



MOREEL VERSLAG

WERKING ABVV-METAAL

2009-2013

INHOUDSOPGAVE

1.	VOORWOORD	9
2.	ZIJ DIE HEENGINGEN	11
3.	DE CENTRALE IN BEELD	12
3.1	Bestuursorganen van ABVV-Metaal	12
3.2	Vertegenwoordigingen in België	12
3.3	Vertegenwoordigingen in het buitenland	13
3.4	Ledenbeweging	13
4.	DE CENTRALE IN DE SECTOREN	14
4.1	Algemene tendensen van de afgelopen vier jaar	14
4.1.1	Socio-economische context	14
4.1.2	Het Interprofessioneel Akkoord van 2009-2010	15
4.1.3	Het interprofessioneel Akkoord van 2011-2012	17
4.2	Metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111.1&2)	20
4.2.1	Sectorschets	20
4.2.2	Periode 2009-2010	20
4.2.3	Periode 2011-2012	22
4.3	Montagebedrijven (PC 111.3)	24
4.3.1	Sectorschets	24
4.3.2	Onderhandelingen voor een sectoraal akkoord 2009-2010	24
4.3.3	Onderhandelingen voor een sectoraal akkoord 2011-2012	25
4.4	Non-ferrometalen (PC 105)	26
4.4.1	Sectorschets	26
4.4.2	Nationaal akkoord 2009-2010	26
4.4.3	Nationaal akkoord 2011-2012	27
4.5	Garages (PC 112)	29
4.5.1	Loonnorm en koopkracht	29
4.5.2	Toenadering arbeiders- en bediendestatuut	29
4.5.3	Combinatie arbeid en gezin	29
4.5.4	Opleidingsinspanningen	30
4.5.5	Arbeidsduur	30
4.5.6	Eindeloopbaan	30
4.5.7	Sociale dialoog in KMO's	30
4.5.8	Arbeidsorganisatie	31
4.5.9	Mobiliteit	31
4.5.10	Bestaanszekerheid	31
4.5.11	Varia	31

4.6	Elektriciens (PC 149.1)	32
4.6.1	Loonnorm en koopkracht	32
4.6.2	Toenadering arbeiders- en bediendestatuut	32
4.6.3	Combinatie arbeid en gezin	33
4.6.4	Opleidingsinspanningen	33
4.6.5	Arbeidsduur	33
4.6.6	Eindeloopbaan	34
4.6.7	Sociale dialoog in KMO's	34
4.6.8	Arbeidsorganisatie	34
4.6.9	Mobiliteit	34
4.6.10	Bestaanszekerheid	35
4.6.11	Varia	35
4.7	Koetswerkbedrijven (PC 149.2)	36
4.7.1	Loonnorm en koopkracht	36
4.7.2	Toenadering arbeiders- en bediendestatuut	36
4.7.3	Combinatie arbeid en gezin	36
4.7.4	Opleidingsinspanningen	37
4.7.5	Arbeidsduur	37
4.7.6	Eindeloopbaan	37
4.7.7	Sociale dialoog in KMO's	38
4.7.8	Arbeidsorganisatie	38
4.7.9	Mobiliteit	38
4.7.10	Bestaanszekerheid	38
4.7.11	Varia	38
4.8	Edele metalen (PC 149.3)	39
4.8.1	Inkomenszekerheid	39
4.8.2	Werkzekerheid: contracten van bepaalde duur, bepaald werk en uitzendarbeid	40
4.8.3	Vorming en opleiding: vorming op ondernemingsniveau	40
4.8.4	Arbeidstijd en flexibiliteit	40
4.8.5	Loopbaanplanning & brugpensioen	41
4.8.6	Inspraak en overleg: werknemersvertegenwoordiging	41
4.8.7	Sectorale projecten: technische aanpassingen 2009-2012	41
4.9	Metaalhandel (PC 149.4)	42
4.9.1	Loonnorm en koopkracht	42
4.9.2	Toenadering arbeiders- en bediendestatuut	43
4.9.3	Combinatie arbeid en gezin	43
4.9.4	Opleidingsinspanningen	43
4.9.5	Arbeidsduur	43
4.9.6	Eindeloopbaan	43
4.9.7	Sociale dialoog in KMO's	44
4.9.8	Arbeidsorganisatie	44
4.9.9	Mobiliteit	45
4.9.10	Bestaanszekerheid	45
4.9.11	Varia	45
4.10	Metaalrecuperatie (PC 142.1)	46
4.10.1	Inkomenszekerheid	46
4.10.2	Werkzekerheid	47
4.10.3	Arbeidstijd en flexibiliteit	47
4.10.4	Eengemaakt werknemersstatuut: opzegtermijnen	48
4.10.5	Loopbaanplanning: eindeloopbaan	48
4.10.6	Inspraak en overleg: statuut van de vakbondsafvaardiging	48

4.11	IJzer- en staalnijverheid (PC 104)	49
4.11.1	Situering van de Belgische staalindustrie binnen de economische context	49
4.11.2	Nationale akkoorden	50
4.12	Handelsluchtvaart (PC 315)	51
4.12.1	Paritair Subcomité voor het technisch onderhoud, bijstand en opleiding in de luchtvaartsector (PSc 315.1)	51
4.12.2	Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen (PSc 315.2)	52
4.13	Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden (PC 100)	52
4.13.1	Achtergrond	52
4.13.2	Sectoraal akkoord 2009-2010	53
4.13.3	Sectoraal akkoord 2011-2012	53
4.14	Uitzendsector	54
4.14.1	Enkele cijfers	54
4.14.2	Werking	56
4.14.3	Realisaties	57
4.14.4	Standpunten	57
5.	INTERZETELS	58
5.1	Interzetel Bekaert	58
5.1.1	Bekaert-groep	58
5.1.2	Bekaert nv	58
5.1.3	De Europese Ondernemingsraad	59
5.2	Interzetel Philips	59
5.2.1	Philips-groep	59
5.2.2	Philips in België	59
5.3	Interzetel Umicore	60
5.3.1	Umicore-groep	60
5.3.2	Umicore nv	60
5.3.3	De Europese Ondernemingsraad	61
5.3.4	Interzetel Umicore	61
5.3.5	Functieclassificatie	61
6.	TECHNISCHE COMMISSIES	62
6.1	Automobiëlcommissie	62
6.1.1	Bijzonderheden in de automobiëlindustrie van de afgelopen vier jaar	62
6.1.2	Automobiëlcommissies	63
6.1.3	Herstructureringen	64
6.2	Jongerencommissie	65
6.2.1	Werking	65
6.2.2	ABVV-Jongeren	65
6.2.3	Vorbereiding sociale verkiezingen	66
6.2.4	Jongerendag ABVV-Metaal & BTB	66
6.2.5	Actualiteit	67
6.2.6	EMB/IndustriALL Jongeren	67
6.3	Gendercommissie	67
6.3.1	Inleiding	67
6.3.2	Werking	67
6.3.3	Activiteit	68
6.3.4	Sociale verkiezingen	69
6.4	Seniorencommissie	70

7.	BEROEPSOPLEIDING	71
7.1	Inleiding	71
7.2	Inom	72
7.2.1	Opleiding voor Werkenden	72
7.2.2	INOM in cijfers	73
7.2.3	Competentiecheques	73
7.2.4	Het Vervolmakingscentrum voor Lassers (VCL)	73
7.2.5	Het Industrieel Leerlingenwezen	74
7.2.6	Samenwerking INOM en onderwijs	74
7.2.7	Sectorconvenant	74
7.3	Educam	75
7.3.1	Educam Partner vzw	75
7.3.2	Educam Service nv	75
7.4	Vormelek	80
7.4.1	Doelgroepen	80
7.4.2	Nieuwe Vormelek-opleidingen 2012-2013	81
7.5	Vzw Montage	82
7.5.1	Het actieterrein van de vzw werd uitgebreid	82
7.5.2	Actieterreinen	82
8.	SOCIALE VERKIEZINGEN 2012	84
8.1	Algemeen	84
8.2	Metaalsectoren	85
8.2.1	Algemene uitslag: mandaten	85
8.2.2	Uitslag per Paritair Comité	87
8.2.3	Uitslag per federatie	89
8.2.4	De toekomst	91
8.2.5	Vrouwelijke kandidaten en verkozenen	92
8.3	Propaganda en ondersteuning	93
9.	DE DIENSTEN VAN DE CENTRALE	94
9.1	Syndicale vorming	94
9.1.1	Mijlpalen van de voorbije statutaire periode	94
9.1.2	Vorming op drie niveaus	95
9.1.3	Gedecentraliseerde basisvorming	96
9.1.4	Gecentraliseerde internaatsvorming	96
9.1.5	Gecentraliseerde bijscholingsvorming (modulevorming)	96
9.1.6	Totaal aantal deelnemers	97
9.1.7	Secretarissen- en personeelsvorming	97
9.1.8	Werken met begeleiders	97
9.1.9	Samenwerking met Vorming & Actie	97
9.1.10	Vormingscommissie	98
9.2	Informatica	98
9.2.1	Inleiding	98
9.2.2	Netwerk en pc's	98
9.2.3	Software	98
9.2.4	Transportcentrale	99

9.3	Functieclassificatie	100
9.3.1	Wat houdt functieclassificatie in?	100
9.3.2	Vorming functieclassificatie	101
9.3.3	Garagebedrijven (PC 112)	101
9.3.4	Montage (PC 111.3)	101
9.3.5	Non-ferrometalen (PC 105)	101
9.3.6	Koetswerk (PC 149.2)	101
9.4	Analyse van de economische en financiële informatie door de Centrale	102
9.5	De Centrale en Europese Ondernemingsraden	103
9.6	Informatie en communicatie	103
9.6.1	Communicatie naar de leden	103
9.6.2	Communicatie voor de militanten	104
9.6.3	Externe communicatie	104
9.6.4	Sociale verkiezingen	105
10.	INTERNATIONALE ACTIVITEITEN	106
10.1	Internationale samenwerking	106
10.2	De Europese vakbond: IndustriALL-European Trade Union	107
10.2.1	Voorstelling	107
10.2.2	Werkgroepen IndustriALL	108
10.3	IndustriALL-Global Union	109





VOORWOORD

De afgelopen statutaire periode was een zware periode voor de metaalindustrie in dit land, voor de metaalarbeiders en dus ook voor de Centrale. De financieel-economische crisis veroorzaakte een zelden geziene ravage in onze industrie. Ik hoef maar te verwijzen naar de sluiting van Opel en Ford en elkeen begrijpt wat ik bedoel. Maar het gaat natuurlijk niet enkel om deze mastodonten, tientallen bedrijven zijn gesloten en nog meer hebben zware herstructureringen moeten ondergaan. Tienduizenden arbeidsplaatsen zijn verloren gegaan en de vraag is of ze ooit nog zullen terugkeren.

Reeds in 2008 was ABVV-Metaal – toen nog eenzaam roepend in de woestijn – vragende partij voor een noodplan voor onze industrie. Op ons eerste Statutair Congres in Gent hebben we de campagne 'Investeren in industrie = investeren in welvaart' gelanceerd. Natuurlijk is het een feitelijk gegeven dat in 1970 40 procent van de actieve bevolking in de industrie werkte en vandaag nog zo'n 20 procent. Ook in de technologische industrie daalde de tewerkstelling sinds 1995 met gemiddeld 1,5 procent per jaar. En toch zijn we overtuigd dat deze voortschrijdende desindustrialisering geen natuurwet is. Bovendien is het eveneens een feit

dat landen die hun industriële basis kwijt-raken economisch slechter presteren. Ze missen export, waardoor hun handels- en financiële balans verzwakt en dus ook hun economische draagkracht. Hoe breder de economische basis, hoe meer een overheid kan uitgeven. De industrie vormt de basis van de economische piramide. De industrie is en blijft de basis van onze welvaart.

Als vakbond ben je bezig met de problemen van nu en daar zoek je oplossingen voor. En dat is ook nodig, want het zijn onze arbeiders die in de problemen zitten als de industrie het moeilijk heeft, als bedrijven sluiten of herstructureren. Daarom is het nodig dat onze overheden zich ook focussen op de korte termijn en zien wat er kan gedaan worden om onze industrie competitief te houden, bijvoorbeeld door de energiekost aan te pakken. Uit een studie van het Steunpunt Ondernemen en Regionale Economie bleek immers dat 20 procent van de industriebedrijven verantwoordelijk is voor 80 procent van de tewerkstelling en de toegevoegde waarde. We kunnen dus niet anders dan zorg dragen voor deze bedrijven.



Maar we zijn er ook van overtuigd dat dit niet zal volstaan. Dat we verder moeten kijken. Dat we ons ook moeten focussen op toekomstgerichte maaksectoren en daarmee samenhangend op diensten. Het ene vloeit immers voort uit het andere. Het is de taak van de overheid om bruggen te slaan tussen onderzoekscentra en bedrijven, tussen bedrijven onderling over de sectorale grenzen heen. Want producten en productieprocessen worden steeds complexer en de expertise die je nodig hebt, vind je nog zelden volledig in één bedrijf. Het is de taak van de overheid om dat te stimuleren. Financieel, met boter bij de vis, door verbindingen te ontwikkelen, door jongeren gericht te scholen, door onderzoek en ontwikkeling te ondersteunen. De aanzet voor deze oefening – welke transitie is er nodig om een duurzaam industrieel beleid te ontwikkelen binnen de metaalsectoren? – willen we maken op ons tweede Statutair Congres.

Maar ook als vakbond moeten we verder kijken dan het cocon van onze sectoren, want anders zal er nooit een toekomstgericht industrieel beleid op poten worden gezet. Nieuwe niches zullen echt niet verankerd liggen in oude opdelingen. Daarmee kiezen we misschien geen gemakkelijke weg, maar wel een noodzakelijke. Meer nog, ook intern zijn we als vakbond, als Centrale dikwijls enkel bezig met het hier en nu. Begrijpelijk, want onze leden, onze arbeiders vragen antwoorden op de problemen die zich vandaag stellen. Maar

wie vandaag niet vooruitkijkt, loopt niet alleen morgen gevaar. De kans is alsmaar groter dat we ook vandaag tegen onze limieten aanlopen. We hebben de afgelopen statutaire periodes verschillende keren meegemaakt dat we als vakbond – en zeker als rode vakbond – meer dan ooit tevoren in vraag werden gesteld. En niet alleen als vakbond, ook werden vraagtekens geplaatst bij ons model van sociaal overleg, de basis van onze welvaart.

Dat is de tweede oefening die we willen maken op ons congres. Hoe kan én moet de vakbond zijn rol als verdediger van de werknemers opnemen? Vakbond 2.0 voor een nieuwe industrialisering en voor een moderne arbeidsmarkt. Dat is een oefening die verder reikt dan de vraag of we als vakbond ook een Twitteraccount moeten aanmaken. De slogan tijdens de sociale verkiezingen 2012 was 'Door en door rood'. Dat is de instelling die we aan de dag leggen, dat is ook de blik waarmee we naar de toekomst kijken.

De afgelopen statutaire periode was een (economisch) zware periode. De komende statutaire periode zal bepalend zijn. Onze industrie en onze Centrale hebben een rijk verleden. Het is aan ons om er nu voor te zorgen dat ze eenzelfde toekomst heeft.

HERWIG JORISSEN
VOORZITTER

2.

ZIJ DIE HEENGINGEN

ROBERT GELDOLF: AFSCHIED VAN EEN MILITANT

Kameraad Robert Geldof, gewezen federaal secretaris van de Federatie der Metaalbewerkers Noord-Brabant ABVV, geboren te Elsene op 7 april 1930, overleed op 81-jarige leeftijd op 12 november 2011 te Sint-Lambrechts-Woluwe.

Robert Geldof was zijn hele leven lang actief in de structuren van de vroegere CMB en het ABVV. Hij was een geducht onderhandelaar, een uitmuntend spreker, maar bovenal een syndicalist die meeleefde met alle gebeurtenissen in de ondernemingen van de Vlaams-Brabantse metaalsector.

3.

DE CENTRALE IN BEELD



3.1 BESTUURSORGANEN VAN ABVV-METAAL

Het eerste Statutair Congres van ABVV-Metaal verkoos op 11 juni 2009:

SECRETARIAAT

Herwig JORISSEN, Voorzitter
Georges DE BATSELIER, Ondervoorzitter
Ortwin MAGNUS, Algemeen Secretaris

UITVOEREND COMITÉ

Ivan AERTS - Rohnny CHAMPAGNE -
Georges DE BATSELIER - John
DEBROUWERE - Karel GACOMS -
Eddy GOOVAERTS - Herwig JORISSEN -
Ortwin MAGNUS - Patrick MERTENS

3.2 VERTEGENWOORDIGINGEN IN BELGIË

FEDERAAL BUREAU ABVV

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

COMMISSIE FINANCIËN

Herwig JORISSEN

Daarnaast is ABVV-Metaal vanzelfsprekend ook vertegenwoordigd in het Federaal Comité en het Federaal Congres en

in de diverse Commissies en Werkgroepen van het ABVV (Sociale Verkiezingen, Syndicale Vrijheden, Grensarbeiders, Vrouwenbureau ...).

BUREAU VLAAMSE INTERGEWESTELIJKE ABVV

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

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

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN

Herwig JORISSEN

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VOOR VLAANDEREN

Georges DE BATSELIER (plaatsvervanger)

3.3 VERTEGENWOORDIGINGEN IN HET BUITENLAND

INDUSTRIALL EUROPE

Herwig JORISSEN zetelt in het Uitvoerend Comité van IndustriALL.

Ortwin MAGNUS is lid van de Controlecommissie IndustriALL.

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

INTERNATIONALE METAAL-BOND

Herwig JORISSEN is verkozen als vertegenwoordiger van de Benelux-regio op het oprichtingscongres voor de periode 2014-2016.

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

3.4 LEDENBEWEGING

	2005	2009	2010	2011
VLAAMS- BRABANT	10.899	10.338	9.956	9.644
ANTWERPEN	16.543	16.367	16.070	15.727
MECHELEN - KEMPEN	9.883	10.502	10.293	10.237
WEST-VLAANDEREN	17.141	17.831	17.273	17.082
OOST-VLAANDEREN	3.908	18.138	17.731	17.759
LIMBURG	14.406	19.644	17.482	17.346
TOTAAL	90.023	92.820	88.805	87.795
Actieven	67,55%	68,10%	67,85%	68,50%

Het aandeel vrouwen in het ledenbestand bedraagt 15,25 procent.



4.

DE CENTRALE IN
DE SECTOREN

4.1 Algemene tendensen van de afgelopen vier jaar

4.1.1
SOCIO-ECONOMISCHE
CONTEXT

De voorbije congresperiode overbrugt de onderhandelingsrondes 2009-2010 en 2011-2012. Het was een politiek instabiele periode.

In 2008 was de regering-Leterme ontslagnemend. Vooral de discussies rond de Staatshervorming zorgden voor instabiliteit. Deze situatie leidde uiteindelijk tot vervroegde verkiezingen in juni 2010. Daarna kregen we te maken met de langste formatieopdracht ooit (541 dagen): formateurs, preformateurs, verduidelijkers, informateurs passeerden de revue. De lopende zaken werden verder geregeerd door de regering-Leterme. Uiteindelijk

werd de regering-Di Rupo I gevormd op 6 december 2011.

Ook de sociaaleconomische situatie was niet van de poes. Tot ver in 2008 zaten we opgescheept met een bankencrisis en vervolgens met een algemene crisis. De overheden moesten via de input van middelen verschillende banken overeind houden (Fortis, KBC, Dexia). Vooral omwille van de hoge energieprijzen werd de inflatie torenhoog gestuwd, met een piek van 5,91 procent in juli 2008. In 2009 voelden we een langzaam herstel van de economie en ditmaal daalde de inflatie naar een nooit geziene negatieve waarde. Het dieptepunt situeerde zich in juli 2009 met -1,68 procent.

Begin 2010 veranderde de crisis van

voorwerp: men maakte zich steeds meer zorgen over de financiële positie van een aantal overheden. Het begon met Griekenland, maar weldra volgden ook Spanje, Italië, Portugal en Ierland. De ene Europese top volgde na de andere en het enige antwoord van de Europese overheid op deze crisis, was het rigoureuus besparen op alle mogelijke sociale verworvenheden van minimumlonen tot sociale uitkeringen. Enkel de banken ontsprongen de dans. Meer nog, zij kregen van de Europese Centrale Bank vrijwel renteloze leningen en konden verder rustig bonussen uitdelen aan hun kaders terwijl ze ontsnapten aan een elk Europees toezicht.

Het sociaal overleg en vooral het interprofessioneel overleg deelden in de maatschappelijke malaise. Aan het

Interprofessioneel Akkoord 2009-2010 moesten een bemiddelaar en een zware injectie van overheidsmiddelen te pas komen, alvorens er kon getekend worden.

Het Interprofessioneel Akkoord 2011-2012 strandde, bij gebrek aan wezenlijke inspanningen voor een eenheidsstatuut, op een afkeuring van het ABVV en werd weer opgevist door de (voorlopige) regering-Leterme.

4.1.2
HET INTERPROFESSIELEEL
AKKOORD 2009-2010

DE AANLOOP

De onderhandelingen voor een Interprofessioneel Akkoord startten in het najaar 2008 onder slecht gesternte:

Er was vooreerst de torenhoge inflatie waardoor de index alweer uit alle hoeken onder vuur kwam te liggen. In juni 2008 kwam er al een signaal van de drie vakbonden. Naar aanleiding van de begrotingscontrole organiseerden zij een succesvolle actieweek rond koopkracht en solidariteit. De regering-Leterme I beloofde voor 100 miljoen euro sociale maatregelen, slechts een druppel op de hete plaat.

De instabiliteit van de Belgische politiek was geen stichtend voorbeeld van goed overleg. Na de korte interim-periode van Verhofstadt III (3 december 2007 tot 20 maart 2008), werd de regering-Leterme I op 20 maart 2008 in het zadel gehesen. Op 15 juli 2008 bood Leterme al zijn ontslag aan. Aan de basis lag het onvermogen om tot een institutioneel akkoord te komen. De Koning weigerde het ontslag en bijgevolg kabbelde de regering voort. De bescheiden maatregelen om de sociaaleconomische crisis te counteren, belandden op de achtergrond.

Wereldwijd en vooral in de Verenigde Staten zorgde de verdere implosie van de

huizenmarkt voor meer en meer onzekerheid. Met het faillissement van de investeringsbank Lehman Brothers viel de eerste dominosteen. Fortis, Ethias, KBC en Dexia volgden. De regering moest ingrijpen via waarborgen en zelfs met de inbreng van overheidsmiddelen.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) publiceerde traditioneel zijn cijfers. De loonafwijking met onze buurlanden bedroeg sinds 1996 zowat 4,1 procent. Op basis van een OESO-rapport bedroeg de verwachte loonontwikkeling in de drie buurlanden 6,4 procent. De CRB vond dat dit cijfer, gezien de economische inzinking na de zomer, moest worden gecorrigeerd naar 5,1 procent. Eind november 2008 paste de OESO op haar beurt een correctie toe en verlaagde het cijfer tot 4,4 procent. Met een geschatte verhoging van de gezondheidsindex van 3,6 procent voor de komende 2 jaar, bleef er aldus nog 0,8 procent over voor een verhoging van de lonen.

Het ABVV stelde in zijn eisenbundel een aantal prioriteiten:

- De verhoging van het interprofessioneel minimumloon;
- Ruimte voor vrije onderhandelingen zonder dwingende loonnorm;
- Betere terugbetaling van de verplaatsingskosten naar het werk;
- Een recht op vakantie voor alle werknemers: dubbel vakantiegeld aan 100 procent;
- Een grotere controle op de arbeidstijd in functie van een betere combinatie privé/werk;

Er lagen ook een aantal andere agenda-punten zijdelings op de onderhandelings-tafel. Zo voorzag het Generatiepact dat de sociale partners zich om de twee jaar voor 15 september mochten uitspreken over een enveloppe voor de welvaartsaanpassingen van de sociale uitkeringen. Onder de sociale partners was er een akkoord over de hoogte van de enveloppe circa 400 miljoen euro, maar de regering bleef de hele tijd stil.



De regering had bovendien ook aan de sociale partners gevraagd om het ingewikkeld systeem van de bijdrageverminderingen te vereenvoudigen.

En dan waren er de plannen op de regeringstafel om de werkloosheidsverzekering te hervormen en 'degressiever' te maken. Zij wenste tegen eind september 2008 daarover een advies van de sociale partners.

Ten slotte had de regering in haar programma ook beloofd om de lasten op ploegenarbeid en overuren te verlagen. De werkgevers wilden dit, uit vrees voor een beperking van de middelen, nog snel voor het Interprofessioneel Akkoord (IPA) binnenhalen.

DE ONDERHANDELINGEN

Het VBO greep de cijfers van de CRB aan om op basis van de Loonwet van 1996 een bijsturing te eisen. Aanvankelijk wilde het dit realiseren via een netto-indexering, wat onaanvaardbaar was voor het ABVV. Ook eiste het VBO een fiscale korting op de ploegen- en nachtarbeid en de overuren alvorens er sprake kon zijn van enige

marge voor een koopkrachtverhoging.

Het zag er dus al snel naar uit dat er weinig marge zou zijn om een verhoging van de brutolonen te bedingen.

De werkgevers waren er ondertussen in geslaagd om het tweejaarlijks advies over het budget en de inhoud van de welvaartsaanpassingen van de sociale uitkeringen, dat al voor 15 september 2010 diende te worden uitgebracht, zodanig te rekken dat het midden op de onderhandelingsstafel terechtkwam.

In het verlengde van de actieweek van juni 2008 planden de vakbonden op 6 oktober 2008 een nationale actiedag voor meer koopkracht. Het openbaar vervoer lag plat en in de verschillende provincies werden acties en betogingen georganiseerd. Na dit intermezzo en tot woede van de werkgevers, werden de onderhandelingen voortgezet. In de nacht van 3 op 4 december 2008, tijdens de laatste ronde, sprongen ze af. Volgens de vakbonden waren de looncompensaties voor de werkgevers in verhouding tot de koopkrachtverhoging, te royaal.

De regering duidde dhr. Robert Tollet (voorzitter CRB) aan als bemiddelaar en op 18 december 2008 was er witte rook. Er was sprake van een 'uitzonderlijk akkoord'.

Het uitzonderlijke had betrekking op verschillende elementen:

- Er was voor elk wat wils: de werkgevers haalden hun slag thuis met een zwaar pakket lastenverlaging, wij realiseerden het equivalent aan welvaartsaanpassingen;
- Er werd in het akkoord weliswaar een netto-koopkrachtverhoging voorzien en dit was voor de vakbonden een moeilijke brok om te slikken;
- De regering integreerde een deel van haar plannen in dit akkoord en leverde daarmee nogal wat smeerolie, zowat 900 miljoen euro, om dit akkoord rond te krijgen. Men kan zich afvragen of dit een Interprofessioneel Akkoord dan wel een regeringsakkoord was.

Het ABVV keurde het IPA 2009-2010 met lange tanden goed (68,7 procent), het ACV met 82,1 procent en de ACLVB met 86 procent.

De onderhandelingen voor een IPA startten in 2008 onder slecht gesternte.



SAMENVATTING VAN HET INTERPROFESSIONEEL AKKOORD 2009-2010

1. Bevestiging van het behoud van de indexering van de brutolonen volgens de sectorale akkoorden;
2. Een beschikbare netto-enveloppe van maximaal 250 euro per werknemer per jaar zonder bijkomende lasten voor de werkgevers,
 - hetzij voor de verhoging van het maximumbedrag voor maaltijdcheques tot 7 euro (voordien 6 euro);
 - hetzij voor de invoering van eco-cheques: groene cheques voor de aankoop van ecologische producten en diensten;
3. Verhoging van de werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer tot 75 procent, in de vorm van een tweejaarlijks forfait, ontkoppeld van de prijzen van de trein-kaarten;
4. Een fiscale lastenverlaging voor de loonkosten, voor ploegen- en nachtarbeid en voor overuren (kostprijs 428 miljoen euro) met daarenboven een looncorrectie in de vorm van een percentage bedrijfsvoorheffing dat niet moet worden doorgestort: in 2009 is dit 0,75 procent, vanaf 2010 is dit 1 procent;
5. Er werden een aantal welvaartsaanpassingen doorgevoerd aan de sociale uitkeringen (kostprijs 428 miljoen euro).

4.1.3 HET INTERPROFESSIONEEL AKKOORD 2011-2012

DE AANLOOP

De zware recessie die in 2008 de kop opstak, hield nog aan in 2009 vooral in het eerste en het tweede kwartaal van dat jaar. Zo bedroeg het netto banenverlies in 2009 ongeveer 67.000 eenheden. In 2009 waren er 60.000 werklozen meer dan het jaar voordien. Ook de tijdelijke werkloosheid bereikte ongekende hoogten: het totale bedrag dat door het Fonds voor Bestaanszekerheid van

de Metaalverwerkende Nijverheid werd uitgekeerd, à rato van 9,4 euro per dag van werkloosheid, steeg in 2009 met 400 procent in vergelijking met een 'normaal' jaar.

En toch daalde de inflatie systematisch van +5,9 procent in juli 2008 naar -1,68 procent in juli 2009.

De Anticrisiswet van 19 juni 2009 introduceerde drie crisismaatregelen:

- Crisistijdkrediet: een bijzonder maar tijdelijk tijdskrediet waarbij de arbeidsprestaties konden worden verminderd met 1/2 of 1/5;
- Economische werkloosheid voor bedienden: de tijdelijke werkloosheid voor de arbeiders die al bestond, werd nu uitgebreid naar de bedienden;
- Tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur met RSZ-korting voor de arbeidsduurvermindering.

