jaren geleden riep het federaal ABVV al een 'Coördinatie Interim' in het leven, waarin de Algemene Centrale, de Centrale der Metaalbewerkers, de BBTK, de Centrale van de Voeding, het ABVV Textiel, Kleding en Diamant, de ACOD en de jongeren werden vertegenwoordigd. Deze groep werd indertijd onder het voorzitterschap van de Algemene Centrale geplaatst. Wat het dossier over de uitzendarbeid betreft, is de Algemene Centrale immers woordvoerder volgens een akkoord dat heel wat jaren geleden werd gesloten tussen de verschillende Centrales). De Coördinatie vergadert ongeveer om de twee maanden met dringende gevallen of moeilijke discussies als uitzondering.

De Coördinatie is ook vertegenwoordigd binnen de Commissie van Goede Diensten. Hier wordt gezocht naar de beste oplossingen voor twistpunten tussen uitzendkrachten en uitzendbureaus.



De Coördinatie Interim heeft de voorbije vier jaar heel wat werk geleverd op vlak van bewustmaking. Zo zijn er de jaarlijkse folders over de eindejaarspremie en de vakbondspremie (eind 2008 werd de folder vervangen door een agenda), kleine en grote informatiebrochures met de resultaten van de laatste sectorale onderhandelingen,

Daarnaast is er de jaarlijkse campagne 'Dag van de uitzendkracht', die in 2008 voor de vierde opeenvolgende keer werd georganiseerd door de Coördinatie Interim. Op deze dag worden er niet alleen ludieke acties georganiseerd in diverse grote steden, maar er wordt ook een persconferentie gehouden, waarin we als ABVV onze standpunten over een aantal actuele zaken uit de doeken doen. Verder worden er op deze dag krantjes (*The Interim Times*) verdeeld in grote treinstations en via *De Nieuwe Werker*.

Enkele jaren geleden werden er ook provinciale versies van Coördinatie Interim opgericht met als bedoeling beter tegemoet te komen aan de specifieke regionale behoeften omtrent uitzendarbeid. Deze afdelingen functioneren echter niet overal even goed.

Binnen ABVV-Metaal bestaat er sinds enkele jaren een technisch comité Interims onder het voorzitterschap van Ortwin Magnus. Het comité komt enkele keren per jaar samen om dan een gemeenschappelijk standpunt voor ABVV-Metaal te bepalen rond een aantal specifieke thema's. Bovendien lanceerden wij begin dit jaar onze campagne 'Stopmisbruik' met stickers, affiches, website, Op die manier wilden we zoveel als mogelijk de misbruiken binnen de uitzendsector aanklagen en wegwerken.

Realisaties

In de twee voorbije sectorakkoorden werden enkele punten verwezenlijkt.

Zo werd de metaalpensioenpremie, zoals we die reeds geruime tijd kenden voor de metaalsector (PC 111), in het akkoord 2007-2008 veralgemeend naar alle sectoren met een aanvullend pensioenstelsel. Concreet gezien kwam het erop neer dat uitzendkrachten die tewerkgesteld werden door een onderneming uit een sector met een tweede-pijlersysteem een premie ontvingen bovenop hun loon. Deze premie stond in verhouding tot de bijdrage voor het sectoraal aanvullend pensioen.



Daarnaast werden in beide akkoorden verbeteringen voorzien voor de eindejaarspremie (verhoging van het bedrag tot 8,22% in 2007-2008). Ook de syndicale premie werd opgetrokken. De aanvullende vergoedingen, die werden verzorgd in de schoot van het Sociaal Fonds bij onder meer ziekte en economische werkloosheid, werden telkens verlengd.

Ook wat enkele kwalitatieve aspecten betreft, werden er inspanningen geleverd. Het gaat dan over vorming, gezondheidstoezicht, werkpostfiche, mobiliteit, veiligheid,

Standpunten

Binnen de **Nationale Arbeidsraad** vergadert de Commissie tijdelijke arbeid intussen een aantal maanden over bepaalde hete hangijzers die door Federgon zijn gelanceerd en vanuit de Europese richtlijn in verband met tijdelijke arbeid zijn ontstaan.

Zo wordt gepleit voor de invoering van een **vierde motief** waaronder uitzendarbeid zou moeten worden toegelaten en dat is aanwerving. In de praktijk wordt uitzendarbeid al gebruikt bij de rekrutering, maar Federgon doelt nu op de verankering in de wetgeving.

Als ABVV-Metaal zijn we, als duidelijke voorwaarden wordt vastgelegd, bereid om de instroom op de arbeidsmarkt als wettelijk motief te erkennen, maar:

- Zonder beperking van een bepaalde (leeftijds)groep;
- Met een tijdbeperking van hoogstens zes maanden en één eventuele verlenging van drie maanden;
- Zonder mogelijkheid om een tijdelijk contract op een dergelijk uitzendcontract te laten volgen;
- Met een uiteindelijke aanwerving met een contract van onbepaalde duur zonder proefperiode;
- De looptijd van dit contract telt mee bij de berekening van de anciënniteit;
- Op voorwaarde van syndicale controle:
 - Eerst de toestemming van syndicale delegatie, de inlichting van de sociale inspectie en mededeling aan het Fonds;
 - Versterking van de bestaande controlesystemen (bijvoorbeeld akkoord van de syndicale delegatie bij de vervanging van een vaste werknemer).

Daarnaast wil Federgon een **contract van onbepaalde duur** tussen de uitzendkracht en het uitzendkantoor om een 'pool' van uitzendkrachten aan één welbepaald kantoor te binden.

Voor ABVV Metaal is het duidelijk dat het statuut van een contract van onbepaalde duur de onzekerheid van de uitzendkracht, als preciaire werknemer, wegneemt, terwijl een grotere bescherming van de uitzendarbeider in de bestaande sociale en andere wetgeving ook nodig is. De fractie van het ABVV volgde ons hierin tijdens de besprekingen van de NAR.

In beide discussies hebben we altijd getracht om een aantal hiaten in de huidige wetgeving weg te werken, zoals de aanwezigheid van een geschreven contract voor een opdracht, de controle-mogelijkheid van syndicale organisaties,



Ook binnen het paritair comité voor de uitzendsector hebben we echter uitvoerige discussies meegemaakt, onder meer over de invoering van een **tweede-pensioenpijlensysteem**, dat eigen is aan de uitzendsector. De desbetreffende gesprekken zijn nog volop aan de gang. Niettemin kunnen we jullie meedelen dat voor ons het basisprincipe van het *user pay*-systeem moet blijven gegarandeerd. Wij blijven alleszins gekant tegen de verankering van een onzekere tewerkstellingsvorm, zoals uitzendwerk.



7^{ste}
STATUTAIR CONGRES



LOGISTIEK



LOGISTIEK

In mei 2004 ging de bal aan het rollen, toen binnen de Kamer van Volksvertegenwoordigers aan de minister van Werk de vraag werd gesteld tot welk paritair comité de logistieke centra behoorden. De kritiek die de sociale inspectie kreeg, was dat logistieke centra willekeurig werden ondergebracht onder allerlei paritair comités.

Sindsdien zocht de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg naar een oplossing op maat van de logistieke centra.





Alles kwam in een stroomversnelling begin 2006, toen de minister van Werk aankondigde dat hij streefde naar één paritair comité voor alle logistieke bedrijven.

Ons goed en wel bewust van het gevaar dat sommige bedrijven hierdoor uit de metaalsector zouden overgaan naar de logistieke sector (omdat zij dikwijls geëvolueerd waren van productie-eenheid naar magazijn), hebben we ons als ABVV-Metaal vastgebeten in de materie. Zowel op informele wijze (gesprekken en communicatie met kabinetsmedewerkers en de minister), als via officiële kanalen (brieven vanuit de verschillende 'bedreigde' paritaire comités) maakten we ons standpunt bekend aan de buitenwereld.

Uiteindelijk werd in februari 2007 officieel de oprichting van het paritair comité voor de logistiek aangekondigd in het Belgisch Staatsblad.



7^{ste}
STATUTAIR CONGRES

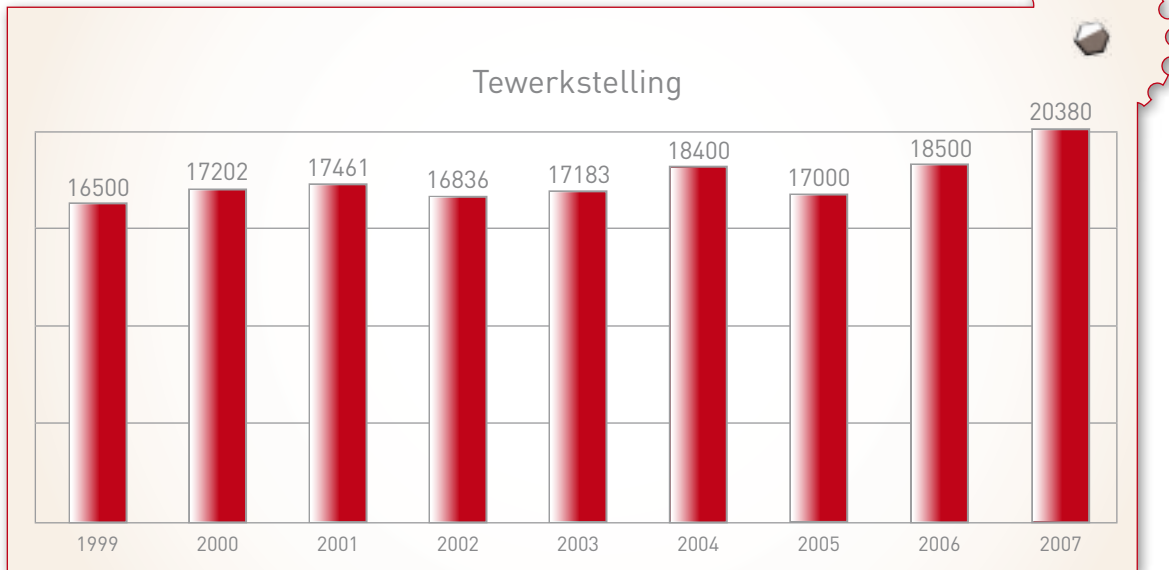


INTERZETELS EN COMMISSIES



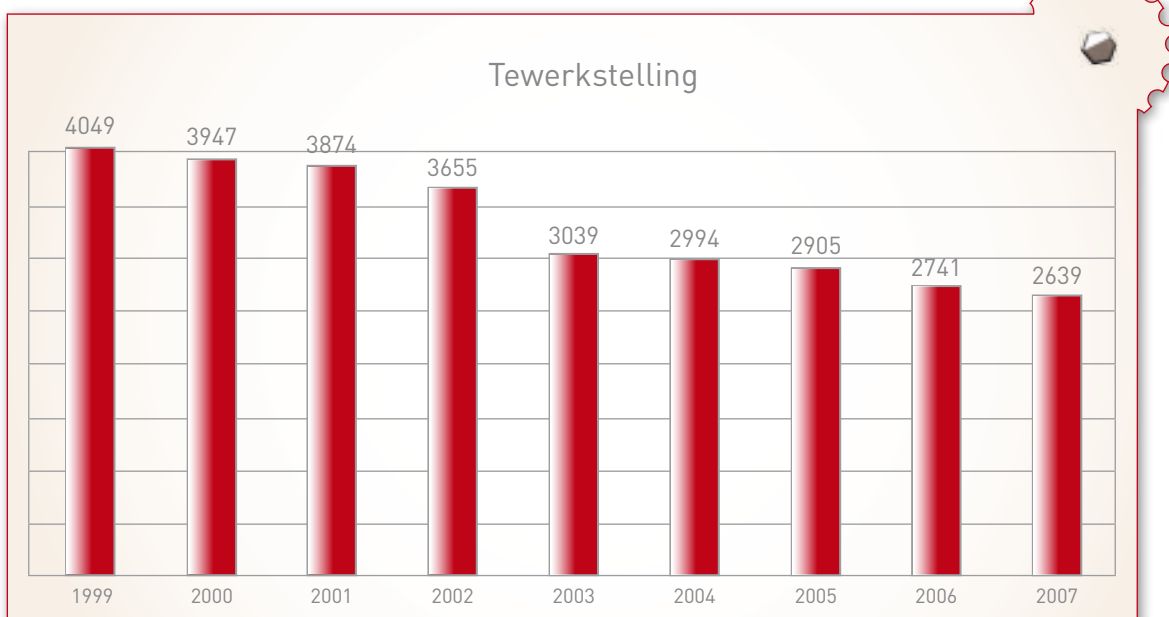
INTERZETEL BEKAERT

1. DE BEKAERT-GROEP



Wereldwijd stelt de groep ongeveer 20.380 mensen tewerk in dochterondernemingen of joint ventures. De laatste jaren nam de tewerkstelling toe, vooral in Azië.

2. BEKAERT NV





Bekaert telt meerdere sites in België, zoals in Zwevegem, Aalter, Ingelmunster, Hemiksem, Zulte/Dienze, Sprimont,

De NV Bekaert telt 2.639 medewerkers. De tewerkstelling nam de laatste vier jaren verder af. Begin 2005 werd Bekaert Fencing verkocht aan de private equity-groep Gilde. De groep verloor zo 480 werknemers. Eind 2005 gingen 210 arbeidsplaatsen verloren in Hemiksem en Lanklaar. In Hemiksem werden de koolstoflijnen stopgezet en 65 arbeiders en 20 bedienden verloren hun baan. De reorganisatie van Bekaert Lanklaar was 'nodig' om de site economisch gezond te houden. De capaciteit van Lanklaar werd gehalveerd.

In 2008 werden de DLC-activiteiten in Zulte/Deinze verkocht en de staalkoordactiviteiten gereorganiseerd. De site in Lanklaar werd gesloten en 200 banen gingen verloren.

3. DE EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD

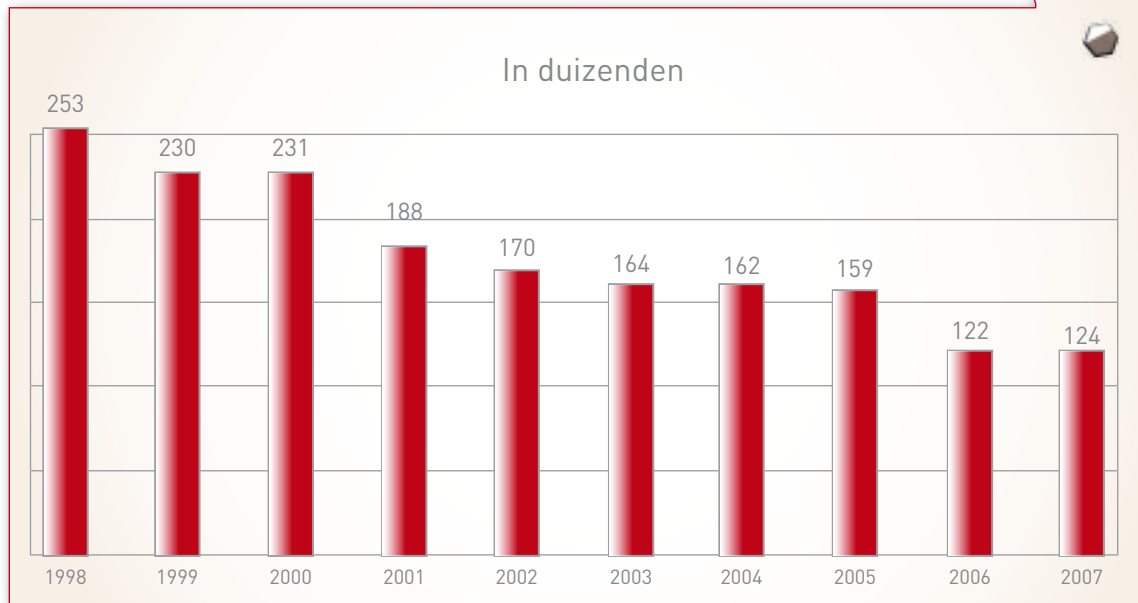
Door de verkoop van Bekaert Fencing werd de Europese Ondernemingsraad van Bekaert gewijzigd. Duitsland, Italië en Frankrijk zijn niet meer vertegenwoordigd en Slowakije daarentegen is vandaag het tweede grootste land inde EOR Bekaert qua tewerkstelling. Zij zetelen ook in het Beperkt Comité van de EOR Bekaert. De EOR Bekaert komt eens per jaar samen in februari. Het Beperkt Comité vergadert driemaal per jaar met de Group HRM.



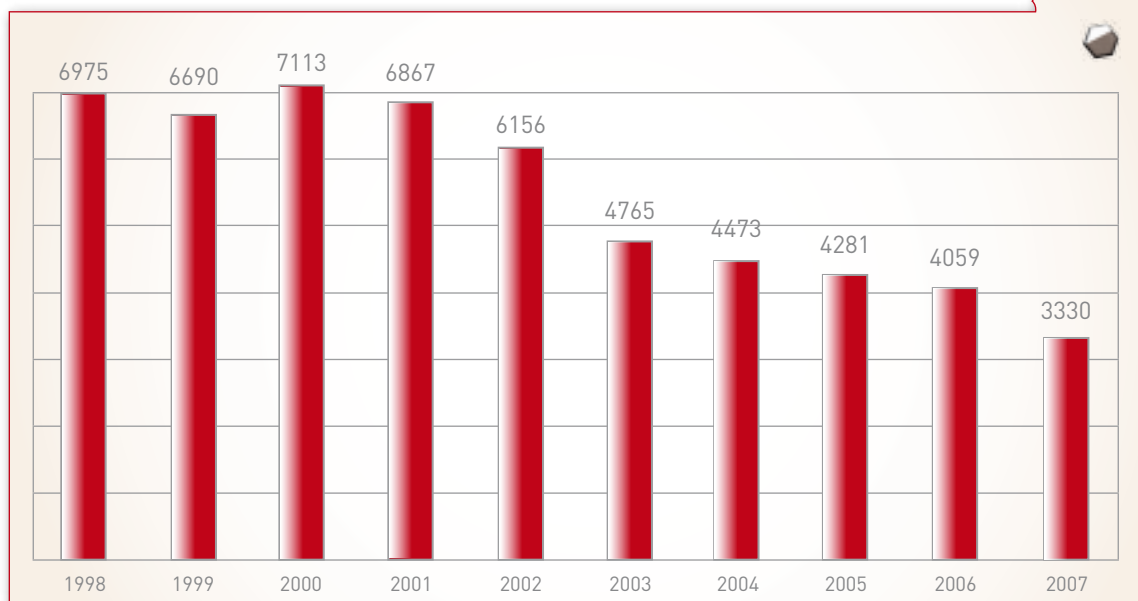
INTERZETEL PHILIPS

PHILIPS GROEP

Ook Philips onderging veranderingen. De nadruk ligt vandaag op verlichting, medische systemen en *consumer lifestyle*. In vergelijking met tien jaar geleden is de capaciteit van de groep gehalveerd.



PHILIPS IN BELGIË



De cijfers (vanaf 2005) houden geen rekening met Luxemburg en Massive (PLI).



Van het jaar 2000 tot nu is de tewerkstelling bij Philips België gedaald van nagenoeg 7.000 werknemers naar 3.300 werklui. De site van Lommel werd verkocht aan de groep Helvoet. Begin 2005 veranderden 235 werknemers van werkgever. De chipdivisie kwam in handen van private equity-groepen (KKR, Silver Lake Partners en Alpinvest). Philips Leuven zag daarvoor 175 bedienden verdwijnen naar NXP. Philips Dendermonde werd eind 2006 Japans bezit. D&M werd de nieuwe eigenaar van Philips Sound Solutions, waaronder de site Dendermonde. Als gevolg van de financiële crisis werden 160 tijdelijke contracten geschrapt in oktober 2008. We zijn bezorgd over een eventuele ingreep in de productie in 2009 in Brugge.

Eind 2006 kocht Philips Partners in Lighting (PLI) van de private equity-groep CVC. PLI heeft verschillende sites in België, waaronder in Roeselare, Kontich, Wommelgem en Sint-Katelijne-Waver.

Uitgezonderd de sites in Turnhout en Brugge, heeft Philips geen industriële activiteiten meer in België.

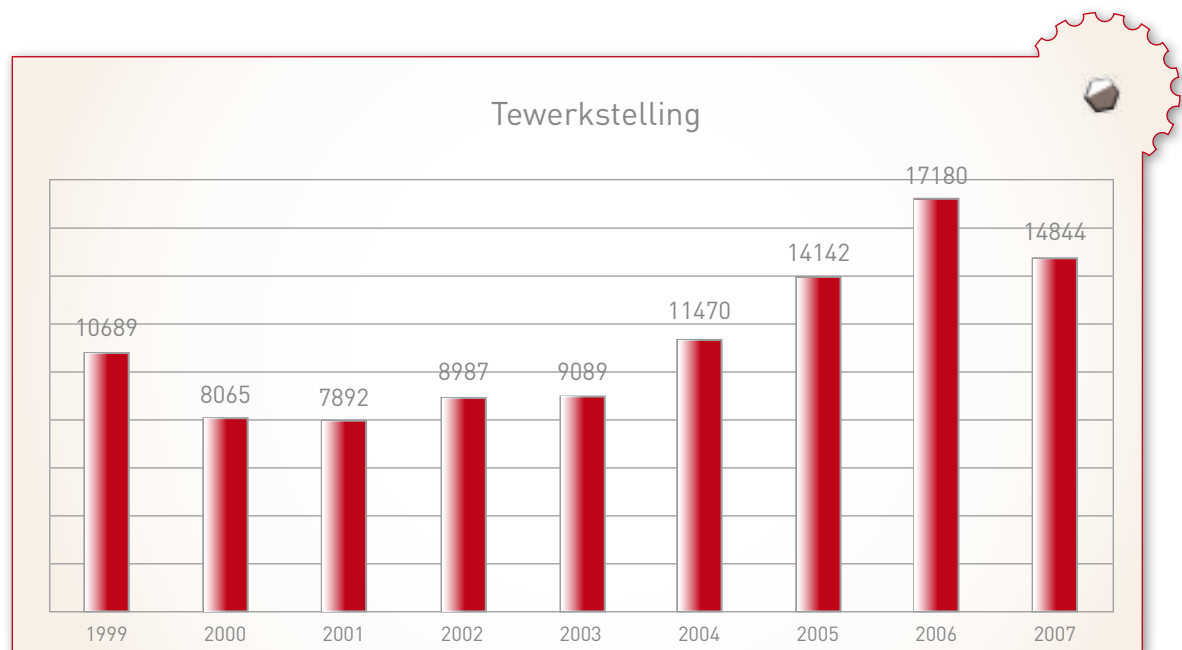


INTERZETEL UMICORE

UMICORE-GROEP

Umicore heeft de laatste jaren een ware transformatie doorgaan: van metaalraffinage naar materialentechnologie. De koper- en zinksmelters werden afgestoten. Nieuwe activiteiten, zoals autokatalysatoren, werden overgenomen.

De wereldwijde tewerkstelling is continu toegenomen sinds 2001 met uitzondering van 2007, het jaar waarin de zinkactiviteiten werden stopgezet. Vandaag telt de groep 14.844 werknemers.