Bovendien werd voorzien in een verhoging van de tijdelijke werkloosheidsuitkering van 60 procent tot 70 procent van het laatste inkomen voor samenwonenden en van 65 procent tot 75 procent van het laatste inkomen voor alleenstaanden en gezinshoofden. De maatregel gold voor alle tijdelijke werklozen, zowel arbeiders als bedienden.

De gestage daling van de inflatie zorgde ervoor dat er begin 2010 in een aantal metaalsectoren zoals de sector elektriciens een negatieve indexaanpassing werd doorgevoerd. Dit was evenwel het keerpunt, want sindsdien steeg de inflatie opnieuw. De belangrijkste oorzaak van deze stijging waren de energieprijzen. En aldus kwam de index opnieuw in het vizier. De Nationale Bank werd belast met een onderzoek naar de effecten van de prijzen van de energiedragers op de inflatie.

In weerwil van de financiële crisis herstelde de economie in 2010. Het verslag

België heeft de voorbije crisis beter verteerd dan sommige andere eurolanden.

van de Nationale Bank concludeerde dat België de voorbije crisis beter had verteerd dan sommige landen van het eurogebied.

In de periode 2009-2010 steeg de loonkost in België met 3,9 procent. Het grootste aandeel van deze stijging was te wijten aan de index. De loonkostontwikkeling in onze buurlanden bedroeg 3,4 procent. Over de periode 1996-2010 steeg de uurloonkost in België 3,9 procent sneller dan in de drie buurlanden.

De werkgevers waren er weeral als de kippen bij om dit cijfer aan te grijpen in hun eis om enerzijds deze loonafwijking weg te werken en anderzijds via interprofessionele correctiemechanismen te sleutelen aan de automatische loonindexering.

De CRB rekende voor dat de beschikbare loonmarge voor 2011-2012, 5 procent bedroeg (1,5 procent in 2011 en 3,4 procent in 2012). Het technisch verslag van de CRB gaf ook een overzicht van het volume van de bijdrageverlagingen en loonsubsidies. De totale overheidssteun via beide systemen steeg van 1,3 miljard euro in 1996 naar 9,2 miljard euro in 2010. Uit ditzelfde verslag bleek boven-

dien dat de Belgische opleidingsinspanningen nog ver van het streefdoel van 1,9 procent (vastgelegd in het IPA 1999-2000) waren verwijderd. In vergelijking met onze drie buurlanden bleef België 'vormingsdeficitair'.

Onze interprofessionele eisenbundel had een vrij defensief karakter:

- Einde van de blanco cheques aan de werkgevers, enkel nog overheidssteun in functie van kwaliteitsvolle banen (onder meer geen dagcontracten meer in de uitzendsector), opleiding van werknemers, investeringen en onderzoek en ontwikkeling;
 - Optrekken van het bruto gewaarborgd minimuminkomen en gelijktrekking van de jeugdminimumlonen;
 - Behoud van vrijheid van onderhandelen;
 - Geen netto loonsverhogingen meer;
 - Behoud automatische indexerings en geen interprofessionele 'all-informules';
 - Een geprogrammeerde afschaffing van de discriminaties tussen arbeiders- en bediendenstatuten met een significante verbetering voor 2011-2012.
- Voor de zoveelste keer trokken de sociale partners het dossier van het eenheidsstatuut naar zich toe, ditmaal als een onderdeel van de interprofessionele onderhandelingen. Elk akkoord op welk niveau dan ook heeft een kostprijs, vaak wordt het ene resultaat binnengehaald ten koste van dat andere. Rekening houdend met de door de CRB vooropgestelde smalle marge waren onze verwachtingen inzake de vooruitgang van dit dossier dus veeleer bescheiden.

DE ONDERHANDELINGEN

De onderhandelingen voor een IPA 2011-2012 startten op 15 november 2010. Naar verluidt waren het ook dit keer moeilijke onderhandelingen. Net voor Kerstmis bereikten ze een dieptepunt. Ze werden over het jaar getild en op 18 januari 2011 was er uiteindelijk een ontwerp van IPA.

SAMENVATTING VAN HET ONTWERP-INTERPROFESSIONEEL AKKOORD 2011-2012 VAN 18 JANUARI 2011

1. De marge voor een loonsverhoging bedroeg 0,3 procent en kon bij voorkeur pas ingaan in 2012. De CRB wordt gevraagd om in 2011 een studie (de zoveelste) te maken van ons indexeringsstelsel, meer bepaald van het verband tussen de energieprijzen en de grote schommelingen van de index.
 2. In hun tweejaarlijks advies inzake de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen pleitten de sociale partners ervoor om slechts 60 procent van de theoretische enveloppe voor 2011 in te vullen en in overleg met de regering desgevallend de resterende 40 procent van de enveloppe in 2012 te voorzien voor de verbetering van de minimumpensioenen en van het stelsel van de arbeidsongevallen.
 3. Rond de eenmaking van de statuten van arbeiders en bedienden was in functie van een eensgezind standpunt van de sociale partners, de tussenkomst van de voorzitter van de NAR noodzakelijk.
 - 3.1 Inzake de opzeggingstermijnen werden er drie groepen afgebakend:
 - de arbeiders waarvoor CAO 75 of de sectorale afspraken golden;
 - de bedienden met een jaarloon van minder dan 30.535 euro waarvoor 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit voorzien was;
 - de bedienden met een jaarloon hoger dan dat jaarloon, waarvoor 1 maand per begonnen jaar anciënniteit gold.
- Vervolgens werd een vooruitgangsscenario in drie stappen voor de periode van 2012 tot 2017 afgesproken, met een minimale verhoging voor de opzeggingstermijnen voor de arbeiders en een nog minimalere verlaging voor de beide groepen bedienden.
- 3.2 De ontslagpremie voor arbeiders werd volledig ten laste van de RVA en werd gemoduleerd.
 - 3.3 Tegen eind 2012 zou de ontslagbescherming worden herzien. Ze zou bestaan uit drie componenten: een deel te presteren (loon), een deel niet te presteren (voordelig getaxeerd loon) en een derde deel betaald door de RVA.
 - 3.4 Er zou een eenvormige berekeningswijze voor het vakantiegeld worden uitgewerkt.
 - 3.5 Er zou een vereenvoudigde regeling van het gewaarborgd loon voor alle werknemers worden uitgewerkt en dit zou gepaard gaan met de afschaffing van de carenzdag.
 - 3.6 De regeling inzake tijdelijke werkloosheid voor de arbeiders en de nieuwe regeling voor de bedienden zou over een periode van drie interprofessionele akkoorden worden geïntegreerd.
 - 3.7 Inzake de collectieve arbeidsverhoudingen zouden alle nieuwe paritaire comités, gemengde (arbeiders & bedienden) comités worden en werd er bovendien opgeroepen om daar waar mogelijk tot fusies van paritaire comités over te gaan.

GEEN INTERPROFESSIONEEL AKKOORD 2011-2012

Begin februari 2011 keurde het ACV het ontwerpakkoord met 67,9 procent goed. Het VBO sprak van een historische doorbraak in het arbeiders- en bediendestatuut. Het ABVV en het ACLVB keurden het ontwerpakkoord met 75 procent af en stelden acties in het vooruitzicht. De reden waarom wij het ontwerpakkoord afkeurden, waren divers: er was niets geregeld in verband met de minimumlonen, er was een feitelijke loonstop, maar vooral werd er in dit akkoord geen enkele vooruitgang geboekt op de weg naar een eenheidsstatuut. Aan het ritme van dit Interprofessioneel Akkoord zou er pas sprake zijn van een echt eenheidsstatuut in 2068.

De regering-Leterme deed vervolgens een bemiddelingsvoorstel en behield een aantal elementen uit het ontwerpakkoord: de maximale loonmarge werd vastgelegd op 0,3 procent te besteden in 2012, de eerste stap in de aanpassing van de opzeggingstermijnen werd doorgevoerd en de minimumlonen werden netto opgetrokken met 120 euro. De regering beloofde ook om de verhoogde uitkering voor tijdelijke werkloosheid te verlengen.

Het ABVV hield op 4 maart 2011 een succesvolle nationale actiedag. Een aantal bedrijven werden platgelegd en plaatselijk konden onze acties op de sympathie van de ACV-militanten rekenen. Op het terrein woedde er tussen ABVV-Metaal en ACV-Metea een korte pamflettenoorlog rond de af- of goedkeuring van het IPA. De gemoederen bedaarden toen we in de sectoren startten met de sectorale onderhandelingen.

ARREST VAN HET GRONDWETTELIJK HOF

Op 7 juli 2011 vaardigde het Grondwettelijk Hof een baanbrekend arrest uit. Naar aanleiding van twee rechtsvragen over de carenzdag en de opzeggings-

termijnen stelde het Grondwettelijk Hof dat de speeltijd rond de discriminatie van arbeiders ten overstaan van bedienden voorbij was. In zijn arrest gaf het Hof aan wetgever twee jaar de tijd om orde op zaken te stellen. Misschien was dat aspect van het verworpen IPA 2011-2012 dan toch zo geen historische doorbraak.

DE REGERING-DI RUPO I LAAT ZICH GELDEN

Op 6 december 2011 schoot de regering-Di Rupo uit haar startblokken en begon ze aan de strikte afwerking van haar regeerprogramma. 'Iedereen langer aan het werk' was het leidmotief. Zelfs al was Generatiepact van 2005 nog niet helemaal uitgevoerd, toch zette deze regering een nieuwe aanval in op het brugpensioen. 60 jaar werd en wordt de minimumleeftijd om met brugpensioen te gaan (2015). Het vervroegd pensioen werd met twee jaren opgeschoven naar 62 jaar.

De ingrepen in de werkloosheid waren nog drastischer. Elke werkloze,

gezinshoofd, samenwonende of alleenstaande, zal voortaan vroeg of laat moeten rekening houden met een van het vroegere loon losgekoppelde, forfaitaire uitkering.

Het recht op tijdskrediet werd door de regering danig ondersteboven gekeerd, dat geen kat er haar jongen in terugvond.

Door middel van allerlei acties probeerden de vakbonden deze regering aan de overlegtafel te krijgen. Ook wij lieten ons als ABVV-Metaal niet onbetuigd, toen we onze minister van Werk op onze Syndicale Raad uitnodigden. Uiteindelijk konden een aantal scherpe kanten rond het brugpensioen worden afgerond, maar fundamenteel bleef alles bij het oude. De sluipmoord op het brugpensioen werd voortgezet. Ook een aantal maatregelen inzake het tijdskrediet konden door het ABVV worden bijgestuurd. De NAR-CAO 103 zorgde uiteindelijk voor een betere afstemming tussen het recht op tijdskrediet en de uitkeringen.



4.2 Metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111.1&2)

4.2.1 SECTORSCHETS

Deze sector wordt ingedeeld in vier subsectoren: metaalverwerking, machi-
nebouw, automobielsector, elektro- en
ICT-productie en de overige transport-
middelen. In deze sector werken er zowat
140.000 arbeiders in 7.800 bedrijven,
hoofdzakelijk KMO's.

4.2.2 PERIODE 2009-2010

SOCIO-ECONOMISCHE OMSTANDIGHEDEN

In het verlengde van de bankencrisis in
2008 sloeg de crisis in 2009 zwaar toe in
elk van de subsectoren van de metaal-
bouw. Vooral de automobielsector en zijn
toeleveranciers werden zwaar getroffen.
In 2010 volgde er dan een heropleving van
de metaalindustrie. Onderstaande tabel
illustreert deze evoluties op basis van de
daling van het aantal leveringen in con-
stante prijzen:

	2009 / 2008	2010 / 2009
Metaalproducten	-18,8%	2,7%
Machinebouw	-22,2%	6,5%
Electro & ICT-productie	-17,5%	3,5%
Automobiel	-28,2%	18,7%
Overige transportmiddelen	-10,4%	0,2%
TOTAAL	-21,2%	6,5%

BRON: AGORIA



ONDERHANDELINGEN VOOR EEN SECTORAAL AKKOORD 2009-2010

CONTEXT

Begin 2008 was er nogal wat sociale
onrust rond bijkomende koopkracht bij
de toeleveranciers van Ford Genk. De
vlam sloeg over naar de Ford-fabriek zelf
en ook daar werd er gestaakt voor loons-
verhoging.

De werkgeversfederatie Agoria maakte
van dit incident een staatszaak. De
grondvesten van het sociaal overleg
waren volgens hen aangetast en doortas-
tende maatregelen drongen zich op. Ago-
ria bleef heel het jaar op dezelfde nagel
kloppen en het werd dan ook een onder-
werp van de sectorale onderhandelingen.

Zoals bij elk sectoraal akkoord, crisis of
geen crisis, gaven de werkgevers de voor-
zet met hun bekend betoog: over de struc-
turele problemen van de ondernemingen
in de sector, over de hoge loonkosten in
vergelijking met de ons omliggende lan-
den, over de teruggang van de omzet en
de bestellingen. Het sectoraal akkoord
2009-2010 moest voor Agoria een 'crisis-
akkoord' worden dat de geest en de letter
van het IPA diende te respecteren.

Voor de toekenning van een netto koop-
krachtverhouding (125 euro in 2009 en 250
euro in 2010 en recurrent) was er allesbe-
halve enthousiasme in onze rangen.
Bovendien waren bij de aanvang van de

sectorale onderhandelingen de modalitei-
ten van de toekenning interprofessioneel
gezien nog erg onduidelijk. Deze onduide-
lijkheid, gecombineerd met het ongenoe-
gen van onze achterban over deze maatre-
gel, zorgde voor moeilijkheden.

VERLOOP

Na een vijftal onderhandelingsronden
kwamen we tot een principeakkoord. Zoals
reeds vermeld, werd in dit akkoord uitge-
breid de aandacht besteed aan de sociale
stabiliteit. Zo zou er een charter sociale
stabiliteit worden opgemaakt en werden er
financiële sancties voorzien bij schending
van de sociale vrede. Onze Syndicale Raad
van 10 april 2009 was niet mals voor dit
ontwerpakkoord. Er was onder meer nogal
wat kritiek op het systeem van de eco-
cheques. Uiteindelijk werd het ontwerp-
akkoord toch goedgekeurd.

De consultatie in de schoot van de MWB-
FGTB resulteerde in een volledige ver-
werping van het ontwerpakkoord.

Zelfs na verschillende verzoeningspogin-
gen kon de MWB-FGTB niet over de
streep worden getrokken.

Zowel ACV-Metaal als het ACLVB keurden
het ontwerpakkoord goed. Er kon geen
sprake meer zijn van een heronderhan-
deling.

RESULTAAT

1. Koopkracht

- Op 1 oktober 2009 werd aan alle vol-
tijdse arbeiders een ecocheque van
125 euro gegeven. De periode waarin
de tewerkstelling of de gelijkgestelde
dagen moesten worden bewezen, ging
in op 1 april 2009 en liep tot 30 septem-
ber 2009.
- Op 1 oktober 2010 werd aan alle vol-
tijdse arbeiders een ecocheque van
250 euro gegeven. Deze toekenning zou
doorlopen in 2011, in 2012 en verder
(recurrent).
De periode waarin de tewerkstelling of

De heropleving
in onze metaal-
sectoren trad
in in 2010 en
werd besten-
digd in 2011.

de gelijkgestelde dagen moesten bewe-
zen worden, ging in op 1 oktober 2009
en liep tot 30 september 2010.

- Er waren gelijkgestelde dagen:
 - alle dagen tijdelijke werkloosheid;
 - alle dagen gedekt door een gewaar-
borgd loon (bijvoorbeeld klein verlet);
 - alle dagen afwezigheid wegens een
arbeidsongeval;
 - de dagen afwezigheid ingevolge
ziekte of gewoon ongeval met een
maximum van drie maanden;
 - de dagen van moederschapsverlof;
 - de dagen gedekt door het gewaar-
borgd loon ingeval van ziekte
- Op ondernemingsniveau kon voor 30 juni
2009, op voorwaarde van een CAO, wel-
iswaar een alternatieve invulling worden
gegeven aan de koopkracht:
 - Door een verhoging van 1 euro per
dag van de bestaande regeling maal-
tijdcheques;
 - Door de invoering of verbetering van
een hospitalisatieverzekering;
 - Door de invoering of verbetering van
een aanvullend pensioenplan.Enkel deze alternatieven waren mogelijk.

- De indexverhogingen voor 2009 en 2010
zouden normaal plaatsvinden
(1 juli 2009 en 1 juli 2010).

2. Bruggensioenen

- Alle bruggensioenregelingen op het
niveau van het bedrijf, de provincie, als-
ook de nationale regeling, werden ver-
lengd tot 30 juni 2011.
- Het bruggensioen nachtarbeid, het
bruggensioen op 56 jaar met 40 jaar
loopbaan en het halftijds bruggensioen
op 55 jaar, werden verlengd tot
31 december 2010.
- De tussenkomst van het Fonds op 57
jaar voor de mannen en op 55 jaar voor
de vrouwen werd gedurende twee jaar
opgeschoven naar respectievelijk 58 en
56 jaar. Deze tijdelijke maatregelen had-
den te maken met de moeilijke financi-
ele situatie van het Fonds voor
Bestaanszekerheid.

3. Herstructurering

De werkzekerheidsclausule werd uitge-
breid. Alvorens er sprake kan zijn van
ontslag, moeten eerst alternatieven
(werkloosheid, tijdskrediet,...) een kans
krijgen.

Het aandeel tijdskrediet kan bij meervou-
dig ontslag en op voorwaarde van een
CAO worden opgedreven.

4. Opleidingsinspanning

De opleidingsinspanningen werden voor
de komende twee jaar met tweemaal 0,1
procent verhoogd, zodat in 2010, 1,4 pro-
cent van de gepresteerde uren moest
worden besteed aan opleiding.

5. Sociale vrede

In dit akkoord werd een bijzondere en
sanctionerende aandacht besteed aan het
respect voor de afgesproken procedures
bij sociale conflicten.

4.2.3
PERIODE 2011-2012

SOCIO-ECONOMISCHE
OMSTANDIGHEDEN

De heropleving in onze metaalsectoren trad in in 2010 (zie vorige tabel) en werd bestendigd in 2011 (zie tabel hieronder). Desondanks beoordeelde Agoria in haar socio-economische toelichting deze heropleving zeer relativerend: de productie eind 2011 lag nog 9,2 procent lager dan voor de crisis, de rendabiliteit kende in 2010 nauwelijks een herstel ten opzichte van 2009, ongeveer 32 procent van de bedrijven waren verlieslatend in 2010. Kortom, het ging nooit goed in deze sectoren voor, tijdens of na de crisis.

	2011 / 2010
Metaalproducten	7,8%
Machinebouw	19,8%
Electro & ICT-productie	5,1%
Automobiel	15,2%
Overige transportmiddelen	11,6%
TOTAAL	13%

BRON: AGORIA

Daar hoorden de obligate opmerkingen over de loonkosten in deze sectoren natuurlijk ook bij. In de periode 2009-2010 was de loonkost met bijna 1,3 procent meer gestegen dan in onze buurlanden. In juli 2009 piekte de index echter negatief tot -1,68 procent. In de periode 2009-2010 werd er geen loonsverhoging doorgevoerd, enkel een netto koopkrachtverhoging en wel een fiscale lastenverlaging voor de werkgevers van 428 miljoen euro, waardoor wij ons afvroegen hoe zij aan die 1,3 procent konden komen.

ONDERHANDELINGEN VOOR
EEN SECTORAAL AKKOORD
2011-2012

CONTEXT

Er was geen IPA 2011-2012 en de regering-Leterme besliste een aantal elementen uit het ontwerp-IPA te behouden, maar vooral legde deze regering via een koninklijk besluit een dwingende loonnorm op van 0,3 procent, te voorzien in 2012. Nadat het interprofessioneel stof was gaan liggen, en dat was vrij laat in het jaar, begonnen we met de sectorale onderhandelingen.

Ondanks de korte pamflettenoorlog met ACV-Metea kwamen we vrij snel tot een gemeenschappelijke eisenbundel. Over het volume van de loonsverhoging moest niet meer worden onderhandeld, dat lag vast. Bijgevolg moesten we enige marge zoeken in de verbetering van het sectoraal pensioen.

De crisisperiode 2008-2009 had zwaar gewogen op het Fonds voor Bestaanszekerheid. Zo stegen de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid met meer dan 400 procent. Aan het eigen vermogen van het FBZ werd de vorige jaren al geknabbeld en nu werd het nogmaals zwaar op de proef gesteld door de crisis. Een bijkomende financiering drong zich op.

VERLOOP

Agoria, gerustgesteld door de dwingende loonnorm, opende de onderhandelingen met een offensief tegen de verlenging van de sectorale regelingen brugpensioen. Het heeft een paar onderhandelingsronden geduurd alvorens we dit van tafel konden vegen.

Van de marge van 0,3 procent werd een ondernemingsenveloppe gemaakt waarvan de bestemming via onderhandelingen kon worden bepaald.

Over de 250 euro uit het vorig akkoord kon opnieuw worden onderhandeld in functie van een andere bestemming dan de ecocheques.

We slaagden erin om de bijdrage voor het sectoraal pensioen op te trekken met tweemaal 0,1 procent. De collega's van MWB-FGTB eisten voor hun regio de mogelijkheid om een andere bestemming te geven aan deze verhoging, bijvoorbeeld aan een Waals tewerkstellingsfonds. Uiteindelijk werd het aan de paritaire secties (provincies) overgelaten om een akkoord te sluiten over de bestemming van deze extra bijdragen. De Vlaamse provincies opteerden stuk voor stuk voor een verhoging van de bijdragen aan het sectoraal pensioenfonds.

De uitwerking van de modaliteiten van een mobiliteitsvergoeding werd verwezen naar een werkgroep.

Het plusminusconto was destijds in het leven geroepen om een aangepaste

flexibiliteit in de automobielsector mogelijk te maken. In dit akkoord wenste Agoria het stelsel uit te breiden naar een paar andere subsectoren. De uitwerking werd verwezen naar een werkgroep.

RESULTAAT

1. Koopkracht

- Index: reële index op 1 juli 2011 en 1 juli 2012
- Enveloppe van 0,3 procent, bestemming te onderhandelen op ondernemingsniveau tegen uiterlijk 31 oktober 2011 Als er geen akkoord werd bereikt of geen onderhandeling plaatsvond, dan werden de effectieve lonen op 1 april 2012 verhoogd.
- De minimumlonen werden verhoogd met 0,3 procent op 1 april 2012.
- Het sectoraal stelsel van ecocheques werd behouden, maar de ecocheques konden worden omgezet in een ander voordeel of in een loonsverhoging.

2. Fonds voor Bestaanszekerheid

De aanvullende vergoedingen bij tijdelijke en volledige werkloosheid, bij ziekte en voor de oudere zieken, werden verhoogd. Er kwam een extra bijdrage voor de financiering van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

3. Sectoraal pensioenfonds of een andere besteding

Op provinciaal niveau kon over de invulling van 0,2 procent, hetzij voor het sectoraal pensioenfonds, hetzij voor een andere bestemming, worden onderhandeld.

Bij ontstentenis van een provinciaal akkoord zou er op 1 januari 2013 een 0,15 procent loonsverhoging worden voorzien voor de arbeiders werkzaam in de bedrijven van die provincie.

4. Precaire arbeid

Er wordt een verbod op dagcontracten ingevoerd, tenzij in heel specifieke omstandigheden (als het bijvoorbeeld gaat om een echte dagopdracht).

We slaagden erin om de bijdrage voor het sectoraal pensioen op te trekken met tweemaal 0,1 procent.

5. Brugpensioen

Alle brugpensioenakkoorden op sectoraal, provinciaal of ondernemingsniveau werden verlengd tot en met 30 juni 2013. De arbeiders die op 30 juni 2013 voldeden aan de leeftijds- en de loopbaanvoorwaarden, zouden verzekerd zijn van de mogelijkheid om tot 30 juni 2014 met brugpensioen te gaan.

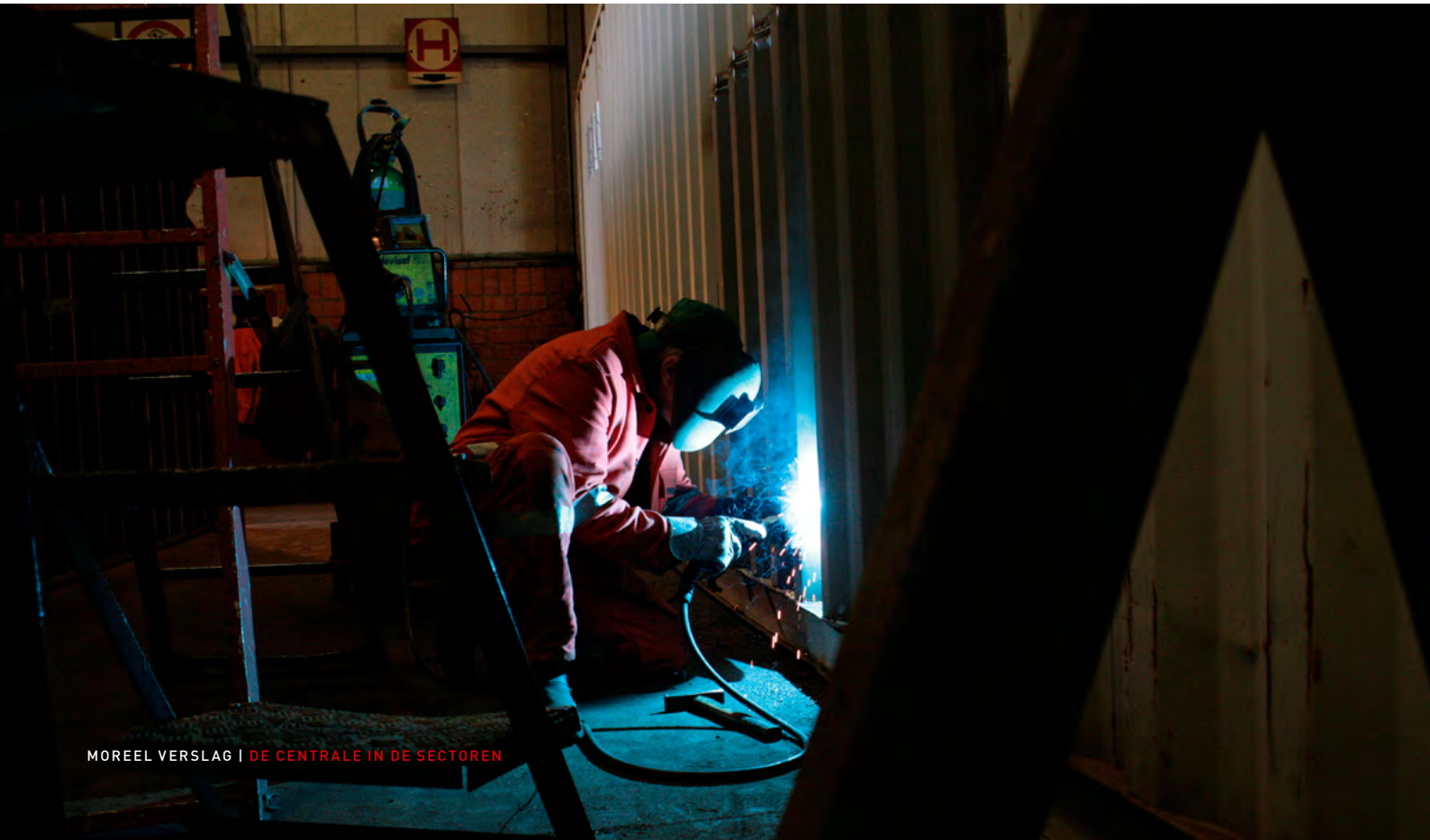
Ook de bijzondere brugpensioenstelsels bij nachtarbeid of bij een heel lange loopbaan werden en het halftijds brugpensioen werden verlengd tot eind 2012.

6. Opzegtermijnen

Vanaf 1 januari 2012 werden de opzegtermijnen (bij opzeg door de werkgever) verhoogd in de laagste twee categorieën anciënniteit. De verkorte opzegtermijnen bij brugpensioen en bij herstructurering op voorwaarde van een CAO werden stuk voor stuk met 15 procent verhoogd.

7. Vorming en opleiding

De opleidingsinspanningen werden in 2011 met 0,1 procent en in 2012 nogmaals met 0,1 procent opgetrokken tot 1,6 procent van de gepresteerde uren.



4.3 Montagebedrijven (PC 111.3)

4.3.1 SECTORSCHETS

De sector monteerders omvat twee categorieën van ondernemingen. Vooreerst zijn er de ondernemingen die allerhande montagewerk verrichten, hetzij zelf of hetzij in opdracht van andere ondernemingen. Meestal gebeurt dit montagewerk op werven.

Vervolgens zijn er de kraanverhuurbedrijven. Zij verrichten vooral hijswerk, ook weer in opdracht van andere ondernemingen. Deze kraanverhuurbedrijven behoren sinds 2000 tot de sector monteerders.

De onderhandelingen in deze sector zijn op enkele sectorale bijzonderheden na een afspiegeling van het akkoord in de metaalbouw (111.1&2). De opleidingsinspanningen in de sector worden gecoördineerd in de schoot van de vzw Montage. Bovendien is de vzw samen met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en de firma Sarens NV ook partner in het Competentiecentrum voor Montage en Kraanbediening (Comokra). Comokra verstrekt niet alleen opleidingen voor werkzoekenden, werknemers en leerlingen, maar is ook een erkend examencentrum voor een VCA-attest. Sinds een aantal jaar heeft de vzw Montage met de Vlaamse regering verschillende convenanten afgesloten inzake opleiding. Dit maakt dat er voor het Vlaams landsgedeelte twee vrijgestelden actief zijn rond de uitvoering van deze convenant.