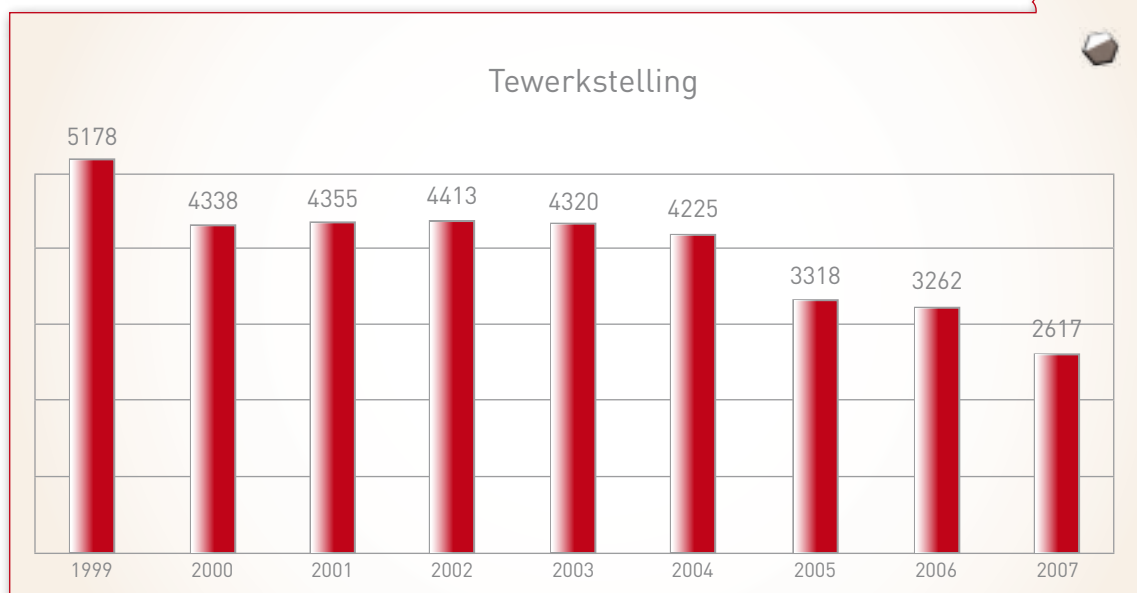


UMICORE NV

Op tien jaar tijd is de tewerkstelling bij Umicore NV gehalveerd. In 1999 stelde de NV nog 5.200 mensen tewerk; tien jaar bedraagt dat aantal nog maar 2.617!

- In 2004 werd de koperactiviteit verzelfstandigd en een jaar later naar de beurs gebracht als Cumerio. Cumerio is intussen overgenomen door Norddeutsche Affinerie.
- In 2006 brachten Umicore en Zinifex hun zinksmeltingsactiviteiten onder in Nyrstar.

Eind 2008 stond de loodafdeling in Overpelt te koop.



EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD

Sinds 2006 vindt de Europese OndernemingsRaad (EOR) van Umicore plaats in juni en in oktober of november. In het najaar wordt vorming gegeven over de energieproblematiek, Kyoto, de verschillende overlegsysteem in Europa, De vormingsdagen vinden in het buitenland plaats. In juni komt het topmanagement zijn visie en strategie toelichten in Brussel. In 2008 werd de samenstelling van de EOR gewijzigd. België heeft nu recht op zeven mandaten in plaats van acht en Duitsland telt nu vier leden. Het ABVV heeft drie effectieve leden in de EOR van Umicore.

Het Beperkt Comité van de EOR Umicore komt jaarlijks drie à vier keer samen, afhankelijk van de actualiteit. België levert de voorzitter en de secretaris. De Duitse IGBCE en de Franse CGT zijn eveneens vertegenwoordigd.



Interzetels en Commissies

AUTOMOBIEELSECTOR

De automobielsector in het algemeen heeft de laatste jaren een aantal fundamentele veranderingen ondergaan:

- De automobielsector is een wereldspeler geworden; in alle hoeken van de wereld worden auto's gebouwd.
- De productielocatie volgt steeds meer de markt waar de wagen moet worden verkocht.
- Onder meer door fusies en participaties ontstaat er een concentratie van merken.
- De vestigingen worden alsmaar meer polyvalent bij de productie van de modellen, aldus kunnen op één platform verschillende modellen tegelijk worden geproduceerd.
- De vestigingen worden mobieler; de productie kan in een mum van tijd worden opgedoekt en overgebracht naar een ander land.
- De vestigingen die eenzelfde model kunnen produceren, worden op kostenniveau tegen elkaar uitgespeeld.
- De toeleveranciers krijgen een groeiend aandeel in de productie van de auto; de constructeurs evolueren naar 'assembleurs' en zo verschuift de verantwoordelijkheid en de kost voor onder meer onderzoek & ontwikkeling naar de toeleveranciers.
- De strengere (Europese) reglementering rond de CO₂-uitstoot van wagens wordt een belangrijke factor zowel voor de productie, als voor de marketing van auto's.



De West-Europese automobielsector werd de voorbije vier jaar geconfronteerd met zware problemen. Behalve de overcapaciteit diende ook de zware concurrentie vanuit Oost-Europa en Azië zich aan. De hele productieketen van de wagen stond onder een enorme kostendruk, te beginnen met de hoge grondstofprijzen, de toeleveranciers, de constructeurs zelf, de dienstverlening en ook de dealers. Voor de vier Belgische constructeurs was dit niet anders. In deze periode volgde de ene herstructurering op de andere, geen enkel merk ontsprong de dans. Positief, als we dat zo mogen omschrijven, is het feit dat geen enkele vestiging echt dichtging. Buiten een aantal onverwachte en onvoorspelbare factoren zijn de problemen in de automobielsector vooral cyclisch. De toewijzing van een nieuw model, ongeveer om de zes jaar, zorgt telkens voor grote onzekerheid. De moederhuizen van de constructeurs ontwerpen het nieuwe model en wegen vervolgens voor elke vestiging zorgvuldig de productiekosten af. Zo ontstaan er, wat men noemt, 'schoonheidswedstrijden' onder de vestigingen. De vestiging die dan slechts één model produceert, is het gevoeligst voor deze cyclische bewegingen. Dat was voor Renault Vilvoorde en Volkswagen Vorst en dat is ook voor Opel Antwerpen het geval. Bij Volvo Gent en Ford Genk maakt men verschillende modellen tegelijkertijd en heeft men daar bijgevolg minder last van. Dit betekent echter niet dat zij gespaard bleven van herstructureringen.



TASKFORCE AUTOMOBIELINDUSTRIE

De Vlaamse en de federale overheid hebben inspanningen geleverd om de automobiellndustrie te verankeren in België. Met dit doel voor ogen werden er geregeld rondetafelconferenties georganiseerd in overleg met de sociale partners. Aanvankelijk gebeurde dit vooral naar aanleiding van crisissituaties, zoals de herstructurering van Ford. Begin 2005 nam de Vlaamse overheid het initiatief om een 'taskforce' in het leven te roepen. De overheid en de sociale partners zouden voortaan op regelmatige basis overleg plegen over de situatie van de automobiellndustrie.

Een van de eerste verwezenlijkingen van de taskforce was de uitwerking van een twaalfpuntenprogramma voor de voertuigindustrie, dat werd gelanceerd door toenmalig Vlaams minister Moerman. Dit actieprogramma spitste zich toe op innovatie, opleiding, lastenvermindering en flexibiliteit. Bijzonder was dat de Vlaamse, in mindere mate de Brusselse, maar ook de federale overheid een inspanning leverden. Dit resulteerde onder meer in de lastenverlaging op ploegenarbeid die aanvankelijk een bescheiden 1% bedroeg, maar inmiddels al werd opgetrokken tot 10,7% (2008). Een meer omstreden resultaat, althans voor onze vakbond, was het plus minus conto. De sector had behoefte aan een uitbreiding van de flexibiliteit op basis van de cyclus van een model (zes jaar). Na heel wat controverse kwam de regeling van het plus minus conto tot stand. Autoconstructeurs kregen dankzij dit systeem de mogelijkheid om hun flexibiliteit te organiseren over een periode van maximum zes jaar. Tot op heden heeft het systeem bij geen enkele constructeur of toeleverancier ingang gevonden.

HERSTRUCTURERINGEN

In weerwil van alle mogelijke inspanningen werd de sector de laatste vier jaar zwaar getroffen door herstructureringen.

Ford Genk is min of meer hersteld van de zware herstructurering die het bedrijf in 2003 doormaakte. Het kreeg drie modellen toegewezen en dat maakte de situatie in de voorbije periode iets comfortabeler.

Eind 2006 werd bij Volkswagen Vorst aangekondigd dat de productie van de Golf en de Polo zou worden afgebouwd en overgebracht naar het hoofdkwartier in Wolfsburg, aangezien dat nog beschikte over een overschot aan capaciteit. Aanvankelijk zagen de perspectieven er somber uit. Er werd bijna twee maanden gestaakt. Toch kwam er een regeling uit de bus. Volkswagen Vorst werd een Audi-vestiging en zowat 2.200 werknemers (minder dan de helft van het oorspronkelijk aantal) konden er aan de slag blijven. Het sociaal plan voorzag, naast het brugpensioen, in de mogelijkheid tot vrijwillig vertrek met een afscheidspremie die equivalent was aan de opzegvergoeding van een bediende met een gelijkaardige anciënniteit.

General Motors beschikt zowat in heel Europa over vestigingen. De Europese directie voerde in het verleden al verschillende herstructureringen door. In de schoot van de Europese Metaalbond (EMB) slaagden de vakbonden er telkens in om via onderhandelingen de herstructureringen solidair te spreiden. Er waren zelfs een aantal unieke Europese actiedagen nodig om de directie onder druk te zetten.





Bij Opel Antwerpen was de Astra aan vernieuwing toe. In heel 2006 en nog een stuk in 2007 werd in spanning afgewacht of het nieuwe model aan Antwerpen zou worden toegewezen. In april 2007 kondigde de Europese directie aan dat de Antwerpse vestiging het nieuwe model niet zou bouwen. Ter compensatie werd de productie van 80.000 Chevrolet-modellen aan de Belgische site toegewezen en daar werden wat later nog twee bijkomende modellen aan toegevoegd. Zo werd de productie van nog eens 40.000 stuks bereikt. Gezien de afbouw van de Astra in afwachting van de productie van de nieuwe modellen, moest Opel Antwerpen herstructureren. Er werd over een sociaal plan onderhandeld dat voorzag in brugpensioen en een vrijwillig vertrek met een afscheidspremie. Het plan was vergelijkbaar met de resultaten die bij Volkswagen Vorst werden bedongen. Uiteindelijk verlieten in 2007 en 2008 zowat



1.860 vaste werknemers het bedrijf zonder gedwongen ontslag. Het contract van vrijwel 400 tijdelijke werknemers werd niet verlengd. Het drieploegenstelsel werd behouden.

Eind 2008 doken er opnieuw problemen op. De zware crisis in de automobiellindustrie dreef het moederbedrijf General Motors tot aan de rand van het faillissement. De gevolgen voor Europa bleven niet uit. De Duitse en de Belgische overheid stelden alles in het werk, opdat hun vestigingen niet zouden worden meegesleurd in een mogelijk faillissement.



Bij Volvo Gent wordt een vijftal modellen voortdurend in mindere of meerdere mate geproduceerd. Toch was er eind 2007, gezien de dalende volumes, sprake van de afschaffing van de nachtploeg, wat uiteindelijk toch niet doorging.

De toeleveranciers delen bij een herstructurering van de constructeur meestal in de klappen. De grootste toeleveringsbedrijven, zoals Johnson Controls, konden overleven, omdat zij aan verschillende constructeurs onderdelen leveren. De toeleveranciers die verbonden zijn aan één constructeur, zoals dat het geval is bij een aantal rond de Fordvestiging, zijn veel kwetsbaarder.

AUTOMOBIELCOMMISSIE

De Automobielcommissie bestaat uit militanten van de drie grote constructeurs. De voorbije vier jaar kwam de commissie meermaals samen. Jammer genoeg gebeurde dit vooral naar aanleiding van de grote herstructureringen en als voorbereiding op de regeling inzake het plus minus conto.

Sinds 2007 is ABVV-Metaal gestart met bijeenkomsten van militanten uit de brede automobielsector (auto-, autobus- en truckbouwers) en de toeleveranciers. De bedoeling is de vinger zo dicht mogelijk aan de pols te houden van de hele sector. Sinds de start is deze uitgebreide commissie driemaal samengekomen. Een van deze vergaderingen in het voorjaar van 2008 had de Europese regelgeving rond de CO₂-uitstoot van wagens als thema.



JONGERENCOMMISSIE

Na een periode van inactiviteit kwam de Jongerencommissie (JoCom) van ABVV-Metaal opnieuw samen eind 2006. De activiteiten van de JoCom bestaan uit:

- De ondersteuning van en de deelname aan activiteiten van de Vlaamse ABVV-Jongeren;
- De voorbereiding van de sociale verkiezingen;
- De organisatie van eigen activiteiten;
- Adviesverlening.

1. ABVV-JONGEREN

1.1. 'Working Class Heroes'

De leden van de JoCom zijn lid van een netwerk van jonge afgevaardigden en militanten, de 'working class heroes'. Dit netwerk is een initiatief van de ABVV-Jongeren. Alle initiatieven van de 'working class heroes' worden sinds 2006 besproken in de JoCom van ABVV-Metaal.

1.2. Jongerencommissie van het Vlaams ABVV

De Jongerencommissie van het Vlaams ABVV is de 'Nationale Brainstormgroep' van ABVV-Jongeren VZW. Met het oog op de versterking van een algehele verjonging van het ABVV stelt de Jongerencommissie zich tot doel om feedback en advies te geven aan de werking van ABVV-Jongeren VZW en om de inspraak van jongeren ook binnen het ABVV te bevorderen. De Jongerencommissie wordt samengesteld uit gemandateerden van Centrales en Gewesten, verstrekt adviezen en formuleert standpunten over materies die jongeren aanbelangen.

ABVV-Metaal beschikt over twee mandaten in deze commissie. De kameraden Manuel Santos en Jessica Collyns hadden namens onze Centrale zitting. Via de Gewesten waren eveneens de kameraden Joeri Hens, Yoko Goossens, Tom Lemmens, Jan Lehouk, Gerry Hendrickx en Ronny Loubris lid van de Jongerencommissie. Dat is in totaal één vierde van alle mandaten!





2. VOORBEREIDING SOCIALE VERKIEZINGEN

Naar aanleiding van de sociale verkiezingen 2008 nam de JoCom deel aan 'Working Class Nights' van de ABVV-Jongeren. Jongeren fuifden in dertien clubs verspreid over heel België.

Op 3 april 2008 vond de nationale trefdag van de ABVV-Metaal Jongeren plaats. De hele dag lang konden jonge kandidaten deelnemen aan workshops rond media, de toolbox, tips & tricks en diversiteit.

In 2008 werden 104 jongerenmandaten gewonnen door ABVV-Metaal. Dat betekende een stijging van 10% ten koste van ACV-Metaal.

Jongeren					
ABVV		ACV		ACLVB	
2004	2008	2004	2008	2004	2008
29,41%	40%	67,87%	54,62%	2,71%	5,38%
	+ 10,59%		-13,26%		+ 2,67%

3. EIGEN ACTIVITEITEN

De ABVV-Metaal Jongeren organiseren elk jaar een bedrijfsbezoek. In 2007 bezocht men Sidmar – Arcelor Gent. Gezien de sociale verkiezingen in 2008 vond in dat jaar geen bezoek plaats. Voor 2009 wordt samen met de BTB-Jongeren een bezoek gepland aan GM, en de Haven van Antwerpen.

4. ADVIEZEN

Naar aanleiding van de onderhandelingen voor het IPA heeft de JoCom een aantal adviezen uitgebracht:

- De verhoging van het interprofessioneel minimumloon blijft te allen tijde belangrijk.
- Er moet een einde worden gemaakt aan de discriminatie die verband heeft met de minimumlonen van jongeren.
- Er moet geijverd worden voor de volledige vergoeding van verplaatsingskosten en voor de stimulatie van bedrijfsvervoersplannen.
- Er moet worden aangedrongen op investeringen in vorming en opleiding.
- In alle sectoren moeten 'genderneutrale' functieclassificatiesystemen worden ingevoerd.



VROUWENCOMMISSIE

INLEIDING

Binnen ABVV-Metaal bestaat er een Vrouwencommissie, die sinds september 2007 omgedoopt werd tot de 'Gendercommissie'. In deze Gendercommissie hebben afgevaardigden van de provinciale afdelingen zitting. ABVV-Metaal beschouwt de activiteit van deze commissie niet als een doel op zichzelf, maar als middel om informatie te verspreiden en als instrument om vrouwen in het bijzonder ertoe aan te zetten zich te engageren binnen het syndicale gebeuren en zich hiervan bewust te zijn. Daarenboven waakt de Gendercommissie erover dat de 'gender-neutraliteit' binnen alle geledingen van ABVV-Metaal bewaard blijft.

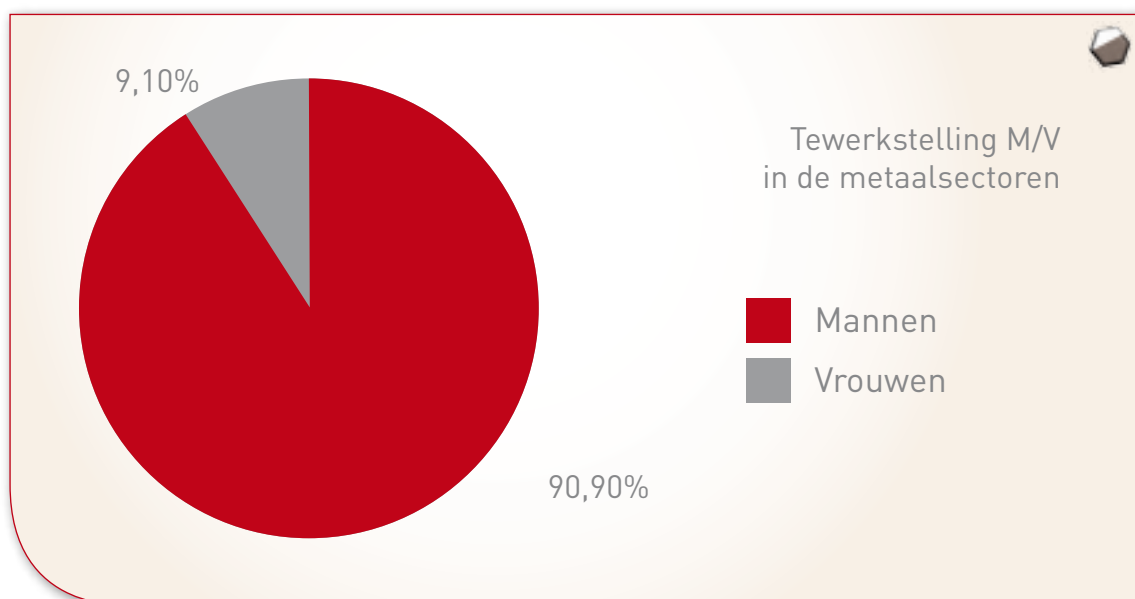


WERKING

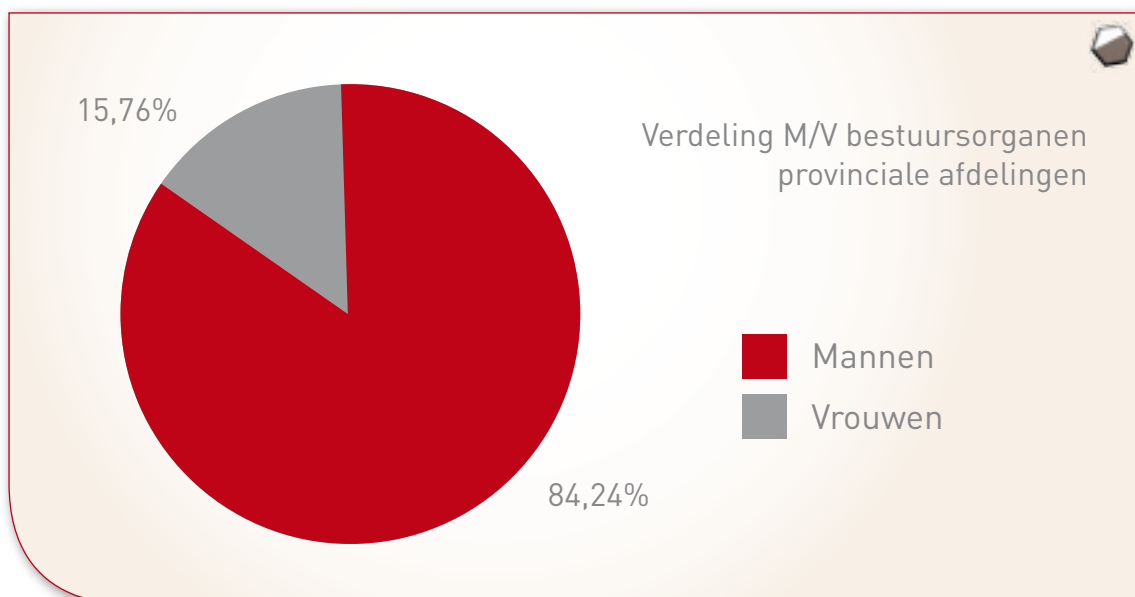
De Gendercommissie van ABVV Metaal komt ongeveer viermaal per jaar samen onder het voorzitterschap van Ortwin Magnus, Algemeen Secretaris van ABVV-Metaal. Het doel van deze commissie bestaat erin alle leden van ABVV-Metaal te sensibiliseren voor de problematiek van zowel mannen, als vrouwen binnen de metaalindustrie. Daarnaast volgt ze de actualiteit en speelt zij in op de dagorde van het federaal bureau ABVV en van de vrouwencommissie van de Vlaamse Intergewestelijke.

De Gendercommissie van ABVV Metaal is samengesteld uit een twintigtal vrouwen, die allen werden verkozen binnen de diverse sectoren van de metaalindustrie (automobil, metaalverwerking, ...). Zij maken deel uit van de Comités voor Preventie, Bescherming en Welzijn op het werk en/of van de Ondernemingsraden. De bedoeling is in feite om ook meer mannen warm te maken voor een deelname aan de Gendercommissie. Daartoe vertrekt men vanuit het uitgangspunt dat gender geen exclusieve zaak voor vrouwen is.

Als we de tewerkstelling binnen de metaalsector bekijken, komen we tot onderstaande verhouding tussen mannen en vrouwen (op basis van PC's 104 – 105 – 111.1&2 – 111.3 – 112 – 149.1 – 149.2 – 149.3 – 149.4 – 142.1):



Aantal vrouwen binnen de bestuursorganen van ABVV-Metaal:



Hoewel er nog steeds geen enkele vrouw zitting heeft in het Uitvoerend Comité van ABVV-Metaal, zijn er sinds een aantal jaar twee vrouwelijke secretarissen actief binnen ABVV-Metaal, meer bepaald in de provincies Oost- en West-Vlaanderen.

ACTIVITEIT

In het werkprogramma van de Gendercommissie van ABVV-Metaal is voorzien dat

- deze commissie geraadpleegd wordt om documenten betreffende een beslissing die op hen van toepassing is na te lezen;
- de Gendercommissie 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;
- de Gendercommissie een inbreng heeft in de voorbereiding van de sectorale onderhandelingen;
- de problematiek van *gender mainstreaming* in het programma van de syndicale vorming wordt opgenomen;
- alle acties van de ABVV-Metaal Gendercommissie onderworpen zijn aan de goedkeuring van het Uitvoerend Comité van ABVV-Metaal.

Tijdens de vergaderingen van de Gendercommissie wordt, naast de bespreking van actuele thema's, ook vaak een inhoudelijk, vormend karakter aan de vergadering gegeven. Zo werd er tijdens voorbije vergaderingen gedebatteerd over pensioenen; de combinatie arbeid, gezin en vrije tijd; kinderopvang; Telkens tracht de commissie ook een heel concreet standpunt in te nemen rond deze thema's. Dat standpunt wordt verspreid naar de buitenwereld via persberichten, de website, *De Nieuwe Werker*,

Bovendien zijn ook de onderhandelaars meer en meer doordrongen van de genderproblematiek en waken zij erover dat eventueel nog bestaande discriminaties worden weggewerkt. Een aantal voorbeelden:

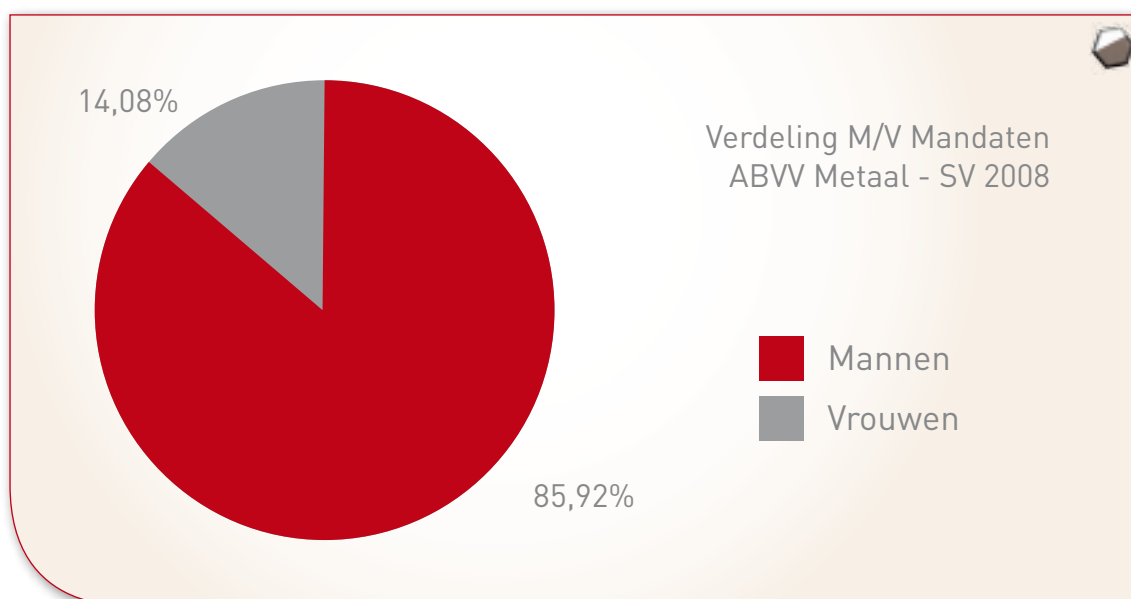
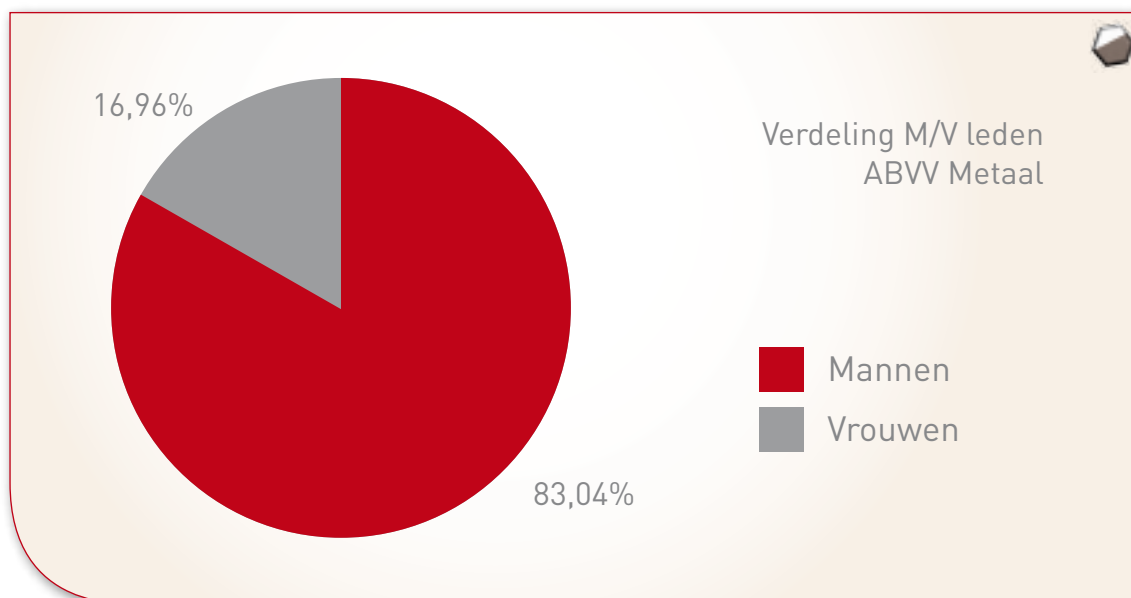
- zwangerschapsverlof als gelijkgestelde periode voor de berekening van de eindejaarspremie binnen de sector van het koetswerk;
- vaderschapsverlof als gelijkgestelde periode voor de berekening van de eindejaarspremie binnen de sector van de edele metalen;
- introductie van de gewijzigde wetgeving rond adoptie- en vaderschapsverlof in de CAO's Kort verzuim van de garagesector,

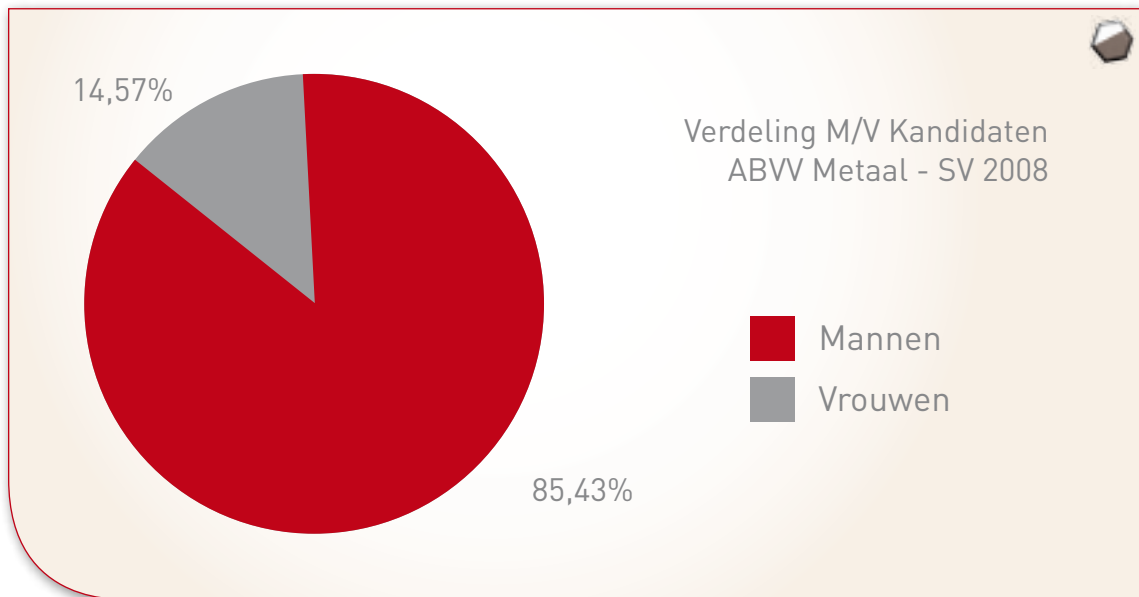
SOCIALE VERKIEZINGEN

Uit de resultaten van de sociale verkiezingen in 2008 worden enkele tendensen en uitdagingen afgeleid.

Bij de sociale verkiezingen van 2000 bleek dat ongeveer 17% van de CMB-leden bestond uit vrouwen, maar dat er slechts 8% vrouwelijke kandidaten op de verkiezingslijsten van de CMB stonden.

Bij de sociale verkiezingen van 2008 bleek nog steeds dat 17% van de leden van ABVV-Metaal vrouwelijk zijn. Als we echter de kandidatenlijsten bekijken en de behaalde mandaten bij de stemming, geeft onze vaststelling blijk van een kentering. De verhouding vrouwelijke kandidaten en vrouwelijke mandaten loopt op tot respectievelijk 14,08% en 14,57%, wat toch al meer in de lijn van de vrouwelijke tewerkstelling ligt.





Bron: Ledengegevens ABVV-Metaal - december 2008

Bovendien lijkt het dat de vrouwen die op de lijsten zijn ingeschreven evenveel kans maken om verkozen te worden als de mannen.

Terwijl er in 2000 nog vooral gediscrimineerd werd bij de samenstelling van de lijsten, gaat dit voor de verkiezingen van 2008 helemaal niet meer op. We zien geen enkel verschil meer tussen het stemgedrag en de samenstelling van de lijsten.

BESLUIT

De Gendercommissie profileert zich als een adviesorgaan met als doelstelling de genderstandpunten te integreren in de standpunten van de Centrale. Zij wordt intussen beschouwd als volwaardig adviesorgaan in functie van de werking van de Centrale en van de uittekening van de standpunten.





SENIORENCOMMISSIE

De Seniorencommissie is samengesteld uit (brug)gepensioneerden die een actieve werking uit elk van onze Federaties vertegenwoordigen.

De Seniorencommissie kende in het verleden een sluimerend bestaan. Er werd weinig en vooral onregelmatig vergaderd. Eind 2006 kwam daar verandering in. Er werd afgesproken om met de Seniorencommissie twee- tot driemaal per jaar te samen te komen en eenmaal per jaar een tweedaags seminarie (met overnachting) te organiseren in functie van een grondigere behandeling van bepaalde thema's.

Sinds de start van dit nieuwe elan is de Seniorencommissie viermaal samengekomen en werd er begin 2008 een tweedaagse in Bremberg georganiseerd. In de eerste vergadering werd zowel op persoonlijk vlak, als op vlak van syndicale werking wederzijds kennisgemaakt.

Er werd naar aanleiding van de federale verkiezingen 2007 een vergadering gewijd aan de doorlichting van de verkiezingsprogramma's op thema's zoals pensioen en welvaartsvastheid.

De aandacht van de volgende vergaderingen werd vooral besteed aan de follow-up van de maatregelen ter bevordering van de welvaartsvastheid van de pensioenen.

Ten slotte ging in de recentste vergadering de voorstelling van de plaatselijke werkingen van start. Deze kennismaking zal verder worden uitgediept op het tweedaagse seminarie van 2009. Tijdens de tweedaagse 2008 werkten we rond drie thema's. Professor Dominique Verté lichtte de resultaten van zijn ouderenbehoefteonderzoek toe. Kamerad Rudy De Leeuw gaf duiding bij de koopkrachtproblemen die begin 2008 opdoken en ten slotte gaf Johan Aertssen, directeur-generaal bij de Rijksdienst voor Pensioenen, een toelichting over de werking van de Rijksdienst en over de betaalbaarheid van de pensioenen in de toekomst.



7^{ste}
STATUTAIR CONGRES



BEROEPSOPLEIDING



BEROEPSOPLEIDING

In de huidige, gemondialiseerde economie betekenen opleiding en permanente vorming een belangrijke troefkaart voor onze arbeiders. In de afgelopen statutaire periode heeft ABVV-Metaal dan ook in talrijke sectoren heel veel tijd en energie aan opleiding besteed. Dat is gebleken tijdens de CAO-onderhandelingen, uit onze actieve participatie in de paritaire opleidingsfondsen en uit onze vertegenwoordiging in diverse opleidingsinstanties (binnen het ABVV, binnen de paritaire leercomités, in het onderwijs, ...).

De opleiding binnen de sectoren wordt georganiseerd via de sectorale opleidingsfondsen, gefinancierd via sectorale CAO's, en beoogt zowel permanente vorming als opleidingen voor risicogroepen.

INSTITUUT VOOR NASCHOOLSE OPLEIDING VAN DE METAALVERWERKENDE NIJVERHEID (INOM)

Het INOM heeft ten doel om alle vormen van beroepsopleiding te organiseren in het paritair comité 111. Het INOM wordt op nationaal en paritair niveau beheerd door een raad van bestuur, die jaarlijks een algemene vergadering houdt. Het beheer van het INOM speelt zich af op centraal niveau, maar de verschillende regio's bepalen op autonome wijze hun eigen opleidingsbeleid (afgestemd op de noden van hun regio). Deze opleidingsinitiatieven worden gefinancierd middels een regionale besteding van nationale CAO's.

1. Opleiding voor werkenden

De hoofdplicht van INOM bestaat erin arbeiders te stimuleren opleidingen te volgen, onder meer via bedrijfsopleidingpremies. De financiële tussenkomst is voor elk bedrijf dat ressorteert onder PC 111 geplafonneerd tot een jaarlijks vast te stellen maximumbedrag (waarbij het minimum 2.500 € per jaar bedraagt). Dat bedrag wordt berekend door een jaarlijks vastgesteld basisbedrag per arbeider (momenteel 17,5 euro) te vermenigvuldigen met het totaal aantal arbeiders dat in dienst was op 31 december van het voorafgaande jaar.

Om in aanmerking te komen moet de opleiding plaatsvinden binnen de werkuren en minstens één dag duren (eventueel verspreid over twee halve dagen). Opleidingen *on the job* komen in principe niet in aanmerking, tenzij de werkgever aantoont dat deze opleiding gepaard gaat met theoretische kennisoverdracht (minstens 20% theorie en hoogstens 80% praktijk) en past in het ruimere opleidingskader van het bedrijf. Indien een opleiding buiten de werkuren plaatsvindt, moet hierover een akkoord zijn bereikt met de vakbondsvertegenwoordiging. 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 het INOM kunnen voor de erkende opleidingen een bedrijfsopleidingpremie krijgen. Deze premie bedraagt 72 € per arbeider per dag.
- Een opleiding van minstens 32 uren die door INOM-Arbeiders wordt erkend, geeft automatisch recht op een tussenkomst in de loonkost via Betaald Educatief Verlof.

Ook cursussen 'Nederlands op de werkvloer voor anderstaligen' zijn volledig ten laste van het INOM.

In de afgelopen statutaire periode werd er opnieuw bijkomende ondersteuning voorzien voor opleidingsprojecten van bedrijven in de automotive sector.

INOM in cijfers

	1984	1990	1998	2002	2004	2005	2006	2007
Opleidingen	110	209	842	836	1732	1983	969	1052
Deelnemers	1.668	8.736	7.010	10.837	12.238	18.560	19.192	20.434
Onderneming	110	111	182	182	175	153	194	187

Zowel het aantal opleidingen, als het aantal deelnemers kent sedert 2004 een opmerkelijke stijging. Het aantal ondernemingen is echter nagenoeg constant gebleven sedert 1998. Daaruit kan worden geconcludeerd dat er weliswaar meer arbeiders een opleiding volgen, maar dat het om een 'beperkt' aantal bedrijven gaat. De meest voorkomende opleidingen vallen onder een van volgende categorieën: verspanende vormgeving (draaien, frezen, slijpen, schaven, boren, ...), gieten, lassen, monteren, onderhoud, spaanloze vormgeving of plaatbewerking, oppervlaktebehandeling, kunststofverwerking, veiligheid, goederenbehandeling, heftruckchauffeur, elektriciteit, informatica, koel- en warmtetechniek, lifttechnieken, kwaliteit en taalopleidingen.

Het aantal cursussen 'Nederlands op de werkvloer' wordt gekenmerkt door een systematische groei:

- 2004: 3 cursussen voor 30 personen
- 2005: 6 cursussen voor 30 personen
- 2006: 7 cursussen voor 46 personen
- 2007: 10 cursussen voor 24 personen
- 2008: 15 cursussen voor 69 personen



2. Het Vervolmakingcentrum voor Lassers (VCL)

Het VCL werd in 1976 opgericht door de sociale partners van het PC 111 en is een opleidingscentrum dat gespecialiseerd is in de opleiding van lassers. Er is hier sprake van een opleiding 'op maat'. De duur is afhankelijk van de kennis en kunde van de lasser en van het niveau dat moet worden bereikt. De stage eindigt meestal met de keuring van de lasser volgens een van de belangrijkste normen die in de nijverheid worden opgelegd. De kwalificatieproeven vinden op het einde van de opleiding plaats in het centrum zelf. Ze worden gecontroleerd door een onafhankelijk keuringsorganisme, dat door het bedrijf zelf kan worden gekozen. Het VCL is erkend door het INOM, Vormelek, Educam, FVB, IPF en door de VDAB. De opleidingskosten worden gedeeltelijk terugbetaald. Als de onderneming behoort tot het PC 111, dan is de kostprijs sterk gereduceerd dankzij de tussenkomst van het INOM (dagkost 108 € in plaats van 243 €). Het bedrijf krijgt bovendien 72 € per dag extra terug van het INOM.

VCL	1980	1990	1995	2000	2002	2005	2006	2007
Aantal Deelnemers	67	180	278	239	310	202	137	144
Aantal Stagedagen	441	1.244	1.853	1.743	2.342	1.576	894	953

3. Het Industrieel Leerlingenwezen

Alternierend leren en werken kan een aanvullende oplossing zijn voor het gebrek aan kwalificatie bij jongeren en kan een middel zijn om het competentieniveau van jongeren op te trekken tot het niveau dat door bedrijven en de arbeidsmarkt wordt verwacht. Voor de jongeren biedt het een praktische en door de arbeidsmarkt erkende opleiding die hun kansen verhoogt om een job te vinden. Binnen het PC 111 werd vanaf het ontstaan van het Industrieel Leerlingenwezen veel belang gehecht aan deze combinatie van werken en leren.

Aantal Industriële Leerlingen (aantal lopende overeenkomsten)							
	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	375	389	385	364	373	385	407

4. Samenwerking INOM – onderwijs

INOM-Arbeiders heeft een project opgezet dat 'Stages voor Leerkrachten' werd gedoopt. Het is de bedoeling dat leerkrachten uit het technisch, beroeps- en deeltijds onderwijs, alsook docenten uit het hoger technisch onderwijs en aan hogescholen ervaring opdoen op de werkvloer, waar ze in contact komen met moderne bedrijfsprocessen. Ze worden begeleid door stagementoren en maken kennis met nieuwe technologieën, bedrijfs-cultuur en arbeidsorganisatie. De duur en de periode van de stage worden vastgelegd



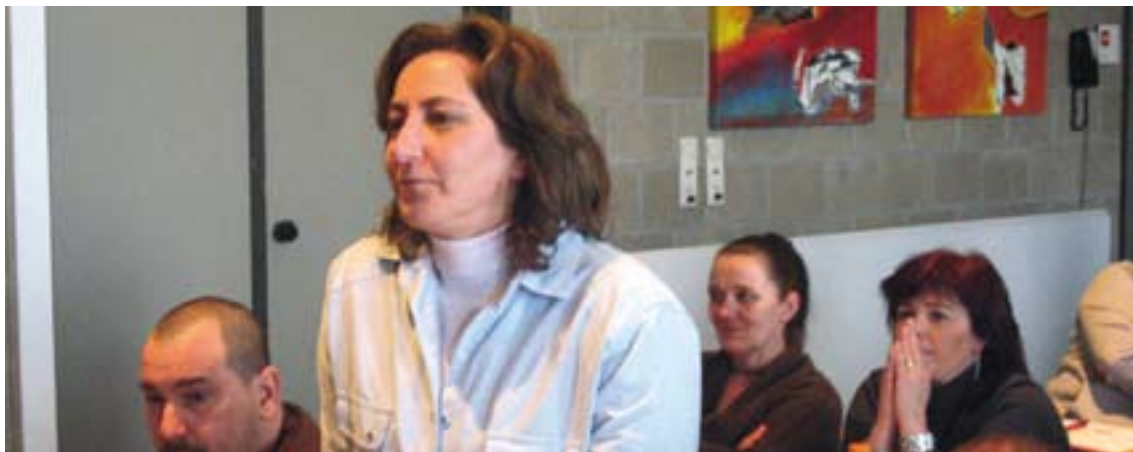
in een stageplan. Dit project werd opgestart bij aanvang van het schooljaar 2004-2005. Ondanks de behoefte aan dergelijke stages, kent dit project omwille van allerlei praktische moeilijkheden (vanuit het onderwijsveld) weinig succes.

Om jongeren te warm te maken voor een technisch beroep en het maatschappelijk aanzien van technische beroepsopleidingen te vergroten, organiseert INOM samen met de VDAB de wedstrijd 'Mecatrophie'. Mecatrophie is een wedstrijd voor leerlingen van het zesde en zevende jaar metaal. Alle technische en beroepsscholen in Vlaanderen kunnen deelnemen met hoogstens twee leerlingen per school. In de eerste ronde deden in 2008 67 leerlingen uit 34 scholen mee. In een competentiecentrum van de VDAB maakten de jongeren in twee dagen een opgelegd onderdeel van een tandwielkast van een windmolen. Ze deden dat op basis van een tekening, die werd aangeleverd door Hansen Transmissions. De tien beste leerlingen stroomden door naar de finale, die plaatsvond in bedrijven uit de technologische industrie.

In 2007 werd eveneens het startschot gegeven van het project 'Lassen met de klas' waarbij jongeren en leerkrachten uit het deeltijds onderwijs een certificeringstraject kunnen volgen in het Vervolmakingcentrum voor Lassers (VCL).

5. Sectorconvenant

De Vlaamse sociale partners van de metaalverwerkende en technologische industrie hebben voor de vierde keer op rij een sectorconvenant met de Vlaamse regering afgesloten voor een duur van twee jaar (2008-2009). Een sectorconvenant is een samenwerkingsovereenkomst rond actuele thema's, zoals een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, de bevordering van levenslang leren en van diversiteit op de werkvloer. In dat kader heeft INOM-Arbeiders een aantal erg concrete engagementen op zich genomen, met name de samenwerking met scholengemeenschappen stimuleren, een geïnformeerde studie- en beroepskeuze aanmoedigen, meer en beter werkplekleren ondersteunen, beroepscompetentieprofielen ontwikkelen (samen met de SERV), de basiscompetenties bevorderen, competentieontwikkeling promoten, de instroom van werkzoekenden aansporen, meewerken aan de ontwikkeling en de inzet van het ervaringsbewijs en van loopbaanbegeleiding.



EDUCAM

EDUCAM is het paritair beheerde opleidingscentrum van en voor de automobielsector en aanverwante sectoren dat het vakmanschap en de deskundigheid op peil houdt. Het betreft de sector van de garagebedrijven (PC 112), de sector van de metaalhandel (PSc 149.4), de koetswerksector (PSc 149.2), de sector van de terugwinning van metalen (PSc 142.1) en de sector van de edele metalen (PSc 149.3).

De hoofdpdracht van EDUCAM bestaat erin het opleidingsbeleid voor deze sectoren uit te stippelen, in de praktijk te brengen en te ondersteunen. Daarvoor is EDUCAM actief in vier grote domeinen:

1. de opleiding en begeleiding van werkgevers en loontrekkende werknemers;
2. de opleiding van werkzoekenden en de begeleiding van jongeren die via het alternerend leren een vorming volgen;
3. de promotie van de automobielsector (en de opleidingen die een voorbereiding vormen op een job in de sector);
4. de permanente analyse van de werkgelegenheids- en opleidingsmarkt

Het is noemenswaardig dat er tot eind 2007 slechts één begeleidingscomité bestond voor al de sectoren samen. Begin 2008 is er echter een stuurgroep opgericht voor de sector terugwinning van metalen en één voor de sector koetswerk. Dit heeft als grote voordeel dat de inspanningen beter zullen worden verdeeld over de verscheidene subsectoren en dat de sector garages niet langer als enige de vruchten plukt van de samenwerking tussen de verschillende sociale partners.

1. Vier domeinen

1.1. De opleiding en begeleiding van werkgevers en loontrekkende werknemers

In de onderstaande tabel wordt cijfermatig weergegeven hoe de bijscholingsactiviteiten sinds 2004 geëvolueerd zijn binnen EDUCAM.