Tot slot zijn de bepalingen van het Fonds voor Bestaanszekerheid en de bijdragen en de modaliteiten voor het sectoraal aanvullend pensioen gemeenschappelijk voor de metaalbouw en de monteerders. De uitkomst van de onderhandelingen liepen vrij parallel met hetgeen werd verkregen in de sector van de metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111.1&2).

4.3.2 ONDERHANDELINGEN VOOR EEN SECTORAAL AKKOORD 2009-2010

KOOPKRACHT

Er werd een overdraagbaar budget van 125 euro in 2009 en 250 euro in 2010 (in voltijds equivalent per arbeider, alle lasten en kosten inbegrepen) beschikbaar gesteld, waarover vrij kon worden onderhandeld op bedrijfsniveau. Kon er geen akkoord worden gesloten, dan werden ecocheques toegekend.

De referteperiode voor de toekenning van de ecocheque was dezelfde als in de metaalbouw. Zo ook het aantal met presaties gelijkgestelde dagen.

BRUGPENSIOENEN

- Alle brugpensioenregelingen op het niveau van het bedrijf, alsook de nationale regeling, werden verlengd tot 30 juni 2011.
- Het brugpensioen nachtarbeid, het brugpensioen op 56 jaar met 40 jaar loopbaan en het halftijds brugpensioen op 55 jaar, werden verlengd tot 31 december 2010.

- De tussenkomst van het Fonds op 57 jaar voor de mannen en op 55 jaar voor de vrouwen werd gedurende twee jaar opgeschoven naar respectievelijk 58 en 56 jaar. Deze tijdelijke maatregelen hadden te maken met de moeilijke financiële situatie van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

TIJDSKREDIET

Bij dreigend meervoudig ontslag kan het tijdskrediet worden uitgebreid: de drempel van 5 procent kan worden verhoogd en/of de duurtijd kan van drie op vijf jaar worden gebracht via een CAO voor een periode van twee jaar.

OPLEIDINGSINSPANNING

- Het collectief recht op opleiding van twee dagen per jaar per voltijds tewerkgestelde arbeider, wordt opgetrokken naar drie dagen.
- De opleidingsplannen en het opleidingscurriculum worden gereactiveerd.



EINDEJAARSPREMIE

- Bij vrijwillig vertrek naar een onderneming buiten de sector krijgen arbeiders met een anciënniteit van vijftien jaar (vroeger twintig jaar), een pro-rata-eindejaarspremie uitbetaald.
- De werkgevers van de sector wordt aanbevolen om de verplaatsingstijd op te nemen in de berekening van de eindejaarspremie.

4.3.3 ONDERHANDELINGEN VOOR EEN SECTORAAL AKKOORD 2011-2012

KOOPKRACHT

- Index: reële index op 1 juli 2011 en 1 juli 2012
- Enveloppe van 0,3 procent, bestemming te onderhandelen op ondernemingsniveau tegen uiterlijk 31 oktober 2011. Als er geen akkoord werd bereikt of geen onderhandeling plaatsvond, dan werden de effectieve lonen op 1 april 2012 verhoogd.
- De minimumlonen werden verhoogd met 0,3 procent op 1 april 2012.
- Het sectoraal stelsel van ecocheques werd behouden, maar de ecocheques konden worden omgezet in een ander voordeel of in een loonsverhoging.

BRUGPENSIOENEN

- Alle brugpensioenregelingen op het niveau van het bedrijf, alsook de sectorale regeling op 57 en 58 jaar, werden verlengd tot 30 juni 2011.
- Het brugpensioen nachtarbeid, het brugpensioen op 56 jaar met 40 jaar loopbaan en het halftijds brugpensioen op 55 jaar, werden verlengd tot 31 december 2010.

TIJDSKREDIET

De bestaande regeling, met name het sectoraal model loopbaanplanning, en de afwijkende regeling bij dreigend meervoudig ontslag werden verlengd.

OPLEIDINGSINSPANNING

- Het collectief recht op opleiding van drie dagen per jaar per voltijds tewerkgestelde arbeider, alsook het individueel opleidingsrecht van twee werkdagen per twee kalenderjaren werd bestendigd.
- Er werd een onderzoek gepland naar het gebruik van de opleidingsplannen en het opleidingscurriculum, alsook naar de introductie van peterschapsformules in de sector.

PREMIES

- De pro-rata-uitkering van de eindejaarspremie bij vrijwillig vertrek werd versoepeld.
- Een aantal sectorale premies met name de scheidingspremie, de kledijvergoeding en de vakantiepremie werden verhoogd.

ONDERAANNEMING

Tijdens de onderhandelingen hadden onze plaatselijke secretarissen hun bezorgdheid geuit over het toenemend aantal malafide praktijken bij onderaanneming. Wij konden enerzijds een informatieplicht van de opdrachtgever afdwingen en anderzijds een aanzet geven tot een paritair initiatief ten aanzien van alle betrokken in functie van het correct gebruik van onderaanneming.

- Conform de 'Leterme-loonnorm' een beschikbare en te onderhandelen enveloppe van 0,3 procent op bedrijfsniveau;
- Alle minimumlonen verhogen met 0,3 procent op 1 april 2012;
- De automatische loonindexering wordt toegepast op 1 juli 2011 en 1 juli 2012;
- Geen sectoraal correctiemechanisme waarbij de index de loonsverhoging kan tenietdoen;
- De bestaande ecocheques kunnen op bedrijfsniveau worden omgezet en ditmaal zonder een verplicht menu te volgen;
- De bijdrage voor het Sectoraal Pensioenfonds werd met 0,1 procent verhoogd op 1 januari 2012 én nogmaals met 0,1 procent

- cent in 2013 met als totaal 1,9 procent;
- Het Fonds voor Bestaanszekerheid kon weer ademen, want er kwam een extra bijdrage van 0,15 procent voor onbepaalde duur;
- Drie belangrijke uitkeringen van het Fond voor Bestaanszekerheid werden opgetrokken op 1 oktober 2011: tijdelijke werkloosheid van 9,4 euro naar 10 euro per dag, volledige werkloosheid van 5,2 euro naar 5,8 euro per dag en (oudere) zieken van 80 euro naar 85 euro per maand;
- Alle brugpensioenregelingen worden verlengd:
 - op 56 jaar met nachtarbeid tot 31 december 2012
 - op 56 jaar met 40 jaar loopbaan tot 31 december 2012
 - alle bestaande brugpensioenakkoorden op ondernemings-, provinciaal, en sectorniveau tot 30 juni 2013
 - wie op 30 juni 2013 aan alle wettelijke voorwaarden voldoet en nog niet op brugpensioen is, kan erop rekenen nog te kunnen vertrekken tot 30 juni 2014
- De syndicale premie 2011 voor de actieven wordt verhoogd tot 110 euro;
- Op 1 januari 2013 verhogen de scheidingspremie van 12,5 euro naar 13 euro per nacht, de kledingvergoeding van 12,5 euro naar 13 euro per maand en de vakantiepremie naar 143 euro per jaar;
- De dagcontracten worden strikt gelimiteerd tot opdrachten waarvan voor aanvang duidelijk is dat ze minder dan vijf dagen duren;
- Er komt een paritaire werkgroep rond onderaanneming die gemeenschappelijke initiatieven zal uitwerken in functie van een betere sociale regulering van onderaanneming in de sector;
- Klein verlet: de afsluiting van een samenlevingsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een huwelijk.

4.4 Non-ferrometalen (PC 105)



In 2008 daalden de metaalprijzen spectaculair.

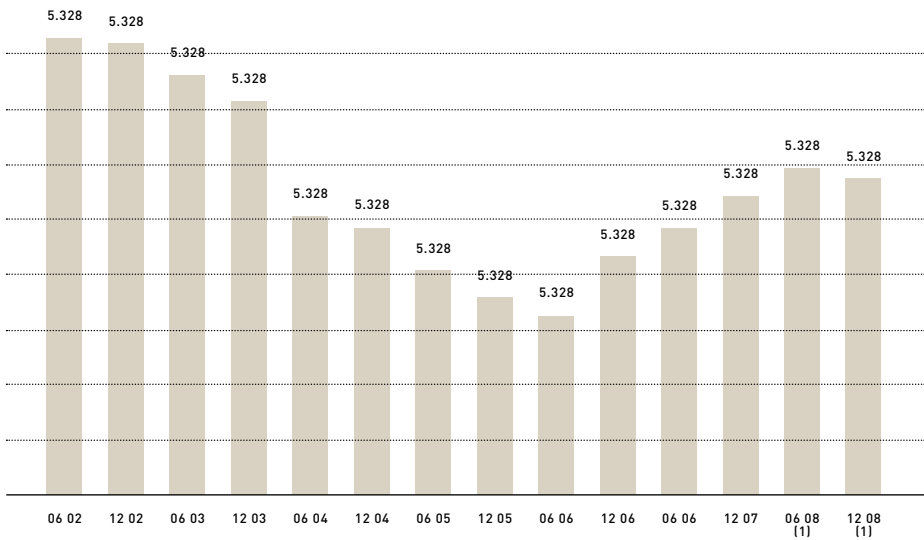
4.4.1 SECTORSCHETS

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 de non-ferro.

In 2008 daalden de metaalprijzen spectaculair, na historische stijgingen die plaatsgrepen sinds 2005. Vanaf 2009 stegen de prijzen dan weer tot het niveau van voor 2008 en bleven daarna schommelen rond dat niveau.

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

ARBEIDERS



4.4.2 NATIONAAL AKKOORD 2009-2010

KOOPKRACHT

De automatische indexering van de lonen werd behouden. Op 1 mei 2009 en 1 mei 2010 werden de lonen geïndexeerd.

Het interprofessioneel akkoord voorzag weliswaar in een behoud van de index en geen loonmarge, maar stelde tegelijk ook een netto marge beschikbaar van maximaal 125 euro in 2009 en 250 euro in 2010, recurrent vanaf 2011. Deze ruimte kon worden ingevuld via ecocheques, maaltijdcheques of een verhoging van de tussenkomst in woon-werkverkeer (privévervoer). Binnen de sector hebben

we gekozen voor een sectoraal systeem van ecocheques. Binnen de onderneming kon je kiezen voor een alternatieve invulling op basis van een keuzemenu: verhoging maaltijdcheques, verbetering of invoering hospitalisatieverzekering of de verbetering van het aanvullend pensioenplan. Hiertoe moest een ondernemingsakkoord worden afgesloten. Ondernemingen zonder syndicale afvaardiging moesten hun keuze meedelen aan de voorzitter van het Paritair Comité. Deze beslissing moest vallen voor 30 juni 2009.

Om de eindejaarspremie te betalen op ondernemingsniveau, werd het aantal gelijkgestelde dagen tijdelijke werkloosheid gebracht op maximaal 30 arbeidsdagen voor de eindejaarspremie in 2009 en op maximaal 60 arbeidsdagen voor de premie in 2010.

Omwille van de financiële crisis werd bepaald dat uiterlijk in het tweede semester van 2009 informatie moest worden verstrekt over de impact ervan op bedrijfspensioenplannen aan de OR, het CBPW, de SD of werknemers zelf, alsook aan het Paritair Contactcomité.

Sinds 1 mei 2009 wordt de bijdrage van de werkgever in de kosten van het privévervoer gebaseerd op een specifieke tabel (wekelijkse bijdrage CAO 19 octies). De bedragen in deze tabel worden jaarlijks geïndexeerd op 1 mei (conform de indexering van de lonen).

BESTAANSZEKERHEID

De tussenkomsten bij tijdelijke werkloosheid en ziekte werden geïndexeerd.

Als uitzonderlijke maatregel, werd de telling van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid niet opnieuw opgestart begin 2010. De teller wordt enkel opnieuw opgestart als de arbeider in kwestie in een ononderbroken periode van zes maanden geen economische werkloosheid heeft gekend.

WERK

De sectorale akkoorden rond flexibiliteit, tijdskrediet en loopbaanvermindering werden verlengd.

De CAO Werkzekerheid (meervoudig ont-slag) werd maximaal verlengd tot 31 december 2010.

De bestaande CAO's over het bruggpensioen werden verlengd tot 30 juni 2011.

De CAO inzake arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid werd verlengd voor onbepaalde duur.

VARIA

De CAO's met betrekking tot de risicogroepen en permanente vorming werden verlengd. Bovendien werd bepaald dat de vormingsinspanning van elke onderneming vanaf 2009 minstens 1,2 procent en vanaf 2010 minstens 1,3 procent zou bepalen van de totale jaarlijkse bruto loonmassa. Bovendien dient elke onderneming jaarlijks voor 1 april een bedrijfsopleidingsplan op te stellen. Er is hier een rol weggelegd voor de sociale overlegorganen in de onderneming en bij gebrek daaraan voor het Paritair Comité.

Er werd ook werk gemaakt van een sectoraal kader voor het opleidings-cv.

Uitzendkrachten die minstens één jaar ononderbroken in dienst waren bij de onderneming, moesten bovendien van een gelijkwaardige behandeling inzake opleiding kunnen genieten.

Het wederzijds respect werd opnieuw benadrukt en de CAO omtrent werkingsfaciliteiten werd voor onbepaalde duur verlengd.

Het plan voor de oprichting van een werkgroep werd opgevat waarin de sectorale

bepalingen inzake sociale stabiliteit, syndicale waarborgen en sancties zouden geïnventariseerd en gevaloriseerd worden.

Bovendien werd er nog een paritaire verklaring afgelegd inzake de aanduiding van de leden van de Europese Ondernemingsraad.

4.4.3 NATIONAAL AKKOORD 2011-2012

KOOPKRACHT

De automatische indexering van de lonen werd behouden. Op 1 mei 2011 en 1 mei 2012 werden de lonen geïndexeerd.

Op 1 januari 2012 werd een overdraagbaar budget van 0,3 procent ter beschikking gesteld. De besteding van dit budget zou uiterlijk tegen 30 september 2011 op ondernemingsniveau worden bepaald in paritair overleg. Als dit overleg niet tot overeenstemming zou leiden tegen 30 september 2011, dan werd dit budget omgezet in een algemene loonsverhoging.

De variabele bonus werd verbeterd en verhoogd. De bonus hangt af van de ROCE-code. Zo werden er twee nieuwe schijven ingevoerd en werd jaarlijkse vakantie gelijkgesteld met effectieve arbeid.

Het gewaarborgd minimumloon werd eveneens verhoogd met het budget.

Het sectoraal systeem van de ecocheques bleef behouden. Er werd wel gesleuteld aan de referteperiodes en de gelijkstellingen. Opnieuw werd er voorzien in een mogelijke afwijking op ondernemingsvlak (via keuzemenu), wat tegen 30 september 2011 moest worden beslist.

De jongerenlonen zoals die bestonden in de sector werden weggewerkt met ingang van 1 juli 2011. In de plaats werd er wel een loonschaal voor studenten ingevoerd (tot 18 jaar).

Er werd bovendien een aanbeveling ingeschreven om op ondernemingsniveau, waar nodig, een duidelijk en doorzichtig functieclassificatiesysteem uit te werken met hieraan gekoppelde schaal (met respect voor een budgettaire neutraliteit).

Wat de eindejaarspremie betreft, werd het aantal gelijkgestelde dagen tijdelijke werkloosheid bevestigd op zestig arbeidsdagen. Via een individueel akkoord met de arbeider werd de mogelijkheid voorzien om een deel van de eindejaarspremie om te zetten in vrije dagen. Hiertoe diende wel een CAO op ondernemingsniveau te worden opgemaakt.

Op vlak van het aanvullend pensioen werd de werkgeversbijdrage met 0,2 procent verhoogd.

De jaarlijkse indexatie van de tabel vervoerskosten op 1 mei werd bevestigd voor de periode 2011-2012.

BESTAANSZEKERHEID

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

De uitzonderlijke maatregel die ontstond in het akkoord 2009-2010 inzake de teller van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid, werd verder gezet in 2011-2012.

WERK

De sectorale akkoorden rond flexibiliteit, tijdskrediet en loopbaanvermindering werden verlengd.

De CAO Werkzekerheid (meervoudig ontslag) werd verlengd tot 30 juni 2013. Bovendien werd er een procedure afgesproken om vacatures binnen de sector bekend te maken.

De bestaande CAO's over het brugpensioen werden maximaal verlengd tot 30 juni 2013.

Er wordt geen beroep meer gedaan op dagcontracten in het kader van uitzendarbeid sinds 1 juli 2011 (tenzij in een aantal heel specifieke gevallen).

Sinds 1 januari 2013 heeft elke arbeider bovendien recht op een loopbaanverlof, met name: één extralegale verlofdag op 59 jaar, twee extralegale verlofdagen op 60 jaar.

De carenzdag voor arbeiders die zich niet meer in hun proefperiode bevinden, wordt betaald sinds 1 juli 2011.

In het akkoord 2011-2012 werden de opzeggingstermijnen voor de arbeiders verlengd, omdat het Interprofessioneel Akkoord vanaf 1 januari 2012 voorzag dat de minimumopzegtermijnen zouden worden opgetrokken voor arbeiders die nieuw in dienst traden. De sectorale opzeggingstermijnen werden daarom minstens naar dat niveau opgetrokken, zodat er geen discriminatie zou zijn tussen nieuwe en 'oude' arbeiders.

VARIA

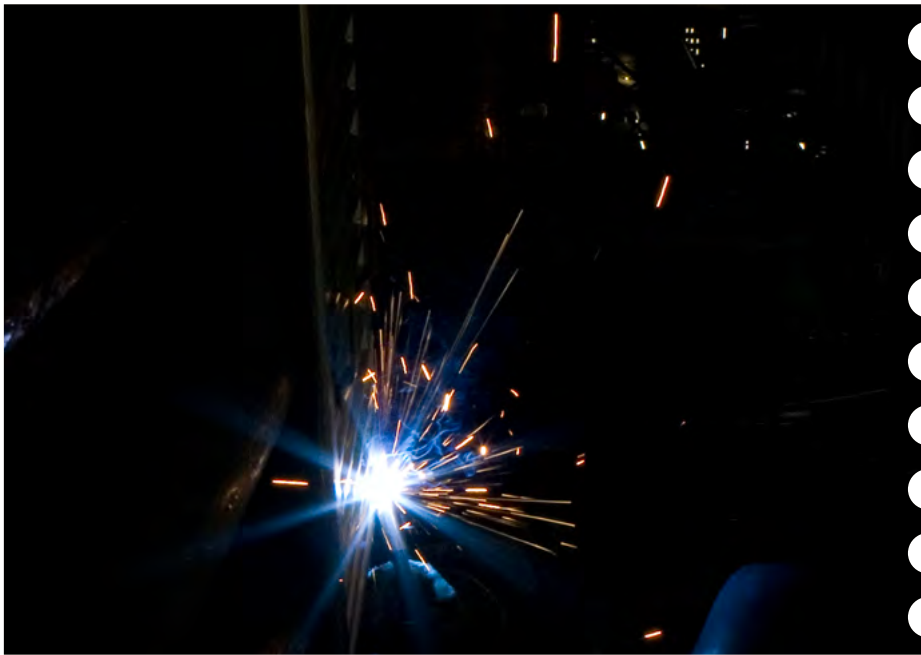
Er wordt op sectorniveau een studie uitgevoerd naar de invoering van een sectorale hospitalisatieverzekering.

De CAO's met betrekking tot de risicogroepen en permanente vorming werden verlengd. Bovendien werd bepaald dat de vormingsinspanning van elke onderneming vanaf 2011 minstens 1,4 procent en vanaf 2012 minstens 1,5 procent zou bepalen van de totale jaarlijkse bruto loonmassa.

Er werd overeengekomen om een werkgroep op te richten die een inventarisatie maakt omtrent verschillen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden tussen arbeiders en bedienden.

Ten slotte werd er een aanbeveling afgesloten rond veiligheid alsook omtrent de Europese Ondernemingsraad. Er werd bovendien een paritaire rondetafel inzake veiligheid, gezondheid en industriële verankering opgericht.

De werkzaamheden van de werkgroep omtrent sociale stabiliteit en syndicale waarborgen werden voortgezet en moesten worden afgerond tegen eind december 2011. De hoogte van de syndicale waarborgen werd hieraan verbonden.



4.5 Garages (PC 112)

4.5.1 LOONNORM EN KOOPKRACHT

SECTORAAL AKKOORD 2009-2010 VAN 21 APRIL 2009

Het Interprofessioneel Akkoord van 2009-2010 voorzag weliswaar in een behoud van de index en geen loonmarge, maar stelde tegelijk ook dat er slechts een netto beschikbare ruimte van maximaal 125 euro in 2009 en 250 euro in 2010 beschikbaar was, recurrent vanaf 2011. Deze ruimte kon worden ingevuld via ecocheques, maaltijdcheques, een verhoging van de tussenkomst in woon-werkverkeer (privévervoer). Binnen de sector hebben we gekozen voor een sectoraal systeem van ecocheques. Ondernemingen hadden de mogelijkheid om af te wijken van dit systeem, mits zij hieromtrent een ondernemingsakkoord zouden afsluiten voor 30 juni 2009.

Op 1 februari 2009 werd er een indexverhoging van 3,89 procent toegekend. Op 1 februari 2010 was er zelfs een negatieve index van 0,31 procent.

Bovendien werden de jongerenlonen zoals die bestonden in de sector weggevoerd, in uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008.

SECTORAAL AKKOORD 2011-2012 VAN 19 MEI 2011

Interprofessioneel werd er vastgelegd dat er geen loonsverhoging mocht worden toegekend voor 2011 en dat er een maximale marge was van 0,3 procent voor 2012. Binnen de sector werd daarom een

loonsverhoging van 0,3 procent voorzien op 1 februari 2012.

De index werd behouden en bedroeg op 1 februari 2011 2,60 procent. Op 1 januari 2012 was dat 3,27 procent.

Het sectoraal systeem van de ecocheques bleef behouden. Er werd wel gesleuteld aan het tijdstip van uitbetaling, maar dan vooral vanuit praktisch oogpunt.

Wat de eindejaarspremie betreft, werd voor arbeiders die de onderneming vrijwillig verlaten afgesproken dat ze vanaf 1 december 2011 nog slechts 3 jaar in plaats van 5 jaar anciënniteit moesten kunnen voorleggen om recht te hebben op een pro-ratapremie. Daarenboven werd het aantal gelijkgestelde dagen bij ongeval of gewone ziekte opgetrokken tot 90 dagen.

4.5.2 TOENADERING ARBEIDERS- EN BEDIENDESTATUUT

Zowel tijdens het sectoraal akkoord 2009-2010 als dat van 2011-2012 werd een CAO voor bepaalde duur afgesloten die stelt dat voor de looptijd van het nationaal akkoord, alle carenzdagen worden betaald, ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid.

Tijdens de looptijd van het akkoord 2011-2012 werden de opzeggingstermijnen voor de arbeiders verlengd, omdat het Interprofessioneel Akkoord vanaf 1 januari 2012 voorzag dat voor arbeiders die nieuw in dienst traden de minimumopzegtermijnen

zouden worden opgetrokken. De sectorale opzeggingstermijnen werden daarom minstens tot dat niveau opgetrokken, zodat er geen discriminatie zou zijn tussen nieuwe en 'oude' arbeiders.

In het licht van een verdere toenadering van de statuten, werd (enkel) in het akkoord 2011-2012 een verhoging toegepast van de bijdrage voor het sectoraal pensioenstelsel, namelijk van 1,4 procent naar 1,6 procent (sinds 1 januari 2012).

In het akkoord van 2009-2010 engageerden de sociale partners zich er bovendien toe om de nodige stappen te zetten naar een Gemengd Paritair Comité voor arbeiders en bedienden.

4.5.3 COMBINATIE ARBEID EN GEZIN

Het thema tijdskrediet ligt ook nu nog enorm gevoelig bij de werkgevers. Sinds het nationaal akkoord 2007-2008, dat een aanpassing deed volgens de NAR-CAO 77 quater, werden er geen aanpassingen meer gedaan aan de sectorale afspraken.

Nog in het kader van de combinatie arbeid en gezin, werd de gewijzigde regelgeving omtrent vaderschapsverlof en meemoederschap opgenomen in de CAO Kort verzuim (akkoord 2011-2012).

Bovendien werd er ook kort verzuim voorzien voor wie een samenlevingscontract afsluit (dezelfde regeling als bij een huwelijk).

4.5.4

OPLEIDINGSINSPANNINGEN

In 2009-2010 en 2011-2012 werden de bijdragen voor vorming en opleiding statusquo gehouden, zowel voor het deel risicogroepen als voor het deel permanente vorming. Net zoals in het vorige akkoord, werd voor beide akkoorden het vormingskrediet van vier uur per kwartaal per arbeider toegekend per onderneming. De bedoeling is dat elke onderneming jaarlijks poogt dit vormingskrediet af te bouwen tot nul door opleidingen te volgen die door Educam worden erkend. De afbouw van het vormingskrediet bleef ook voor de looptijd van de akkoorden 2009-2010 en 2011-2012 verbonden aan de opmaak van een paritair goedgekeurd bedrijfsopleidingsplan (voor ondernemingen vanaf vijftien werknemers).

Sinds 1 januari 2012 is elke arbeider verplicht om elke twee jaar één dag opleiding te volgen (binnen het kader van het collectief recht op vorming).

Nog in het akkoord 2011-2012 werd het engagement opgenomen om de participatiegraad te verhogen met 5 procent.

Sinds 1 januari 2010 houdt elke onderneming voor elk van haar arbeiders een opleidings-cv bij. Op 1 januari 2012 werd er binnen Educam een databank opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert. Het opleidings-cv moet hierin worden geïntegreerd.

4.5.5

ARBEIDSDUUR

De wekelijkse arbeidsduur is sinds 31 december 1988 bepaald op 38 uur.

In de nationale sectorale akkoorden van zowel 2009-2010, als 2011-2012, werd een passage besteed aan arbeidsduurvermindering, getiteld 'tewerkstellingsbevorderende maatregel', waarin de

Sinds 1 januari 2010 houdt elke onderneming voor al haar arbeiders een opleidings-cv bij.



sector de werkgevers oproept om, in geval van herstructurering of bij versoepling van de arbeidsorganisatie, een beroep te doen op een collectieve arbeidsduurvermindering (en zo de tewerkstelling te bevorderen).

4.5.6

EINDELOOPBAAN

De volgende regelingen inzake het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT - het vroegere brugpensioen) zijn van kracht in de sector:

- SWT op 57 jaar, op voorwaarde van een loopbaan van 38 jaar. Vanaf 1 januari 2015 is dit niet meer mogelijk;
- SWT op 58 jaar, op voorwaarde van een loopbaan van 38 jaar voor mannen en 35 jaar voor vrouwen. Vanaf 1 januari 2014 wordt de loopbaanvoorwaarde ook voor vrouwen opgetrokken tot 38 jaar;
- SWT op 56 jaar, op voorwaarde van een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties;
- Recht op halftijds brugpensioen op 55 jaar. Dit is echter ingevolge de regeringsmaatregelen niet meer mogelijk sinds 1 januari 2013;
- Recht op brugpensioen op 56 jaar op voorwaarde van een loopbaan van 40 jaar.

Vanaf 1 januari 2015 moet deze regeling worden herwerkt ingevolge het regeerakkoord van 2012. Zo zal vanaf dan de leeftijd worden opgetrokken van 58 naar 60 jaar. De regeling op 56 jaar met nachtarbeid wordt herbekeken bij de interprofessionele onderhandelingen en dat geldt vanaf 1 januari 2016 ook voor de regeling op 56 jaar op voorwaarde van 40 jaar loopbaan.

Ingevolge het nationaal akkoord 2011-2012 werd er ook een loopbaanverlof ingevoerd. Vanaf het jaar waarin een arbeider 58 jaar wordt, heeft hij recht op 2 bijkomende verlofdagen.

4.5.7

SOCIALE DIALOOG IN KMO'S

In ondernemingen vanaf 15 arbeiders kan elke representatieve werknemersorganisatie verzoeken om de instelling van een vakbondsafvaardiging.

Als er geen sociale verkiezingen hebben plaatsvonden, moet ten minste 25 procent van de arbeiders verzoeken om de oprichting van een vakbondsafvaardiging. Met het akkoord 2009-2010 engageerden de werkgeversorganisaties zich ertoe om hun achterban te informeren en te

consulteren over de aanpassing van deze procedure. Naderhand bleken zij geen mandaat te hebben gekregen van hun achterban en bleef de procedure behouden zoals ze bestond.

Werkgevers met minder dan 15 werknemers erkennen de representatieve functie van de werknemersorganisaties die deel uitmaken van het Paritair Comité.

Tijdens de onderhandelingen 2011-2012 werd voorzien dat de dagen vakbondsvorming zowel door de effectieve als plaatsvervangende leden kunnen worden opgenomen.

4.5.8

ARBEIDSORGANISATIE

De wettelijke regeling rond overuren ontstond tijdens de onderhandelingen 2005-2006. Deze bepaalt dat de arbeider de keuze heeft om de eerste schijf van 65 overuren te recupereren of uitbetaald te krijgen. Een bijkomende schijf van 65 overuren (tot 130 overuren) kan enkel als er een ondernemingsakkoord wordt afgesloten. Deze CAO Arbeidsorganisatie werd voor het eerst afgesloten in 2005-2006, telkens voor bepaalde duur (2 jaar).

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

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

De meldingsplicht die de werkgever heeft ten opzichte van de Ondernemingsraad,

vakbondsafvaardiging of representatieve werknemersorganisatie, voor contracten van bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming, bleef van toepassing (CAO van bepaalde duur die telkens werd verlengd met 2 jaar en sinds 2003 van onbepaalde duur werd).

In het akkoord 2011-2012 werden binnen deze CAO de begrippen 'onderneming' en 'overleg' verduidelijkt en werd de telling van het aantal ontslagen aangepast.

Bovendien werd er onder de thematiek van preciaire arbeid vanaf 1 juli 2011 werk gemaakt van een verbod op dagcontracten (tenzij in heel specifieke omstandigheden).

Sinds 1 juli 2005 geldt er een CAO Vergoedingen bij stand-byregelingen binnen de sector. De toepassing van deze CAO loopt nog steeds niet van een leien dakje en zowel in de akkoorden 2009-2010 als 2011-2012 engageerden de sociale partners zich ertoe om in de looptijd van het akkoord de problematiek in kaart te brengen, tot hier toe zonder enig resultaat. Er werd in het akkoord 2009-2010 wel voorzien dat ondernemingen kunnen afwijken van de sectorale regeling, indien zij hiertoe een ondernemingsakkoord afsluiten.

Sinds 1 september 2010 is de nieuwe sectorale functieclassificatie van toepassing.

Het anciënniteitsverlof van 1 dag voor arbeiders met minstens 20 jaar anciënniteit in de onderneming, dat bestaat sinds 1 januari 2008, bleef onverminderd van toepassing.

4.5.9

MOBILITEIT

In de akkoorden 2009-2010 en 2011-2012 werden een aantal verbeteringen aangebracht aan het systeem. Zowel arbeiders die zich verplaatsen met het openbaar vervoer als zij die met het eigen vervoer

naar het werk komen, hebben recht op een tussenkomst in de vervoerskosten door de werkgever. Voor wie een beroep doet op het openbaar vervoer, bedraagt de tussenkomst zelfs de volledige terugbetaling van de totale kost van het gebruikte openbaar vervoer. Andere aanpassingen gaan bijvoorbeeld om de terugbetaling van vervoerskosten voor leerlingen in een systeem van alternerend leren.

4.5.10

BESTAANSZEKERHEID

Enkel in het akkoord 2011-2012 werden alle aanvullende vergoedingen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid geïndexeerd. In het akkoord 2009-2010 werd er enkel een verhoging afgesproken voor de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid, ondanks de moeilijke economische situatie van de sector.

4.5.11

VARIA

In het nationaal akkoord 2009-2010 spraken de sociale partners af om onderzoek te voeren naar de mogelijkheden om een sectorale hospitalisatieverzekering af te sluiten. In hetzelfde akkoord engageerde de sector zich tot de uitwerking van een aantal sectorale hulpmiddelen rond anti-stress- en veiligheidsbeleid.

In het akkoord 2011-2012 engageerden partijen zich ertoe om voor garages met de activiteiten brom-, motorfietsen, scooters, bandenmontage, de problematiek van de seizoensgebonden activiteiten te onderzoeken en een probleemoplossend voorstel uit te werken.

Het akkoord 2009-2010 werd niet ondertekend door MWB-FGTB, wat de gesprekken en de sfeer binnen de sector niet echt ten goede kwam. Het akkoord 2011-2012 ondertekende de organisatie wel.

4.6 Elektriciens (PC 149.1)

4.6.1 LOONNORM EN KOOPKRACHT

SECTORAAL AKKOORD 2009-2010 VAN 29 MEI 2009

Het Interprofessioneel Akkoord van 2009-2010 voorzagt weliswaar in een behoud van de index en geen loonmarge, maar stelde tegelijk ook dat er slechts een netto beschikbare ruimte was van maximaal 125 euro in 2009 en 250 euro in 2010, recurrent vanaf 2011. Deze ruimte kon worden ingevuld via ecocheques, maaltijdcheques of een verhoging van de tussenkomst in woon-werkverkeer (privévervoer). Binnen de sector hebben we gekozen voor een sectoraal systeem van ecocheques. Ondernemingen met een syndicale delegatie hadden de mogelijkheid om af te wijken van dit systeem, mits zij hieromtrent een ondernemingsakkoord zouden afsluiten voor 30 september 2009.

Op 1 januari 2009 werd er een indexverhoging van 4,34 procent toegekend. Op 1 januari 2010 was er zelfs een negatieve index van 0,44 procent. Bovendien werden de jongerenlonen zoals die bestonden in de sector weggewerkt in uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008. Er werd voorzien in een specifiek uurloon voor jobstudenten.

Wat de eindejaarspremie betreft, werd in het algemeen regime voorzien dat indien een arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk overleg wordt beëindigd, de arbeider in kwestie een pro-rata-eindejaarspremie krijgt uitbetaald.

SECTORAAL AKKOORD 2011-2012 VAN 14 SEPTEMBER 2011

Interprofessioneel werd er vastgelegd dat er geen loonsverhoging mocht worden toegekend in 2011 en dat er een maximale marge van 0,3 procent gold voor 2012. Binnen de sector werd daarom een loonsverhoging van 0,3 procent voorzien op 1 januari 2012. Er werd weliswaar een mogelijkheid voorzien om deze 0,3 procent op ondernemingsvlak anders in te vullen, op voorwaarde dat hierover een ondernemingsakkoord zou worden gesloten voor 31 december 2011.

De index werd behouden en die bedroeg op 1 januari 2011 2,57 procent. Op 1 januari 2012 was dat 3,18 procent.

Het sectoraal systeem van de ecocheques bleef behouden. Er werd wel gesleuteld aan het tijdstip van uitbetaling, maar vooral dan vanuit praktisch oogpunt. Qua gelijkstellingen werd er een verbetering aangebracht: ook vaderschapsverlof werd gelijkgesteld.



4.6.2 TOENADERING ARBEIDERS- EN BEDIENDESTATUUT

Tijdens het sectoraal akkoord 2009-2010 werd de CAO omtrent carenzdagen, gesloten in 2003 voor onbepaalde duur, onverminderd verdergezet. Deze bepaalt dat de eerste carenzdag, ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid, moet worden betaald. Sinds 1 januari 2012 (ingevolge het akkoord 2011-2012) wordt nu ook de tweede carenzdag betaald, ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid.

Tijdens de looptijd van het akkoord 2011-2012 werden de opzeggingstermijnen voor de arbeiders verlengd, omdat het Interprofessioneel Akkoord vanaf 1 januari 2012 voorzagt dat voor arbeiders die nieuw in dienst traden de minimumopzegtermijnen zouden worden opgetrokken. De sectorale opzeggingstermijnen werden daarom minstens tot dat niveau opgetrokken, zodat er geen discriminatie zou zijn tussen nieuwe en 'oude' arbeiders.

In het licht van een verdere toenadering van de statuten, werd (enkel) in het

akkoord 2011-2012 een verhoging toegepast van de bijdrage voor het sectoraal pensioenstelsel, namelijk van 1,46 procent naar 1,70 procent (sinds 1 januari 2012).

4.6.3 COMBINATIE ARBEID EN GEZIN

Het thema tijdscrediet ligt ook nu nog enorm gevoelig bij de werkgevers. Sinds het nationaal akkoord 2007-2008, dat een aanpassing deed volgens de NAR-CAO 77 quater, werden er geen aanpassingen meer gedaan aan de sectorale afspraken.

Nog in het kader van de combinatie arbeid en gezin, werd de gewijzigde regelgeving omtrent vaderschapsverlof en meemoederschap opgenomen in de CAO Kort verzuim (akkoord 2011-2012).

Bovendien werd er ook kort verzuim voorzien voor hen die een samenlevingscontract afsluiten (dezelfde regeling als bij een huwelijk).

4.6.4 OPLEIDINGSINSPANNINGEN

In 2009-2010 en 2011-2012 werden de bijdragen voor vorming en opleiding statusquo gehouden, zowel voor het deel risicogroepen als voor het deel permanente vorming. Net zoals in het vorige akkoord, werd in het akkoord 2009-2010 het vormingskrediet van acht uur per arbeider per jaar toegekend per onderneming.

Sinds 1 januari 2008 werd er een individueel recht op vorming voorzien van één dag per twee jaar per arbeider (binnen het kader van het collectief recht op vorming). De voorwaarden om hier echter recht op te hebben, waren van begin af vrij streng. In het akkoord 2011-2012 werden deze voorwaarden versoepeld.

De mogelijkheid om opleidingen buiten de werkuren te laten erkennen die

voorzien was sinds het akkoord 2007-2008, werd tijdens het akkoord 2009-2010 weer stopgezet.

Bovendien werd in 2009-2010 ook vastgelegd dat vanaf 1 januari 2010 elke onderneming voor al haar arbeiders een opleidings-cv diende bij te houden. Tot hier toe werd dit nog steeds niet in de praktijk omgezet, om diverse redenen.

Nog in het akkoord 2011-2012 werd het engagement opgenomen om de participatiegraad te verhogen met 5 procent.

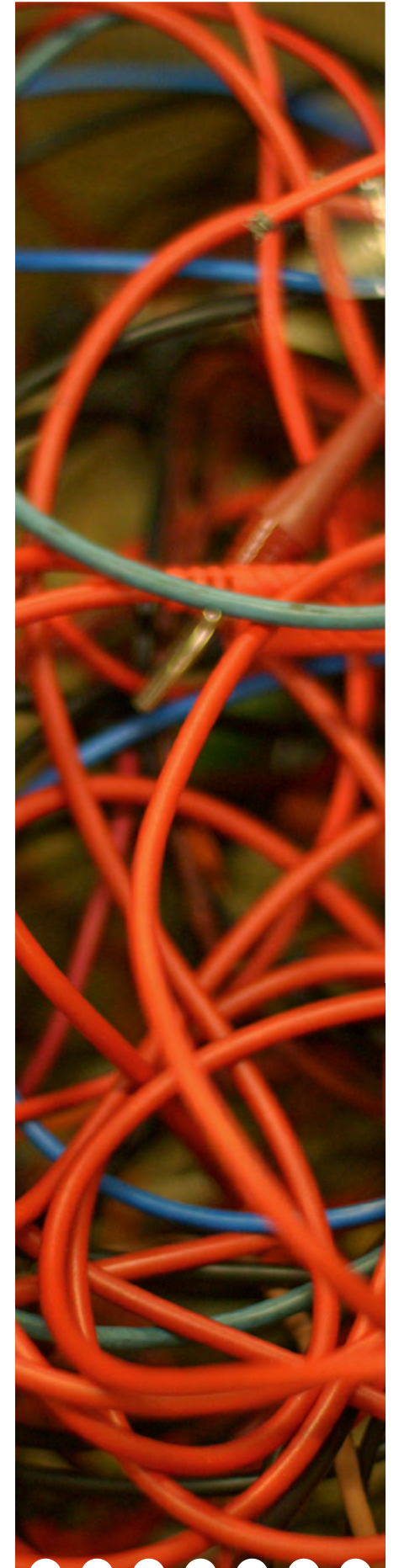
In beide sectoraal akkoorden hebben we getracht om met de sectorale tewerkstellingscel (binnen de schoot van Vormelek) zoveel mogelijk in te spelen op de noden van de ontslagen of met ontslag bedreigde arbeiders uit de sector. Wat outplacement betreft, heeft Vormelek vanuit het sectoraal akkoord 2007-2008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

Tijdens de looptijd van beide akkoorden werd de ondersteuning van de vzw Tecnolec verder gezet. Tecnolec verricht technologisch onderzoek binnen de sector, gericht op de bevordering, opvolging en organisatie van alle vormen van technologische dienst- en adviesverlening.

4.6.5 ARBEIDSDUUR

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

In de nationale sectorale akkoorden van zowel 2009-2010, als 2011-2012, werd een passage besteed aan arbeidsduurvermindering, genaamd 'tewerkstellingsbevorderende maatregel', waarin de sector de werkgevers oproept om, in geval van herstructurering of bij versoepeling van de arbeidsorganisatie, een



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

4.6.6 EINDELOOPBAAN

Volgende regelingen inzake het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT – het vroegere bruggpensioen) zijn van kracht in de sector:

- SWT op 56 jaar voor vrouwen, op voorwaarde van een loopbaan van 38 jaar. Vanaf 1 januari 2013 wordt de leeftijd op 57 jaar gebracht en vanaf 1 januari 2014 is dit niet meer mogelijk;
- SWT op 58 jaar, op voorwaarde van een loopbaan van 38 jaar voor mannen en 35 jaar voor vrouwen. Vanaf 1 januari 2014 wordt de loopbaanvoorwaarde ook voor vrouwen opgetrokken tot 38 jaar;
- SWT op 56 jaar, op voorwaarde van een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties;
- Recht op halftijds bruggpensioen op 56 jaar. Dit is echter ingevolge de regeringsmaatregelen niet meer mogelijk sinds 1 januari 2013;
- Recht op bruggpensioen op 56 jaar op voorwaarde van een loopbaan van 40 jaar.

Vanaf 1 januari 2015 moet deze regeling opnieuw worden herwerkt ingevolge het regeerakkoord van 2012. Zo zal vanaf dan de leeftijd worden opgetrokken van 58 naar 60 jaar. De regeling op 56 jaar met nachtarbeid wordt telkens herbekeken bij de interprofessionele onderhandelingen en dat geldt vanaf 1 januari 2016 ook voor de regeling op 56 jaar op voorwaarde van 40 jaar loopbaan.

Ingevolge het nationaal akkoord 2011-2012 werd er ook een loopbaanverlof ingevoerd. Vanaf het jaar waarin een arbeider 58 jaar wordt, heeft hij recht op één bijkomende verlofdag.

4.6.7 SOCIALE DIALOOG IN KMO'S

In ondernemingen met minder dan 50 arbeiders en minstens 35 werknemers (waarvan minstens 30 arbeiders), kan elke representatieve werknemersorganisatie verzoeken om de instelling van een vakbondsafvaardiging. De aanstelling van de vakbondsafgevaardigden gebeurt op basis van het al dan niet bestaan van een CPBW.

Tijdens de looptijd van het akkoord 2009-2010 engageerden de sociale partners zich om de twee CAO's omtrent de vakbondsafvaardiging te integreren tot één CAO. Op dit moment bestaat er namelijk nogal wat verwarring door het bestaan van bovenvermelde CAO en een CAO die regels vastlegt voor ondernemingen vanaf 50 arbeiders.

Werkgevers van ondernemingen zonder syndicale afvaardiging, erkennen de representatieve functie van de werknemersorganisaties die deel uitmaken van het Paritair Subcomité.

4.6.8 ARBEIDSORGANISATIE

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

De wettelijke regeling rond overuren werd in een sectorale CAO gegoten. Vooreerst heeft de arbeider de keuze om de eerste schijf van 65 overuren te recupereren of



uitbetaald te krijgen. Een bijkomende schijf van 65 overuren (tot 130 overuren) kan worden voorzien, maar voor de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging moet hiertoe een ondernemingsovereenkomst worden afgesloten. Deze CAO Arbeidsorganisatie werd voor het eerst afgesloten in 2005-2006 en wordt telkens voor bepaalde duur (twee jaar) verlengd.

In het akkoord 2009-2010 werd afgesproken dat er een sectorale kaderovereenkomst moest worden afgesloten omtrent stand-by-regelingen volgens een aantal regels. Dit werd echter nooit in praktijk omgezet. In het akkoord 2011-2012 werd de sectorale CAO Contracten bepaalde duur, bepaald werk en uitzendarbeid verder verbeterd. Zo is het onmogelijk dat ondernemingen in de sector een beroep doen op dagcontracten, behalve dan tijdens de eerste en de laatste kalenderweek van de opdracht.

4.6.9 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. Tijdens het akkoord 2009-2010 werd de tussenkomst in dit openbaar vervoer vastgelegd op 80 procent van de totale kost van het vervoersbewijs. Voor het eigen vervoer (of te voet) – met alle mogelijke eigen vervoermiddelen – werd specifiek bepaald dat er geen omrekening mag zijn van de werkgeversbijdrage naar een dagbedrag. Bovendien wordt dit bedrag jaarlijks geïndexeerd, conform de tarieven van de NMBS. Er werd ook voorzien dat leerlingen in een systeem van alternerend leren recht hebben op dezelfde vervoerskosten, net als arbeiders die zich verplaatsen naar een competentietest.

Binnen het systeem van de mobiliteitsvergoedingen werd het bedrag voor verplaatsingen met een voertuig van de werkgever opgetrokken tot 0,1028 euro per kilometer. Ook de chauffeursvergoeding werd verhoogd tot 0,1184 euro per kilometer. In het akkoord 2011-2012 werd de definitie van chauffeur versoepeld, en wordt sindsdien dit bedrag ook jaarlijks geïndexeerd samen met de andere mobiliteitsvergoedingen. Bovendien werd er afgesproken een grondig debat te voeren omtrent de hele mobiliteitsproblematiek

binnen de sector gedurende de loop van het akkoord. Ook omtrent dit engagement stuitte we op een duidelijke onwil van de werkgeversfederaties om rond de tafel te gaan zitten.

4.6.10 BESTAANSZEKERHEID

In het akkoord 2009-2010 werd de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid voor de tweede schijf (vanaf de 61e tot en met de 150e dag) op het niveau gebracht van de eerste schijf (1e tot en met 60e dag), met name 8,32 euro per dag.

In het akkoord 2011-2012 worden alle aanvullende vergoedingen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid geïndexeerd op basis van de twee voorgaande loonindexeringen.

4.6.11 VARIA

De maximumduur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor tijdelijke werkloosheid om economische redenen werd tijdens de looptijd van de akkoorden 2009-2010 en 2011-2012 op acht weken gebracht.

In het sectoraal akkoord 2009-2010 werd bovendien voorzien dat er een nieuwe CAO omtrent veiligheid op de werkplaats zou komen, die de CAO inzake premie voor ongezond en gevaarlijk werk vervangt. Een aantal basiselementen werden alvast voorzien in het nationaal akkoord. Tot op heden is er nog geen dergelijke CAO.

De twee voorbije onderhandelingsperiodes in de sector verliepen – om het zacht uit te drukken – nogal moeizaam. Telkens zagen we ons als vakbonden verplicht om een stakingsaanzegging in te dienen om de druk op te voeren en werd er pas een doorbraak gerealiseerd op het moment dat we een actiedag aan de deuren van de werkgeversfederaties achter de rug hadden.

Na de niet-ondertekening van het akkoord 2007-2008, had MWB-FGTB ook voor het akkoord 2009-2010 geen mandaat om te tekenen. Dit had natuurlijk zijn invloed op de gesprekken en de sfeer binnen de sector.

4.7 Koetswerk (PC 149.2)

4.7.1 LOONNORM EN KOOPKRACHT

SECTORAAL AKKOORD 2009-2010 VAN 12 MEI 2009

Het Interprofessioneel Akkoord voorzag weliswaar in een behoud van de index en geen loonmarge, maar stelde tegelijk ook dat er slechts een netto beschikbare ruimte van maximaal 125 euro in 2009 en 250 euro in 2010 beschikbaar was, recurrent vanaf 2011. Deze ruimte kon worden ingevuld via ecocheques, maaltijdcheques of een verhoging van de tussenkomst in woon-werkverkeer (privévervoer). Binnen de sector hebben we gekozen voor een sectoraal systeem van ecocheques.

Op 1 februari 2009 werd er een indexverhoging van 3,89 procent toegekend. Op 1 februari 2010 was er zelfs een negatieve index van 0,31 procent.

Bovendien werden de jongerenlonen zoals die bestonden in de sector weggevoerd. Dit gebeurde in uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008.

SECTORAAL AKKOORD 2011-2012 VAN 7 JUNI 2011

Interprofessioneel werd er toen vastgelegd dat er in 2011 geen loonsverhoging mocht worden toegekend en dat er een maximale marge voor 2012 was van 0,3 procent. Binnen de sector werd daarom voorzien dat er op 1 januari 2012 een loonsverhoging van 0,3 procent zou worden toegepast.

De index werd behouden en op 1 februari

2011 bedroeg deze 2,60 procent. Op 1 januari 2012 was dat 3,27 procent.

Het sectoraal systeem van de ecocheques bleef behouden. In tegenstelling tot het akkoord 2009-2010 werd er dit keer wel voorzien in de mogelijkheid voor ondernemingen om af te wijken van het systeem van ecocheques, mits zij hierover een ondernemingsovereenkomst zouden afsluiten voor 1 oktober 2011. Er werd wel gesleuteld aan het tijdstip van uitbetaling, maar vooral dan vanuit praktisch oogpunt. Qua gelijkstellingen werd er een verbetering aangebracht: ook vaderschapsverlof werd gelijkgesteld.

Wat de eindejaarspremie betreft, werd het aantal gelijkgestelde dagen bij tijdelijke werkloosheid verhoogd tot 120 kalenderdagen per referentieperiode (akkoord 2009-2010). Het aantal gelijkgestelde dagen bij (arbeids)ongeval, beroeps- of gewone ziekte werd eerst opgetrokken tot 90 en daarna tot 120 dagen.

4.7.2 TOENADERING ARBEIDERS- EN BEDIENDESTATUUT

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

Tijdens het akkoord 2011-2012 werden de opzeggingstermijnen voor de arbeiders verlengd, omdat het Interprofessioneel Akkoord vanaf 1 januari 2012 voorzag dat de minimumopzegtermijnen zouden

worden opgetrokken voor arbeiders die nieuw in dienst traden. De sectorale opzeggingstermijnen werden daarom minstens tot op dat niveau getrokken, zodat er geen discriminatie zou zijn tussen nieuwe en 'oude' arbeiders.

In het licht van een verdere toenadering van de statuten, werd zowel in het akkoord van 2009-2010 als van 2011-2012 een verhoging verkregen van de bijdrage voor het sectoraal pensioenstelsel, namelijk eerst van 1,46 procent naar 1,60 procent (sinds 1 januari 2011) en daarna naar 1,80 procent (sinds 1 april 2012).

In beide akkoorden engageerden de sociale partners zich er bovendien toe om de nodige stappen te zetten naar een Gemengd Paritair Comité voor arbeiders en bedienden. In het akkoord 2011-2012 werd zelfs gesteld dat de loon- en arbeidsvoorwaarden van beide paritaire comités onderzocht en vergeleken dienen te worden, niet alleen op sectoraal maar ook op ondernemingsniveau.

4.7.3 COMBINATIE ARBEID EN GEZIN

Het thema tijdskrediet ligt ook nu nog enorm gevoelig bij de werkgevers. Sinds het nationaal akkoord 2007-2008, dat een aanpassing deed naar de NAR-CAO 77 quater, werden er geen aanpassingen meer gedaan aan de sectorale afspraken.

Nog in het kader van de combinatie arbeid en gezin, werd de gewijzigde regelgeving omtrent vaderschapsverlof (beide



akkoorden) en meemoederschap (akkoord 2011-2012). opgenomen in de CAO Kort verzuim. Bovendien werd in dit laatste akkoord ook kort verzuim voorzien voor degenen die een samenlevingscontract afsluiten (dezelfde regeling als bij huwelijk).

4.7.4 OPLEIDINGSINSPANNINGEN

In 2009-2010 en 2011-2012 werden de bijdragen voor vorming en opleiding statusquo gehouden, zowel voor het deel risicogroepen als het deel permanente vorming. Net zoals in het vorige akkoord, werd voor beide akkoorden het vormingskrediet van vier uur per kwartaal per arbeider toegekend per onderneming. De bedoeling is dat elke onderneming jaarlijks poogt dit vormingskrediet af te bouwen tot nul door opleidingen te volgen die door Educam worden erkend.

De afbouw van het vormingskrediet bleef ook voor de looptijd van de akkoorden 2009-2010 en 2011-2012 verbonden aan de opmaak van een paritair goedgekeurd bedrijfsopleidingsplan (voor ondernemingen vanaf vijftien werknemers).

Sinds 1 januari 2012 is het zo dat elke

arbeider recht heeft op één opleidingsdag per twee jaar (binnen het kader van het collectief recht op vorming).

Nog in het akkoord 2011-2012 werd het engagement opgenomen om de participatiegraad te verhogen met 5 procent.

In beide akkoorden werd daarenboven het engagement opgenomen om in de schoot van Educam een paritaire sectorale stuurgroep op te richten die moet zorgen voor een betere afstemming van het opleidingsaanbod en de opleidingsbehoeften, die de invoering van een opleidingscurriculum moet onderzoeken en dit CV in een eventuele databank integreert die elke door de arbeider gevolgde opleiding registreert.

4.7.5 ARBEIDSDUUR

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

In de nationale sectorale akkoorden van zowel 2009-2010 als 2011-2012, werd een passage besteed aan arbeidsduurvermindering, genaamd 'tewerkstellingsbevorderende maatregel', waarin de sector de

werkgevers oproept om, in geval van herstructurering of bij versoepeling van de arbeidsorganisatie, een beroep te doen op een collectieve arbeidsduurvermindering (en zo de tewerkstelling te bevorderen).

4.7.6 EINDELOOPBAAN

Volgende regelingen inzake het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT - het vroegere brugpensioen) zijn van kracht in de sector:

- SWT op 57 jaar, op voorwaarde van een loopbaan van 38 jaar. Vanaf 1 januari 2015 is dit niet meer mogelijk;
- SWT op 58 jaar, op voorwaarde van een loopbaan van 38 jaar voor mannen en 35 jaar voor vrouwen. Vanaf 1 januari 2014 wordt de loopbaanvoorwaarde ook voor vrouwen opgetrokken tot 38 jaar;
- Recht op halftijds brugpensioen op 55 jaar. Dit is echter ingevolge de regeringsmaatregelen niet meer mogelijk sinds 1 januari 2013;
- Recht op brugpensioen op 56 jaar op voorwaarde van een loopbaan van 40 jaar.

Vanaf 1 januari 2015 moet deze regeling opnieuw worden herwerkt ingevolge het regeerakkoord van 2012. Zo zal vanaf dan de rechthebbende leeftijd worden opgetrokken van 58 naar 60 jaar. De regeling op 56 jaar op voorwaarde van 40 jaar loopbaan zal vanaf 1 januari 2016 worden herbekeken bij de interprofessionele onderhandelingen.

Voor de berekening van de aanvullende vergoeding SWT wordt sinds 1 juli 2011 ook rekening gehouden met ecocheques en maaltijdcheques.

Sinds 1997 bestaat er een anciënniteitsverlof. Sinds januari 2012 is dit vastgesteld op 1, 2, 3 en 4 dagen voor arbeiders met respectievelijk 10, 15, 20 en 25 jaar anciënniteit in de onderneming.

4.7.7

SOCIALE DIALOOG IN KMO'S

In ondernemingen vanaf vijftien arbeiders kan elke representatieve werknemersorganisatie verzoeken om de instelling van een vakbondsafvaardiging. Indien er geen sociale verkiezingen hebben plaatsgevonden, moet ten minste 25 procent van de arbeiders 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 2011-2012 werd voorzien dat de twaalf dagen vakbondsvorming zowel door de effectieve als plaatsvervangende leden kunnen worden opgenomen.

4.7.8

ARBEIDSORGANISATIE

De wettelijke regeling rond overuren kwam tot stand tijdens de onderhandelingen 2005-2006. Deze regeling bepaalt dat de arbeider de keuze heeft 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 werd voorzien voor een bijkomende schijf van 65 overuren (tot 130 overuren). Hiertoe werd een CAO Arbeidsorganisatie voor het eerst afgesloten in 2005-2006, telkens voor bepaalde duur (twee jaar).

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

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

De meldingsplicht van de werkgever ten opzichte van de Ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of representatieve werknemersorganisatie voor contracten van bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming, bleef van toepassing (CAO van bepaalde duur die telkens werd verlengd met twee jaar en sinds 2003 van onbepaalde duur werd). Tijdens de looptijd van het akkoord 2011-2012 werden binnen deze CAO de begrippen 'onderneming' en 'overleg' verduidelijkt en werd de telling van het aantal ontslagen aangepast.

Bovendien werd er onder de thematiek van preciaire arbeid sinds 1 juli 2011 werk gemaakt van een verbod op dagcontracten (tenzij in heel specifieke omstandigheden).

Intussen wordt er volop werk gemaakt van een nieuwe sectorale functieclassificatie.

4.7.9

MOBILITEIT

Tijdens de akkoorden 2009-2010 en 2011-2012 werden een aantal verbeteringen aangebracht aan het systeem. 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. Bovendien werd de tussenkomst bij privévervoer verhoogd met 5 procent op 1 februari 2012.

4.7.10

BESTAANSZEKERHEID

In het akkoord 2009-2010 werden alle aanvullende vergoedingen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid geïndexeerd. In het akkoord 2011-2012 bleef de indexering beperkt tot een aantal aanvullende vergoedingen.

4.7.11

VARIA

In het nationaal akkoord 2009-2010 spraken de sociale partners af een onderzoek te voeren naar de mogelijkheden om een sectorale hospitalisatieverzekering af te sluiten. In hetzelfde akkoord engageerde de sector zich tot de uitwerking van een aantal sectorale hulpmiddelen rond anti-stress- en veiligheidsbeleid, alsook tot de afronding van het onderzoek naar de evolutie van de rendabiliteit van de sector en de kostenelementen van de bedrijven.

Het akkoord 2009-2010 werd niet ondertekend door MWB-FGTB, wat de gesprekken en de sfeer binnen de sector niet echt ten goede kwam. Het akkoord 2011-2012 ondertekende de organisatie wel.

4.8 Edele metalen (PC 149.3)

4.8.1

INKOMENSZEKERHEID

KOOPKRACHT

INDEXERING

De automatische indexering van alle minimumuurlonen en effectieve uurlonen werd voor de periode 2009-2012 behouden. De lonen werden telkens op 1 februari aan de reële index aangepast.

MAALTIJDCHQUES

1. Op sectoraal niveau

In uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2009-2010 werd er een kader uitgewerkt van een sectoraal systeem maaltijdcheques, rekening houdend met de volgende principes:

- Maaltijdcheques met een nominale waarde van 2,18 euro met daarin een werkgeversaandeel van 1,09 euro en een persoonlijk aandeel van de arbeider van 1,09 euro;
- De gelijkstelling bij tijdelijke werkloosheid die is geregeld via de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid in het kader van het Fonds voor Bestaanszekerheid;
- Verhoging van de maaltijdcheques met 1,09 euro in ondernemingen met een bestaand systeem van maaltijdcheques.

In uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2011-2012 werd het aandeel van de werkgever in de maaltijdcheque tweemaal verhoogd:

- eerst met 0,32 euro waardoor de nominale waarde van de maaltijd-

cheque 2,50 euro bedroeg;

- een tweede keer met 0,30 euro waardoor de nominale waarde van de maaltijdcheque 2,80 euro bedroeg.

2. Op ondernemingsniveau

Als de waarde van de maaltijdcheque het maximumbedrag van 7 euro overschreed na de sectorale verhoging, diende het resterend gedeelte te worden omgevormd in een gelijkwaardig netto voordeel.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 werd in die zin op 1 januari 2012 aangepast voor onbepaalde duur.

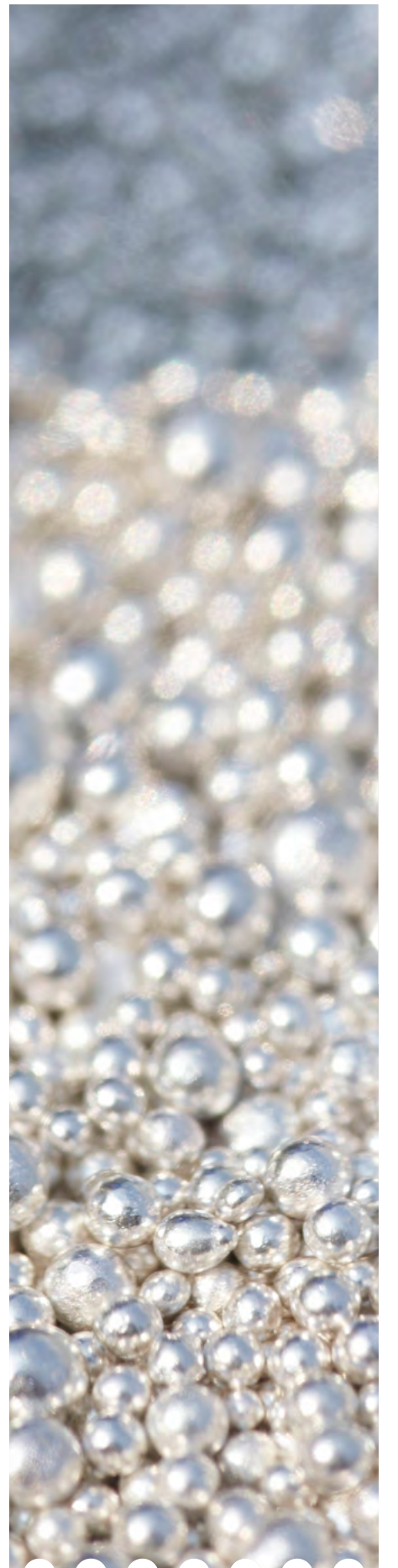
FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

Op 1 februari 2009 werden alle aanvullende vergoedingen met 5,67 procent geïndexeerd.

Vanaf 1 juli 2011 werden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2011 en op 1 februari 2012. Tijdens het nationaal akkoord 2011-2012 werd de vergoeding tijdelijke werkloosheid met 2,28 procent geïndexeerd.

De aanvullende vergoeding bedroeg vanaf 1 juli 2011 7,04 euro per werkloosheidsvergoeding en 3,52 euro per halve werkloosheidsvergoeding.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten Fonds voor Bestaanszekerheid van 18 juni 2009 werd in die zin aangepast voor onbepaalde duur.



Vanaf 1 juli 2009 werd de bijdrage van de werkgevers aan het Fonds voor Bestaanszekerheid bepaald op 2,20 procent van het brutoloon van de arbeiders.

De buitengewone bijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van 0,50 procent werd verlengd van 1 juli 2009 tot en met 30 juni 2011. In uitvoering van het nationaal akkoord 2010-2011 werd deze nog eens verlengd van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2013.

VERVOERSKOSTEN

Dit zijn de aanpassingen aan de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervoerskosten die voor onbepaalde duur geldig blijven:

- Als de arbeider zich naar het werk verplaatst met alle mogelijke eigen vervoermiddelen, heeft hij recht op een dagvergoeding.
- De dagvergoeding is gebaseerd op een weekabonnement. Elk jaar op 1 februari wordt deze dagvergoeding geïndexeerd conform de indexerings van de treintarieven van de NMBS.
- Als de arbeider zich met de fiets naar het werk verplaatst, heeft hij recht op een fietsvergoeding van 0,21 euro per kilometer, met een minimum van het dagbedrag voor een verplaatsing van het privévervoer.

4.8.2 WERKZEKERHEID: CONTRACTEN VAN BEPAALDE DUUR, BEPAALD WERK EN UITZENDARBEID

Als een arbeider wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere uitzendcontracten, dan wordt de anciënniteit opgebouwd tijdens de uitzendcontracten. Voorwaarde is dat er geen contractonderbreking is geweest van meer dan zes maanden.

Een nieuwe proefperiode overeenkomen

is dan ook verboden, als de arbeider voor dezelfde functie wordt tewerkgesteld.

Sinds 1 juli 2009 is de collectieve arbeidsovereenkomst inzake meldingsplicht in die zin aangepast voor onbepaalde duur.

Ondernemingen binnen de sector kunnen slechts een beroep doen op dagcontracten, als dat expliciet noodzakelijk is. Voor de aanvang van de opdracht moet het duidelijk zijn dat het gaat om een opdracht van minder dan vijf werkdagen.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake meldingsplicht contracten bepaalde duur en uitzendarbeid van 18 juni 2009 is sinds 1 juli 2011 in die zin aangepast voor onbepaalde duur.

4.8.3 VORMING EN OPLEIDING: VORMING OP ONDERNEMINGSNIVEAU

Sinds 1 januari 2010 is de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding van 26 mei 2005 aangepast voor onbepaalde duur.



Dit houdt in:

- Als ondernemingen op het vlak van vorming en opleiding initiatieven willen nemen, moet dit gebeuren op ondernemingsniveau.
- De sector draagt niet langer bij in het kader van vorming en opleiding.
- De reserves die binnen het Fonds voor Bestaanszekerheid voor vorming en opleiding zijn voorzien kunnen worden aangewend voor sectorale initiatieven in dit kader. De aanwending van deze reserves dient binnen de schoot van het Fonds voor Bestaanszekerheid door de sociale partners unaniem te worden goedgekeurd.

4.8.4 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

FLEXIBILITEIT

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake flexibiliteit van 21 juni 2007 werd van 1 juli 2009 tot en met 30 juni 2011 en van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2013 verlengd.

KORT VERZUIM

Sinds 1 juli 2011 heeft een arbeider het recht op één dag voor de ondertekening van zijn eerste samenlevingscontract, met name de dag van de ondertekening. De aanpassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst is van onbepaalde duur.

4.8.5 LOOPBAANPLANNING & BRUGPENSIOEN

Werden onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tijdens de nationale akkoorden 2009-2010 en 2011-2012:

- Brugpensioen vanaf 58 jaar
- Brugpensioen na ontslag
- Halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar
- Brugpensioen vanaf 56 jaar mits 40 jaar loopbaan

4.8.6 INSPRAAK EN OVERLEG: WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGING

Voor de duur van de nationale akkoorden 2009-2010 en 2011-2012 werden de bepalingen inzake werknemersvertegenwoordiging van 2007-2008 verlengd.

Concreet betekent dit:

In de ondernemingen waar de Ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en/of de vakbondsafvaardiging niet moet worden hernieuwd ingevolge een daling van het aantal werknemers, kunnen de werknemersafgevaardigden die niet langer beschermd zijn, pas worden ontslagen nadat het Paritair Subcomité samengeroepen op initiatief van de Voorzitter, is bijeengekomen en zich binnen de 30 dagen na de kennisgeving aan de Voorzitter heeft uitgesproken over het ontslag. Deze procedure is niet geldig ingeval van

ontslag wegens zwaarwichtige redenen. De niet-naleving van de procedure wordt gelijkgesteld met willekeurig ontslag. Deze bescherming a posteriori blijft slechts lopen tot aan de volgende sociale verkiezingen.

4.8.7 SECTORALE PROJECTEN: TECHNISCHE AANPASSINGEN 2009-2012

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake kort verzuim:

- Bij het huwelijk van een familielid van de arbeider slaat het begrip 'wonend onder hetzelfde dak' enkel op 'gelijk welk ander familielid'.
- De drie eerste dagen van het vaderschapsverlof kunnen in halve dagen worden opgenomen.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten Fonds voor Bestaanszekerheid:

Wanneer een oudere werkloze die een aanvullende vergoeding ontvangt van het Fonds voor Bestaanszekerheid het werk hervat, dient zijn aanvullende vergoeding te worden doorbetaald.

De collectieve arbeidsovereenkomsten van 21 juni 2007 werd op 1 juli 2009 in die zin aangepast voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuut van de vakbondsafgevaardigden:

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2005 werd op 1 juli 2009 aangepast aan de Europese richtlijn voor onbepaalde duur.



4.9 Metaalhandel (PC 149.4)

4.9.1 LOONNORM & KOOPKRACHT

SECTORAAL AKKOORD 2009-2010 VAN 12 MEI 2009

Het Interprofessioneel Akkoord voorzag weliswaar in een behoud van de index en geen loonmarge, maar stelde tegelijk ook dat er slechts een netto beschikbare ruimte van maximaal 125 euro in 2009 en 250 euro in 2010 beschikbaar was, recurrent vanaf 2011. Deze ruimte kon worden ingevuld via ecocheques, maaltijdcheques, of een verhoging van de tussenkomst in woon-werkverkeer (privévervoer). Binnen de sector hebben we gekozen voor een sectoraal systeem van ecocheques. Ondernemingen hadden de mogelijkheid om af te wijken van dit

systeem, op voorwaarde dat zij hieromtrent een ondernemingsakkoord zouden afsluiten voor 30 juni 2009.

Op 1 februari 2009 werd er een indexverhoging van 3,89 procent toegekend. Op 1 februari 2010 was er zelfs een negatieve index van 0,31 procent.

Bovendien werden de jongerenlonen, zoals die bestonden in de sector, weg-gewerkt in uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008.

SECTORAAL AKKOORD 2011-2012 VAN 19 MEI 2011

Interprofessioneel werd er vastgelegd dat er voor 2011 geen loonsverhoging mocht worden toegekend en dat er voor 2012 een maximale marge gold van 0,3 procent.

Binnen de sector werd daarom voorzien dat er op 1 februari 2012 een loonsverhoging van 0,3 procent zou worden toegekend.

De index werd behouden en die bedroeg op 1 februari 2011 2,60 procent. Op 1 januari 2012 was dat 3,27 procent.

Het sectoraal systeem van de ecocheques bleef behouden. Er werd wel gesleuteld aan het tijdstip van uitbetaling, maar dan vooral vanuit praktisch oogpunt.

Wat de eindejaarspremie betreft, werd afgesproken voor arbeiders die de onderneming vrijwillig verlaten dat ze vanaf 1 december 2011 nog slechts 3 jaar in plaats van 5 jaar anciënniteit moesten kunnen voorleggen om recht te hebben op een pro-ratapremie.



Dezelfde anciënniteitsvoorwaarde geldt voor arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk overleg wordt beëindigd.

4.9.2 TOENADERING STATUUT 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 verder gezet.

Tijdens de looptijd van het akkoord 2011-2012 werden de opzeggingstermijnen voor de arbeiders verlengd, omdat het Interprofessioneel Akkoord vanaf 1 januari 2012 een verhoging van de voorzag minimumopzegtermijnen voor arbeiders die nieuw in dienst traden. De sectorale opzeggingstermijnen werden daarom minstens naar dat niveau opgetrokken, zodat er geen discriminatie zou zijn tussen nieuwe en 'oude' arbeiders.

In het licht van een verdere toenadering van de statuten, werd (enkel) in het akkoord 2011-2012 een verhoging toegepast van de bijdrage voor het sectoraal pensioenstelsel, namelijk van 1,5 procent naar 1,7 procent (sinds 1 januari 2012).

In het akkoord 2009-2010 engageerden de sociale partners zich er bovendien toe om de nodige stappen te zetten naar een Gemengd Paritair Comité arbeiders-bedienden.

4.9.3 COMBINATIE ARBEID & GEZIN

Het thema tijdskrediet ligt ook nu nog enorm gevoelig bij de werkgevers. Sinds het nationaal akkoord 2007-2008, dat een aanpassing deed volgens de NAR-CAO 77 quater, werden de secto-

rale afspraken niet meer aangepast.

Nog in het kader van de combinatie arbeid en gezin, werd de gewijzigde regelgeving omtrent vaderschapsverlof en meemoederschap opgenomen in de CAO Kort verzuim (akkoord 2011-2012). Bovendien werd er ook kort verzuim voorzien voor wie een samenlevingscontract afsluit (dezelfde regeling als bij een huwelijk).

Bovendien werd het aantal dagen van kort verzuim bij het overlijden van een familielid uit de eerste graad opgetrokken van 4 naar 5 dagen.

4.9.4 OPLEIDINGSINSPANNINGEN

In 2009-2010 en 2011-2012 werden de bijdragen voor vorming en opleiding statusquo gehouden, zowel voor het deel risicogroepen als voor het deel permanente vorming. Net zoals in het vorige akkoord, werd voor beide akkoorden het vormingskrediet van vier uur per kwartaal per arbeider toegekend per onderneming. De bedoeling is dat elke onderneming jaarlijks poogt dit vormingskrediet af te bouwen tot nul door opleidingen te volgen die door Educam worden erkend. De afbouw van het vormingskrediet bleef ook voor de looptijd van de akkoorden 2009-2010 en 2011-2012 verbonden aan de opmaak van een paritair goedgekeurd bedrijfsopleidingsplan (voor ondernemingen vanaf 15 werknemers).

Sinds 1 januari 2012 is elke arbeider verplicht is om elke twee jaar één dag opleiding te volgen (binnen het kader van het collectief recht op vorming).

Nog in het akkoord 2011-2012 werd het engagement opgenomen om de participatiegraad te verhogen met 5 procent.

Sinds 1 januari 2010 houdt elke onderneming voor elk van haar arbeiders een

opleidings-cv bij. Op 1 januari 2012 is er binnen Educam een databank opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert. Het opleidings-cv moet hierin worden geïntegreerd.

4.9.5 ARBEIDSDUUR

De wekelijkse arbeidsduur is sinds 1 oktober 1986 bepaald op 37,5 uur voor ondernemingen die 10 of meer werknemers tewerkstellen. Ondernemingen met minder dan 10 werknemers moeten zich houden aan een 38-urenwerkweek (tenzij er een akkoord werd gesloten met de werkgever om over te schakelen naar een 37,5-urenwerkweek).

In de nationale sectorale akkoorden van zowel 2009-2010 als 2011-2012, werd een passage besteed aan arbeidsduurvermindering, getiteld 'tewerkstellingsbevorderende maatregel', waarin de sector de werkgevers oproept om, in geval van herstructurering of bij versoepling van de arbeidsorganisatie, een beroep te doen op een collectieve arbeidsduurvermindering (en zo de tewerkstelling te bevorderen).

4.9.6 EINDELOOPBAAN

Volgende regelingen inzake het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT - het vroegere brugpensioen) zijn van kracht in de sector:

- SWT op 57 jaar, op voorwaarde van een loopbaan van 38 jaar. Vanaf 1 januari 2015 is dit niet meer mogelijk;
- SWT op 58 jaar, op voorwaarde van een loopbaan van 38 jaar voor mannen en 35 jaar voor vrouwen. Vanaf 1 januari 2014 wordt de loopbaanvoorwaarde ook voor vrouwen opgetrokken tot 38 jaar;
- SWT op 56 jaar, op voorwaarde van een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties;

- Recht op halftijds brugpensioen op 55 jaar. Dit is echter ingevolge de regeeringsmaatregelen niet meer mogelijk sinds 1 januari 2013;
- Recht op brugpensioen op 56 jaar op voorwaarde van een loopbaan van 40 jaar.

Vanaf 1 januari 2015 moet deze regeling worden herwerkt ingevolge het regeerakkoord van 2012. Zo zal vanaf dan de leeftijd worden opgetrokken van 58 naar 60 jaar. De regeling op 56 jaar met nachtwerk wordt telkens herbekeken bij de interprofessionele onderhandelingen en dat geldt vanaf 1 januari 2016 ook voor de regeling op 56 jaar op voorwaarde van 40 jaar loopbaan.

Ingevolge het nationaal akkoord 2011-2012 werd er ook een loopbaanverlof ingevoerd. Vanaf het jaar waarin een arbeider 58 jaar wordt, heeft hij recht op 2 bijkomende verlofdagen.

4.9.7 SOCIALE DIALOOG IN KMO'S

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

Als er geen sociale verkiezingen plaatsvonden, moet ten minste 25 procent van de arbeiders verzoeken om de oprichting van een vakbondsafvaardiging. Tijdens de looptijd van het akkoord 2009-2010 engageerden de werkgeversorganisaties zich ertoe hun achterban te informeren en te consulteren over de aanpassing van deze procedure. Naderhand bleken zij geen mandaat te hebben gekregen van hun achterban en bleef de procedure behouden zoals ze bestond.

Werkgevers met minder dan vijftien werknemers erkennen de representatieve functie van de werknemersorganisaties

die deel uitmaken van het paritair subcomité.

Tijdens de onderhandelingen 2011-2012 werd voorzien dat de dagen vakbondsvorming zowel door de effectieve als plaatsvervangende leden kunnen worden opgenomen.

4.9.8 ARBEIDSORGANISATIE

De CAO Flexibiliteit die voorziet in een 'glijdende werkweek' werd telkens voor twee jaar verlengd.

De wettelijke regeling rond overuren ontstond tijdens de onderhandelingen 2005-2006. Deze bepaalt dat de arbeider de keuze heeft om de eerste schijf van 65 overuren te recupereren of uitbetaald te krijgen. Een bijkomende schijf van 65 overuren (tot 130 overuren) kan enkel op voorwaarde van een ondernemingsakkoord. Deze CAO Arbeidsorganisatie werd voor het eerst afgesloten in 2005-2006, telkens voor bepaalde duur (twee jaar).

De CAO Nieuwe arbeidsregelingen, gesloten in 1990 voor onbepaalde duur, bleef bestaan, en voorziet in de mogelijkheid om nieuwe arbeidsregelingen te introduceren in de onderneming (op voorwaarde van een CAO op ondernemingsvlak). Ook hier zijn de modaliteiten strikt bepaald.

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

De meldingsplicht die de werkgever heeft ten opzichte van de Ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of representatieve werknemersorganisatie, voor contracten van bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming, bleef van toepassing

(CAO van bepaalde duur die telkens werd verlengd met twee jaar en sinds 2003 van onbepaalde duur werd). Tijdens het akkoord 2011-2012 werden binnen deze CAO de begrippen 'onderneming' en 'overleg' verduidelijkt en werd de telling van het aantal ontslagen aangepast.

Bovendien werd er onder de thematiek van preciaire arbeid sinds 1 juli 2011 werk gemaakt van een verbod op dagcontracten (tenzij in heel specifieke omstandigheden).

Sinds 1 juli 2005 geldt er een CAO Vergoedingen bij stand-byregelingen binnen de sector. De toepassing van deze CAO loopt nog steeds niet van een leien dakje, en zowel in de akkoorden 2009-2010 als 2011-2012 engageerden de sociale partners zich ertoe om in de looptijd van het akkoord de problematiek in kaart te brengen, tot hiertoe zonder enig resultaat. Er werd in het akkoord 2009-2010 wel voorzien dat ondernemingen kunnen afwijken van de sectorale regeling, indien zij hiertoe een ondernemingsakkoord afsluiten.

Het anciënniteitsverlof van één dag voor arbeiders met minstens vijftien jaar anciënniteit in de onderneming, dat bestaat sinds 1 januari 2008, bleef onverminderd van toepassing.

Specifiek voor de servicetechniekers werd binnen de CAO Regeling inzake vervoer en mobiliteit de mogelijkheid voorzien om een deeltje van hun verplaatstijd naar klanten te onttrekken aan de notie arbeidstijd voor wat de berekening van de gepresteerde arbeidsduur betreft. Deze regeling trad in werking op 1 juli 2007 en geldt sinds 1 juli 2009 voor onbepaalde duur.

De sociale partners engageerden zich bovendien in het akkoord 2011-2012 tot de uitwerking van een sectoraal kader omtrent de invoering van een geolokalisatiesysteem, gebaseerd op een aantal

principes die werden vastgelegd in dat akkoord. Tot hiertoe slaagden we er niet in een sectoraal kaderovereenkomst op te maken die voor alle partijen aanvaardbaar is.

4.9.9 MOBILITEIT

In de akkoorden 2009-2010 en 2011-2012 werd een aantal kleinere verbeteringen aangebracht aan het systeem. Zowel arbeiders die zich verplaatsen met het openbaar vervoer als zij die met hun eigen vervoer naar het werk komen, hebben recht op een tussenkomst in de vervoerskosten door de werkgever. Voor wie een beroep doet op het openbaar vervoer, bedraagt de tussenkomst zelfs de

volledige terugbetaling van de totale kost van het gebruikte openbaar vervoer.

Andere aanpassingen gaan bijvoorbeeld om de terugbetaling van vervoerskosten voor leerlingen in een systeem van alternerend leren.

4.9.10 BESTAANSZEKERHEID

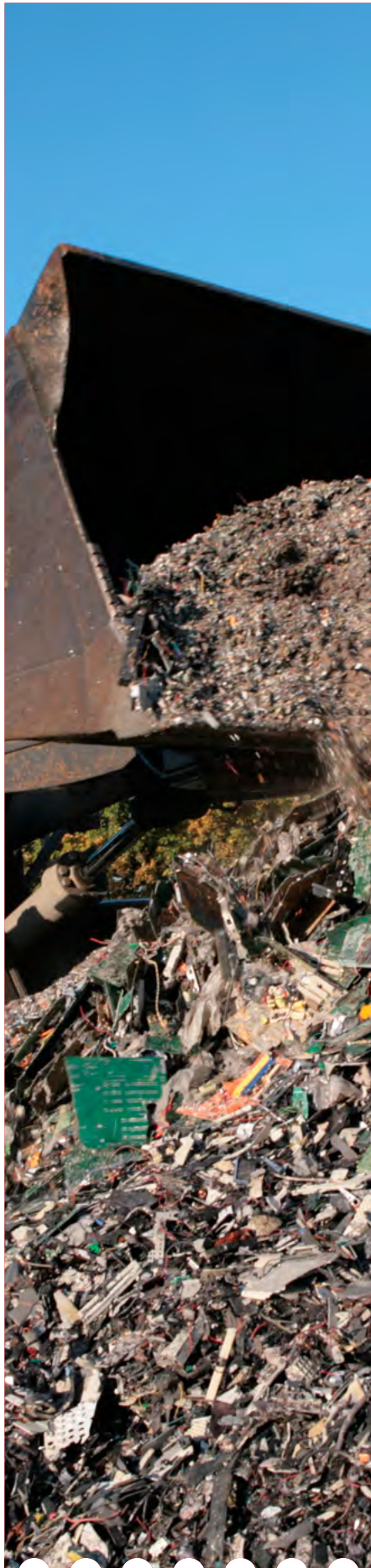
Enkel in het akkoord 2011-2012 werden alle aanvullende vergoedingen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid geïndexeerd, ondanks de moeilijke economische situatie van de sector. In beide akkoorden werd wel telkens een extra verhoging voorzien van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid (nu 11 euro per dag).

4.9.11 VARIA

In het nationaal akkoord 2009-2010 spraken de sociale partners af om onderzoek te voeren naar de mogelijkheden om een sectorale hospitalisatieverzekering af te sluiten. In hetzelfde akkoord engageerde de sector zich tot de uitwerking van een aantal sectorale hulpmiddelen rond anti-stress- en veiligheidsbeleid.

Het akkoord 2009-2010 werd niet ondertekend door MWB-FGTB, wat de gesprekken en de sfeer binnen de sector niet echt ten goede kwam. Het akkoord 2011-2012 ondertekende de organisatie wel.





4.10 Metaalrecuperatie (PC 142.1)

4.10.1 INKOMENSZEKERHEID

KOOPKRACHT

Op 1 januari 2009, 2010, 2011 en 2012 werden de minimumuurlonen en effectieve uurlonen aangepast aan de reële index.

SECTORAAL SYSTEEM ECOCHQUES

- De betaling van de ecocheques, elk ter waarde van 125 euro, vond ten laatste plaats op volgende tijdstippen:
 - 31 december 2009
 - 30 juni 2010
 - 31 december 2010
 - 15 juni 2011
 - 15 december 2011
- Een alternatieve besteding van deze ecocheques op ondernemingsniveau was mogelijk op voorwaarde dat het bedrag gegarandeerd werd en op voorwaarde van een akkoord via een collectieve arbeidsovereenkomst.
- Er wordt pro rata uitbetaald aan:
 - Arbeiders die in de loop van het betrokken semester in dienst of uit dienst zijn getreden;
 - Deeltijdse arbeiders met recht op een pro-ratadeel in functie van de verhouding tussen hun gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en de gemiddelde arbeidsduur van een voltijdse arbeider;
 - Jonge vaders, aangezien sinds 1 januari 2011 ook de dagen vaderschapsverlof worden gelijkgesteld met gewerkte dagen voor de berekening van de ecocheques.

JONGERENLONEN

Sinds 1 juli 2011:

- Hebben arbeiders die jonger zijn dan 18 jaar ook recht op een loon aan 100 procent;
- Hebben jobstudenten recht op een uurloon van 90 procent van het baremaloon van de beroepscategorie waarin de arbeider met een gelijkaardige functie wordt tewerkgesteld.

SOCIAAL FONDS

Sinds 1 januari 2010 zijn de aanvullende vergoedingen en aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid geïndexeerd op basis van de reële loonindexering van de twee voorbije jaren. In 2010 betekende dit een verhoging van 6,42 procent voor de aanvullende vergoedingen (+ 1,99 procent op 1 januari 2008 en + 4,38 procent op 1 januari 2009).

SECTORAAL PENSIOEN- FONDS

Op 1 januari 2011 werd de bijdrage van de bruto bezoldigingen van de arbeiders voor het sectoraal pensioenstelsel voor onbepaalde duur verhoogd tot 1,4 procent.

BIJDRAGE AAN HET SOCIAAL FONDS

De buitengewone bijdrage van 0,20 procent werd verlengd tot en met 31 maart 2014.

De basisbijdrage werd vanaf 1 oktober 2012 verhoogd tot 2,45 procent.

1,6 procent werd hiervan voorbestemd voor de financiering van het sectoraal pensioenfonds.

VERVOERSKOSTEN

Sinds 1 juli 2009 gelden volgende regels voor onbepaalde duur:

- Bij gebruik van het openbaar en gemengd vervoer, heeft de arbeider recht op een vergoeding conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies van 20 februari 2009.
- Als de verplaatsing met eigen vervoer gebeurt of te voet, heeft de arbeider recht op een dagvergoeding gebaseerd op de werkgeversbijdrage in een weekabonnement voor het openbaar vervoer.
- De dagvergoeding dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd. Vanaf 1 juli 2011 werd deze dagvergoeding verhoogd met 15 procent.

Sinds 1 januari 2012 gelden volgende regels voor onbepaalde duur:

- De arbeiders die zich met de fiets naar het werk verplaatsen, hebben recht op een fietsvergoeding van 0,21 euro per kilometer met een minimum van het dagbedrag voor een verplaatsing van het privévervoer.
- Bij afstanden van minder dan drie kilometer moet er een volwaardige vergoeding worden betaald.
- Dezelfde regels gelden voor leerlingen.

4.10.2 WERKZEKERHEID

WERKZEKERHEIDSCLAUSULE

Tijdens de duur van het nationaal akkoord 2009-2010 mocht geen enkele onderneming overgaan tot meervoudig ontslag vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen (waaronder tijdelijke werkloosheid) uitgeput waren.

UITZENDARBEID EN ONDERAANNEMING

Tijdens het nationaal akkoord 2009-2010 en het nationaal akkoord 2011-2012 werden de aanbevelingen inzake werkzekerheid verlengd zoals voorzien in het nationaal akkoord 2007-2008:

- Het beroep op uitzendarbeid moest beperkt blijven tot de gevallen die zijn voorzien in de Wet van 24 juli 1987.
- De vakbondsafvaardiging of werknemersorganisatie moest toestemming geven inzake het gebruik van uitzendkrachten in de onderneming.

Sinds 1 juli 2011 zijn dagcontracten nog enkel mogelijk voor werken waarvan voor de aanvang van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan vijf opeenvolgende werkdagen en als hiertoe een expliciete noodzaak bestaat (om kwalitatieve arbeid te garanderen, passend onthaal te garanderen en arbeidsongevallen te voorkomen).

CONTRACTEN BEPAALDE DUUR, BEPAALD WERK EN UITZENDARBEID

Sinds 1 juli 2009 gelden volgende regels voor onbepaalde duur:

- Als een arbeider wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere uitzendcontracten, meerdere contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk, wordt de anciënniteit opgebouwd tijdens deze contracten.
- Een verkorte opzeggingstermijn blijft mogelijk tijdens de drie eerste maanden na de aanwerving, als dit wordt opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst.
- Het is verboden om een nieuwe proefperiode overeen te komen.
- Teneinde oneigenlijk gebruik van uitzendarbeid te weren uit de sector, worden uitzendcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk, na

een periode van zes maanden omgezet in een contract van onbepaalde duur.