	2004	2005	2006	2007
Inschrijvingen	29.969	32.439	33.595	34.523
Opleidingsuren	n.b.	413.316	424.088	427.115
Aantal cursisten	13.412	13.747	13.236	14.794
Aantal bedrijven	n.b.	3.826	3.720	3.951
Aantal sessies	n.b.	n.b.	4.234	4.470



Uit de tabel kan worden afgeleid dat er steeds vaker een beroep wordt gedaan op EDUCAM als opleidingverstrekker. Alle indicatoren voor de opleidingsmassa nemen toe over de hele periode. De cijfers die het sterkst stijgen, zijn het aantal bereikte cursisten en het aantal bereikte bedrijven. Uit die vaststelling mag worden besloten dat het bereikte publiek van EDUCAM sterk is toegenomen. Dit is vooral te danken aan de goede (full) service van EDUCAM naar bedrijven en werkgevers toe en aan de zware, promotionele inspanningen. Dit laatste deel zal later in de tekst verder worden toegelicht. Ondanks de sterke stijging werd in 2007 nog steeds maar 19,1% van het totaal aantal arbeiders uit de EDUCAM-sectoren bereikt. De verhouding tussen deze sectoren wordt weergegeven in de onderstaande tabel.

	Garage- bedrijven	Koetswerk- bedrijven	Metaal- handel	Edele metalen	Terugwinning van metalen
Werknemers	48.748	5.415	60.670	2.557	2.234
Arbeiders	28.405	4.709	18.072	609	1.769
Bedienden	20.343	706	42.598	1.948	465
Bereikte arbeiders	8.537 (30%)	345 (7,3%)	1.298 (7,1%)	3 (0,5%)	41 (2,3%)

Er zullen dus nog zware inspanningen moeten worden geleverd, aangezien er voldoende mogelijkheden zijn en er ruimte is om te groeien als sectoraal opleidingsfonds. Dat is zeker het geval, als men bedenkt dat slechts 9,7% van de bedrijven hun vormingskrediet hebben benut of overschreden. Het is dus nog steeds zo dat de meeste bedrijven (90,3%) niet ten volste gebruik maken van hun vormingskrediet. De enkele bedrijven die hun vormingskrediet wel hebben benut of overschreden, zijn voornamelijk garagebedrijven.

Wat uit geen van beide tabellen kan worden afgeleid, maar wat ongetwijfeld vermeld dient te worden, is het percentage van 'eigen opleidingen' (=aanbod), dat de laatste jaren blijft toenemen. Het bedraagt momenteel 35% van het totaal aantal opleidingen dat via EDUCAM wordt verzorgd. De overgrote meerderheid (65%) van de opleidingen wordt dus enkel erkend door EDUCAM, waardoor de instantie instaat voor de uitbetaling van de premies.

Over de grootteklasse van de bedrijven die het grootste aantal inschrijvingen binnenhaalden, kan worden gesteld dat de bedrijven met 20 tot 49 werknemers goed zijn voor 21,8% van de inschrijvingen. Bijna 75% van de inschrijvingen komt voort uit de bedrijven met minder dan 50 werknemers, terwijl ze 98% van de alle bedrijven in het algemeen vertegenwoordigen.



1.2. De opleiding van werkzoekenden en de begeleiding van jongeren die via het alternerend leren een vorming volgen

1.2.1 Werkzoekenden

- VDAB

De samenwerking met de VDAB werd ook gedurende deze congresperiode voortgezet. Wat de inschakeling van opgeleide werkkrachten binnen de sector betreft, blijkt dat er in Vlaanderen een lichte terugval is geweest in 2005, maar dat we in de totaliteit toch weer een lichte vooruitgang hebben geboekt.

Jaar	Totaal aantal opgeleid	Ingeschakeld in de sector	Ingeschakeld buiten de sector
1999	121	45	56
2000	166	n.b.	n.b.
2001	131	36	30
2002	306	60	n.b.
2003	307	49	11
2004	193	71	43
2005	128	42	35
2006	122	59	42
2007	122	58	35

- IBO

De tewerkstellingsmaatregel IBO staat voor **Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming**. Dit is een opleiding waarbij de cursist door de onderneming op de werkplek wordt getraind en begeleid. De IBO kan één tot zes maanden duren en tijdens deze opleiding betaalt de werkgever geen loon of RSZ-bijdrage, enkel een productiviteitsvergoeding. Na deze opleiding is het bedrijf verplicht om de werknemer een contract van onbepaalde duur te geven. In de autosector zijn in 2007 maar liefst 655 IBO's gestart.

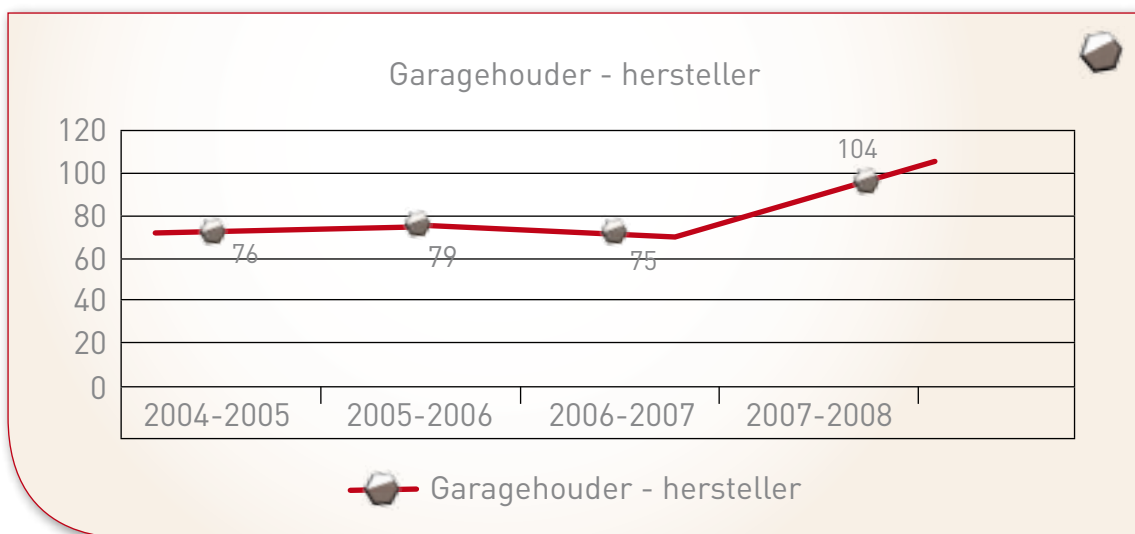
1.2.2. Alternerend leren

- Deeltijds onderwijs

EDUCAM wenst een samenwerkingsakkoord af te sluiten met het Nederlandstalig deeltijds onderwijs. Het doel is de opleiding voor een specifiek beroep op te waarderen, zodat er zowel voor de jongeren, als voor de werkgevers een win-winsituatie ontstaat. Momenteel zijn er voorbereidende gesprekken aan de gang over een beroep in de sector van de metaalrecuperatie waarvoor een opleiding zou kunnen worden georganiseerd.

- SYNTRA

In deze congresperiode werd een samenwerking met het SYNTRA-netwerk opgestart. In 2005 startte EDUCAM met een pilootproject in SYNTRA-Limburg. Sinds september 2007 zijn alle SYNTRA-koepels betrokken bij het leertijdproject in samenwerking met EDUCAM. Dit project heeft ten doel de waarde van de leertijd te verhogen voor de beroepen in de EDUCAM-sectoren. Tot nu toe heeft het project betrekking op het beroep 'garagehouder-hersteller'. Een uitbreiding qua beroepen is voorzien.



1.3. Promotie van het vak

Toekomstopwielen.be is een initiatief van onze sectoren ter promotie van het vak en de opleidingen daartoe.

Onder deze globale noemer onderscheiden we:

- gezamenlijke acties die worden gevoerd en gefinancierd door het partnerschap Febiac en sociale partners, zoals de website, Techniek op Wielen (Autoworld) en de visietekst over het onderwijs;
- initiatieven die worden gestuurd en gefinancierd door EDUCAM, zoals de GaragastenActie en de TurboStartActie;
- acties van Febiac (zoals de bijscholing van vakleraren auto) en acties van Federauto (Gouden AutoSleutelhanger).

1.4. De permanente analyse van de werkgelegenheids- en opleidingsmarkt.

Een van de basisopdrachten van EDUCAM is de ontwikkeling van opleidingstrajecten om een antwoord te bieden op de vraag naar permanente bijscholing. De voorbije jaren werd daar ruimschoots aandacht aan besteed.

Het bestaande aanbod werd uitgebreid met nieuwe opleidingen en bestaande trainingen werden inhoudelijk geüpgraded naar opleidingen met aandacht voor nieuwe technologieën. Er wordt zeer veel geïnvesteerd in marktonderzoek, research en ontwikkeling van nieuwe (ook op maat gemaakte) opleidingen.

2. Europese projecten

EDUCAM werkt mee aan verscheidene projecten en publiceert regelmatig studies in het kader van haar opdracht om de werkgelegenheids- en opleidingsmarkt permanent te analyseren.

2.1. Alt'insertion

EDUCAM neemt deel aan het Europese project Alt'insertion, dat door het IFAPME in twee werkgroepen wordt gecoördineerd:

- De groep 'analyse van de oorzaken van stopzettingen en uitstroom in het eerste jaar': met de hulp van Sonecom is een studie uitgevoerd om de oorzaken van de stopzettingen en de uitstroom te analyseren van jongeren die in het eerste jaar zijn ingeschreven in de centra van het IFAPME of in een CDO.
- De groep 'sectorale erkenning': er zijn twee vademecums opgesteld met de bedoeling om de invoering van de sectorale erkenning te bespreken. Momenteel loopt een nieuwe fase waarin jongeren worden ondervraagd die aan de proeven zullen deelnemen en jongeren die ze reeds hebben afgelegd. Zo worden de gevolgen van de sectorale erkenning in hun beroepsevolutie gemeten.

2.2. Projet COMMA COMpetentiemeting (hulp)Mecanicien Autotechniek

COMMA is een gezamenlijk initiatief van EDUCAM en van de VDAB. COMMA wil onderzoeken welke de minimale kennis, vaardigheden en attitudes zijn voor een beginnende beroepsbeoefenaar om vervolgens een instrument te ontwikkelen dat die competenties kan meten. De beroepsprofielen, die samen met de sector werden ontwikkeld, vormen hiervoor het uitgangspunt. Om goede proeven te ontwikkelen, die zo goed mogelijk aansluiten op de beroepswerkelijkheid, is de inbreng van het bedrijfsleven noodzakelijk voor het welslagen van het project.

In 2006 werd het project afgesloten met een disseminatieactiviteit tijdens de Autotechnicabeurs in de Heizelpaleizen. Er stond eveneens een panelgesprek op het programma met de partners van het project, een vertegenwoordigster van het ministerie van Werk en Onderwijs en een vertegenwoordigster van de SERV.

2.3. KORAAL

KORAAL ondersteunde het EDUCAM-opleidingsaanbod voor de garage-, koetswerk- en metaalhandelssector in Vlaanderen met als doel werknemers via opleidingen te wapenen tegende technologische ontwikkelingen in de sector. Het project liep tot eind januari 2005.

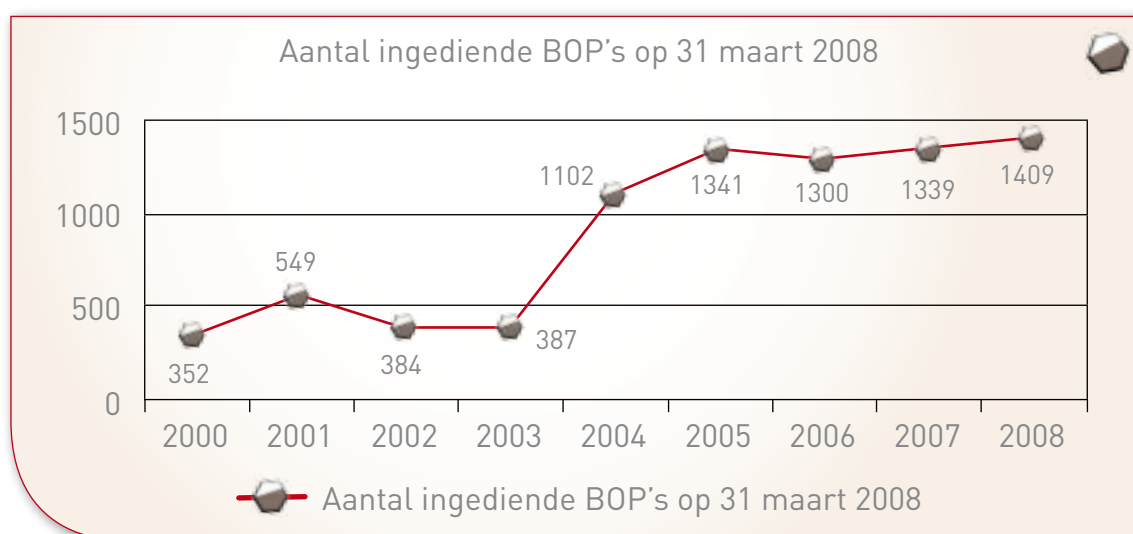


3. Bedrijfsopleidingsplannen

Als gevolg van het sectoraal akkoord 2003-2004 kunnen ondernemingen met meer dan vijftien werknemers vanaf 1 januari 2004 slechts een beroep doen op een financiële tussenkomst van EDUCAM, indien zij een paritair goedgekeurd opleidingsplan voor dat jaar hebben ingediend bij EDUCAM. Deze opleidingsplannen dienen daarenboven te worden goedgekeurd door alle sociale partners binnen EDUCAM. Hier kunnen wij, als ABVV-Metaal, onze rol volop spelen op vlak van het opleidingsgebeuren binnen de ondernemingen waar geen syndicale afvaardiging aanwezig is.

Daarenboven opent het bedrijfsopleidingsplan de deuren voor syndicale afvaardigingen, die op deze manier betrokken worden in het opleidingsbeleid van de patroon.

De onderstaande tabel geeft de evolutie weer van de ingediende BOP's van de voorbije jaren.



4. Certificering

De afgelopen jaren werkte EDUCAM aan meerdere projecten waarin certificering van belang was, zoals de samenwerkingsakkoorden met betrekking tot alternerend leren.

LPG: EDUCAM organiseerde jaarlijks in nauwe samenspraak met de bevoegde overheid twee theorie-examens, die werden gevolgd door één praktijkexamen.

D'leteren: Het elektroproject dat in 2006 van start ging, werd in 2007 voortgezet.

Dit project omvatte een bijscholing in elektrotechniek van twee niveaus. Aan het einde van het eersteniveau werd door middel van een proef bepaald of de deelnemers mochten doorstromen naar het tweede niveau. Voor deelnemers die niet slaagden, werd een remedie voorzien.

MAZDA: Sinds 2007 organiseert EDUCAM een bijscholing voor het hele netwerk van Mazda. Elke opleiding wordt afgesloten met een proef. De opzet van deze proef is na te gaan of de inhoud van de opleiding wordt onthouden. De resultaten zijn zeer positief.

Daarnaast organiseert Mazda Europe driejaarlijks competentieproeven voor het hele netwerk. Deze proeven hebben betrekking op de verscheidene herstelactiviteiten, zoals klimaatbeheersingssystemen, elektro, motormanagement en ophanging. Arbeiders die niet slagen voor de competentieproeven worden door EDUCAM uitgenodigd om een bijscholing te volgen. Wat de organisatie van deze proeven betreft, volgt EDUCAM de richtlijnen die door Mazda worden opgelegd. Met dit project streeft Mazda naar competente technici binnen het bedrijfsnetwerk.

DAF: In 2007 werd de samenwerking met DAF-Trucks hervat met het oog op elektro-opleidingen. De deelnemers worden vóór de start van de opleiding getest en diezelfde test wordt herhaald na de beëindiging van de training. De resultaten van beide tests vormen een indicator voor de doeltreffendheid van de opleiding.

Sectorale proeven: In samenwerking met SYNTRA in Vlaanderen en IFAPME in Wallonië organiseerde EDUCAM de sectorale proeven voor hulpmecaniciërs en mecaniciërs. De proeven hulpmecaniciërs werden in 2007 al voor de vijfde maal georganiseerd, terwijl de proeven mecaniciërs voor de vierde keer werden afgelegd.

- Hulpmecaniciërs, voor de jongeren van het tweede jaar
- Mecaniciërs, voor de jongeren van het derde jaar die slaagden voor de proef van hulpmecaniciërs

5. CEVORA

Dankzij de samenwerkingsovereenkomst tussen EDUCAM en Cevora (opleidingscentrum van het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden oftewel PC 218) kunnen arbeiders bediendenopleidingen volgen en omgekeerd. De lijst van aangeboden opleidingen is de voorbije jaren steeds langer geworden en/of geactualiseerd.



VORMELEK

Vormelek is het paritair beheerd opleidingsfonds voor de sector van de elektriciens (PC 149.1).

1. Drie doelgroepen

1.1. Bijscholing (arbeiders)

Bij Vormelek hebben we twee soorten opleiding:

- O-Opleidingen

Dit zijn de opleidingen die volledig georganiseerd worden door Vormelek.

- C-Opleidingen

Dit zijn opleidingen die door externe actoren worden aangeboden en die door Vormelek worden erkend, waardoor er ook premies aan de opleidingen zijn gekoppeld.

De onderstaande tabel geeft een duidelijk beeld van het aantal opleidingen dat de voorbije jaren werd georganiseerd.

		2004	2005	2006	2007
Inschrijvingen	O	2.336	1.940	2.421	2.473
	C	2.341	3.189	2.930	2.967
Opleidingsdagen	O	4.835	3.736	4.760	4.736
	C	3.877	5.700	4.902	4.876
Personen	O	1.886	1.540	1.909	1.825
	C	1.645	2.025	1.965	1.789

We merken op dat het aantal opleidingen over de jaren heen gekenmerkt wordt door redelijk wat schommelingen en dat er niet echt sprake is van een stijging van het aantal opgeleide arbeiders uit onze sector.

Als we zien hoeveel het percentage bereikte arbeiders uit de sector bedraagt, dan stellen we vast dat slechts 31,5% of een vijfde van het totaal aantal arbeiders in de sector een C- of O-opleiding heeft afgerond.



1.2. Onderwijs (leerlingen/jongeren)

Gedurende de voorbije jaren werd een aantal samenwerkingsverbanden opgezet die zowel op het voltijds, als op het deeltijds onderwijs van toepassing zijn. Dankzij deze overeenkomsten kan Vormelek nu individuele overeenkomsten sluiten met de scholen of met de SYNTRA-koepels zelf.

1.2.1. Voltijds en deeltijds onderwijs.

Er werden overeenkomsten afgesloten met de verschillende netten tot de levering van didactisch materiaal, de toekenning van subsidies voor de scholen en de jongeren zelf, de organisatie van opleidingen voor leerkrachten en jongeren, de actieve medewerking in de zoektocht naar stageplaatsen voor de jongeren en de leerkrachten, de mogelijkheid tot het afleggen van een VCA-examen aan voordeeltarief enzovoort.

1.2.2. Alternerend leren

Met de Centra voor Deeltijds Onderwijs en het middenstandsléerlingwezen (SYNTRA) enerzijds, en het voltijds onderwijs anderzijds werd dezelfde overeenkomst afgesloten. In de schoot van Vormelek is een leertijdcommissie opgericht waarin Vormelek en SYNTRA intensief zullen samenwerken met het oog op de opleiding van jongeren.

1.3. Werkzoekenden

Vormelek organiseert zelf geen werkzoekendenopleidingen, maar gaat wel samenwerkingsverbanden aan om werkzoekenden tewerk te stellen in de ondernemingen van de sector en biedt de opleidingen bovendien gratis aan. Tevens worden de institutionele en niet-institutionele opleidingspartners op verscheidene manieren vergoed en gestimuleerd.

1.3.1. Samenwerking met institutionele partners

Met de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling) heeft Vormelek de reeds aangegane samenwerkingsovereenkomsten voortgezet. Deze samenwerking heeft betrekking op een aantal opleidingen in meerdere VDAB-centra verspreid over heel Vlaanderen. Zo verbindt Vormelek zich ertoe om stages te vinden voor de deelnemers, als ook om subsidies te geven aan de centra naar rata van de gevormde werkzoekenden die de sector instromen.

De werkzoekenden ontvangen van Vormelek sectorgerelateerde informatie en worden begeleid gedurende het hele proces.

In 2007 werden 151 werkzoekenden opgeleid binnen de VDAB, maar eind 2007 hadden slechts zeventien van hen een contract van onbepaalde duur getekend in een bedrijf van de sector.



Daarenboven werd ook beslist een overeenkomst af te sluiten met de VDAB omtrent de IBO's (individuele beroepsopleiding), waarbij het Vormelek-fonds een groot deel van het ondersteunend werk (zowel naar de leerling, als naar de werkgever toe) voor zijn rekening zal nemen.

1.3.2. Samenwerking met derden

- Behalve de samenwerking met institutionele partners, zoals hierboven wordt beschreven, heeft Vormelek de afgelopen jaren ook de samenwerking voortgezet met een aantal instanties voor professionele inschakeling. In november 2001 werd de samenwerking opgestart met Steunpunt Tewerkstelling Antwerpen. De laatste bekende cijfers dateren van 2007. In dat jaar werden er in het STW acht personen opgeleid die in datzelfde jaar alle acht met een contract van onbepaalde duur werden tewerkgesteld in de sector 149.1 (elektriciens).
- Sinds 2005 bestaat er tussen Vormelek en het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten een overeenkomst met als gevolg dat het VormingsFonds voor Uitzendkrachten werd opgericht (VFU). De overeenkomst houdt in dat uitzendkrachten die tewerkgesteld zijn bij een onderneming uit de sector een opleiding kunnen volgen bij Vormelek en dat de helft van de kosten gedragen wordt door het VFU.

2. Bedrijfsopleidingsplannen

In 1998 werd het verplichte bedrijfsopleidingsplan ingevoerd, maar er werd naar aanleiding van de sectorale CAO 2003-2004 een wijziging in deze regeling aangebracht. Er werd immers vastgesteld dat werkgevers het bedrijfsopleidingsplan enkel invulden om de premies, die werden toegekend door Vormelek, te ontvangen. Zo bleken de bedrijfsopleidingsplannen niet meer dan een lege doos en allerm minst het verhoopte instrument voor een grotere betrokkenheid van de vakbondsafvaardiging bij de opleidingsplannen van de werkgever. Daarom werd besloten dat het opstellen en de wijziging van de bedrijfsopleidingsplannen in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voortaan paritair moest worden goedgekeurd.

Deze nieuwe regeling ging in op 1 januari 2004. In tegenstelling tot het systeem van EDUCAM, werden er geen sancties gekoppeld aan het al dan niet invullen en opsturen van de BOP's, waardoor het huidige succes van de BOP's relatief beperkt blijft. Zo vindt het systeem nog bijval bij een kleine 60% van de werkgevers.

3. Promotiebeleid

Sinds 1998 publiceert Vormelek een driemaandelijks nieuwsbrief met de naam *Info-Stroom*. Buiten alle ondernemingen van de sector ontvangen ook onder anderen de bestuurders, de institutionele partners en de overheid deze folder.

Er werd een bewustmakingcampagne gevoerd ('Hoog tijd voor elektriciteit') om jongeren aan te sporen om een elektrotechnische richting te kiezen.



Voor de leerlingen werd de website www.stroomopwaarts.be opgericht en de basisscholen ontvingen het educatief pakket 'Hier brandt de lamp'.

In het schooljaar 2006-2007 vond de eerste 'Elektro-challenge' plaats. Deze wedstrijd werd de eerste keer enkel voor het voltijds onderwijs gehouden, maar wegens het grote succes werd al snel beslist het project uit te breiden naar het deeltijds onderwijs.

Verder wordt jaarlijks een informatiefolder bezorgd aan zowel werkgevers, als werknemers binnen de sector.