RECHT OP PERMANENTE OPLEIDING

Wat vinden we in het nationaal akkoord 2011-2012?

- De inspanningen op het gebied van de permanente vorming van werknemers en werkgevers werden verder ondersteund door de inning van 0,15 procent van de brutolonen van de arbeiders, die werden berekend aan 108 procent. Dit was voorzien voor onbepaalde duur.
- De sociale partners gingen ten aanzien van Educam het engagement aan om verdere uitvoering te geven aan volgende opdrachten:
 - Beter afstemmen van de opleidingsbehoeften binnen de ondernemingen op het opleidingsaanbod;
 - Onderzoek voeren naar de invoering van een individueel recht op permanente vorming binnen het kader van het collectief recht op vorming en opleiding;
 - Onderzoeken op welke manier een systeem van opleidingscurricula kan worden ingevoerd binnen de sector.

De sociale partners engageerden zich eveneens om de participatiegraad van arbeiders inzake vorming en opleiding tijdens de duurtijd van het akkoord te verhogen met 5 procent.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding werd vanaf 1 juli 2011 in die zin aangepast voor onbepaalde duur.

4.10.3 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

TEWERKSTELLINGSBEVORDERENDE MAATREGEL

In de nationale akkoorden van 2009-2010 en 2011-2012 konden

ondernemingen in geval van herstructurering of van de versoepeling van de arbeidsorganisatie een collectieve arbeidsduurvermindering toepassen via een collectieve arbeidsovereenkomst.

Ze konden hiervoor gebruik maken van bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

ANCIËNNITEITSVERLOF

Sinds 1 januari 2012 wordt de jubileumdag na 20 en 30 jaar anciënniteit in de onderneming omgezet in een extra verlofdag (anciënniteitsverlof) die blijft behouden naar de volgende jaren toe.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2005 werd in die zin aangepast voor onbepaalde duur.

4.10.4
EENGEMAAKT
WERKNEMERSSTATUUT:
OPZEGTERMIJNEN

Vanaf de datum van de verschijning in het Belgisch Staatsblad zullen volgende wettelijke opzeggingstermijnen gelden:

- geen 20 jaar anciënniteit: 28 kalenderdagen
- 20 jaar anciënniteit en meer: 56 kalenderdagen

4.10.5
LOOPBAANPLANNING:
EINDELOOPBAAN

NATIONAAL AKKOORD
2009-2010:

- Verlenging brugpensioenakkoord voor arbeiders en arbeidsters vanaf 58 jaar
- Verlenging brugpensioenakkoord voor arbeiders en arbeidsters vanaf 57 jaar
- Het recht op brugpensioen vanaf 56 jaar op voorwaarde van 40 jaar loopbaan

NATIONAAL AKKOORD

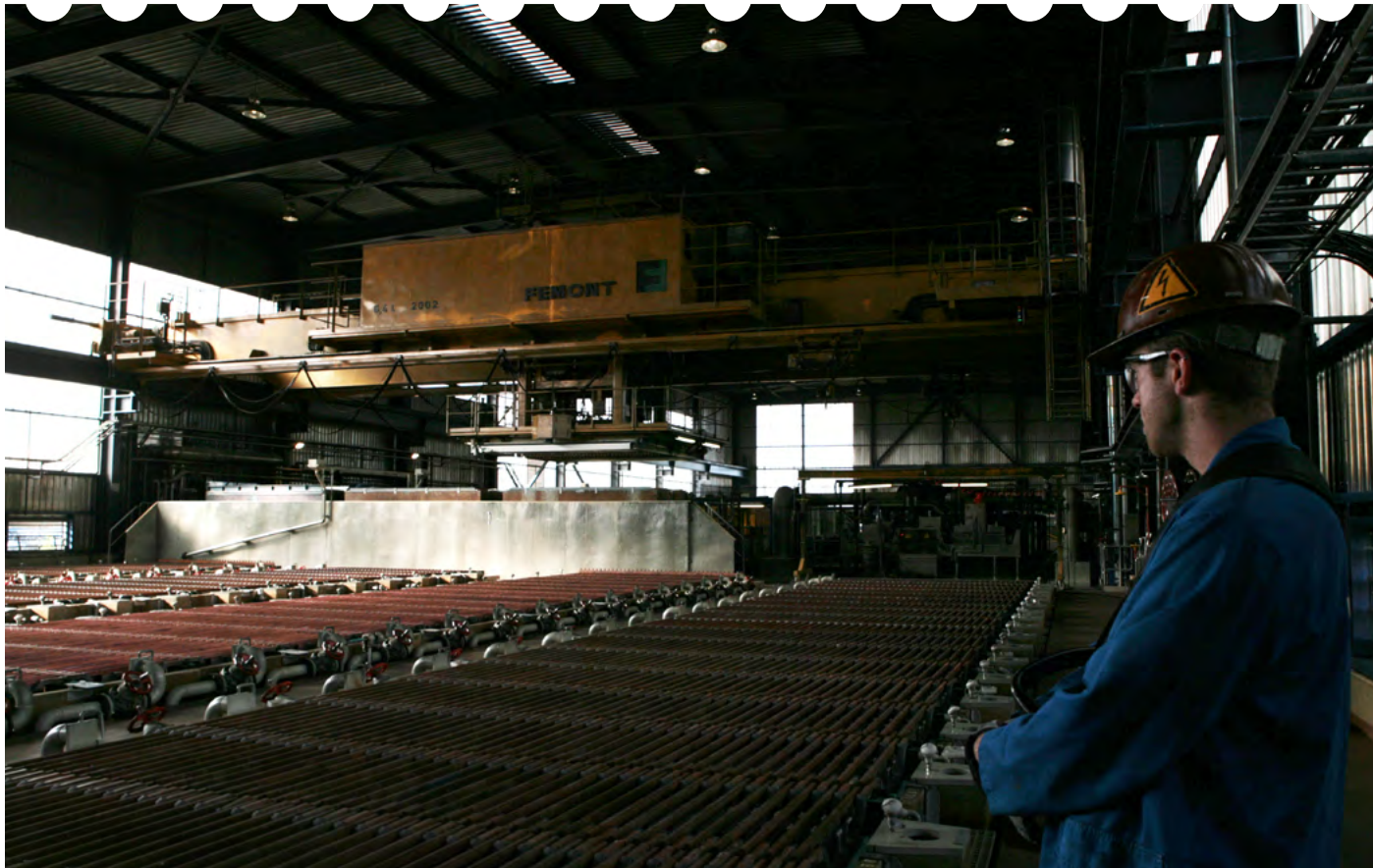
2011-2012:

In dit akkoord werden de bestaande regelingen verlengd:

- Brugpensioen vanaf 58 jaar blijft mogelijk tot en met 30 juni 2014.
- Brugpensioen vanaf 57 jaar op voorwaarde van 38 jaar loopbaan blijft mogelijk tot en met 31 december 2014.
- Brugpensioen vanaf 56 jaar op voorwaarde van 40 jaar loopbaan blijft mogelijk tot en met 31 december 2012.

4.10.6
INSPRAAK EN OVERLEG:
STATUUT VAN DE VAKBONDS-
AFVAARDIGING

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuut van de vakbondsafvaardigden van 26 juni 2007 werd op 1 juli 2009 aangepast voor onbepaalde duur aan de bevoegdheden van de vakbondsafvaardigden conform de Europese richtlijn.



4.11 Staal – en ijzernijverheid (PC 104)

4.11.1
SITUERING VAN DE BEL-
GISCHE STAALINDUSTRIE
BINNEN DE ECONOMISCHE
CONTEXT

Ook de staalindustrie deelde in de brokken van de crisis. Het ging nog goed in de drie eerste kwartalen van 2008. Tijdens het vierde kwartaal van 2008 begon de vraag naar staal drastisch te dalen. Ook de grondstofprijzen van ijzererts en cokes zakten langzamerhand naar een dieptepunt. 2009 was dramatisch voor de staalproductie. ArcelorMittal, zowat de grootste staalproducent van de wereld, schroefde de productie terug met 30 tot 50 procent op voorwaarde van. Er was niet alleen het probleem van de dalende vraag naar staal. Alle producenten zaten ook met grondstofreserves die nog tegen een hoge prijs waren aangekocht, wat maakte dat zij hun producten met verlies op de markt moesten afzetten. Deze crisis liet zich voelen over heel de wereld, behalve in China en India.

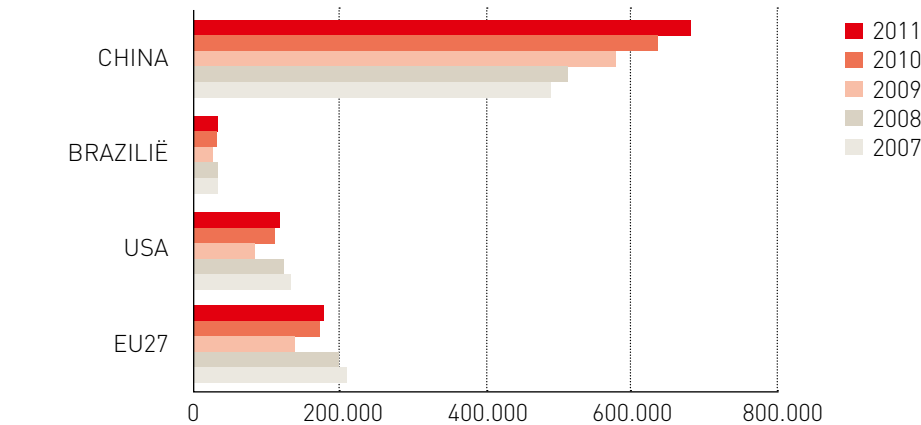
In 2010 en 2011 herpakte de staalproductie zich geleidelijk aan, zonder daarmee evenwel het peil van voor de crisis (2007) te bereiken. In oktober 2011 kondigde de directie van ArcelorMittal de sluiting aan van de warme lijn in Luik. Dit betekende een verlies van zowat 580 jobs. De directie engageerde zich om bijkomend te investeren in de bestaande koude lijn. Tijdens de onderhandelingen over de herstructurering dreigde er de directie evenwel mee om de investeringen in te trekken, waardoor er 2000 banen op de helling zouden komen te staan.

Er was niet alleen de crisis, maar ook de ongebreidelde groei van China als staalproducent. Tussen 2007 en 2011 groeide de productie van ruwstaal met 40 op voorwaarde van. Er was ongetwijfeld een grote interne afzetmarkt, maar een

belangrijk deel van deze productie werd ook uitgevoerd onder meer naar de EU27. Hieronder een grafiek met de jaarproductie van ruwstaal in de belangrijkste landen of regio's die staal produceren (x 1000 ton):

RUWSTAALPRODUCTIE (X 1.000 TON)

	2007	2008	2009	2010	2011
BELGIË	10.692	10.673	5.635	7.973	8.114
FRANKRIJK	19.250	17.879	12.840	15.414	15.777
DUITSLAND	48.550	45.833	32.670	43.830	44.288
EU27	210.179	198.195	139.366	172.630	177.431
RUSLAND	72.387	68.510	60.011	66.942	68.743
USA	132.618	124.494	82.578	111.565	118.927
BRAZILIË	33.782	33.716	26.506	32.928	35.162
CHINA	489.712	512.339	577.070	637.400	683.265
JAPAN	120.203	118.739	87.534	109.599	107.595
INDIA	53.468	57.791	63.527	68.321	72.200



BRON: WORLDSTEEL ASSOC.

In oktober 2011 kondigde de directie van ArcelorMittal Luik de sluiting aan van de warme lijn. Dit betekende een jobverlies voor zowat 795 werknemers. ArcelorMittal zou zich verder concentreren op de koude fase. De koudwalserij werd georganiseerd in twaalf lijnen: vijf vaste en zeven flexibele die de productiepieken moesten opvangen. De bestendige daling in 2012 en later van de vraag naar staal maakte de zeven flexibele lijnen onrendabel. Begin 2013 kondigde ArcelorMittal dan de sluiting van de bewuste zeven lijnen aan. Deze herstructurering zou andermaal 1300 banen kosten.

4.11.2 NATIONALE AKKOORDEN

In de staalsector ligt het zwaartepunt van de onderhandelingen op het ondernemingsniveau. De sectorale akkoorden behandelen vooral het brugpensioen en een aantal thema's zoals veiligheid en onderaanneming, die gemeenschappelijk zijn voor de verschillende ondernemingen.

Het nationaal akkoord 2009-2010 verlengde de bestaande brugpensioenregelingen met een interprofessionele achtergrond. De verlenging had betrekking tot

drie soorten brugpensioen: het brugpensioen op 56 jaar met een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid, het brugpensioen op 56 jaar met een heel lange loopbaan (40 jaar) en ten slotte het halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar.

Het sectoraal brugpensioen vanaf 58 jaar werd eveneens verlengd tot en met 30 juni 2011.

Zo werd ook het recht op tijdskrediet (CAO 77bis) sectoraal uitgebreid van vier naar vijf jaar over de hele loopbaan.

Vanaf 1 januari 2009 behoorde de toepassing van de carenzdag in de staalsector definitief tot het verleden.

Het nationaal akkoord 2011-2012 kwam moeizaam tot stand. Aanvankelijk weigerden de werkgevers om de bestaande brugpensioenakkoorden te verlengen.

De opzegtermijnen voor een anciënniteit van minder dan zes maanden en voor een anciënniteit tussen zes maanden en minder dan vijf jaar werden ingevolge de wettelijke voorzieningen respectievelijk opgetrokken met eenentwintig en zeven kalenderdagen.

Inzake onderaanneming werd een tiental principes afgesproken die een verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de ingeschakelde staalarbeiders moesten garanderen.

De syndicale waarborgen werden licht verhoogd.

Ten slotte werden ook de bestaande hogergenoemde brugpensioenregelingen stuk voor stuk verlengd.



4.12 Handelsluchtvaart (PC 315)

4.12.1 PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR HET TECHNISCH ONDER- HOUD, BIJSTAND EN OPLEI- DING IN DE LUCHTVAART- SECTOR (PSC 315.1)

HERSTART VAN HET PARITAIR SUBCOMITÉ

Na jarenlange inactiviteit van dit Paritair Subcomité nam het ministerie uiteindelijk een initiatief om de reeds lang gewenste wedersamenstelling ervan op gang te brengen. Dit ging wel gepaard met meer dan een halvering van het aantal leden.

Op 13 oktober 2011 werd de moeizaam bereikte consensus over het totale aantal mandaten en vooral over de verdeling ervan aan vakbondszijde, bevestigd door de voorzitter van het Paritair Subcomité: veertien leden in totaal waarvan zeven aan werkgeverszijde en zeven aan werknemerszijde. Daarvan waren er drie voor het ABVV, twee voor het ACV en twee voor de ACLVB. Intern overleg binnen het ABVV leverde voor ABVV-Metaal 2 effectieve en 1 plaatsvervangend mandaat op.

Op 17 september 2012 verschenen de vers benoemde gemandateerden in het Belgisch Staatsblad en amper drie dagen daarna werd er al een eerste vergadering, in nieuwe samenstelling, gehouden.

EERSTE DISCUSSIES DUIKEN OP

Aangezien niet alle nieuwe ondernemingen bereid zijn om, naast de wettelijke overlegorganen, ook een syndicale afvaardiging toe te staan, is de discussie

over het afsluiten van een nieuwe CAO aangaande het statuut van de syndicale afvaardiging, van start gegaan. De druk van patronale zijde om de 'verworvenheden' uit het Sabena-tijdperk definitief terug te schroeven en vooral het aantal syndicale afgevaardigden in alle ondernemingen drastisch te verminderen, is immens.

Sedert 1998 is er geen tweejaarlijkse sectorale CAO meer afgesloten. Net zoals in de andere sectoren willen de vakbonden deze keer voor 2013-2014 een, weliswaar bescheiden, eisenbundel indienen.

VERANDEREND LANDSCHAP

Sommige ondernemingen ontslaan massaal, stoten activiteiten af, creëren nieuwe filialen. Andere positioneren zich op de markt of ontwikkelen nieuwe activiteiten.

SABENA TECHNICS BRU WORDT VERDER ONTMANTELD

Ten gevolge herstructureringen en collectieve ontslagen, aangekondigd op 22 januari 2009 en 24 mei 2012, verdwijnt opnieuw meer dan de helft van de jobs. De base maintenance verdwijnt bijna integraal en de zusteronderneming in Bordeaux, gesteund door de Franse regering, rijft de bestellingen binnen. De joint venture X-Airservices, gecreëerd op 22 juni 2009 door Sabena Technics en TNT Airways, met hoofdvestiging op de luchthaven van Bierset, neemt op Zaventem ook een gedeelte van de activiteit over. De light maintenance wordt grotendeels

overgedragen aan Brussels Airlines. De activiteiten mechanics, machining, plating & landing gear zetten hun activiteiten stop en de avionics worden in een bijhuis van Bordeaux dat is gevestigd op de luchthaven te Zaventem, ondergebracht.

SNECMA SERVICES BRUSSELS HANDHAFT ZICH WONDERWEL

Niettegenstaande een chronisch gebrek aan werk laat de moederonderneming Safran haar Belgische vestiging niet vallen. Het wordt evenwel bang afwachten of de luchthaven in de toekomst de gebouwen nog langer voor deze industriële activiteit zal willen verhuren.

NIEUWE SPELERS OP HET TERREIN

Lufthansa Technik Brussels, al jaren in stilte actief op de luchthaven van Zaventem, resorteert nu ook onder de bevoegdheid van dit Paritair Subcomité, en groeit gestaag.

X-AIRSERVICES NESTELT ZICH OP DE LUCHTHAVEN VAN BIERSET EN BLIJFT OOK IN ZAVENTEM ACTIEF.

Tech4Jets, die vooral het onderhoud van de vloot voor Jetairfly doet, barst uit zijn voegen en wacht op de afwerking van de nieuwe hangar, gebouwd op de plaats van de in 2006 afgebrande loods 40 van Sabena Technics.

4.12.2

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJEN (PSC 315.2)

MINIMALE SECTORALE AKKOORDEN

In tegenstelling tot het ander Paritair Subcomité, wordt er in dit subcomité wel al enkele malen op rij geprobeerd om tot tweejaarlijkse sectorale akkoorden te komen.

In de periode van 2009 tot en met 2012 werden er (eenmalig) ecocheques voorzien, is er een systeem van anciënniteitsverlof op poten gezet en werd er geprobeerd om de mogelijkheden tot bruggpensioen, tijdskrediet, vorming en werkloosheid voor bedienden telkens zo optimaal mogelijk te implementeren.

DEBAT LOONKOSTEN SPLIJTZWAM

Ondanks ellenlange vergaderingen en massa's tussenvoorstellen slaagde het Paritair Subcomité er niet in een gemeenschappelijke nota voor de nieuwe regering-Di Rupo I af te ronden. Die had de oneerlijke concurrentie tussen de Europese luchtvaartmaatschappijen inzake loonkosten in de verf moeten zetten en de regering ertoe moeten aanzetten om alle op Belgisch grondgebied opererende luchtvaartmaatschappijen aan dezelfde (patronale) sociale kosten te onderwerpen.

ABVV-Metaal was hierin, in tegenstelling tot vooral MWB en CNE, bereid een compromistekst te aanvaarden zodat Brussels Airlines, qua (patronale) sociale kosten niet meer met verschillende

wapens zou moeten blijven strijden dan Ryanair, die hun voltallige Belgische crew, qua sociale zekerheid, steeds hebben ingeschreven in Ierland.

TECHNISCH DEPARTEMENT BIJ BRUSSELS AIRLINES OOK ONDER DRUK

Hoewel er geen collectieve afdankingen plaatsvonden bij het Technisch Departement van Brussels Airlines, staan de werknemers er onder enorme druk qua flexibiliteit en uurroosters. Eind vorig 2012, begin 2013 zijn er dan ook geregeld aanzetten tot werkneerlegging geweest.

4.13 Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden (PC 100)

4.13.1

ACHTERGROND

Het Aanvullend Paritair Comité voor de arbeiders verzamelt een aantal bedrijven die niet kunnen worden toegewezen aan een of andere sector. In een aantal gevallen gebeurt die toewijzing terecht, maar dat is lang niet altijd zo.

Het PC 100 is een Paritair Comité dat al 40 jaar bestond, maar niet werkte. Er waren geen minimumlonen afgesproken, geen eigen indexering van de lonen, geen Fonds voor Bestaanszekerheid, kortom een lege doos. Zo'n lege doos is voor sommige werkgevers, ook uit de metaalsectoren, een schuiloord voor goedkope arbeids-

voorwaarden. Met vereende krachten en de medewerking van de inspectie, proberen wij dit Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden te zuiveren van bedrijven die er niet thuishoren.

Gezien de aanwezigheid van bedrijven uit verschillende sectoren in dit paritair comité werken we in de schoot van het ABVV met een gecoördineerde aanpak onder de verschillende centrales, met name de Algemene Centrale, Textiel, BTB, Voeding en ABVV-Metaal en MWB-FGTB.

In het Interprofessioneel Akkoord 2005-2006 kwamen werkgevers en vakbonden eindelijk overeen om het Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden te

reactiveren. Het heeft weliswaar drie jaar geduurd alvorens de werkgevers hun afspraak over de reactivering zijn nagekomen.

De immobiliteit van dit Paritair Comité werd voor het eerst doorbroken tijdens de onderhandelingen 2009-2010. Vordien hadden er al meerdere vergaderingen plaatsgevonden, maar het water tussen vakbonden en werkgevers was te diep om vruchtbaar te onderhandelen. De werkgevers bleven de boot afhouden tot in het najaar. In gemeenschappelijk vakbondsfront stelden we een ultimatum tot 17 november 2009 voorop. Uiteindelijk kwamen de werkgevers naar de onderhandelingsstafel.



4.13.2

SECTORAAL AKKOORD 2009-2010

Op 27 januari 2010 werd een protocolakkoord bereikt. Dit was een historisch feit in de sociale geschiedenis, vermits dit PC 100 meer dan 40 jaar inactief is gebleven. Tegelijk werd met het loonakkoord de start gegeven aan het effectief (tweejaarlijks) overleg, zoals dat trouwens in al de andere Paritaire Comités gebeurde.

Het akkoord regelde de loon- en arbeidsvoorwaarden voor het jaar 2010. Voor ondernemingen die al een loonindexeringssysteem volgden, werden geen loonsverhogingen of bijkomende voordelen voorzien.

Voor ondernemingen die geen loonindexeringssysteem volgden, werden de lonen van hun arbeiders op 1 december 2010 met 1 procent verhoogd. De ondernemingen konden de loonsverhogingen of

voordelen, bijvoorbeeld maaltijdcheques of ecocheques, die zij reeds in de loop van 2009 en 2010 toekenden, hiervoor in rekening brengen.

In het akkoord werd, naast de bestaande interprofessionele minimumlonen, een bijkomend minimumloon voorzien voor arbeiders die meer dan 24 maanden bij dezelfde onderneming in dienst zijn. Daarnaast werd de periode voor de inhaalrust van overuren met dit akkoord op een jaar gebracht in plaats van op een trimester.

4.13.3

SECTORAAL AKKOORD 2011-2012

Dit akkoord dateert van 26 oktober 2011 en bouwt verder op het voorgaande akkoord.

Voor ondernemingen waar nog geen loonindexering bestond, werd een loonsverhoging van 4 procent voorzien, desge-

vallend te verrekenen met de reeds toegekende voordelen voor 2011 en 2012.

Er werd voor vijf categorieën een minimumuurloon vastgelegd.

Meteen werd ook de koppeling van deze minimumurlonen aan de index via het spilindexmechanisme afgesproken.

Sectoraal werd voor de periode 2011-2012 de toepassing voorzien van het bruggpensioen op 56 jaar met 20 jaar nachtarbeid.

4.14 Uitzendsector



De uitzendsector speelt sinds 20 jaar een belangrijke rol voor de Belgische economie.

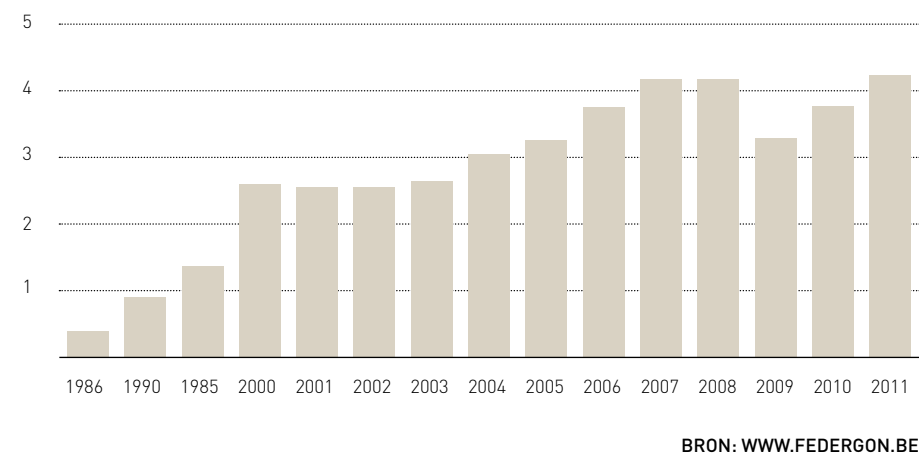
4.14.1 ENKELE CIJFERS

Federgon, 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 2011 ten opzichte van 2007 ongeveer op hetzelfde niveau

bleef. De exponentiële groei uit het verleden is uitgebleven, mede omwille van de financiële en economische crisis. De onderstaande grafiek biedt een duidelijke illustratie van de evolutie: van ongeveer 400 miljoen euro in 1986 naar bijna 4,2 miljard euro in 2008 (meer dan een vertienvoudiging!). In 2009 was er een terugval van ongeveer 21,5 procent, daarna nam de omzet gestaag toe tot zelfs iets boven het niveau van 2008.

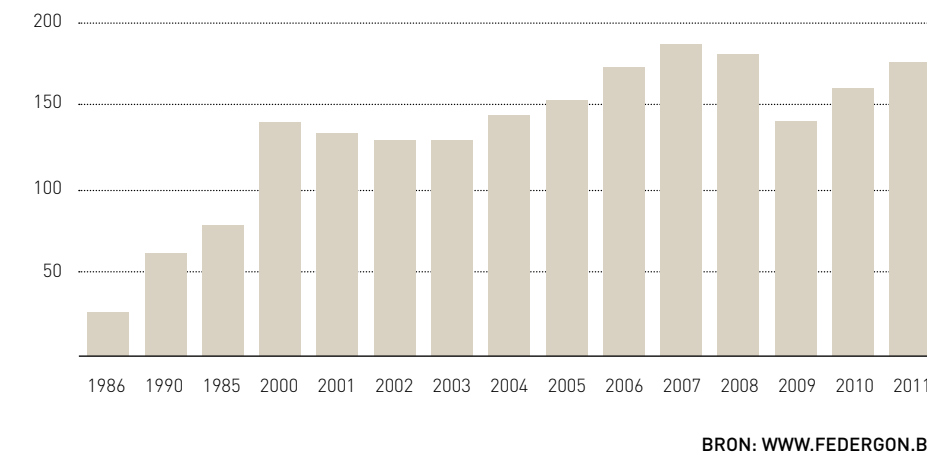
OMZETCIJFER VAN DE UITZENDSECTOR (IN MILJARD €)



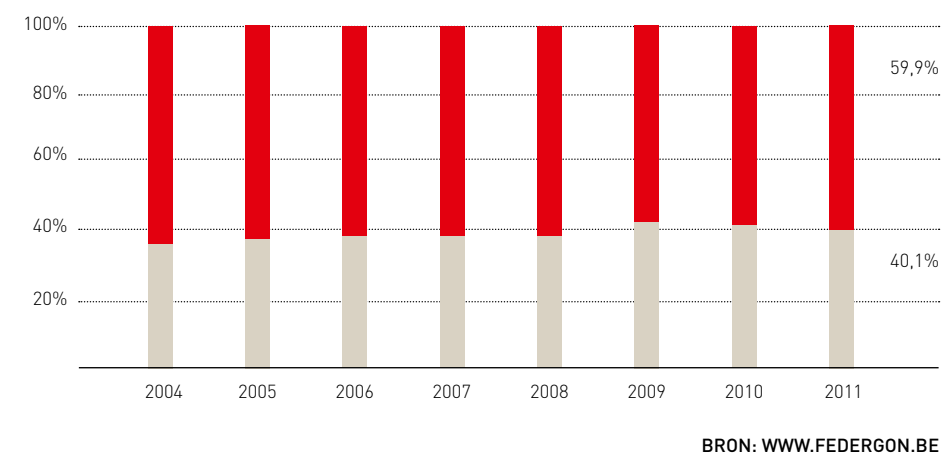
Op basis van het aantal uren dat alle uitzendkrachten samen jaarlijks presteren, kunnen we vaststellen dat de prestaties van 26,4 miljoen uren in 1985 tot 176 miljoen uren in 2011 zijn gestegen (meer dan verzesvoudiging). Nochtans merken

we ook hier een terugval van 22 procent in 2009 en dan een geleidelijke toename vanaf 2010, weliswaar nog tot onder het piekniveau van voor de financiële en economische crisis.

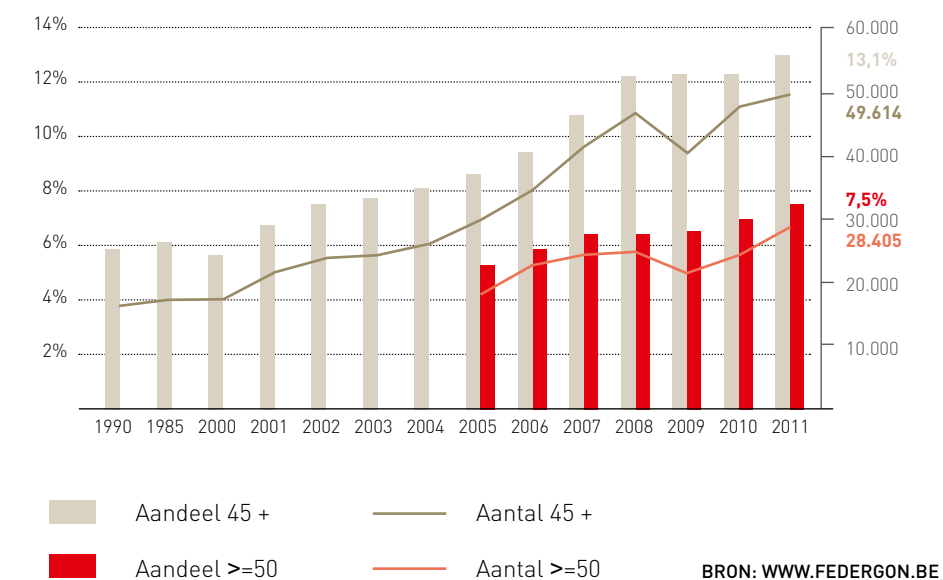
AANTAL GEPRESTEERDE UREN UITZENDARBEID (IN MILJOEN)



VERHOUDING ARBEIDERS (ROOD) – BEDIENDEN (BEIGE) TEWERKGESTELD ALS UITZENDKRACHT

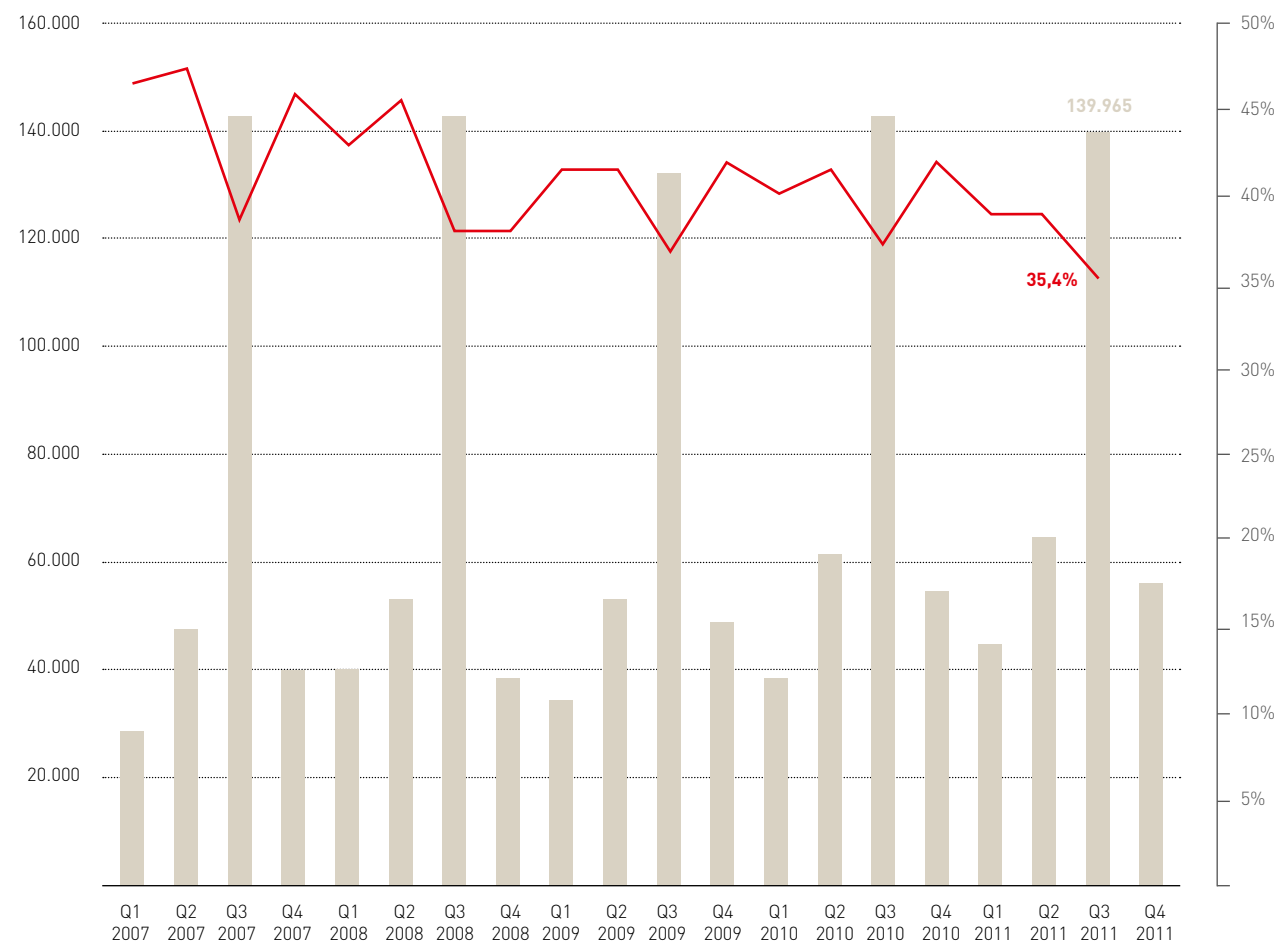


LEEFTIJD VAN DE UITZENDKRACHTEN



Uit de cijfers in de grafiek hiernaast valt vooral op dat nooit eerder zoveel ouderen als uitzendkracht waren tewerkgesteld als gedurende het afgelopen jaar. Bijna 50.000 van de 378.730 uitzendkrachten waren ouder dan 45 jaar, ofwel 13,1 procent. 28.405 van deze uitzendkrachten zijn zelfs 50 jaar of ouder (7,5 procent van de volledige groep).

AANTAL STUDENTEN TEWERKGESTELD ALS UITZENDKRACHT



— percentage jobstudenten dat als uitzendkracht werkt (rechterschaal)

■ aantal unieke jobstudenten – uitzendkrachten per kwartaal (linkerschaal)

BRON: WWW.FEDERGON.BE

Van het half miljoen uitzendkrachten in 2011 waren er 182.516 jobstudenten. Tijdens de zomerperiode waren er 139.965 jobstudenten-uitzendkrachten actief. Ook in de andere kwartalen nam het aantal jobstudenten-uitzendkrachten op jaarbasis stelselmatig toe. Dit is een gevolg van de 2 * 23 dagen-regeling die studenten sinds 2005 de mogelijkheid biedt om ook buiten de zomer-vakantie nog eens 23 dagen te werken tegen voordelig RSZ-tarief.

4.14.2 WERKING

Uitzendarbeid is per definitie een activiteit die flexibel is en voortdurend wordt onder-

broken, vernieuwt, van Paritair Comité of activiteitensector verandert. Daarom is het aangewezen om goed en vooral van zeer nabij toe te zien op dit dossier. De goede traditie van de voorbije jaren om onze stempel proberen te drukken op de ontwikkelingen binnen de uitzendsector hebben we trachten verder te zetten.

Jaren geleden riep het federaal ABVV al een 'Coördinatie Interim' in het leven, waarin de Algemene Centrale, de Centrale der Metaalbewerkeren, de BBTK, Voeding, Textiel, Kleding/Diamant, de ACOD en de ABVV Jongeren worden 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 2012 al voor de achtste 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 (de benaming The Interim Times werd sinds de actie van 2010 vervangen door de nieuwe benaming Interimzone) verdeeld in grote treinstations en via De Nieuwe Werker.

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

Binnen ABVV-Metaal bestaat er sinds verschillende jaren een technisch comité Interims onder het voorzitterschap van Ortwin Magnus. Het comité komt enkele keren per jaar samen om dan een gemeenschappelijk ABVV-Metaal-standpunt te bepalen rond een aantal specifieke thema's.

4.14.3 REALISATIES

In de twee voorbije sectorakkoorden werden enkele punten verwezenlijkt.

Zo werden er in beide akkoorden verbeteringen voorzien voor de eindejaarspremie (verschuiving van de referteperiode in 2009-2010 en verhoging van het bedrag tot 8,27 procent in 2011-2012).



Ook de syndicale premie werd door het akkoord 2011-2012 opgetrokken.

De aanvullende vergoedingen, die werden verzorgd in de schoot van het Sociaal Fonds bij onder meer ziekte en economische werkloosheid, werden telkens verlengd. Sinds 2009-2010 wordt er ook een aanvullende vergoeding voorzien voor crisiswerkloosheid bij bedienden.

Het user-payprincipe wordt ook voor ecocheques specifiek vastgelegd.

Ook wat enkele kwalitatieve aspecten betreft, werden er inspanningen geleverd. Het gaat dan over een aanbeveling inzake studenten-uitzendkrachten, vorming, mobiliteit, veiligheid ...

Binnen de metaalsectoren speelden we bovendien een pioniersrol op vlak van het (mis/)gebruik van dagcontracten. Zo spraken we af dat enkel in heel specifieke situaties dagcontracten nog konden worden toegestaan. Op die manier hebben we er als ABVV-Metaal voor gezorgd dat de impasse en de oeverloze discussies waarin de uitzendsector al sinds jaren was beland, werd doorbroken. Federgon kon niet meer naast de 'metaalakkoorden', en was bereid om vanaf dan ook te spreken over een regeling om dagcontracten aan banden te leggen.

4.14.4 STANDPUNTEN

De voorbije jaren werd er binnen de Nationale Arbeidsraad veelvuldig vergaderd om een akkoord te bereiken omtrent uitzendarbeid dat een aantal scheeftrekkingen uit het verleden zou regelen. Begin 2013 was het dan zover. Binnen de NAR is onder de sociale partners een akkoord bereikt dat het (nieuwe) motief instroom invoert en regelt. Bovendien wordt het gebruik van dagcontracten aan banden gelegd. De informatie- en controleprocedures worden een beetje aangepast en de 48 uren-regeling wordt afgeschaft.

Als ABVV-Metaal hebben we van meet af aan een duidelijk standpunt ingenomen, waarmee in de Coördinatie Interim, en bijgevolg binnen het ABVV ook zoveel mogelijk rekening werd gehouden.

De voorbije jaren was er binnen het Paritair Comité voor de uitzendsector ook regelmatig discussie omtrent de invoering van een tweede-pensioenpijlersysteem, dat eigen is aan de uitzendsector. De desbetreffende gesprekken liggen voorlopig opnieuw stil. Niettemin kunnen we jullie meegeven dat voor ons het basisprincipe van het user-paysysteem moet gegarandeerd blijven. Wij blijven bovendien gekant tegen de verankering van een onzekere tewerkstellingsvorm, zoals uitzendwerk.

5.

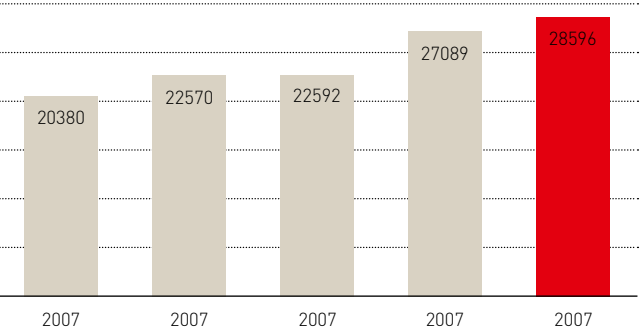
INTERZETELS

5.1 Interzetel Bekaert

5.1.1
BEKAERT-GROEP

Wereldwijd stelt de groep 28.596 mensen tewerk in dochterondernemingen of joint ventures. De laatste jaren werd gekenmerkt door (volledige) overnames in Latijns-Amerika en Turkije en een uitbreiding van haar aanwezigheid in China, Rusland en Indië.

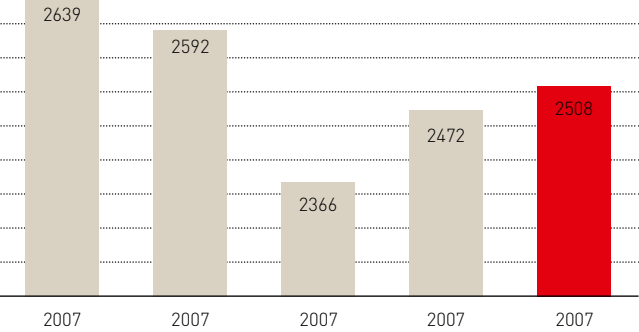
TEWERKSTELLING BEKAERT-GROEP



5.1.2
BEKAERT NV

Bekaert telt nog maar vier sites in België: de technische bedrijfseenheid Zwevegem, Bekaert Aalter, Bekaert Ingelmunster en Sprimont. Bij Bekaert nv werkten op 31 december 2011 nog 2.508 medewerkers.

TEWERKSTELLING BEKAERT NV



De tewerkstelling nam de laatste vier jaren in België verder af.

Een overzicht :

- Eind 2008 kondigde Bekaert de intentie aan om Bekaert Hemiksem te sluiten. 264 werknemers verloren hun job.
- Op 10 augustus 2010 kondigde Bekaert de verkoop aan van de afdeling gespecialiseerde folie aan de Franse glasgroep Saint-Gobain. In België werd Bekaert Zulte verkocht.
- Begin februari 2012 werden de drie resterende Belgische sites geherstructureerd: de productie van zaagdraad werd stopgezet in Aalter, BTC en Ingelmunster werden afgeslankt en de afdeling roestvast staal in Zwevegem gehalveerd. 609 arbeidsplaatsen gingen verloren.

5.1.3
DE EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD

Door de aankoop van een Italiaanse staalkoordfabriek van Bridgestone in februari 2010, de verkoop van DLC in Frankrijk en de verdere delokalisatie naar Slowakije werd de samenstelling van de Europese Ondernemingsraad van Bekaert gewijzigd. Duitsland en Frankrijk zijn niet meer vertegenwoordigd in de EOR Bekaert. Slowakije krijgt een derde mandaat en is vandaag bijna even groot als België qua tewerkstelling.

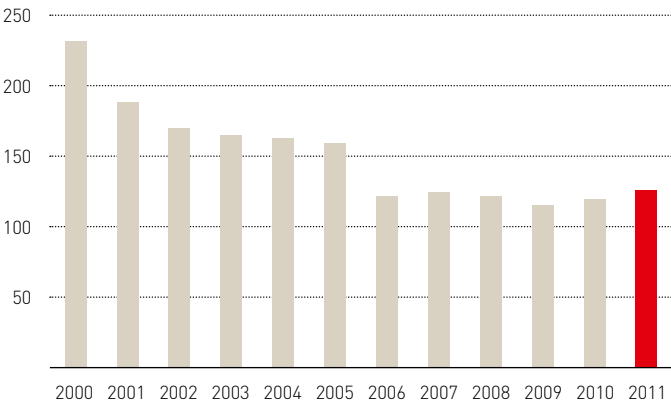
De EOR Bekaert komt eens per jaar samen in februari. Het Beperkt Comité vergadert drie keer per jaar met de GroepsHRM.

5.2 Interzetel Philips

5.2.1
PHILIPS-GROEP

Met de aanstelling van Frans van Houten als CEO in 2011 sluit Philips een decennium af met Kleisterlee als topman. Sinds 2000 nam de omzet af van 32,3 miljard euro naar 22,6 miljard euro. De tewerkstelling daalde met 39 procent van 206.000 werknemers naar 125.000. Het aantal business units werd gehalveerd en het dividend verdubbeld.

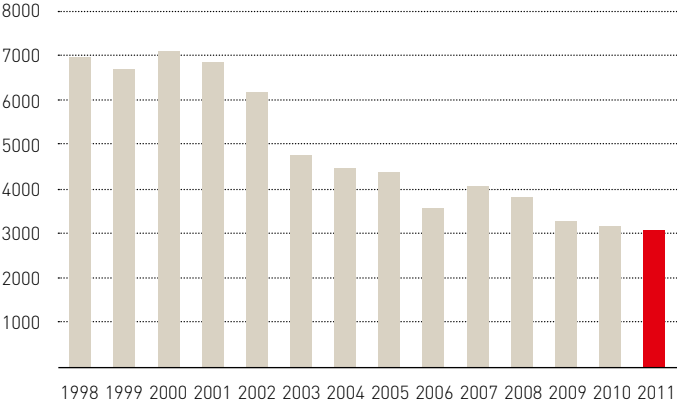
TEWERKSTELLING PHILIPS-GROEP



5.2.2
PHILIPS IN BELGIË

Tussen 2000 en 2011 werd de tewerkstelling bij Philips in België gehalveerd tot 3.058 werknemers. Op Philips Turnhout na, heeft de groep geen productiesite meer in ons land. De overige fabrieken werden gesloten of verkocht. Philips is vandaag 'fabless' zoals aangekondigd door Kleisterlee.

TEWERKSTELLING PHILIPS IN BELGIË



Tussen 2008 en eind 2012 verdwenen 1.300 jobs bij Philips.
Een overzicht :

- In Turnhout waren er vier reorganisaties op vier jaar tijd. In oktober 2008 werden 150 tijdelijke contracten stopgezet. Twee maanden later sneuvelen 242 jobs. In april 2009 verdwenen 225 banen en in 2012 werd het ontslag van 354 medewerkers aangekondigd.
- In Brugge werd op 18 juni 2009 de stopzetting van de productie aangekondigd. 191 jobs verdwenen. Kort daarop werd Philips

Brugge ondergebracht in een joint venture met TPV. De R&D-afdeling verhuisde in 2012 naar Gent.

- Bij Massive Brussel schrapte Philips op 20 november 2012 126 banen in Brussel, Kontich en Wommelgem. Kontich verloor één job op de vijf (65). Het magazijn in Wommelgem ging dicht en is verhuisd naar Eindhoven. Momenteel werken 20 arbeiders in Wommelgem. In Brussel schrapt Philips 41 staffuncties.

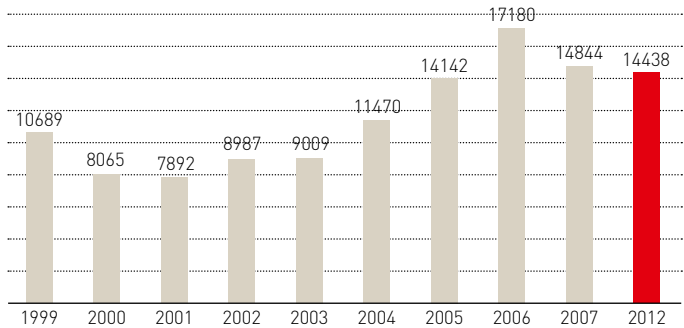
5.3 Interzetel Umicore

5.3.1 UMICORE-GROEP

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

De wereldwijde tewerkstelling nam continu toe van 2001 tot 2006. In 2007 werden de zinkactiviteiten stopgezet en daalde het aantal werknemers tot 14.844. Sindsdien is er een status-quo. Eind 2012 telde de groep 14.438 werknemers.

TEWERKSTELLING UMICORE-GROEP

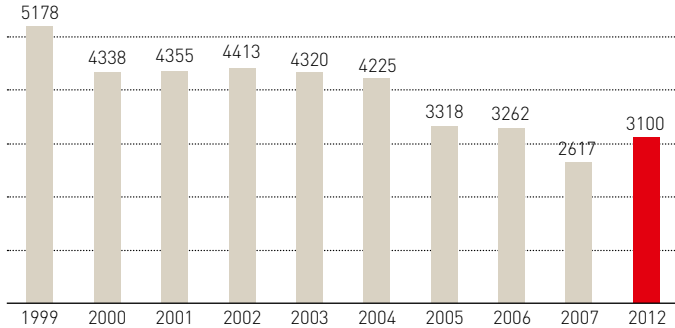


5.3.2 UMICORE NV

In 1999 stelde Umicore nv zo een 5.200 mensen tewerk. In 2007 daalde dit aantal tot 2.617 werknemers en op dit moment bedraagt het aantal werknemers ongeveer 3.100, verdeeld over de vestigingen van Brussel, Hoboken, Olen, Vilvoorde, Heusden-Zolder, Brugge, Angleur en Overpelt. Er is dus opnieuw een stij- ging van de tewerkstelling in België waarneembaar sinds 2007.

Een van de belangrijkste vestigingen van Umicore op het vlak van onderzoek & ontwikkeling is in Olen gevestigd.

TEWERKSTELLING UMICORE NV



5.3.3 DE 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 Duits- land 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.

5.3.4 INTERZETEL UMICORE

Op regelmatige basis organiseert ABVV-Metaal een Interzetel Umicore, ook samen met MWB-FGTB. Jaarlijks wordt de Eco- nomische en Financiële Informatie toegelicht en in tussentijd komt de Interzetel samen op momenten dat er daartoe een noodzaak is.

Bovendien vergaderen de hoofdafgevaardigden van de verschil- lende vestigingen op heel regelmatige tijdstippen, achtmaal keer per jaar, om dringende zaken te bespreken, maar ook om infor- matie te kunnen uitwisselen.

5.3.5 FUNCTIECLASSIFICATIE

In het kader van de herwerking van de functieclassificatie heb- ben wij als ABVV-Metaal niet alleen per site verschillende verga- deringen bijgewoond en georganiseerd met de afgevaardigden, maar was er ook een overkoepelende werkgroep die zich speci- fiek met deze materie bezighield en op regelmatige tijdstippen samenkwam.



6.

TECHNISCHE COMMISSIES

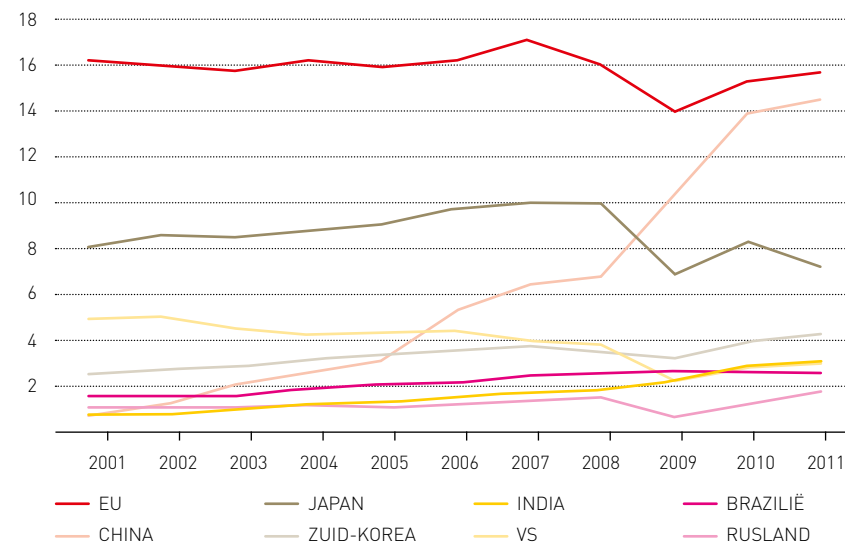
6.1 Automobielsector

6.1.1

BIJZONDERHEDEN IN DE AUTOMOBIELINDUSTRIE VAN DE AFGELOPEN VIER JAAR

- De productie van auto's (aantal stuks) in China steeg de laatste jaren exponentieel. Op de grafiek hiernaast merken we dat het productievolume van China alleen bijna dat van Europa evenaart. In scherp contrast met in China is de productie in de andere producerende landen eerder dalend (Japan en VS), stabiel (Brazilië) of licht stijgend (EU, Rusland).

TABEL 1
WERELDPRODUCTIE PASSAGIERSVOERTUIGEN
(IN MILJOEN VOERTUIGEN)



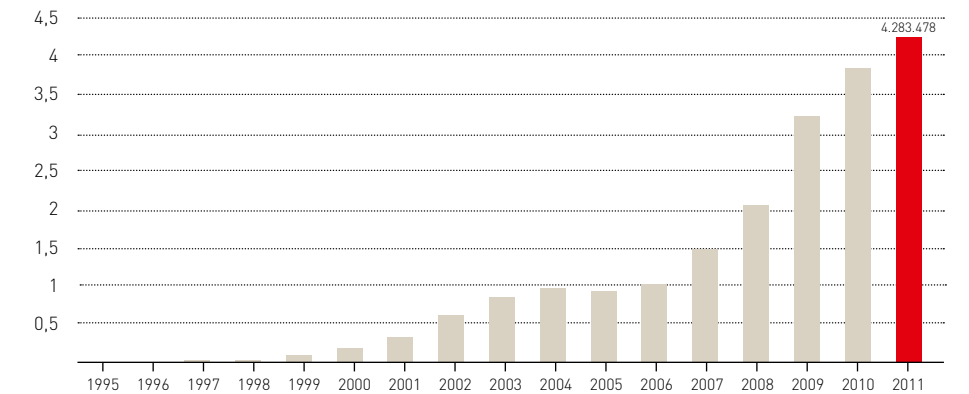
BRON: OICA - 2012

- In april 2009 decreteerde de EU voor de komende tien jaar een bindende norm voor de CO₂-uitstoot van personenwagens. Voor 2015 is de norm 130g/km voor nieuw verkochte auto's. Via aanvullende maatregelen en ingrepen in het verkeer, moet daar nog 10g/km af, om uiteindelijk in 2020 op een gemiddelde van 95g/km te belanden. Het gevolg van deze Europese wet is dat de CO₂-uitstoot een concurrentieel element wordt bij de verkoop van auto's in Europa. Zo illustreert tabel 2 de toenemende vraag van de laatste jaren naar auto's met een CO₂-uitstoot lager dan 120g/km in Europa.

- In weerwil van de strenge vooropgestelde CO₂- en andere milieunormen is de productie van elektrische auto's in Europa niet van de grond gekomen. In 2009 kondigde Bondskanselier Angela Merkel op het Autosalon van Frankfurt aan, dat Duitsland een leidende rol zou spelen in de elektrificatie van het wegverkeer. Drie jaar later, in 2012, werden er slechts 2.465 elektrisch aangedreven voertuigen in de Bondsrepubliek ingeschreven, geen enkele daarvan was van Duitse makelij. Duitsland geeft geen premies bij de aanschaf van elektrische wagens, maar eenzelfde laag marktaandeel stellen we vast in EU-landen waar wel premies bij de aankoop worden gegeven.

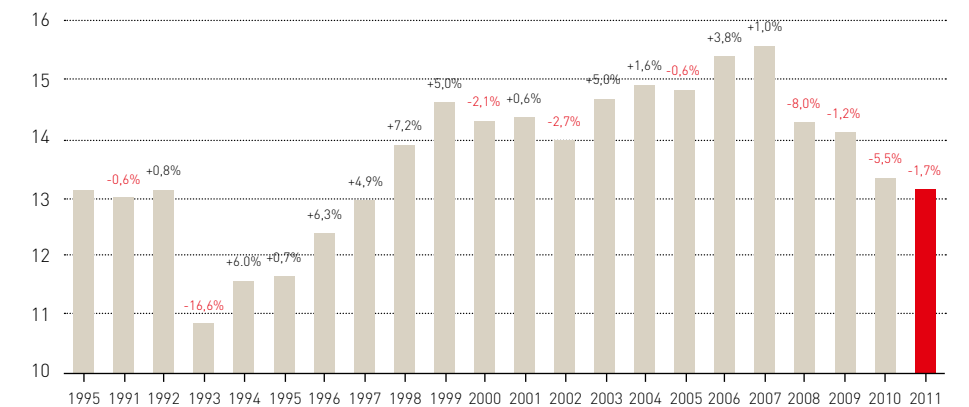
- Sinds 2008 daalt de verkoop van auto's in Europa systematisch met als gevolg dat het probleem van de overproductie nog uitgesprokener wordt. Tabel 3 geeft de cijfers van het aantal inschrijvingen van auto's op jaarbasis weer.
- We werden geconfronteerd met de sluiting van Opel Antwerpen en met de aankondiging van de sluiting van Ford Genk tegen eind 2014. In beide sluitingen ervoeren we de onmacht van zowel de Vlaamse als de federale regering om beide multinationals bij hun besluit maar een strobreed in de weg te leggen. Ondanks de oprichting van ettelijke task forces, high level group-vergaderingen,

TABEL 2
VRAAG NAAR AUTO'S DIE MINDER UITSTOTEN
DAN ≤120 gCO₂/KM (IN MILJOEN VOERTUIGEN)



BRON: ACEA - 2012

TABEL 3
NIEUWE VOERTUIGREGISTRATIES IN DE EU
(IN MILJOEN VOERTUIGEN)



BRON: ACEA - 2012

slaagde niemand erin om een overnemer te overtuigen om nog een industriële activiteit op de sites te ontwikkelen. Wat Ford Genk betreft, spreken we voor onze beurt (februari 2013), maar niets wijst erop dat er iets concreets uit de bus zal komen.

6.1.2 AUTOMOBIELCOMMISSIES

Naast een aantal automobielsectoren in de schoot van de Centrale, organiserden we begin 2010, op het moment dat de sluiting van Antwerpen net was aan-

gekondigd, een uitgebreide automobielsectorcommissie in Bremberg. In de voormiddag schetste John Fernandes, beleidsverantwoordelijke voor de economische politiek bij UGT, het toekomstperspectief van de automobielsector op wereldvlak.

's Namiddags getuigde Leo Wiels, CEO van Opel Antwerpen, over de mogelijkheden, maar vooral de onmogelijkheden waarmee het Belgische management van General Motors werd geconfronteerd.

6.1.3 HERSTRUCTURERINGEN

OPEL ANTWERPEN

Op 21 januari 2010 kondigt Opel-topman Nick Reilly op een Ondernemingsraad aan dat Antwerpen tegen juni 2010 de deuren sluit. 2.600 werknemers verliezen aldus hun job.