4. Sectorale tewerkstellingscel

Op 1 december 2004 werd het startschot gegeven voor de opening van de sectorale tewerkstellingscel. Deze cel had in eerste instantie de functie om de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten in de sector op elkaar af te stemmen, onder andere aan de hand van een vacaturedatabank. In tweede instantie was de cel verantwoordelijk voor de begeleiding en de wedertewerkstelling van met ontslag bedreigde en ontslagen arbeiders. Het beoogde doel was uiteraard het behoud van de tewerkstelling in de sector.





Aangezien deze cel de voorbije jaren alleen maar oproepen kreeg met als doel informatie te verkrijgen over vacatures binnen de sector, werd de naam veranderd in 'informatiecel'.

5. Competentiecentra

De VDAB wil in samenwerking met de sectoren een aanzet geven tot de uitbouw van competentiecentra. Het wil in eerste instantie van start gaan met een van de drie kernopdrachten van dergelijke centra, namelijk loopbaanbegeleiding. Vormelek zoekt samen met de VDAB naar mogelijke oplossingen, maar tot op heden is die zoektocht zonder resultaat gebleven.

In het kader van de ervaringsbewijzen, die worden opgesteld door de SERV, speelt Vormelek wel een belangrijke rol. (zie 7.2)

6. Overeenkomsten met de regeringen

In de sectorconvenant met de Vlaamse regering werd gestipuleerd dat er van de sector een aantal acties verwacht werden op verscheidene vlakken: kansengroepen bereiken, diversiteitsbeleid voeren binnen de ondernemingen, een strategisch opleidingsbeleid uitstippelen in de ondernemingen, promotie voeren in het onderwijs, enzovoort.

7. Ontwikkeling

7.1. Beroepsprofielen

Vormelek heeft een beroepenstructuur opgesteld voor de sector. Deze beroepenstructuur dient als basis om de beroepsprofielen binnen de sector te schetsen. In samenwerking met de SERV neemt Vormelek dan ook een belangrijke plaats in bij de definiëring van de beroepsprofielen.

7.2. Ervaringsbewijzen

Op dit vlak is de rol van Vormelek verder uitgebreid. Enerzijds helpt het fonds mee als kenniscentrum bij de ontwikkeling van de standaarden voor de ervaringsbewijzen van sectorgerelateerde beroepen. Anderzijds stelt het zich waar mogelijk steeds beschikbaar als testcentrum voor de validatie van de proeven die moeten worden afgelegd om de ervaringsbewijzen te behalen. Daarnaast staat het ook steeds in voor de begeleiding van de kandidaten.

COMPETENTIECENTRA

In het kader van de 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. In het centrum kan men niet alleen terecht voor advies en begeleiding, maar het doet ook aan loopbaanbegeleiding.



1. Contacten met onderwijs en de regering

1.1. Vlaams Gewest

Tijdens deze congresperiode werd ook weer tweejaarlijks een sectorconvenant getekend met de Vlaamse regering en voerde EDUCAM zijn engagementen binnen deze convenanten uit. De laatste convenant bevatte een aantal thema's, zoals:

1.1.1. Bruggen tussen leren en werk

Samen met vertegenwoordigers van het onderwijs, VDAB, SYNTRA en FEBIAC bereidde EDUCAM een platformtekst voor over het technisch onderwijs in de autobranche. Deze tekst bevatte een analyse over de pijnpunten in het autotechnisch onderwijs, alsook een voorstel tot oplossing en werd door de verschillende partners officieel bekrachtigd in de zomer van 2008.

In nauw overleg met het SYNTRA-netwerk heeft het intensieve leertijdproject verder gestalte gekregen.

EDUCAM bereidde een samenwerking voor met het deeltijds secundair onderwijs.

Een nieuwe beroepenstructuur zag het daglicht: de basis voor de aanpassing van zes beroepsprofielen in de garage- en koetswerksector. Verder bood EDUCAM de RTC's (Regionale Technologische Centra) hoogtechnologische opleidingen aan voor leerkrachten en jongeren, alsook een pakket voor afstandslernen en gratis syllabi.

1.1.2. Bruggen naar werk: opleidings- en competentiebeleid

EDUCAM heeft bijgedragen tot de bevordering van de basiscompetenties van de werknemers in de betrokken sectoren.

Wat het aanbod van permanente vorming betreft, heeft EDUCAM op onverminderde wijze zijn inspanningen gehandhaafd. Verder ondersteunt EDUCAM bedrijven bij de uitwerking van een strategisch en kwaliteitsvol opleidingsbeleid.

EDUCAM stimuleert de VDAB bij de uitvoering van zijn werkzoekendenacties. De filosofie van de ervaringsbewijzen wordt door EDUCAM volledig ondertekend via de medewerking aan de ontwikkeling van de testen.

Ook voor loopbaanbegeleiding kunnen de bedrijven op EDUCAM rekenen. EDUCAM heeft immers samenwerkingsverbanden afgesloten met bevoorrechte bureaus.

De onderhandelingen voor de oprichting van een Vlaams competentiecentrum voor de garage-sector werden intensief voortgezet. Jammer genoeg en geheel buiten de wil van EDUCAM kon er geen compromis worden bereikt. De EDUCAM-opleidingen vinden dus nog steeds grotendeels plaats in de EDUCAM-competentiecentra in Melle en Kontich.

EDUCAM leverde tweemaal een actieve bijdrage tot de begeleiding van werknemers en bedrijven in staat van herstructurering door de deelname aan bedrijfseigen tewerkstellingscellen.



Diversiteit vormt een horizontaal werkpunt dat alle acties van het convenant kenmerkt. Voor elke actie die beschreven wordt in het convenant zijn doelstellingen vastgelegd ten voordele van verscheidene kansengroepen. Bovendien moedigt EDUCAM zijn bedrijven aan tot de opmaak van een diversiteitplan.

1.2. Samenwerking met het onderwijs

De samenwerking met het onderwijs heeft vooral betrekking op de platformtekst (zie 7.1), het deeltijds onderwijs en SYNTRA (1.2.2)



7^{ste}
STATUTAIR CONGRES



SOCIALE VERKIEZINGEN 2008



SOCIALE VERKIEZINGEN 2008



Elke vier jaar kiezen de arbeiders hun vertegenwoordigers in de bedrijven. Op interprofessioneel vlak ging het ABVV in 2008 zowel in stemmen, als in mandaten licht vooruit. Zo werd de negatieve trend van de vorige sociale verkiezingen doorbroken.

ABVV-Metaal boekte voor de tweede keer op rij lichte vooruitgang, die zich iets meer manifesteerde in de stemmenwinst dan in de mandatenwinst. Dat toont aan dat onze militanten en afgevaardigden uitstekend hebben gewerkt de afgelopen vier jaren en dat onze strijd in de herstructureringen, tegen het generatiepact en voor onze industrie heeft geloond.

In onze 'traditionele' paritaire comités – Agoria (+1,8%), staal (+2,3%) en non-ferrometalen (+10,2%) – hebben we het zeer goed tot ronduit schitterend gedaan. Ook in een aantal grote bedrijven (Umicore, Bekaert, ...) boekten we opmerkelijke resultaten.

Zeer opvallend zijn onze uitmuntende resultaten bij de jongeren, waar we met 10,5% vooruitgingen. Voor het eerst lag de uitslag van de jongeren op dezelfde hoogte als en zelf iets hoger dan de totale uitslag bij de arbeiders. Dit was des te verrassend, omdat de jongerenkiescolleges in het verleden dikwijls een makkelijk wingewest waren voor het ACV.

Algemene uitslag - Stemmen

Sociale verkiezingen 2008 - Alle metaalsectoren						
Ondernemingsraad – CPBW / Arbeiders - Jongeren / Stemmen						
	ABVV		ACV		ACLVB	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008
Totaal	57.043	60.717	77.269	75.271	16.331	18.007
	37,87%	39,43%	51,29%	48,88%	10,84%	11,69%
		+1,56		-2,41%		+0,85%



Alle Metaalsectoren / Ondernemingsraad – CPBW Arbeiders - Jongeren / Stemmen			
	ABVV	ACV	ACLVB
2008	39,43%	48,88%	11,69%
2004	37,87%	51,29%	10,84%
2000	35,98%	51,75%	12,27%
1995	36,52%	51,47%	12%

In het algemeen bleven de verhoudingen dan wel ongewijzigd, toch klom onze stemmenwinst met 4% in vergelijking met 1995 ten koste van zowel ACV, als ACLVB.

Algemene uitslag – Mandaten

Sociale verkiezingen 2008 - Alle metaalsectoren Ondernemingsraad – CPBW / Arbeiders - Jongeren / Mandaten						
	ABVV		ACV		ACLVB	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008
Totaal	1.213	1.388	1.781	1.959	157	213
	38,52%	38,99%	56,56%	55,03%	4,92%	5,98%
		+0,47%		-1,53%		+1,06%
Ondernemingsraad	535	612	763	840	78	98
	38,88%	39,48%	55,45%	54,19%	5,67%	6,32%
		+0,6%		-1,26%		+0,65%
CPBW	678	776	1.018	1.119	77	115
	38,24%	38,61%	57,42%	55,67%	4,34%	5,72%
		+0,37%		-1,75%		+1,38%

Alle Metaalsectoren / Ondernemingsraad – CPBW / Arbeiders - Jongeren / Mandaten			
	ABVV	ACV	ACLVB
2008	38,99%	55,03%	5,98%
2004	38,52%	56,56%	4,92%
2000	35,95%	58,16%	5,89%
1995	35,28%	59,74%	4,98%

Ook wat de mandaten betreft, kon hetzelfde worden vastgesteld. De verhoudingen wijzigden niet sterk, maar opnieuw werd een vooruitgang van bijna 4% waargenomen ten opzichte van 1995 (met een kleine dip in 2000).



Comité voor Preventie, Bescherming en Welzijn op het werk – 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,

Arbeiders + Jongeren / Paritair comité Comité voor Preventie, Bescherming en Welzijn op het werk / Mandaten						
PC	2004			2008		
	ABVV	ACV	ACLVB	ABVV	ACV	ACLVB
111 Agoria	39,04%	56,12%	4,83%	40,84%	52,89%	6,27%
111.3 Montage	43,25%	56,75%	0%	35%	65%	0%
104 Staal	30,23%	44,19%	25,58%	32,56%	44,19%	23,26%
105 Non-ferro	35,64%	48,51%	15,84%	45,86%	46,62%	7,52%
112 Garages	33,33%	61,62%	5,05%	34,62%	60,58%	4,81%
142.1 Recuperatie Metalen	47,62%	52,38%	0%	43,48%	56,52%	0%
149.1 Elektriciens	35,04%	63,5%	1,46%	28,93%	68,02%	3,05%
149.2 Koetswerk	15,38%	84,62%	0%	39,13%	56,52%	4,35%
149.3 Edele Metalen	50%	50%	0%	50%	50%	0%
149.4 Metaalhandel	44,31%	52,69%	2,99%	36,02%	56,4%	7,58%
315.2 Luchtvaart	33,33%	33,33%	33,33%	66,67%	0%	33,33%

Het is duidelijk dat het beeld zeer sterk verschilt voor alle afzonderlijke paritaire comités. We behaalden erg sterke resultaten in de 'traditionele' industriële sectoren, namelijk Agoria, staal- en non-ferronijverheid (waar we bijna even groot zijn gebleken als het ACV). De sectoren recuperatie van metalen en garages niet te na gesproken, gingen we in alle aanverwante sectoren achteruit.

De toekomst

Zowel in de Technische Bedrijfseenheden waar er voor het eerst gestemd werd, als bij de jongerenkiescolleges waren onze resultaten uitstekend. In de TBE's waar voor het eerst verkiezingen werden gehouden, bleken we qua stemmen bijna even groot als ACV. Dat vertaalde zich echter nog niet in een mandatenwinst.

Eerste Verkiezing / Ondernemingsraad + CPBW / Arbeiders + Jongeren			
	ABVV	ACV	ACLVB
Stemmen	42,44%	47,41%	10,15%
Mandaten	37,42%	58,28%	4,29%



De uitslag bij de jongeren was over de hele lijn buitengewoon positief. Tijdens de campagne werd extra aandacht besteed aan de jongeren en aan thema's waarmee jongere werknemers vaker worden geconfronteerd (uitzendarbeid, tijdelijke contracten,...).

Jongerenkiescollege						
	ABVV		ACV		ACLVB	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008
	29,41%	38,39%	67,65%	58,04%	2,943%	3,57%
CPBW	29,52%	42,73%	67,62%	51,82%	2,86%	5,45%
Totaal	29,41%	40%	67,87%	54,62%	2,71%	5,38%
		+10,59%		-13,26%		+2,67%

De vooruitgang van 10,5% was zonder meer spectaculair. Nog opvallender echter was de uitslag in het Comité Veiligheid, waar ABVV-Metaal met meer dan 13% vooruitging. Sedert 1995 is ABVV-Metaal met meer dan 15% vooruitgegaan bij de jongerenkiescolleges. De percentages van behaalde stemmen en mandaten (39,53%) waren voor ABVV-Metaal min of meer gelijklopend. ACLVB ontving beduidend meer stemmen dan mandaten (11,91%) ten nadele van het ACV (37,56%).

Vrouwelijke kandidaten - Verkozenen

Aantal vrouwelijke / mannelijke kandidaten / verkozenen / Alle metaalsectoren 2008						
	Kandidaten		Mandaten			
	2008		OR		CPBW	
	Man	Vrouw	Vrouw		Vrouw	
			2004	2008	2004	2008
Totaal	4563	802		150 (142)		176 (184)
	85,1%	14,9%	15,26%	16,15%	14,47%	15,64%
				+0,89%		+1,17%

Het aantal vrouwelijke ABVV-Metaal-kandidaten, alsook het aantal vrouwelijke verkozenen stegen licht. Het aandeel vrouwelijke tewerkstelling in alle metaalsectoren bedroeg gemiddeld ruim 9% (met als uitschieter PC 111 Agoria waar iets meer dan 11% vrouwen aan de slag zijn).



Propaganda en ondersteuning

Sociale verkiezingen win je niet door een propagandastrijd te voeren, maar door gedurende vier jaar degelijk syndicaal werk te leveren. Een goede campagne is evenwel een essentieel onderdeel van een stembusgang.

Toolbox

Om de eenvormigheid te bevorderen in de campagne, maar ook in het hele optreden van ABVV-Metaal werd tijdens het jaar voor de sociale verkiezingen een **Toolbox** gelanceerd. De Toolbox is een gereedschapskist voor militanten en afgevaardigden. De opzet bestaat erin een uniforme huisstijl te creëren. Op de cd vind je schrijftips, logo's en foto's, sjablonen voor pamfletten, folders, affiches, naamkaartjes, bedrijfskranten,

De **Toolbox** wordt regelmatig vernieuwd via het intranetdeel van de website.

De Precampagne

De Centrale leverde materiaal aan om kandidaten te zoeken. Specifiek voor de aanverwante sectoren hebben we per sector een reeks pamfletten aangemaakt om nieuwe kandidaten aan te spreken. Net zoals voor de verkiezingen van 2004, werd ook nu een reeks van inhoudelijke affiches uitgegeven (koopkracht, veiligheid, ...).

De eigenlijke campagne

Het traditionele propagandamateriaal werd aangeleverd door de Centrale: T-shirts voor de kandidaten, kandidatenaffiches, een programma om op een eenvoudige manier fotomanifesten te ontwerpen, gadgets (winkelkarmuntje ter ondersteuning van de koopkrachtcampagne),

Verder ging er speciale aandacht naar de jongeren. Zo werd een jongerendag georganiseerd voor ABVV-Metaal-kandidaten. Bovendien werkte ABVV-Metaal mee aan de Working Class Nights van ABVV-Jongeren aan de vooravond van de sociale verkiezingen en ontvingen de jongeren een bijzonder gadget (condoom met bijbehorende clip).

Informatica en Vorming

Tijdens deze sociale verkiezingen was er extra aandacht voor de informatisering. Behalve de module 'Sociale verkiezingen' in Phoenix (met de automatische creatie van kandidaten- en getuigenlijsten, ...) werd een programma ontwikkeld waardoor kandidaten zich konden aanmelden via de website (zodra de lijsten waren aangemaakt).

Ook de vormingsdienst besteedde in haar programma uitgebreide aandacht aan de sociale verkiezingen zowel op inhoudelijk en technisch vlak, als op vlak van propaganda en campagnevoering.

SAMEN STERK MEER VEILIGHEID OP HET WERK



STEM 1



7^{ste}
STATUTAIR CONGRES



INTERNATIONALE ACTIVITEITEN



DE EUROPESE VAKBOND: DE EUROPESE METAALBEWERKERSBOND

De EMB werd opgericht in 1971 (de CMB was een van de stichtende leden). Op dit moment zijn er 72 metaalbonden uit 33 Europese landen aangesloten bij de EMB. Deze 72 vakbonden vertegenwoordigen 5,5 miljoen leden.

Het hoogste orgaan van de EMB is het Congres. Het derde Congres van de EMB werd georganiseerd in 2007 in Lissabon. Op dat Congres werd Peter Scherrer verkozen tot Secretaris-Generaal en Bart Samyn, voormalig hoofd van de studiedienst van de CMB, opnieuw tot adjunct van de Secretaris-Generaal van de EMB. De corebusiness van de EMB houdt het volgende in:

- De behartiging van de belangen van de metaalvakbonden en metaalarbeiders ten overstaan van de Europese werkgeversorganisaties;
- De coördinatie en de implementatie van initiatieven en acties van de Europese metaalvakbonden op het Europese niveau;
- Bijstand aan de ledenorganisaties inzake Europese thema's;
- De samenwerking met andere vakbondsfederaties die zijn aangesloten bij het Europees Vakverbond;
- De vertegenwoordiging van de Europese belangen van de metaalarbeiders op een internationaal niveau.

Het Congres heeft voor de periode 2008-2012 een nieuw werkprogramma aangenomen. De EMB beoogt de ontwikkeling van een daadwerkelijke syndicale politiek op het vlak van collectieve onderhandeling, industriële politiek, bedrijfspolitiek en sociale dialoog. In de vorige statutaire periode werden de structuren en de voorwaarden met die intentie opgezet. Tijdens de komende statutaire periode moet het werk worden uitgediept. De EMB werkt met drie structurele comités: het Comité voor collectieve onderhandelingen, het Comité voor ondernemingspolitiek (vroegere Taskforce) en het Comité voor industriële politiek. De besluitvorming tussen twee Congressen behoort tot de verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Comité. Daarnaast is een aantal horizontale werkgroepen actief, zoals een werkgroep voor vorming en opleiding en een aantal werkgroepen die zich richten op specifieke sectoren (bijvoorbeeld liftsector).

Op het Congres in Lissabon werd Herwig Jorissen namens ABVV-Metaal verkozen als lid van het Uitvoerend Comité en als vertegenwoordiger van de Benelux in het Bestuurscomité (het Bestuurscomité werd opgericht op het Congres van 1999, adviseert het Secretariaat en zorgt voor de voorbereiding en de implementatie van de beslissingen van het Uitvoerend Comité). Ortwin Magnus werd verkozen als inspecteur van de financiële commissie.



Politiek Comité voor collectieve onderhandelingen

Dit comité stelt zich tot doel om op Europees niveau de levens- en arbeidsomstandigheden van de metaalarbeiders te verbeteren. Het wil dat verwezenlijken door enerzijds de nationale onderhandelingen in de lidstaten actief te coördineren en anderzijds een politiek van Europese onderhandelingen aan te moedigen. Het PCCO is een adviesorgaan, terwijl de besluitvorming ligt bij het Uitvoerend Comité van de EMB.

Via een correspondentennetwerk onder zijn leden, ontvangt de EMB een verslag van de nationale onderhandelingen die in elk van de lidstaten worden gevoerd. De resultaten worden bijgehouden in de Eucob@n-databank. Jaarlijks wordt een rapport opgesteld waarbij de waarde van de respectievelijke akkoorden wordt berekend. Zo wordt getracht concurrentie inzake loon- en arbeidsvoorwaarden onder de leden te vermijden.

Er is echter geen sprake van een sanctionerend instrument. Integendeel, de bedoeling bestaat erin collega's over de streep te trekken in hun streven naar betere loon- en arbeidsvoorwaarden.



Een tweede instrument om een Europese coördinatie van loon- en arbeidsvoorwaarden te bereiken, is de formulering van aanbevelingen en richtlijnen rond actuele thema's in de collectieve onderhandelingen. De volgende aanbevelingen kwamen tot stand in de voorbije jaren:

- Wat flexibele loonbestanddelen betreft, kwamen systemen van winstdeling of andere vormen van variabele beloning ter sprake.
- Met het oog op het individueel recht op opleiding van werknemers via collectieve arbeidsovereenkomsten werd een individueel recht van vijf dagen voor alle werknemers voorgesteld en gekoppeld aan een jaarlijks opleidingsplan in de onderneming.
- In het kader van preciaire tewerkstelling en de bevordering van een correcte tewerkstelling, werd een aantal elementaire voorwaarden gesteld aan preciaire statuten, zoals uitzendarbeid, tijdelijke en deeltijdse arbeid.

De EMF heeft onlangs een tandje bij gezet in de actieve coördinatie van de loon- en arbeidsvoorwaarden. In 2005 werd voor het eerst voorgesteld om een gemeenschappelijke eis (*common demand*) naar voren te schuiven binnen een bepaalde tijdspanne en in alle nationale onderhandelingen waarbij de EMB-leden betrokken waren. De eerste gemeenschappelijke eis was het individueel recht op opleiding via collectieve onderhandelingen. Aldus werd het thema opleiding in een groot aantal nationale onderhandelingen (ook in onze sectorale onderhandelingen) met wisselend succes aangekaart.

Een tweede gemeenschappelijke eis rond de preciaire tewerkstelling is momenteel in voorbereiding.



Het Beperkt Comité van het PCCO is de denktank van de collectieve onderhandelingen. Het bestaat uit een beperkt aantal leden en komt een viertal keer samen per jaar. Hier werd de voorbije jaren denkwerk verricht over de factoren en de onderwerpen die een coördinatiebeleid mogelijk moeten maken. Ieder jaar organiseerden zij bovendien een 'Zomeracademie', waar over de thema's werd gedebatteerd op een bredere basis.

De EMF heeft met zijn leden ook op regionaal niveau een actieve coördinatiebeleid uitgestippeld. De vertegenwoordigers van het regionaal netwerk Nederland – Noordrijn-Westfalen – België ontmoetten elkaar de voorbije jaren meermaals. Deze regio's zijn op sociaal-economisch





gebied vergelijkbaar met elkaar. Met deze ontmoetingen werd dan om een uitwisseling van onderhandelingsresultaten op kleinere schaal beoogd, alsook van onderhandelingsystemen en opleidingsvormen.

Via het PCCO volgt de EMB ook op actieve wijze de initiatieven van de Europese Commissie. De herziening van de Europese richtlijn rond de arbeidstijd heeft al heel wat controverses teweeggebracht. De EMB heeft op meerdere momenten een stempel kunnen drukken op de totstandkoming van de richtlijn.



De rol van de EMB oversteeg de laatste jaren het loutere coördinatiewerk.

Op 6 oktober 2008 organiseerde de vakbond samen met de Internationale Metaalfederatie (IMF), zijn internationale evenknie, een gemeenschappelijke actiedag met precare tewerkstelling als thema. Veel van de aangesloten vakbonden organiseerden die dag manifestaties om het thema in de schijnwerpers te plaatsen.

De EMB probeerde ook op Europees niveau sociaal overleg tot stand te brengen in overleg met de Europese partner CEEMET (de Europese metaalwerkgeversfederatie). Vooral wat thema's zoals opleiding betreft, werd afgetast in welke mate sectorale Europese afspraken haalbaar waren.

Bovendien heeft de EMB succesvol zijn rol opgenomen als onderhandelingspartner, wanneer multinationale ondernemingen een Europees akkoord wilden afsluiten.

Politiek Comité voor industriële politiek

ABVV-Metaal volgt de activiteiten van de EMB-werkgroep Industriële politiek.

Politiek Comité voor ondernemingspolitiek

Het PCOP van de EMB bespreekt alle elementen die de werknemersvertegenwoordigers aanbelangen in een multinational. Deze elementen hebben betrekking op economische aspecten, industriële ontwikkeling, herstructureringen, werkomstandigheden en informatie en consultatie op Europees vlak. Concreet wordt het volgende besproken:

- De evolutie en de wetgeving met betrekking tot de Europese Ondernemingsraden en de Europese Vennootschap;
- Problemen in Europese Ondernemingsraden;
- De benoeming van EMB-coördinatoren.

De oprichting van Europese Ondernemingsraden in de metaalsector wordt sterk aangemoedigd.

In 2006 werd de brochure *Omgaan met grensoverschrijdende bedrijfsherstructurering* gepubliceerd, die kan worden gedownload op de webstek van de EMB (www.emf-fem.org).

ABVV-Metaal volgt eveneens de activiteiten van diverse andere EMB-werkgroepen, zoals ICT, Non-ferrometalen, Jongeren, Vrouwen,



PRECARIOUS WORK

affects us all

IL LAVORO PRECARIO Colpisce tutti OTRYGGT ARBETE berör oss alla LE TRAVAIL PRÉCAIRE nous concerne tous
PREKÄRE ARBEIT betrifft uns alle НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ касается каждого
EL TRABAJO PRECARIO nos afecta a todos 不安定労働は我々全てに影響する



DE WERELDWIJDE VAKBOND: INTERNATIONALE METAALBEWERKERSBOND

De IMB werd in 1893 opgericht in Zürich en telde destijds 60.000 leden. De Centrale der Metaalbewerkeren was een van de stichtende leden. Momenteel zijn ABVV-Metaal en MWB afzonderlijke leden.

Lidorganisaties uit 103 landen zijn aangesloten bij de Internationale Metaalbewerkerenbond, die meer dan 25 miljoen leden telde op zijn 31^{ste} Congres in Wenen.

Op dat Congres werd Herwig Jorissen, Voorzitter ABVV-Metaal, verkozen als vertegenwoordiger van de regio Zuid- en West-Europa in het Uitvoerend Comité van de IMB. Baanbrekend was de verkiezing van acht vrouwen in het Uitvoerend Comité van de IMB.

Het Congres in Wenen nam eveneens het nieuwe actieprogramma 2002-2005 aan, dat de volgende prioriteiten bevatte:

- Globale structuren oprichten om het hoofd te bieden aan globale uitdagingen:
 - door samenwerkingen uit te werken tussen de IMB en andere Global Union Federations met het oog op de uitbouw van sterkere, efficiëntere en wereldwijde syndicale structuren;
 - door informatienetwerken en strategieën op te zetten.
- Transnationale ondernemingen aanpakken:
 - door onderhandelingen over internationale kaderakkoorden;
 - door de uitbouw van Wereldbedrijfsraden.
- Solidariteit versterken:
 - door een wereldwijde database of netwerk inzake collectief overleg op te zetten;
 - door lidorganisaties te ondersteunen met het oog op sterke syndicale structuren;
 - door trainingsprogramma's op te zetten;
 - door de uitbouw van democratische, onafhankelijke vakbonden te ondersteunen;
 - door gelijke rechten voor alle werknemers na te streven; de syndicalisatie van vrouwen en jonge werknemers is immers een van de grootste uitdaging van de vakbonden;
 - door het recht op veilige werkomstandigheden te vrijwaren;
 - door internationale solidariteit meer te stimuleren;
 - door de ongeorganiseerden te organiseren.



- Sociale dimensie voor de economische globalisering:
 - De goedkeuring van de Verklaring inzake de Fundamentele Rechten op het Werk (1998) en de Waardig Werk Agenda (1999) door de Internationale Arbeidsorganisatie waren mijlpalen voor de rechten van de werknemers wereldwijd.
 - De IMB zal acties ondernemen en ondersteunen ter promotie en erkenning van deze rechten.
 - Een financieel-economische en handelspolitiek zijn onmisbaar in het voordeel van de wereldbevolking.
 - ...

Zo goed als de helft van het budget van de IMB wordt besteed aan internationale solidariteitsacties en aan de ondersteuning en de oprichting van nieuwe vakbonden. Er werden meerdere internationale solidariteitsacties opgezet, zoals de actie naar aanleiding van de schending van syndicale rechten in Zuid-Korea.

Over internationale kaderakkoorden wordt op een globaal niveau onderhandeld met de transnationale ondernemingen. Zodra een dergelijk akkoord is gesloten, geldt het voor alle plaatselijke vestigingen. Elk akkoord erkent de vijf fundamentele basisrechten van de Internationale Arbeidsorganisatie. Daarnaast garandeert de onderneming behoorlijke loons- en arbeidsvoorwaarden, alsook een veilige en hygiënische werkomgeving. Bovendien wordt ernaar gestreefd dat ook alle toeleveranciers het kaderakkoord aanvaarden en uitvoeren. Het eerste internationale kaderakkoord werd afgesloten in december 2001 bij Merloni (Italië). In totaal werden al negentien internationale akkoorden gesloten, waaronder bij Umicore. Zo wordt dan ook het totale aantal internationale akkoorden van eender welke internationale vakbondsfederatie overschreden, hoewel er steeds slechts sprake is van akkoorden die worden gesloten in het Westen.

Tijdens de afgelopen statutaire periode werden opnieuw Wereldconferenties georganiseerd over de lucht- en ruimtevaartindustrie, over de automobieliindustrie in Dearborn en over de staalindustrie.

De IMB heeft bovendien actief deelgenomen aan verscheidene edities van het Wereld Sociaal Forum.

ABVV-Metaal heeft op alle niveaus (Congressen, comités, wereldconferenties, seminars, werkgroepen, ...) actief bijdragen tot de activiteiten van de Internationale Metaalbewerkerbond.



INTERNATIONALE SOLIDARITEIT

ABVV-Metaal heeft steeds veel belang gehecht aan internationale solidariteit en internationale samenwerking. Omdat solidariteit meer moet zijn dan alleen maar mooie woorden, hebben we in diverse landen en werelddelen verscheidene projecten en samenwerkingsverbanden opgezet.

BRAZILIË

Het Uitvoerend Comité van de CMB besliste op 1 juni 2001 dat de Centrale één frank of euro zou schenken voor elke frank of euro die een federatie investeerde in een ontwikkelingsproject van Força Sindical in Brazilië. Twee Federaties hebben onder deze voorwaarden een project opgestart:

Project 'MEU FUTURO' - PMB ANTWERPEN

Dit project streeft ernaar de naschoolse opvang te voorzien van kinderen tussen acht en zeventien jaar. In het Braziliaanse systeem wordt er les gegeven hetzij in de voormiddag, hetzij in de namiddag. Buiten deze lesuren zwerven de kinderen doelloos rond in de straten van de erg verpauperde wijken van de stad. Het project werd opgezet in samenwerking 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 in enkele zeer arme wijken, een groot ontspanningscomplex. Een gedeelte van de bestaande gebouwen werd op eigen kosten volledig vernieuwd. Dankzij de hulp van PMB Antwerpen en ABVV-Metaal kan STIMMEG de nodige aankopen uitvoeren, alsook een deel van de werkingskosten drukken.

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 en is gelegen in een dorre streek van de staat Pernambuco, in het Noordoosten van Brazilië. Grote delen van deze gemeenschap leven in omstandigheden ver beneden de armoedegrens, die is vastgelegd door de Verenigde Naties (twee dollar per dag). In Lagoa Grande leeft een subcategorie van mensen die worden beschouwd als 'lager' dan de armen, de met lepra besmette inwoners van de streek. De ouders van de kinderen van deze melaatsenfamilies vertrekken voor lange periodes naar grotere steden om te bedelen. Kinderen van twee tot vijf jaar worden dan verzorgd door hun broers en zussen, die nauwelijks ouder zijn. Met beperkte middelen heeft de lokale vakbond samen 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. Ons doel



is hulp te bieden aan de lokale vakbond om zijn bijdrage en deelname aan dit programma te verhogen.

RUSLAND

Voor de MMWU', Miners and Metallurgical Workers' Union of Russia, werden allerlei vormingssessies voor vakbondskaderleden georganiseerd.

URUGUAY

In Uruguay ondersteunen we Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines en vooral hun syndicale uitgave.

VIETNAM

ABVV-Metaal heeft met de Vietnamese Industrievakbond, Vietnam National Union of Industrial Workers, in 2007 in Vietnam een 'memorandum van samenwerking' afgesloten. De Vietnamese overheid wil 1.646 van de huidige staatsbedrijven omturnen tot gemengde bedrijven. Het betreft hier een proces dat *Equitisation* wordt genoemd. In de gemengde bedrijven, maar nog meer in de zuivere privé-bedrijven wordt de vakbond daardoor geconfronteerd met sociale situaties die men voorheen niet kende. Uit Vietnamese onderzoek in 60 privé-bedrijven (*Foreign direct investment enterprises*) blijkt dat er in 80% van de gevallen wel vakbonden actief zijn, maar dat de helft geen collectieve overeenkomsten heeft gesloten. De syndicalisatiegraad in deze bedrijven bedraagt iets meer dan 50%. Van de 1.700 stakingen in de laatste tien jaar vonden 70% plaats in dergelijke privé-bedrijven.

In het memorandum gaat ABVV-Metaal het engagement aan om de Vietnamese vakbond bij te staan op het vlak van vorming, van collectieve onderhandelingen en onderhandelingsmethodes, de opbouw van syndicale structuren,



Dit memorandum werd op 5 november 2008 geconcretiseerd in een tweede memorandum met de gefuseerde Vietnam National Union of Workers in Industry and Trade. Er werd afgesproken om tweejaarlijks een uitwisselingsprogramma te voorzien. Het belangrijkste onderdeel van het memorandum betreft de vorming, die zal bestaan uit twee delen. In Vietnam organiseren wij elke twee jaar opleidingen voor een groep van syndicale kaderleden, waarbij de volgende thema's aan bod zullen komen: collectief onderhandelen, harmonieuze industriële relaties opbouwen, de vaardigheden van de medewerkers van de plaatselijke vakbonden opwaarderen, De concrete inhoud van elke workshop zal door beide delegaties worden besproken en wordt aangepast aan de reële situatie. Na de workshop zullen de beide delegaties gezamenlijk een aantal workshopdeelnemers en/of vrijgestelden van de vakbond selecteren die het volgende jaar mogen deelnemen aan een vervolmingscursus van zeven tot tien dagen in België (ervaringsgericht leren).

Daarnaast zullen beide delegaties op regelmatige basis informatie uitwisselen over de vakbond en industriële kwesties en zal overleg worden gepleegd over aangelegenheden die beide delegaties aangaan.

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 de versterking 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 organisaties kunnen we voor deze projecten ook een bijkomende overheidssubsidie toegekend krijgen. In dit kader leidt ABVV-Metaal een project in Kenia.

Op de werkvloer ijveren tegen aidsdiscriminatie

Mensen die lijden aan aids of besmet zijn met het hiv-virus worden over de hele wereld gestigmatiseerd en gediscrimineerd. De Keniaanse Metaalbond heeft van dit probleem een van zijn voornaamste strijdpunten gemaakt. De werkvloer is een goede plek om met preventie en zorg aan te vangen. De vorming start bij de vakbondsleiding. In de CAO's probeert de vakbond ook afspraken vast te leggen over behandeling en preventie.

Het project met de Keniaanse Metaalbond KEWU is gericht op de aidsproblematiek op de werkvloer, op het vertrouwen in de vakbond bij de arbeiders, op de organisatie van behandelingen en vooral op duidelijke afspraken. De arbeiders vrezen hun werk te zullen verliezen, als een test uitwijst dat ze zijn besmet.



Het project besteedt ook veel aandacht aan de vorming van de vakbondsleiders in communicatie, onderhandelingstechnieken, arbeidswetgeving, ledenwerving en aan informatie over het hiv-virus en aids zelf.

Een van onze partners in Kenia is de Kenya Engineering Workers' Union (de metaalbond van Kenia), die werd opgericht in 1959 en tien afdelingen telt, verdeeld over zes geografische zones. Tien halftijdse afdelingssecretarissen en vijf provinciale secretarissen verzekeren er de permanentie. KEWU heeft goed 5.000 leden en is een van de 26 vakcentrales die samen de COTU (Central Organisation of Trade Unions) vormen. Deze organisatie is goed voor 500.000 leden en ongeveer een derde van alle formele arbeiders in Kenia.



7^{ste}
STATUTAIR CONGRES



MILIEUWERKING



MILIEUWERKING

De afgelopen jaren heeft de Centrale ernaar gestreefd haar milieuwerking voort te zetten. Ook nu was de werking vooral gericht op individuele of bedrijfsvragen.

MILIEUCOMMISSIE VLAAMS ABVV

We trachten zoveel mogelijk actief deel te nemen aan de Milieucommissie, die intussen door het Vlaams ABVV nieuw leven werd ingeblazen.

In de commissie wordt voornamelijk gewerkt rond het milieuproject dat het Vlaams ABVV (samen met de andere vakbonden) heeft opgezet met de Vlaamse regering.

Dit project bestaat enerzijds uit een werking voor militanten in bedrijven. Op basis van de praktijkervaring die onze militanten binnen hun bedrijven hebben opgedaan, werd een aanbod uitgewerkt aan vormingen en brochures. Daarnaast kunnen ze er steeds terecht voor advies over mogelijke (bedrijfsgebonden) oplossingen.

Anderzijds bevat het project ook een algemenere werking. Daarmee wordt geijverd voor de mobilisering van de ruimere achterban met deelnames aan campagnes als Dikke Truiendag, de Blijde Bloemen op 1 mei en de Klimaatmanifestatie.

Meer informatie vind je ook terug op de website www.abvvmilieu.be.

ARBEID EN MILIEU

Als ABVV-Metaal zijn we nog steeds medebestuurder van de VZW Arbeid en Milieu. Arbeid en Milieu is een samenwerkingsverband tussen de arbeiders- en de milieubewegingen in Vlaanderen de bevordering van een milieuvriendelijke economie als doel.

In tegenstelling tot vroeger zijn sinds een aantal jaren naast het ABVV ook het ACV en het ACLVB vertegenwoordigd binnen deze VZW. Aan de zijde van de milieubeweging is de koepel Bond Beter Leefmilieu nog steeds actief.

Arbeid & Milieu wil bijdragen aan een op sociaal en ecologisch vlak verantwoorde economie en samenleving door het contact en het begrip tussen de vakbonden en de milieubeweging te bevorderen.

De activiteiten van Arbeid & Milieu zijn de volgende:

- Arbeid & Milieu levert brochures en vormingspakketten en organiseert studieavonden. Verder vertaalt Arbeid & Milieu de soms moeilijke milieu-informatie voor vakbondsafgevaardigden. Zo kunnen ze makkelijker toezien op het milieubeleid van hun onderneming in het CPBW of de OR. Solventen, energiezuinig wonen en het Kyoto-protocol zijn slechts enkele voorbeelden van de materie waarover Arbeid & Milieu de laatste jaren informatief materiaal heeft geleverd.



- *A&M-Magazine* verschijnt viermaal per jaar en brengt een mix van interviews, bedrijfsdossiers en achtergrondartikels over ecologische en sociale thema's.
- Overleg vormt een belangrijke pijler. Een vijftal keer per jaar organiseert A&M discussies over thema's die zowel met milieu, als met tewerkstelling te maken hebben. Als voorbeeld halen we de discussieavond aan over de sociale gevolgen van het rekeningrijden. Zowel de milieubeweging, als de vakbond kregen de gelegenheid om hun standpunten uiteen te zetten.

STUDIEDAGEN ABVV METAAL

Ook binnen de sectoren hebben we studiedagen georganiseerd, die waren toegespitst op specifieke thema's, zoals:

- REACH en non-ferrometalen
- CO₂-uitstoot en de automobielsector
- CO₂ en de staalnijverheid

Door middel van dergelijk studieavonden wilden we enerzijds onze militanten beter informeren over een aantal thema's en anderzijds relevante standpunten bepalen.

EUROPA EN MONDIAAL

Zowel binnen de EMB, als binnen de IMB trachtten we steeds het standpunt van ABVV-Metaal over bepaalde thema's zoveel mogelijk te verdedigen en te laten gelden bij de definiëring van de Europese en internationale standpunten.



7^{ste}
STATUTAIR CONGRES



DE DIENSTEN VAN DE CENTRALE



SYNDICALE VORMING

De vormingsdienst past zich steeds aan nieuwe behoeften aan. Ook in 2007 kozen we voor een nieuw vormingsconcept. In dat concept willen we meer, korter, sneller en krachtiger afgevaardigden vormen, opdat zij zo snel mogelijk op een adequate manier syndicaal werk kunnen verrichten.

Centraal in onze vormingsprogramma's staan dan ook de handvaten die we militanten aanreiken om met de problemen om te gaan. Samen de vaardigheden, houdingen en kennis onder de knie krijgen om adequaat aan syndicaal werk te doen, dat is waar de vormingsdienst met zijn vernieuwde concept voor gaat.

Ons vertrekpunt in vormingsprogramma's is steeds de dagdagelijkse bedrijfsrealiteit. Deelnemers gaan samen op zoek naar de verschillende facetten die met de bedrijfsproblemen verbonden zijn, plaatsen die in een grotere context en zoeken naar een oplossing.

De acties die syndicalisten ondernemen op de werkvloer zijn altijd gericht op de verbetering of het behoud van sociale verworvenheden. We willen dan ook vorming organiseren waarbij de kennis, vaardigheden en attitudes die we ontwikkelen tijdens de vorming ook daadwerkelijk kunnen worden gebruikt in de syndicale context waarin de militant actief is. Onze vorming moet antwoorden geven op problemen waar syndicalisten mee te kampen krijgen.

De vorming van ABVV-Metaal is altijd sterk ideologisch onderbouwd geweest. Het nieuwe concept wil hier echter niets aan wijzigen. Zoals onze voorgangers immers terecht zeiden: 'Zonder kennis van de geschiedenis van de arbeidersbeweging, de inschatting van de gevaren van uiterst rechts en racisme en de noodzaak om te streven naar een modern en vrij socialisme, zijn militanten overgeleverd aan een dagelijkse portie liberalisme die de maatschappij via allerlei kanalen indoctrineert.'

De kennis van de dialectiek als redeneerwijze, het inzicht in de hedendaagse klassenstrijd en de voortdurende herinnering aan het belang van de ABVV-standpunten zijn nog steeds sterke wapens voor de moderne syndicalist. Zij blijven dan ook een belangrijk onderdeel van ons vernieuwd vormingsconcept.

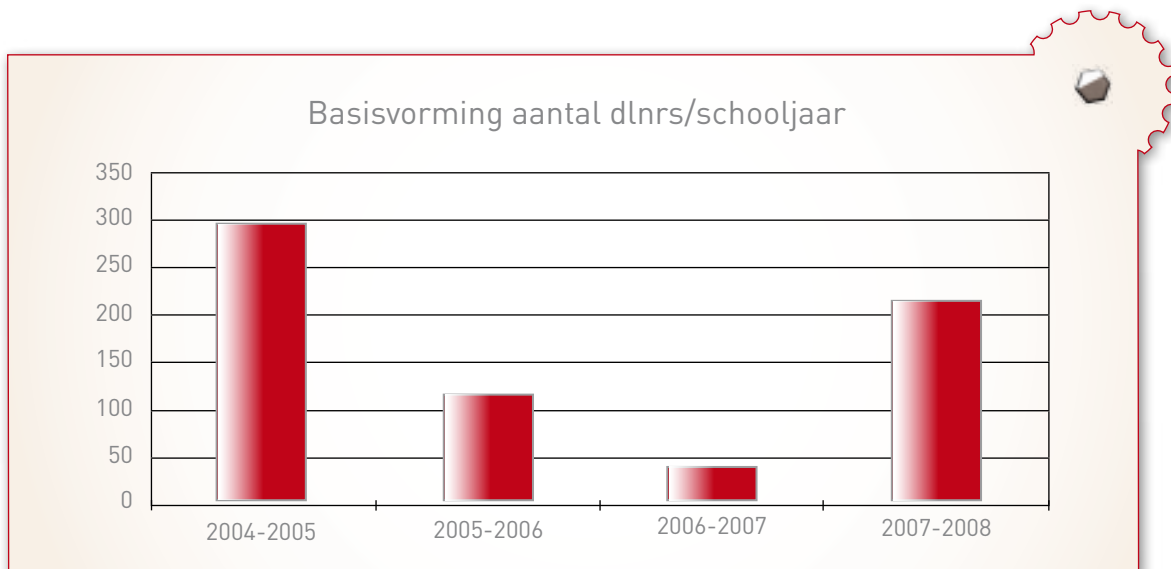
Om onze doelstellingen te bereiken is de vorming cyclisch opgebouwd. Een totale cyclus bestaat uit zes vormingsweken en strekt zich uit over een periode tussen twee sociale verkiezingen. De vorming van ABVV-Metaal blijft georganiseerd op drie niveaus:

- de basisvorming of opstapweken
- de internaatsvorming
- de bijscholingsvorming of modulevorming

DE GEDECENTRALISEERDE BASISVORMING

De gedecentraliseerde basisvorming wordt georganiseerd door de nationale vormingsdienst en vindt plaats in de verscheidene Federaties. Zij neemt vijf dagen van telkens acht uren in beslag. Het doelpubliek bestaat uit militanten die nooit eerder vorming volgden.

Tijdens deze twee eerste opstapweken laten we de deelnemers kennis maken met de vakbond als organisatie in het sociale middenveld, het syndicale leven in de onderneming, de geschiedenis van de arbeidersbeweging, de visie van het ABVV, communicatie, de kunst van openbaar spreken en de bevoegdheden van afgevaardigden in de OR, het CPBW en de SA. Deze vorming heeft daarnaast ook als doel onze militanten voor te bereiden op de gecentraliseerde internaatsvorming.



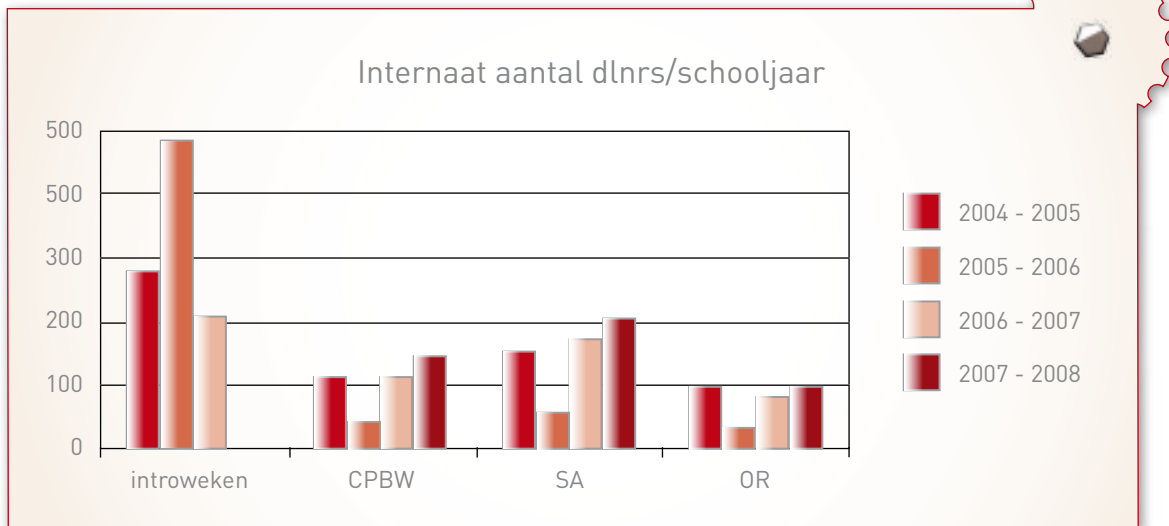
Deze grafiek toont duidelijk aan dat er in de jaren van de sociale verkiezingen telkens een grote instroom van deelnemers is. Daartegenover staat het klassieke patroon dat het aantal deelnemers sterk daalt in de twee daaropvolgende schooljaren.

GEDECENTRALISEERDE INTERNAATSVORMING

Na de opstapweken kunnen de deelnemers zich inschrijven voor de internaatsvorming. ABVV-Metaal beschouwt de internaatsvorming als een formule om een leerproces op gang te brengen waarin niet alleen het kennisaspect belangrijk is, maar zeker ook de ontwikkeling van vaardigheden, de aandacht voor houdingen en de bevordering van groepsdynamiek en teamgeest. Onze internaatsvormingen vinden allemaal plaats in het centrum van Bremberg.

Deze internaatsvorming omvat drie keuzerichtingen, met name 'ondernemingsraad', 'comité voor preventie, bescherming en welzijn op het werk' en 'syndicale afvaardiging'. Om een keuzerichting volledig af te ronden, moet worden gerekend op vier weken van elk 40 uren.

Elke keuzerichting kent dezelfde opbouw en structuur, zodat naast de specifieke materie van de keuzerichting ook gemeenschappelijke onderwerpen behandeld worden en het belang van de samenwerking tussen de organen benadrukt wordt.



In het schooljaar 2005-2006 (het schooljaar na de sociale verkiezingen) zien we dat er een groot aantal deelnemers de introductieweken bijwoonden. Het volgende schooljaar volgt het merendeel van hen een oriëntatieweek. Vanaf het schooljaar 2007-2008 verdwijnen de introweken omwille van de start van het nieuw vormingsconcept. Bijgevolg stijgt in het schooljaar 2007-2008 het aantal deelnemers in een oriëntatieweek. De oriëntatie 'syndicale afvaardiging' blijft de populairste keuzerichting.

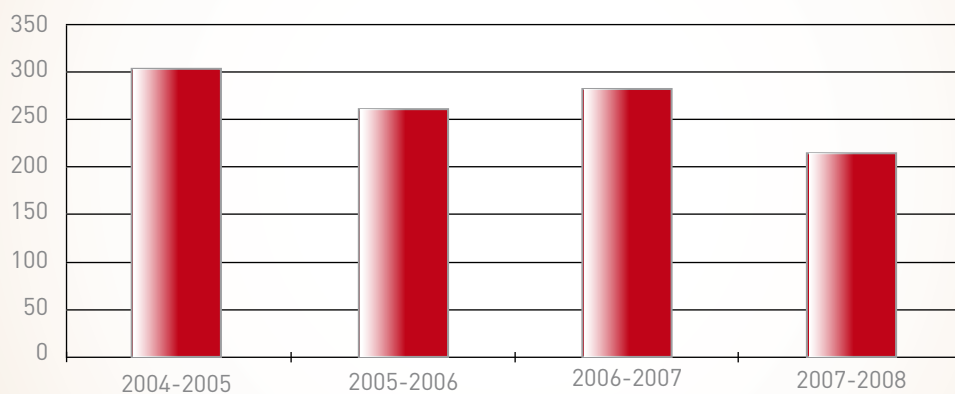
GECENTRALISEERDE BIJSCHOLINGSVORMING OF MODULEVORMING

Specifieke technische materies horen thuis in de modulevormingen van het nieuwe concept. Deze vormingen richten zich tot militanten die de opstapweken en internaatsvorming hebben beëindigd of een aantoonbare interprofessionele vorming volgden. Per schooljaar voorzien we maximaal vijf modulevormingen van 32 of 40 uur. Ook deze vormingen worden georganiseerd in het centrum van Bremberg.

De sessies kunnen enerzijds specifiek gericht zijn op de werking van één orgaan (bijvoorbeeld een grondige analyse van de jaarrekening, loonberekening; arbeidsongevallen en beroepsziekten). Anderzijds maken we ook de bewuste keuze om onderwerpen aan te bieden die de samenwerking tussen de drie organen versterken. Denk hierbij aan thema's als externe werkgelegenheid, propaganda, herstructurering, globalisering. Daarnaast kunnen er ook modulevormingen worden gegeven die gericht zijn op bepaalde doelgroepen, zoals hoofdafvaardigden, jongeren, vrouwen.

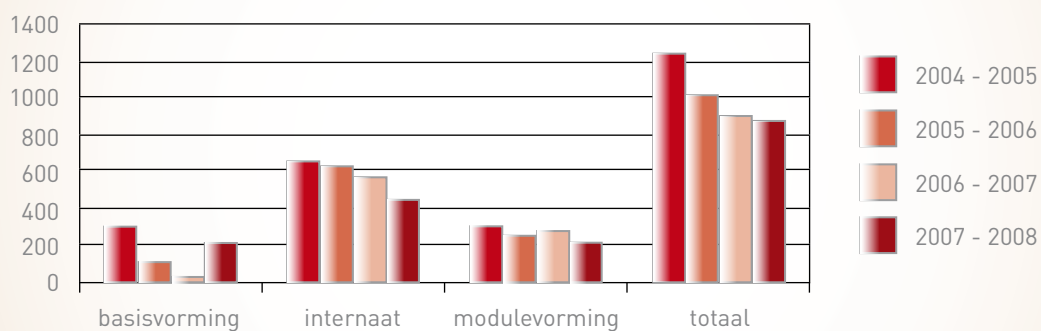
Het doel van deze vormingen blijft de vervolmaking van de kennis in functie van de syndicale, sociale, politieke en economische actualiteit. De vormingsdienst werkt voor deze vormingen niet met begeleiders en schakelt voor de technische materies lesgevers in van zowel binnen, als buiten onze organisatie.

Modulevorming aantal dlrs/schooljaar



In het schooljaar 2007-2008 ging de nieuwe vormingsploeg van start en werden er enkel modulevormingen 'sociale verkiezingen' gegeven. Sindsdien vonden de modulevormingen plaats in het centrum van Bremberg en niet langer in de Regio's. Die wijziging verklaart de voorlopig misschien iets lagere cijfers ten opzichte van de voorgaande jaren.

Internaat aantal dlrs/schooljaar



Deze grafiek heeft weinig uitleg, aangezien ze de drie voorgaande samenvat. Voor de basisvorming zien we in de jaren van de sociale verkiezingen een verhoogde instroom. In de internaatsvorming gaat het aantal deelnemers in dalende lijn door de inkorting van de vormingscyclus (van tien naar zes weken) en wat de modulevormingen betreft, ligt het aantal deelnemers in 2007-2008 lager, omdat er enkel een module 'sociale verkiezingen' werd gegeven.

SECRETARISSENVORMING

De vormingsdienst organiseert viermaal per jaar een vormingsdag voor secretarissen. Naast kennisuitbreiding biedt dat de secretarissen van verschillende Federaties de mogelijkheid om mekaar te ontmoeten en tot een beter totaalbeeld en een grotere samenhang te komen.

Voor de secretarissenvormingen streven we naar een evenwicht tussen de aandacht voor de know-how (bijvoorbeeld 'efficiënt onderhandelen' of 'mediatraining'), maatschappelijke evoluties (zoals globalisering, financiële crisis) en technische thema's (denk aan onderwerpen zoals de berekening van de beroepsloopbaan, de wetgeving rond buitenlandse arbeidskrachten).

Ook voor de secretarissenvorming schakelt de vormingsdienst lesgevers en sprekers in van zowel binnen, als buiten onze organisatie.

WERKEN MET BEGELEIDERS

Onze vormingsweken worden nog steeds gedragen door begeleiders. Begeleiders zijn zelf ooit deelnemer geweest en worden na de internaatsvorming door de vormingswerkers en provinciale secretarissen geselecteerd aan de hand van een aantal criteria. Na een begeleideropleiding van drie weken bestaat hun voornaamste taak erin de deelnemers door het vormingsprogramma te loodsen.

Tweemaal per jaar voorziet de vormingsdienst een begeleiderbijeenkomst. Tijdens dat tweedaagse seminarie in het najaar evalueren we de voorbije vormingen en vatten we de ontvangen feedback samen. De groep blikkt ook al eens inhoudelijk vooruit op het voorjaar. Tijdens de bijeenkomst voor de zomer staat naast de evaluatie en de planning ook een vormingstechnisch aspect op de agenda. Zo werken we bijvoorbeeld rond het onderwerp 'hoe een rollenspel begeleiden'. Een verslag van de bijeenkomsten wordt opgemaakt en aan de vormingscommissie voorgelegd.

SAMENWERKING MET VORMING & ACTIE

In het nieuwe vormingsconcept is een nauwe samenwerking met Vorming & Actie voorzien met betrekking tot de uitwerking van de nieuwe vormingsprogramma's en de methodische ondersteuning op de begeleiderbijeenkomsten.

Verder voorziet Vorming & Actie driemaal per jaar kadervormingen voor de vormingsdiensten van de Centrales en de Gewesten van het Vlaams ABVV. Eén kadervorming behandelt methodiek



en de andere kadervormingen behandelen de concrete vormingsaanpak van actuele thema's, zoals 'combinatie arbeid en gezin' of 'sociale verkiezingen'.

De organisatie van coördinatiebijeenkomsten behoort eveneens tot de taken van Vorming & Actie. Ook hiervoor worden de Centrales uitgenodigd, indien er sprekers een inhoudelijk thema komen toelichten (bijvoorbeeld medewerkers van de studiediensten over de welvaartsvastheid van de uitkeringen of de oorzaken van de financiële crisis).

Bovendien stelt Vorming & Actie een gesloten website ter beschikking waar zowel vormingswerkers van Centrales als Gewesten hun scenario's en educatieve materiaal (presentaties, links naar websites, oefeningen, ...) kunnen posten.

De vormingsdienst van ABVV-Metaal maakt van al deze mogelijkheden optimaal gebruik.

VORMINGSCOMMISSIE

De vormingscommissie is samengesteld uit de politieke vertegenwoordigers per provinciale afdeling. Dat zijn de bevoegde secretaris (ondervoorzitter), de politiek secretaris, de coördinator van de vormingsdienst en de vormingswerkers.

De vormingscommissie komt minstens tweemaal per schooljaar samen. Het is de rol van de vormingscommissie om

- knelpunten te onderzoeken;
- op permanente basis te werken om de vorming (deelnemers, programma, problemen) te evalueren;
- jaarlijks een verslag voor te leggen aan het Uitvoerend Comité.



INFORMATICA

INLEIDING

In een maatschappij waar computers steeds meer een vaste plaats innemen, worden informaticatoepassingen uiteraard belangrijker. Ook in onze organisatie is deze trend zichtbaar. De bestaande programma's bieden een bredere waaier aan mogelijkheden en er wordt een groter aantal programma's ter beschikking gesteld van onze gebruikers. Tot slot wordt meer informatie online geplaatst.

NETWERK/COMMUNICATIE/BEVEILIGING

Het netwerk is nu volledig operationeel. Er werd verder geïnvesteerd in antivirussoftware en een mailfilter. Die zorgt ervoor dat zo goed als alle spam wordt geweerd. Op dit ogenblik wordt drie vierde van alle binnenkomende mails geïdentificeerd als een of andere vorm van spam.

Ook het centrale ingangspunt van alle informatieverkeer, de firewall, werd vernieuwd. Zo werd de beveiliging opgetrokken tot de vandaag geldende standaarden en is er opnieuw ruimte om uit te breiden of up te graden in functie van de toekomstige noden.

HARD- EN SOFTWAREPLATFORM

Servers

Eind 2008 werd het serverplatform vernieuwd. Er werd geopteerd voor een systeem dat de continuïteit van de dienstverlening nog beter kan verzekeren.

Desktops/Laptops

We hebben ervoor gekozen om vooralsnog niet over te gaan tot de vernieuwing van de desktop-en/of laptopsystemen, gezien de instabiliteit van Vista en een aantal compatibiliteitsproblemen met bepaalde programma's. De vernieuwing wordt wel verwacht in het voorjaar van 2010.

APPLICATIES

Phoenix (vroeger Apollo)

Het programma Apollo, waarmee onze ledenadministratie wordt beheerd, werd in een nieuw jasje gestoken. Het gaat sinds juli 2006 door het leven als Phoenix. De vernieuwing bestaat voornamelijk uit een nieuwe interface, een beter intern beheer van financiële verrichtingen, het bijhouden van historiek en de toevoeging van 'wizards' om bepaalde complexe taken op een vereenvoudigde manier uit te voeren.

Phoenix wordt des te meer het kernpunt in de organisatie, met als bewijs hiervan de syndicale premie en de interimpemie die nu centraal met Phoenix worden betaald.



Kluwer-software

Kluwer wordt nog steeds aan de regionale vakbonden bezorgd als programma om de belastingen te berekenen voor het personeel en voor militanten.

Belfirst

Om de sociale verkiezingen van 2008 voor te bereiden is samen met het ABVV Belfirst aangekocht, dat financiële en statistische gegevens over Belgische bedrijven verzamelt. Het programma bleek zelfs van nut te zijn na de sociale verkiezingen. Er worden dan ook regelmatig updates geïnstalleerd met de recentste informatie.

Website

www.abvvmetaal.org

Er werd een nieuwe website ontwikkeld met als voordeel dat we nu zelf de mogelijkheid hebben om teksten aan te passen zonder tussenkomst van een leverancier. Hierdoor wordt de actualiteitenrubriek dagelijks aangepast, wordt het edito ook op de site geplaatst en is er regelmatig nieuwe informatie over de sectoren ter beschikking. We zijn nu ook in staat multimediale toepassingen in te voegen.

Er wordt werk gemaakt van een Franstalige versie van de site.

www.stopmisbruik.be

In april 2008 werd een nieuwe website gelanceerd om het misbruik van uitzendarbeid aan te kaarten. Deze site maakt het mogelijk om onze organisatie elektronisch vragen te stellen in verband met uitzendarbeid, als ook om online problemen aan te kaarten op onze discussiefora.

CD - Toolbox

In het kader van de sociale verkiezingen werd een cd samengesteld met informatie over de manier waarop teksten kunnen worden opgesteld, met templates voor folders, flyers, pamfletten, met logo's en banners om in te voegen in documenten en presentaties. Er bestaat een beperkte Franstalige versie, die via de website wordt verspreid.

De Toolbox is trouwens het startpunt voor de lancering van een 'huisstijl'. De huisstijl bepaalt welke logo's kunnen worden gebruikt, hoe het briefhoofd er moet uitzien, voor welke kleur kan worden gekozen. Deze elementen dragen bij tot de herkenbaarheid van de organisatie.

Op de website is het mogelijk om via een gecontroleerde toegang de volledige inhoud van de cd raadplegen. Ondertussen zijn er meerdere versies van de Toolbox CD terug te vinden op de site.

Ook na de sociale verkiezingen blijven we de Toolbox bijwerken.



ECONOMISCHE EN FINANCIËLE INFORMATIE

In de afgelopen statutaire periode hebben de economen de delegaties weer bijgestaan met heel wat balansanalyses:

Acomo, A.J.K. Tankbouw , ADB, AJK, AJK Hydrolift, Alcoa, Alcolor, Aleris, Aleris Group, Alro, Alro Holding, Altec, Alural Belgium, Alural Lummen, Alva, Amag, Arcelor, Arcomet, Arcomet Beheer, Arcomet Services, Aries, Asco Industries, Befima, Bekaert, Bekaert Coordination Center, Bekaert Group, betafence, betafence Holding, Blagden Packaging Rumbeke, Burg Industries, Buysmetal, Campine, Campine Group, Carglass, Caterpillar, CCA, Cogebi, Coil, Cometal, CPW Industries, CRS, CTC, Cumerio, Cumerio Belgium, Daikin Europe, Daikin Europe Coordination Center, Dana - Spicer-Off Highway Belgium, DBS, Decomecc, Deutsche Post, DHL Aviation, DHL Worldwide Express, D'leteren, D-Logistics, DM, Duracell Batteries, EAT, Ellimetal, Engema, Eos Coach, Esselte, Euromold, Evapco, Fabricom, Fal Achel, Flakt Elve, Ford Motor Company, Ford Werke AG fabrieken te Genk, Ford Werke GmbH, Galva Power Group, Geconolideerde VCST-IP, Geconsolideerde Alural Belgium, Geconsolideerde Asco Industries, Geconsolideerde Blagden Packaging Rumbeke, 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, Gillete, Glasco, Halliburton, Harol Consyst, Helvoet, Heraeus Electro-Nite België, Heraeus Sensor-Nite Nederland, Heraeus, Heraeus Electro Nite International, HMZ Belgium, Hudson Sharp, Hydromation Mann+ Hummel, IAC, Imtech, Imtech Synerco, Inalfa, Inalfa Metal, Jaga, JLG, Jonckheere Bus & Coach, Jonckheere Subcontracting, Jumi Plastics, Jungheinrich, Jungheinrich Group Kautex Textron Benelux, LAG Trailers, Lear, Lear Inc., Leitz Service, Licoma, Liebaert Staalbouw, Louage & Wisselinck, LVD Company, Magma, Magma belplas, MAN, Masco Europe, Masco International Services, Matino Metals, Maxtrans, Menagelec, Metallo Chimique, Modiwel, Monroe Packaging, New Holland Belgium, Nexans, Nexans Benelux, Nexans Harnesses, NFI, Nord Est, Norddeutsche Affinerie, Nyrstar, OTC, P&C Holding, P2P Rumbeke, Panasonic, PBBB, Philips, Philips Belgium, Philips Coordinationa Center, Philips ETG, Philips IA, Philips Lighting, Picanol, Picanol Group, Plus Pack, PPG, Press und platgruppen, Pressundplat, Pro Groep, Procter & Gamble, Proferro, Promo V, Punch Group, Punch Powertrain, Radson, RCA, Recitech Robberechts, Robert Bosch GmbH, Robert Bosch Productie, Sabca, Sabca Limburg, Sabena Technics, Sadeif, Saey, Sanha, SAPA, Sapa RC Systems, Siemens, SMG, SML, SNV, Sobecor, SSB, SSC Bree, Stabilogica, STC, Structuplas, Suez, Suez -GdF, Sunbrite, TDS, TDS Groep, Tenneco Automotive Europe, Tenneco Automotive Inc., Terumo Europe, Textron Inc., Thermic, TI Automotive, Timmers, Touring Club Royal de Belgique, Touring NV, Touring Secours, Tyco, Tyco Electronics Raichem, U&A, UBA, Umicore, Umicore Group, Van De Wiele, Van Hool, Vasco, VCST Inc., VCST Reichenbach, VCST-IP, VDL Belgium, Verbrugge, Voest Alpine, Vuylsteke Gebroeders, WAAK, WCA, Weldimo,



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 voor een teveel aan informatie’, stond er te lezen in het vorige moreel verslag. Vandaag de dag slaan deze woorden des te meer de spijker op de kop.

Communicatie naar de leden

Er zijn twee belangrijke communicatiemiddelen voor onze leden. Daarbij publiceren we en blijven we **De Nieuwe Werker** publiceren. Dit blad is het enige medium dat bij alle leden om de veertien dagen in de bus valt. Uit het meest recente lezersonderzoek (2004) is gebleken dat de pagina's van de beroepscentrales de meest gelezen pagina's zijn van het blad. In concreet opzicht betekent dit dat *De Nieuwe Werker* nog altijd het informatiekanaal bij uitstek is om de leden van ABVV-Metaal te informeren en bewust te maken over nieuwe CAO's, belangrijke stakingen, evoluties in de sectoren, ingenomen standpunten,

Daarnaast blijft *De Nieuwe Werker* ook een belangrijk middel om alle ABVV-leden, maar ook de buitenwereld te informeren over de standpunten van ABVV-Metaal. Tijdens de afgelopen statutaire periode veroorzaakte dat aspect enkele conflicten met het ABVV over de inhoud van onze pagina's (splitsing, mogelijke fusie TKD, ...). Naar aanleiding van de 'splitsing' verzorgen ABVV-Metaal en MWB elk apart een metaalpagina in *De Nieuwe Werker* (een Nederlandstalige editie door ABVV-Metaal en een Franstalige editie door MWB).

Een tweede belangrijk communicatiemiddel is **de website** (www.abvvmetaal.org). De website veronderstelt natuurlijk dat de leden zelfstandig en op een actieve manier de informatie die ze nodig hebben opzoeken. De website wordt elke dag aangepast en geeft alle informatie uit de Centrale (korte verslagen technische comités, persberichten,...), alle praktische informatie die de metaalarbeiders aanbelangen (CAO's, loonaanpassingen, ...), alle informatie die betrekking heeft op bedrijven en sectoren die ressorteren onder onze bevoegdheid en tenslotte het belangrijkste internationale nieuws uit de metaalsector (bedrijven, Europese en Internationale Metaalbond...).

In het kader van onze campagne tegen preciaire arbeid werd bovendien een aparte website gelanceerd 'Stop Misbruik tijdelijke en uitzendarbeid' op www.stopmisbruik.be.



Communicatie voor de militanten

Voor de militanten werd de afgelopen statutaire periode actie ondernomen op drie communicatieve terreinen:

- In de aanloop naar de sociale verkiezingen werd een Toolbox ontwikkeld om aan uniforme informatie en campagnevoering te doen.
- De militanten kunnen via de Federatie toegang krijgen tot een beschermd intranetdeel op de website dat onder meer updates van de Toolbox en te downloaden affiches bevat. De militanten krijgen ook in realtime de persberichten van ABVV-Metaal te lezen.
- DIGIMETAAL, een elektronisch e-zine van ABVV-Metaal wordt viermaal per jaar bezorgd aan de militanten in hun mailbox. Dit e-zine bevat met belangrijke wijzigingen op sociaal en syndicaal vlak en vormt een aanvulling op het Sociaal Zakboekje, dat in een speciale editie voor ABVV-Metaal elk jaar aan elke delegatie ter beschikking wordt gesteld.

De behoefte aan snelle en correcte informatie voor de militanten is en blijft een bezorgdheid van de Centrale waaraan ook in de komende statutaire periode belang zal worden gehecht.

Externe communicatie en voorlichting

De informatie die via *De Nieuwe Werker* wordt verspreid, is gericht op de eigen leden. De website daarentegen is niet enkel voor de leden toegankelijk, maar voor alle metaalarbeiders. Naast de actuele pamfletten keert een reeks publicaties jaarlijks of tweejaarlijks terug. Nadat de sectorale akkoorden zijn gesloten, wordt er per sector de samenvattende brochure *Op zak* uitgegeven. Er is een onthaalmap en een brochure voor nieuwe werknemers.

Elk jaar is er ook de agenda van ABVV-Metaal, alsook de kleefkalender, de planningsfardes voor de militanten enzovoort. Vanzelfsprekend waren er ook de voorbije vier jaar de affiches 'Gelukkig nieuwjaar' en 'Prettige Vakantie'.

Samen met het ABVV werd een aparte communicatie voorzien voor de uitzendarbeiders (*Interim Times*). De communicatie, informatie en campagne verliep op dit terrein middels de speciale website www.stopmisbruik.be.

In het kader van een permanente imagocampagne hebben we ook onze T-shirts, sjaals, regenschermen, draagtassen, stickers en andere gadgets aangeleverd.

Sociale verkiezingen

Met het oog op de sociale verkiezingen van 2008 werd er uiteraard een speciale campagne gevoerd (meer informatie over dit onderwerp staat in het hoofdstuk Sociale verkiezingen 2008). Tijdens de voorbereiding van de campagne werd door de vormingsdienst ook de nodige aandacht geschonken aan verscheidene aspecten van campagnevoering. Met behulp van de Toolbox werden de afgevaardigden aangemoedigd om zelf campagne- en propagandamateriaal aan te maken.



FUNCTIECLASSIFICATIE

Tijdens de voorbije vier werkjaren werden aanvragen met betrekking tot functieclassificatie behandeld in 81 verschillende bedrijven of vestigingen in Vlaanderen. In het eerste werkjaar werden er ook werkzaamheden verricht in Wallonië en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deze aanvragen kunnen de volgende activiteiten omvatten:

- aanvraag tot de herziening van een functie of onderhoud;
- aanvraag tot de invoering van een nieuwe functieclassificatie;
- aanvraag tot de behandeling van een beroep op advies van de Paritaire Technische Commissie;
- aanvraag om een uitspraak te doen in een betwisting.

De werkzaamheden hadden betrekking op de volgende bedrijven:

Antwerpen: 15 vestigingen of bedrijven

Aleris	Duffel
Alural	Tisselt
Campine nv	Beerse
Continental teves	Mechelen
Cumerio	Olen
Daf	Orvel
FBFC	Dessel
Nyrstar	Balen
Pauwels Trafo	Mechelen
Philips	Kontich
Philips	Turnhout
Shetron Sobemie	Lint
Umicore	Balen
Umicore	Hoboken
Umicore	Olen

**Limburg: 24 vestigingen of bedrijven**

Alro	Dilsen-Stokkem
Bekaert	Lanklaar
Beliworks	Overpelt
Brabantia	Overpelt
Cometall	Opglabbeek
Evapco	Tongeren
IAC	Genk
JAGA	Diepenbeek
Jumi Plastics	Diepenbeek
Kautex	Tessenderlo
LAG	Bree
Limeparts	Genk
Nyrstar	Overpelt
Panasonic Energy Belgium	Tessenderlo
Press & plat	Tongeren
Punch Powertrain	Sint-Truiden
SML	Genk
STC	Sint-Truiden
Syncreon	Genk
Tenneco Belgium NV	Sint-Truiden
Umicore	Overpelt
Vasco	Dilsen-Stokkem
VCST	Sint-Truiden
WCA Alro	Genk



Oost-Vlaanderen: 12 vestigingen of bedrijven

Bekaert	Aalter
Bekaert Advanced Coatings	Deinze
Bekaert Dymonics	Zulte
Brose	Desteldonk
Diebold Cable Print	Erpe-Mere
Elektro Guy Mortier	Aalter
Honda nv	Aalst
Mova NV	Denderleeuw-Welle
Omco Metals	Hamme
Somati nv	Erembodegem
Teamtec	Erpe-Mere

Vlaams-Brabant: 9 vestigingen of bedrijven

Baltimore Aircoil int.	Heist-op-den-Berg
BMW	Evere
Bosch	Tienen
Bosch	Tienen
Cogebi	Lot
Duracell	Aarschot
Duracell	Aarschot
HAROL Notes	Diest
SAPA RC Systems	Landen



**West-Vlaanderen: 18 vestigingen of bedrijven**

Barco	Heule
Barco	Kortrijk
Barco	Kuurne
Bekaert	Zwevegem
Bekaert engineering nv	Ingelmunster
Betafence	Zwevegem
BOAL belgium NV	Moorsele
Daikin	Oostende
Dana (Spicer Off-highway)	Brugge
Ninix	Brugge
Novy	Kuurne
Philips	Roeselare
Picanol	Ieper
Psi-Control	Ieper
Punch Graphics	Ieper
Scientific Atlanta	Zwevegem
Slabinck	Brugge
Wema	Zedelgem

In Wallonië werden 3 bedrijven bezocht

Auto 5	Vorst	Waals-Brabant
Schneider	Ukkel	Waals-Brabant
Métubel	Strepy	Henegouwen

- Behalve deze aanvragen vanuit specifieke bedrijven werden ook werkzaamheden verricht in het kader van een aantal sectorclassificaties:



112. Garagebedrijven

In de sector garages werd de updating van de sectorclassificatie opnieuw aangevat. Er werd een bezoek gebracht aan verscheidene garages die de diverse zuilen binnen de sector dekken. Op basis van de kennis die werd opgedaan tijdens deze bezoeken, werden functiebeschrijvingen opgesteld. Na de weging met de analytische waarderingsmethode werden deze beschrijvingen in een matrix geplaatst.

Bij het ter perse gaan van deze nota staan we aan de vooravond van de onderhandelingen omtrent de CAO (onder meer loonschalen invullen, toepassingsmodaliteiten bepalen).

111.3. Montage

In de subsector van de montage werd een stappenplan opgesteld en goedgekeurd. Daardoor kon het voorbereidend onderzoek van start gaan dat nodig was voor de totstandkoming van een sectorale functieclassificatie. De bevindingen van dat onderzoek waren:

- De voorbije jaren werden in elke provincie opleidingen gegeven over de functieclassificatie tijdens verscheidene naschoolse vormingsdagen.
- In het kader van de samenstelling van beroepsprofielen en ervaringsbewijzen werd tijdens de congresperiode geparticipeerd in tal van ontwikkelings- en stuurgroepen binnen de SERV.
- Er werden onderhoudswerkzaamheden uitgevoerd aan de voorbeeldencatalogus, die tevens dient tot referentiemateriaal voor de toepassing van de MSC-methode (Metaal Sectoren Classificatie), om de catalogus actueel te houden.
- Binnen de Umicore-vestigingen werd een procedure opgestart tot de actualisering van de sterk verouderde 'Umicore functiewaarderingsmethode Arbeiders'. De methode op zichzelf is reeds geüpdatet. De Technische Commissie wacht nu echter op de lijsten met referentiefuncties die zullen worden aangewend als referentiekader bij de geactualiseerde methode. Slechts nadat deze lijsten zijn opgesteld en goedgekeurd binnen de verschillende vestigingen, zal de Commissie haar werkzaamheden kunnen voortzetten.



7^{ste}
STATUTAIR CONGRES



HERGROEPERING IN ABVV IN HET TEKEN VAN INDUSTRIESYNDICALISME



HERGROEPERING IN ABVV IN HET TEKEN VAN INDUSTRIESYNDICALISME

Gesprekken ABVV-Metaal en Textiel

De huidige syndicale structuur is een eeuw geleden ontstaan en is het product van de toenmalige economische ontwikkeling. Het is duidelijk dat de huidige opdeling (zoals de opdeling in paritaire comités) niet meer geënt is op de nieuwe economische realiteiten. Een netwerkonderneming beweegt zich vrij over alle grenzen heen en de vakbond blijft ondertussen opgesloten in de hokjes van de eigen sector, regio, land.

Daarom koos de toenmalige CMB op het Buitengewoon Congres van 1998 voor een ABVV met minder Centrales: 'We streven (...) naar een ABVV dat opgebouwd is rond drie Centrales. Een hergroepering van de Centrales moet immers als doel hebben een efficiënte syndicale tegenmacht te zijn en moet dan ook gestructureerd zijn rond de economische realiteiten, met andere woorden de industrie, de diensten en de openbare diensten.' Het Congres stelde dat er geen sprake kon zijn van de annexatie van een andere Centrale, maar wel van een volledig nieuwe herverdeling van de bestaande syndicale structuren. Het 59^{ste} Statutair Congres herhaalde dit standpunt: 'We willen een sterk (...) interprofessioneel ABVV opgebouwd rond drie Centrales. (...) Binnen het ABVV is er reeds een evolutie gaande naar een vermindering van het aantal Centrales. (...) De CMB dient een voortrekkersrol te spelen in dit proces en moet de nodige initiatieven nemen ten aanzien van de andere beroepscentrales en het ABVV om de discussie een duw in de rug te geven.'

Voor ABVV-Metaal was, is en blijft deze congresresolutie een belangrijke doelstelling. Voor ABVV-Metaal is niet enkel de uitbouw van een industriesyndicalisme essentieel, maar ook het streven naar een ABVV met minder Centrales die geënt zijn op de nieuwe economische realiteiten, zodat er efficiënter syndicaal werk kan worden geleverd. Bovendien brengt de huidige ledenstructuur van het ABVV met zich mee dat op federaal vlak de meerderheid wordt gevormd door de Centrales AC en BBTK. Samen vertegenwoordigen ze immers meer dan 50% van de leden.



Het begin van de gesprekken met TKD

Tijdens de afgelopen statutaire periode diende zich een concrete mogelijkheid aan onder de vorm van gesprekken met de Centrale van Textiel, Kleding en Diamant. Op het moment dat de gesprekken tussen ABVV-Metaal en TKD van start gingen, was de hergroepering van de Centrales ook binnen het ABVV al aangekaart (bijeenkomst COFI eind augustus 2007).

De Centrale van TKD was niet aan haar proefstuk toe wat fusies betreft. Zij had immers al een aantal 'pogingen' achter de rug, die tweemaal succesvol waren geweest met een fusie en de huidige TKD als gevolg. Eenmaal mislukte de poging echter (TKD met de Voeding). Het 'verleden' van de Centrale van TKD hield wel in dat ze, in tegenstelling tot de Centrale van ABVV-Metaal, deze discussies al veelvuldig had gevoerd.

Om die reden benadrukten wij vanaf de aanvang van de gesprekken dat we voldoende tijd nodig hadden om de fusie tot een goed einde te brengen. Dat verklaart ook ons initieel voorstel om het proces te spreiden over drie jaar. TKD was dan weer vragende partij voor een proces dat op een zo kort mogelijke termijn kon worden afgerond.

Het Uitvoerend Comité van 26 oktober 2007 verklaarde zich ermee akkoord om het proces in te korten tot een duur van één jaar en om in het voorjaar van 2009 een fusiecongres te organiseren.

Zowel het Nationaal Secretariaat, als het Uitvoerend Comité bleven bevreemd voor deze krappe timing, mede gezien de mogelijke obstakels:

- Beide Centrales hadden verschillende organisatiestructuren en de daarmee samenhangende financiële structuren (afdrachtensysteem). De TKD werkte zeer centralistisch met één personeelslijst en met minder autonomie voor de Gewesten, terwijl ABVV-Metaal met een grote autonomie voor de Federaties en Provincies te werk ging.
- De Centrales zouden worden geconfronteerd met de problematiek Brussel.
- Er zou sprake zijn van de fusie van een federale Centrale (TKD), met de Vlaamse entiteit van een andere federale Centrale (ABVV-Metaal). De fusie zou ABVV-Metaal opnieuw omdopen tot een federale Centrale, maar dat betekende dan ook het definitieve einde van de federale CMB. ABVV-Metaal kon immers moeilijk deel uitmaken van twee structuren. Bijgevolg zou de fusie aanleiding geven tot twee metaalcentrales binnen het ABVV.
- Een federale Centrale voor Metaal-Textiel (die voor de metaalsector enkel actief is in Vlaanderen) en een geregionaliseerde Centrale MWB (die actief is in Brussel en Wallonië) zorgt voor een asymmetrische constructie. En asymmetrische constructies konden ervoor zorgen dat er druk vanuit het ABVV en andere beroepscentrales zou/kon komen om het proces te vertragen.
- Ten slotte hadden we ervaring met het omgekeerde proces (de splitsing met MWB die net achter de rug was), waardoor we vreesden dat de periode van één jaar zeer (te) kort zou zijn.



Protocol TKD – ABVV-Metaal

Zowel de gesprekken binnen de Federaties, als tussen ABVV-Metaal en TKD liepen tijdens de maanden oktober en november. Deze besprekingen leidden op 21 december 2007 tot de ondertekening door TKD en ABVV-Metaal van een samenwerkingsakkoord met het oog op de vorming van een industrievakbond tegen de Congressen van beide Centrales in 2009.

ABVV-Metaal en ABVV-Textiel, Kleding en Diamant hebben in Haasrode onderstaand protocol gesloten op 21 december 2007.

Met het oog op een fusie van ABVV-Metaal en ABVV-TKD wordt overgegaan tot de oprichting van een federatie.

Het doel van de federatie is niet enkel de fusie voor te bereiden, maar tevens de eerste stap te zetten om de syndicale organisaties van het ABVV die actief zijn in de industrie te verenigen.

De bundeling van de krachten is bedoeld om een betere belangenbehartiging van de werknemers in de industrie te realiseren.

In syndicaal opzicht zal de federatie voor alle geledingen van beide Centrales de interprofessionele aangelegenheden bespreken en standpunten innemen. Dit zal eveneens het geval zijn voor alle dossiers die de industrie in het algemeen aanbelangen. De sectorale en ondernemingsonderhandelingen blijven voorlopig tot de bevoegdheid van de onderscheiden organisaties behoren, waarbij wederzijdse informatie en ondersteuning zullen worden nagestreefd.

Inzake het dienstbetoon zal ook een netwerk gecreëerd worden waarop de leden van beide Centrales terecht kunnen.

Op administratief en financieel vlak behouden ABVV-Metaal en ABVV-TKD voorlopig hun volle autonomie. In de federatie wordt gestart met een actieplan om alle geledingen geleidelijk volledig te integreren.

De federatie wordt bestuurd door een Secretariaat en een Bureau, waarvan de samenstelling representatief is voor beide Centrales.

Het Secretariaat komt minstens eens per maand samen; het Bureau minstens eenmaal om de twee maanden.

De federatie start haar werkzaamheden op 1 januari 2008.

De federatie wordt een fusie in april 2009. De nieuwe Centrale zal de naam ABVV-Industrie dragen.



De houding van het ABVV

Voor de Syndicale Raad had het ABVV een schrijven gericht aan de Voorzitters van ABVV-Metaal en TKD met de vraag om de gesprekken over een fusie stop te zetten. Na Nieuwjaar liet het Secretariaat van het ABVV weten dat een verslag over deze Syndicale Raad in *De Nieuwe Werker* voor problemen zou zorgen. Uiteindelijk werden alle artikels gecensureerd, omdat de Waalse Intergewestelijke over de problematiek een arbitrage had aangevraagd. Volgens de Waalse Intergewestelijke kon het niet dat een Waalse afdeling zich zou aansluiten bij een Vlaamse Centrale. Deze arbitrage vond plaats op donderdag 10 januari 2008.

Het Uitvoerend Comité van ABVV-Metaal was op 11 januari 2008 van oordeel dat het vooral belangrijk was om de afspraken uit te voeren, zoals: gemeenschappelijke bijeenkomsten houden voor Secretariaten en Uitvoerende Besturen, contact opnemen met elkaar, zien waar we elkaar kunnen ondersteunen, ABVV-Metaal heeft daarom op alle belangrijke bijeenkomsten leden van TKD uitgenodigd (zowel op het overkoepelend niveau, als in de meest betrokken Federaties, zoals Oost- en West-Vlaanderen).

Moeizame gesprekken

Ook na de ondertekening van het protocol bleef TKD aandringen op een sneller proces. Voor ABVV-Metaal moest er echter eerst een globaal inhoudelijk en organisatorisch plan op tafel liggen en dan moesten op basis van de bestaande realiteiten en mogelijkheden de onderwerpen 'financiële organisatie' en 'arbeidsvoorwaarden' worden aangepakt. Om eventuele ongerustheden bij het personeel van zowel TKD als ABVV-Metaal weg te nemen, was ABVV-Metaal bereid om uitdrukkelijk te verklaren dat niemand zijn job zou kunnen verliezen ten gevolge van de fusie, noch zijn loon- en arbeidsvoorwaarden zou zien verslechteren.

In de eerste helft van 2008 zouden de gesprekken hierover echter tot een dovemansgesprek leiden.



De Forum-groep

Inmiddels had er op uitnodiging van BTB ook een eerste vergadering plaatsgevonden van een aantal Centrales van het ABVV. Aanwezig op de vergadering, die plaatsvond in het Forum bij TKD, waren ABVV-Metaal, TKD, MWB, BTB. De bedoeling was een gemeenschappelijke platformtekst op te stellen en te publiceren in *De Nieuwe Werker* na de sociale verkiezingen. De aanwezige Centrales spraken af om ook ACOD en de Voeding bij de gesprekken te betrekken.

Het uiteindelijke resultaat was de platformtekst 'Samen sterker door samen werken', die ondertekend werd door vier Centrales: ACOD, BTB, MWB en ABVV-Metaal. TKD haakte op het laatste moment af. De Voeding voerde aftastende gesprekken met de Algemene Centrale.

'Zowel de lopende denkoefeningen in het kader van de congresresolutie betreffende de toekomst van het ABVV, de diverse acties in bepaalde ondernemingen als gevolg van onder andere de aantasting van de koopkracht,

de te verwachten evoluties in het dossier 'statuut arbeiders/bedienden', de groeiende maatschappelijke wijzigingen binnen een instabiel politiek kader, als de aanslagen op de openbare diensten hebben de beroepscentrales ABVV-Metaal, BTB, MWB, en ACOD ertoe aangezet een oproep te doen

voor een bundeling van de krachten, zowel voor de syndicale politiek, als voor de interne werking van het interprofessioneel ABVV.

Het doel van deze krachtenbundeling is bij te dragen tot een betere verdediging van de belangen van de werknemers uit de betrokken Centrales. Onze leden verwachten van ons immers een vakbond die dicht bij hen staat en snel kan inspelen op hun problemen, hun behoeften, Het is onze opdracht om een syndicalisme uit te bouwen dat dicht bij de mensen staat. Dit vraagt onvermijdelijk om de uitbouw van een politieke convergentie die het mogelijk maakt om onze, uw en jullie stem beter te laten horen binnen het ABVV. We willen daarbij een oude ABVV-slogan aanhalen: 'Iedereen moet zijn zeg hebben in het ABVV!' Dit vraagt evenzeer naar de versterking van de banden tussen de betrokken Centrales. Dit proces beoogt uiteindelijk een versterking van het interprofessioneel ABVV en moet ons de mogelijkheid geven om de representativiteit en de slagkracht van het ABVV te vergroten.

We zien op korte termijn twee 'federerende' pistes:

- Politiek-syndicale toenadering

Onze politiek-syndicale samenwerking zal ons door een versterking van de krachtsverhoudingen en een versterking van onze syndicale tegenmacht de gelegenheid bieden om een opbouwende visie naar voren te schuiven in het besluitvormingsproces binnen de ABVV-structuren. Het is namelijk onze bedoeling de interne democratie te versterken als een van de basiswaarden van onze organisatie. We verzetten ons tegen een ABVV-structuur die is samengesteld uit een te gering aantal Centrales. Teveel eenmaking creëert onevenwicht, doodt de interne democratie en sluit elke vorm van tendensrecht uit. We pleiten integendeel voor het behoud van een constructief pluralisme,



dat de democratie en de representativiteit van het ABVV enkel kan versterken. Onze politieke krachtenbundeling is volgens ons de beste weg om de verschillende sectoren die we vertegenwoordigen te garanderen dat ze hun identiteit kunnen behouden en tegelijk de rijkdom aan waarden te versterken die ons binnen het ABVV verenigen. Het is in deze geest dat we samen een platform oprichten, dat op regelmatige basis samenkomt, om het politiek debat eensgezinder te kunnen voeren en onze ideeën luider te laten weerklinken binnen het ABVV. Tegelijk moet deze samenwerking ons wapenen in de strijd tegen onaanvaardbare verschillen in de loon- en arbeidsvoorwaarden tussen vergelijkbare functies in gelieerde bedrijven.

- Syndicale werking

Onze krachtenbundeling zal ons eveneens de mogelijkheid schenken om een synergie uit te bouwen in de werking van de betrokken Centrales en om de nodige initiatieven te ontwikkelen voor een optimale verdediging van de belangen van de arbeiders. De prioritaire thema's waaraan we willen werken, zijn: interim-arbeid, statuut arbeiders en bedienden, mobiliteit, communicatie, informatica, syndicale vorming, verdediging van de openbare diensten, dienst ondernemingen (analyse jaarrekeningen, KMO werking, ...). Wij willen bijdragen aan de aanzet voor een versterkt interprofessioneel ABVV met een efficiëntere dienstverlening op het niveau van de dienst arbeidsrecht, de werkloosheidsdienst, de animatie van de specifieke groepen (jongeren, werklozen, ...) en we nodigen alle Centrales van het ABVV uit om hun verantwoordelijkheid ter zake te nemen. Het principe van de unieke gegevensbank van de ABVV-leden zal verder de autonomie van de Centrales respecteren.

De ondertekenaars bevestigen hiermee hun vaste wil om een vernieuwend elan te geven aan het ABVV van de 21^{ste} eeuw en op die manier de belangen van de leden optimaal te dienen door een versterking van de interne democratie.'

De houding van het ABVV

De bedoeling was om deze tekst in de maand juni in *De Nieuwe Werker* te publiceren. Op 4 juni richtte het ABVV een schrijven aan de betrokken Voorzitters 'We hebben (...) nagedacht over de mogelijke gevolgen van een publicatie en zijn tot het besluit gekomen dat dit (...) een ernstige hypotheek zou leggen op onze verdere werkzaamheden. Publicatie kan immers leiden tot publieke reacties van niet-betrokken Centrales en tot een algemene verwarring die de ABVV-werking kan destabiliseren. Daarom hebben (...) beslist om de publicatie te schorsen.'

De oproep tot samenwerking is nooit in *De Nieuwe Werker* verschenen. BTB heeft de oproep wel gepubliceerd in een eigen uitgave.



De afloop van de besprekingen met TKD

Op 18 april 2008 kwamen het Uitvoerende Bestuur van TKD en ABVV-Metaal samen om alsnog te proberen de dialoog op te starten. Na de bijeenkomst leefde bij ABVV-Metaal het gevoel dat er begrip was voor de wederzijdse standpunten en dat de tegenstellingen tussen beide organisaties niet onoverbrugbaar waren. De officiële brief van TKD die volgde op deze bijeenkomst was echter zeer negatief. Het Uitvoerend Comité van 28 april herhaalde overtuigd te zijn van de noodzaak van een fusie. In een schrijven herhaalde ABVV-Metaal zijn aanbod aan TKD en benadrukte zijn optimistische ingesteldheid. Datzelfde Uitvoerend Comité besliste ook om ongeacht de uitkomst van de gesprekken met TKD één uniforme loonschaal op te maken voor alle aanwervingen in de toekomst (zowel op het overkoepelend niveau, als in de Federaties).

Op de militantenbijeenkomst van TKD van 21 mei besloot TKD om de fusiegesprekken stop te zetten. In dezelfde periode besliste TKD om ook de oproep van de Forum-groep niet te ondertekenen. Het Uitvoerend Comité van ABVV-Metaal van 29 mei betreurde dat de gesprekken waren mislukt, maar benadrukte dat we ook intern moesten samenwerken om de eigen obstakels voor een fusie met een andere Centrale weg te werken.

Het Uitvoerend Comité besliste dat de Voorzitter op de eerstvolgende Syndicale Raad een toelichting zou geven over de afgesprongen fusie.





Lessen voor de toekomst

Met alle verschillen die er waren en zijn, bleek uiteindelijk de tijd te kort om het project tot een goed einde te brengen. ABVV-Metaal werkt echter nog steeds aan het project van een industrievakbond en aan de toenadering van de 'kleine' Centrales binnen het ABVV.

Vanuit datzelfde standpunt is het Uitvoerend Comité er zich van bewust dat de Centrale de nodige aanpassingen zal moeten doorvoeren om toekomstige operaties niet te hypothekeren:

- Sinds 2007 is de Centrale begonnen met de centrale uitbetaling van de syndicale premie en in 2008 werd de uitbetaling van de premie voor de uitzendkrachten daaraan toegevoegd.
- Het UC van 24 oktober beslist om vanaf 1 januari 2010 een gelijke bijdrage van 14,5 € in te voeren voor alle actieve leden. In een tweede fase wordt eenzelfde operatie voorbereid voor de niet-actieve leden.
- Een interne werkgroep zet zich in voor de invoering van een uniforme loonschaal en hun voorstel wordt besproken in de eerste helft van 2009.



7^{ste} STATUTAIR CONGRES



Verantwoordelijke uitgever
Herwig JORISSEN - J. Jordaensstraat, 17 - 1000 Brussel