Aan deze officiële aankondiging ging een hele saga vooraf. Die begon met de aankondiging van het moederbedrijf General Motors (GM) op 17 februari 2009 dat het in zijn vestigingen 47.000 banen wilde schrappen, waarvan 26.000 buiten de Verenigde Staten. Alle ogen waren aanvankelijk op Duitsland gericht met de grootste Opel-tewerkstelling, zowat 25.000 werknemers. Dat maakte dat de Duitse overheden niet alleen gingen pleiten bij president Obama, maar ook kwistig zwaaiden met garanties en staatshulp.

Toen GM aan de wereld liet weten dat het zijn Europese activiteiten onder het merk Opel wilde afsplitsen en dat het daartoe een bijkomende financiering van 300 miljoen euro nodig had, begon de carroussel van de kandidaat-overnemers op gang te komen. De Europese directie had trouwens aan de Vlaamse regering beloofd om naar een overnemer te zoeken.

Aanvankelijk toonde het Fiat-concern interesse in Opel, vervolgens was het de



Canadees-Oostenrijkse toeleverancier Magna die zich kandidaat stelde. Ook de investeringsmaatschappij RHJI had concrete plannen. Magna slaagde erin om in overleg met GM, de Duitse regering en het Amerikaans ministerie van Financiën een reddingsplan voor de Europese poot van GM op papier te krijgen. Pittig detail in dit plan is dat de vier Duitse fabrieken zouden behouden blijven, waarschijnlijk in ruil voor de 4,5 miljard euro Duitse staatsgarantie.

Halverwege 2009, dankzij de schrootpremie, steeg de Opel-verkoop in Duitsland. Ondertussen raakte er ook een Chinese autobouwer BAIC geïnteresseerd, maar zijn plannen bleken eerder vaag.

Uiteindelijk schoot enkel het plan van Magna nog over. Magna bevestigde dat in zijn plan 4.000 van de 25.000 jobs in Duitsland zouden verdwijnen. Meteen werd ook duidelijk dat volgens dit scenario Antwerpen zou worden gesloten.

Begin november 2009 besliste de raad van bestuur van GM om Opel toch maar niet te verkopen. Een paar dagen later werd Nick Reilly tijdelijk aangesteld als topman van GM Europa. Hij zou uiteindelijk het vonnis over de sluiting van Antwerpen uitvoeren.

Tijdens het jaar voor de sluiting ondernam de Vlaamse regering vruchteloze stappen om GM Europa onder druk te zetten bij haar zoektocht naar een overnemer. Als ABVV-Metaal werden we daarbij nauw betrokken. Zelf gingen we trouwens ook op zoektocht naar potentiële overnemers en we schuwden de contacten niet met Amerikaanse financiers en zelfs Chinese autobouwers. Onze hoop was gevestigd op een gedeeltelijk openhouden van Opel Antwerpen, een scenario dat destijds na de sluiting van Renault Vilvoorde nog voor de tewerkstelling van een vierhonderdtal werknemers had gezorgd.

RENAULT VILVOORDE

Het akkoord rond de sluiting van Renault Vilvoorde in 1997 voorzag nog een kleine industriële activiteit op de site voor ongeveer vierhonderd werknemers. In 2009 kwam er een grote herstructurering die maakte dat er nog slechts een veertigtal werknemers achterbleven. Halverwege 2012 viel het doek over Renault Vilvoorde. Voor de achterblijvers was het de derde herstructurering die ze meemaakten en cynisch genoeg, ditmaal volgens de procedure-Renault¹.

FORD GENK

Op een Bijzondere Ondernemingsraad van 24 oktober 2012 kondigde de plaatselijke Ford directie, de sluiting van Ford Genk in 2014 aan. Oorspronkelijk was het de bedoeling dat de Europese directie, bij monde van Stephen Odell, deze aankondiging zou doen, maar die stuurde zijn kat.

De ramingen van de impact van de aangekondigde sluiting (begin 2013) hadden het over een verlies van tussen tienduizend tot twaalfduizend jobs, waarvan 4.300 bij Ford zelf, 2.800 bij de toeleveranciers en het saldo door het verlies van de overige indirecte tewerkstelling.

Op 11 november 2012 organiseerden de vakbonden een succesvolle solidariteitsbetoging in Genk zelf, de 'Mars voor de Toekomst'.

Vanaf het moment van de aankondiging stonden onze militanten dag aan dag piket aan de poorten van Ford, vooral om het uitgaand verkeer met afgewerkte auto's nauwlettend op te volgen.

Ook hier werd door de Vlaamse regering een task force in het leven geroepen die een plan zou uittekenen voor het post-Fordtijdperk.

¹ De procedure-Renault is tot stand gekomen naar aanleiding van de sluiting van Renault Vilvoorde en bestaat erin om voorafgaand aan een collectief ontslag of sluiting, een informatie-ronde voor de arbeiders op te starten.



6.2 Jongerencommissie

6.2.1 WERKING

De Jongerencommissie (JoCom) van ABVV-Metaal komt doorgaans twee- tot driemaal keer per jaar samen. De activiteiten van de JoCom bestaan uit:

- Ondersteunen en deelnemen aan de activiteiten van de Vlaamse ABVV-Jongeren
- Voorbereiding van de sociale verkiezingen
- Organiseren van de ABVV-Metaal Jongerendagen
- Samenwerking met jongeren van andere centrales (BTB)
- Bespreken van de actualiteit
- Ondersteunen en deelnemen aan de activiteiten van de EMB/Industrial-Jongeren

6.2.2 ABVV-JONGEREN

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 besproken in de JoCom van ABVV-Metaal.

JONGERENCOMMISSIE VAN HET VLAAMS ABVV

De Jongerencommissie van het Vlaams ABVV is de Nationale Brainstormgroep van ABVV-Jongeren vzw. De Jongerencommissie heeft voornamelijk twee doelen: de werking van ABVV-Jongeren vzw feedback te geven en te adviseren en de inspraak van jongeren ook binnen het ABVV te bevorderen. Hiermee beogen we de versterking van een algehele

verjonging van het ABVV. De Jongerencommissie wordt samengesteld uit gemandateerden van centrales en gewesten. Ze verstrekt adviezen en formuleert standpunten over materies die jongeren aanbelangen.

ABVV-Metaal heeft twee effectieve mandaten in die commissie. De kameraden Kim Mergaerts en David Van Wanrooi zetelden namens de Centrale. De jonge metallo's Wesley Billiaert, Tom Kumpen, David Scheveneels, Yoeni Verschuere, Björn Van Acker, Joachim Droogenbroot, Maarten Vanden Broucke en Vincent Deganck zetelden namens hun gewest. Met andere woorden, één mandaat op vier werd ingevuld door een metaalarbeider. Kim Mergaerts was voorzitter van de ABVV-Jongerencommissie.

KOPENHAGEN EN EUROPEES SOCIAAL FORUM

De ABVV-Jongeren namen deel aan Kopenhagen 2010 en het Europees Sociaal Forum in Istanbul. In de ABVV-Jongeren-delegatie zaten eveneens jonge militanten van ABVV-Metaal.

6.2.3 VOORBEREIDING SOCIALE VERKIEZINGEN

Naar aanleiding van de sociale verkiezingen van 2012 organiseerden ABVV-Metaal en de Belgische Transportbond in Mechelen op zaterdag 10 maart 2012 een bijeenkomst voor jonge militanten. Ortwin Magnus, Algemeen Secretaris ABVV-Metaal en Frank Moreels, Federaal Secretaris BTB, verwelkomden de aanwezigen. Als eerste punt op de agenda stond een ‘speeddate’: anciens en jonge militanten maakten kennis en wisselden ervaringen uit. Vervolgens getuigde Linn Katrin Pilskog, jongerenverantwoordelijke van de Noorse vakbond, over de moorden van Andreas Breivik.

Martin Vahlefeld schetste welke activiteiten IG-Metall allemaal ontplooit om jongeren aan te trekken voor de vakbond en in het bijzonder ‘Operation Übernahme’.

Climax van de campagne was de actie in Keulen in oktober 2011. 20.000 jongeren betoogden ter ondersteuning van deze eis. De voormiddag werd afgesloten met een workshop over sociale media (Facebook, Twitter, YouTube ...).

De namiddag stond volledig in het teken van de HAKA-workshop. Haka is de naam van een groep ceremoniële krijgsdansers van de Maori’s uit Nieuw-Zeeland.

Door de financiële en economische crisis werden wij geconfronteerd met een daling in het aantal jongeren in de industrie. Het aantal jongerenmandaten nam met één derde af: 171 jongerenmandaten in 2012 tegenover 247 jongerenmandaten in 2008. ABVV-Metaal verloor 36 mandaten, ACV-Metea 39 mandaten en ACLVB 1 mandaat ten opzichte van 2008. Verhoudingsgewijs verloor de Centrale 3,78 procent tegenover een kleine winst voor ACV-Metea en ACLVB.

	ABVV		ACV		ACLBV	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Totaal	96	60	137	98	14	13
	38,87%	35,09%	55,47%	57,31%	5,67%	7,6%
		- 3,78%		+1,84%		+1,93%

6.2.4 JONGERENDAG ABVV-METAAL & BTB

De Centrale organiseert samen met de BTB een jaarlijkse jongerendag.

Op 16 maart 2009 bezochten 120 jongeren New Holland, Umicore Hoboken, Hansen Transmission, de Haven van Antwerpen (Deurganckdok) en het opleidingscentrum van de Haven. In de late namiddag werden de deelnemers verwacht in het bondsgebouw van de BTB. Frank Moreels, federaal secretaris van de BTB, Herwig Jorissen, voorzitter van ABVV-Metaal, en Vlaams minister Kathleen Van Brempt spraken de jongeren toe.

Het jaar daarop was Brussels Airport aan de beurt. Op zaterdag 22 mei organiseerden de jongeren van de BTB en van ABVV-Metaal samen met Linx+ Vlaams-Brabant een jongerendag met alle

activiteiten in en rond Brussels Airport als centraal thema. In de voormiddag vertrok de groep richting check-in, de paspoortcontrole en andere ‘restricted areas’ van de Belgische luchthaven. Afgevaardigden van Flightcare getuigden over de dagelijkse problemen waarmee ze te maken krijgen bij het in- en uitladen van passagiersvliegtuigen. Per bus werd de tocht vervolgd naar Belgocontrol, de militaire luchthaven, het voormalig hoofdkantoor van Sabena en de onderhoudsgebouwen van Sabena Technics. Na de lunch werden de deelnemers gedropt aan de cargo waar de BTB-delegatie bij Avia Partner hen opwachtte. Zij lieten de jongeren zien welke weg een pakje aflegt van de kade van Avia Partner tot aan boord van een transportvliegtuig.

6.2.5 ACTUALITEIT

Op de JoCom werd de actualiteit besproken. Volgende thema’s passeerden de revue:

- Financiële crisis
- Pensioenproblematiek
- Fiscaliteit
- De werking van de Vlaamse Jeugdraad
- De sectorale onderhandelingen

Op te merken is dat in de meeste metaalsectoren de discriminatie in de jongerenlonen werd weggewerkt en dat de dagcontracten voor uitzendkrachten zeer strikt werden beperkt.

6.2.6 EMB/INDUSTRIALL JONGEREN

Op het congres van de Europese Metaalbond in Lissabon werd beslist om een werkgroep voor jongeren op te richten. De eerste vergadering vond plaats op 15 juli 2009. De EMB Jongeren kwamen twee keer per jaar samen in Brussel. ABVV-Metaal nam deel aan alle vergaderingen.

Op de youth conference van de EMB in Kroatië in september 2010 en op de eerste jongerenconferentie van IndustriALL in Oostenrijk in juli 2012 vaardigden de Centrale een kleine delegatie af.

6.3 Gendercommissie

6.3.1 INLEIDING

In de Gendercommissie van ABVV-Metaal (voor 2007: Vrouwencommissie) zetelen afgevaardigden van de verscheidene provinciale afdelingen. De activiteit van deze commissie is geen doel op zich. ABVV-Metaal beschouwt de Gendercommissie als middel om (specifiek) vrouwen ertoe aan te zetten om zich te engageren binnen het syndicale gebeuren en zich hiervan ook terdege bewust te zijn. Bovendien is de Gendercommissie het medium bij uitstek om informatie zo efficiënt mogelijk te verspreiden. De Gendercommissie waakt er ook over dat

de genderneutraliteit binnen alle geleidingen van ABVV-Metaal zo goed mogelijk bewaard blijft.

6.3.2 WERKING

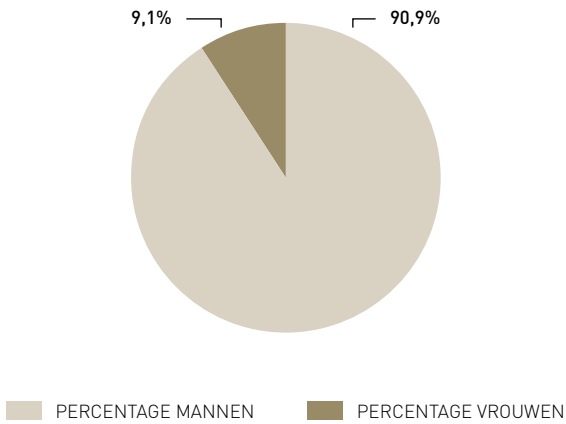
De Gendercommissie van ABVV-Metaal komt ongeveer driemaal per jaar samen, onder voorzitterschap van Ortwin Magnus, Algemeen Secretaris van ABVV-Metaal. Het doel van deze commissie bestaat erin om alle leden van ABVV-Metaal te sensibiliseren voor de problematiek van zowel mannen als vrouwen binnen de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

van het federaal vrouwenbureau van het ABVV.

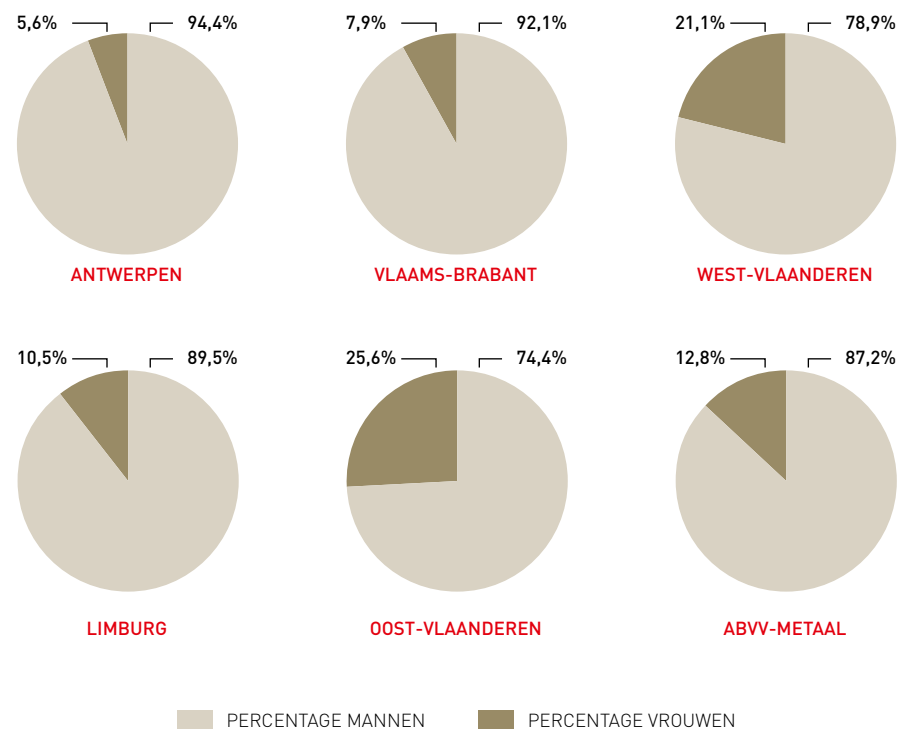
De Gendercommissie van ABVV-Metaal is samengesteld uit een twintigtal vrouwen, verkozen binnen verschillende sectoren van de metaalindustrie (automobiel, metaalverwerking ...) en de secretarissen die hen begeleiden. Zij maken deel uit van de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk en/of van de Ondernemingsraden. Nog steeds ligt het in de bedoeling van ABVV-Metaal om ook meer mannen warm te maken om deel te nemen aan de Gendercommissie vanuit de optiek dat gender geen exclusieve zaak voor vrouwen is.



Als we de tewerkstelling binnen de ‘metaal’ bekijken, komen we tot onderstaande verhouding mannen/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 binnen het Uitvoerend Comité van ABW-Metaal nog steeds geen enkele vrouw zetelt, zijn er sinds een aantal jaar twee vrouwelijke secretarissen actief binnen ABVV-Metaal, meer bepaald in de provincies Oost- en West-Vlaanderen. Ondanks een aantal recente aanwervingen van secretarissen, stellen we vast dat er geen vrouwen werden geselecteerd.

Op het voorgaande Congres (juni 2009) werd mede vanuit de Gendercommissie de impuls gegeven om vanuit de verschillende commissies omtrent doelgroepenwerking, telkens twee personen die lid zijn van deze commissies af te vaardigen naar het Congres. Deze statutaire wijziging werd aanvaard op het Congres van ABVV-Metaal van 2009.

6.3.3
ACTIVITEIT

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

- deze commissie geraadpleegd wordt voor het nalezen van documenten betreffende een beslissing die op hen van toepassing is;
- 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 haar inbreng kan hebben in de voorbereiding van de sectorale onderhandelingen;
- de problematiek van de ‘gendermainstreaming’ in het programma van de syndicale vorming wordt opgenomen;
- alle acties van onze Gendercommissie onderworpen zijn aan de goedkeuring van het Uitvoerend Comité van ABVV-Metaal.

De Gendercommissie bespreekt de actuele thema’s, maar geeft dikwijls ook een inhoudelijk vormend karakter aan de vergadering. Zo werd er tijdens voorbij vergaderingen gedebatteerd over pensioenen, het hoofddoekendebat, een studie vanwege het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen omtrent ‘zwanger op het werk’, DAVO (Dienst Alimentatievor-

deringen), de Wet van 22 april 2012 houdende de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

De Gendercommissie trachtte ook binnen de syndicale vorming van ABVV-Metaal het belang van de ‘gendermainstreaming’ verder ingang te doen vinden.

Bovendien blijven de onderhandelaars waken over de genderproblematiek, zodat eventueel nog bestaande discriminaties kunnen worden weggewerkt.

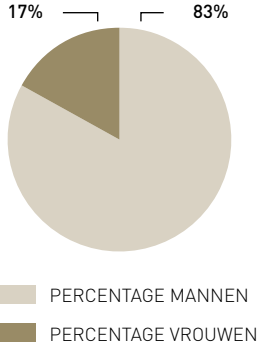
6.3.4
SOCIALE VERKIEZINGEN

Uit de resultaten van de sociale verkiezingen in 2012 hebben we enkele tendensen en uitdagingen kunnen afleiden.

Bij de sociale verkiezingen van 2000 bleek dat voor de CMB ongeveer 17 procent van de leden vrouwen waren, maar dat er slechts 8 procent vrouwelijke kandidaten op de verkiezingslijsten van de CMB stonden.

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

In 2012 waren nog steeds zo een 17 procent van de leden van ABVV-Metaal vrouwen.



Het aantal vrouwelijke ABVV-Metaal-kandidaten is in de Ondernemingsraad ongeveer gelijk gebleven (14,09 procent), in het CPBW is er een achteruitgang (12,77 procent).

AANTAL VROUWELIJKE/MANNELIJKE KANDIDATEN
Alle metaalsectoren 2012

	Ondernemingsraad 2008		CPBW 2008		Ondernemingsraad 2012		CPBW 2008	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Totaal	2.013	347	2.421	395	1835	301	2234	327
%	85,30%	14,70%	85,97%	14,03%	85,91%	14,09%	87,23%	12,77%
						+0,06%		-1,26%



Bij de verkozenen is er dezelfde tendens als bij de kandidaten: een lichte vooruitgang in de Ondernemingsraad (15,34 procent) en een achteruitgang in het Comité (12,56 procent). Minder vrouwelijke kandidaten op de CPBW-lijsten heeft als logisch gevolg ook minder vrouwelijke verkozenen.

AANTAL VROUWELIJKE/MANNELIJKE VERKOZENEN Alle metaalsectoren 2012								
	Ondernemings- raad 2008		CPBW 2008		Ondernemings- raad 2012		CPBW 2008	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Totaal	921	163	1.148	192	811	147	1037	149
%	84,96%	15,04%	85,67%	14,33%	84,66%	15,34%	87,44%	12,56%
						+0,30%		-1,77%

Het aantal vrouwelijke kandidaten ligt wel nog boven het gemiddelde van de vrouwelijke tewerkstelling in de metaalsectoren.

6.4 Seniorencommissie

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

Het objectief was om met de Seniorencommissie drie à vier keer per jaar te vergaderen. Daarnaast was het ook de bedoeling om elk jaar een tweedaagse te organiseren. Zo’n tweedaagse is een



uitgelezen moment om wat dieper op een thema te kunnen ingaan en om bovendien de vriendschapsbanden aan te halen.

In de voorbije periode (2009-2012) slaagden we erin om ons vooropgesteld aantal vergaderingen te organiseren. Tijdens deze vergaderingen werd telkens een inhoudelijk en meestal actueel thema behandeld, gecombineerd met verslagen van de werking in onze federaties.

Wat de thematische tweedaagse betreft:

- In 2009 gingen we dieper in op drie thema’s: de sectorale pensioenplannen in de metaalsectoren, de uitwerking van onze lokale en nationale werking en ten slotte de betaalbaarheid van de rusthuisfactuur.

Bovendien lijkt het dat de vrouwen die op de lijsten ingeschreven zijn, evenveel kans maken om verkozen te worden als de mannen. Terwijl er in 2000 nog vooral werd gediscrimineerd naar de samenstelling van de lijsten, gaat dit sinds de verkiezingen van 2008 helemaal niet meer op. We zien geen enkel verschil meer tussen het uitbrengen van de stemmen en de samenstelling van de lijsten.

De Gendercommissie wordt als volwaardig adviesorgaan voor de werking van de Centrale beschouwd, alsook voor de uittekening van de standpunten. Ze vervult haar doelstelling, namelijk de integratie van de genderstandpunten in de standpunten van de Centrale.

- In 2010 werd er slechts één thema uitgediept, met name de aanvullende ziekteverzekering aangeboden door een verzekeraar en anders bekeken door een mutualiteitsbril.
- In 2011 stond de toekomst van ons wetelijk pensioenstelsel centraal in onze discussies.
- In 2012 werd het thema duurzame energie en hoe te veranderen van energieleverancier uitgediept.

In de voorbije periode vertegenwoordigden heel wat (brug)gepensioneerde metallo’s ABVV-Metaal in zowel de Vlaamse als de Federale Seniorencommissies. In 2012 werd Jos Vingerhoet aangesteld als Voorzitter van de Federale Seniorencommissie.

7.

BEROEPSOPLEIDING

7.1 Inleiding

Opleiding en permanente vorming zijn een belangrijke troefkaart voor onze arbeiders. Tijdens de afgelopen statutaire periode heeft ABVV-Metaal in de verschillende sectoren dan ook heel veel tijd en energie aan opleiding besteed. Die investering komt tot uiting zowel tijdens de CAO-onderhandelingen en via onze actieve participatie in de paritaire opleidingsfondsen, als door onze vertegenwoordiging in diverse opleidingsinstanties en -organen (binnen het ABVV, binnen de paritaire leercomités, binnen onderwijs,...).

De opleiding binnen de sectoren wordt georganiseerd via de sectorale opleidingsfondsen. De financiering wordt geregeld door sectorale CAO’s voor de permanente vorming enerzijds en voor de risicogroepen anderzijds.

7.2 Instituut voor Naschoolse Opleiding van de Metaalverwerkende Nijverheid (INOM)

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

7.2.1 OPLEIDING VOOR WERKENDEN

De hoofdpdracht van INOM bestaat erin om opleiding voor arbeiders te stimuleren.

Dat gebeurt onder andere via een bedrijfsopleidingspremie. De financiële tussenkomst is voor elk bedrijf dat resorteert onder Paritair Comité 111 geplafonneerd tot een jaarlijks vast te stellen maximumbedrag (met een minimum van 3.000 euro per jaar). Dat bedrag wordt berekend door een jaarlijks vastgesteld basisbedrag per arbeider (momenteel 20 euro) te vermenigvuldigen met het totaal aantal arbeiders in dienst op 31 december van het voorafgaande jaar.

Om in aanmerking te komen moet de opleiding plaatsvinden binnen de werkuren en moet minstens acht uren duren (eventueel verspreid over twee halve dagen). On-the-job komt in principe niet in aanmerking, tenzij de werkgever aantoonst dat deze opleiding gepaard gaat

met theoretische kennisoverdracht (minstens 20 procent theorie en hoogstens 80 procent praktijk) en past binnen het ruimer opleidingskader van het bedrijf. Als een opleiding buiten de werkuren plaatsvindt, moet hierover een akkoord zijn 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 INOM kunnen voor deze erkende opleidingen een bedrijfsopleidingspremie krijgen. Deze premie bedraagt 80 euro per arbeider per dag. In het geval van een on-the-job-training kan de tussenkomst voor het deel praktijkopleiding nooit die voor het deel theoretische opleiding overschrijden.
- Een opleiding van minstens 32 uren die door INOM-Arbeiders is erkend, geeft automatisch recht op een tussenkomst in de loonkost via Betaald Educatief Verlof.

Cursussen 'Nederlands op de werkvloer voor anderstaligen' worden volledig ten laste genomen door INOM.

Tijdens de afgelopen statutaire periode was er een extra ondersteuning voorzien voor opleidingsprojecten van bedrijven in de automotive sector en voor de toeleveranciers.



7.2.2 INOM IN CIJFERS

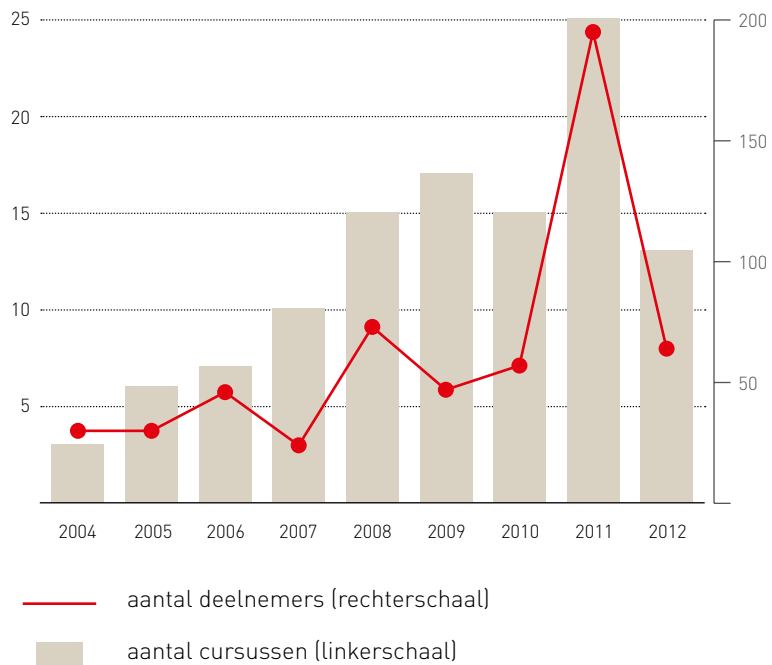
	1984	1990	1998	2002	2007	2008	2009	2010	2011
Opleidingen	110	809	842	836	1052	1313	1599	1133	1003
Deelnemers	1668	8736	7010	10837	20434	9841	11806	8126	8777
Onderneming	110	111	182	182	187	177	194		

Zowel het aantal opleidingen, als het aantal deelnemers kenden tot 2009 een opmerkelijke stijging. Sindsdien laat de crisis zich echter voelen. Het aantal verschillende ondernemingen blijft er nagenoeg constant sedert 1998. In 2010 en 2011 was er een scherpe terugval.

Het aantal bedrijven dat on-the-job-trainingen doet blijft nagenoeg gelijk. Dat geldt ook voor het aantal opleidingen.

	2008	2009	2010	2011
Opleidingen	158	151	153	146
Deelnemers	773	549	403	2.142
Onderneming	21	28		

Het aantal cursussen 'Nederlands op de werkvloer' kent een systematische groei, met een piek in 2011 en een terugval in 2012:



7.2.3 COMPETENTIECHEQUES

Competentie- of talentontwikkeling is alsmaar belangrijker op de huidige arbeidsmarkt. INOM-Arbeiders wil dat zowel de bedrijven als de huidige en toekomstige medewerkers zich kunnen (blijven) ontwikkelen. Bedrijven uit het PC 111 kunnen aanspraak maken op een adviescheque om een project uit te werken rondom 'Competentiebeheer en opleidingsplanning', 'Leren op de werkvloer' en 'Metten en verbeteren van leren'.

Wordt het project goedgekeurd, dan krijgt het bedrijf 80 procent van de ingediende factuur teruggestort met een maximumplafond van 3.000 euro per kalenderjaar.

7.2.4 HET VERVOLMAKINGSCENTRUM VOOR LASSERS (VCL)

Het VCL werd in 1976 opgericht door de sociale partners van het PC 111 en is een opleidingscentrum dat zich specialiseert in de opleiding van lassers. De opleiding gebeurt 'op maat'. De duur hangt af van de kennis en kunde van de lasser en van het niveau dat moet 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 plaats in het centrum zelf, aan het einde van de opleiding. Ze worden gecontroleerd door een onafhankelijk keuringsorganisme, dat door het bedrijf zelf kan worden gekozen. Het VCL is erkend door INOM, Vormelek, Educam, FVB, IPF en door de VDAB. De opleidingskosten worden gedeeltelijk terugbetaald. Als de onderneming behoort tot het Paritaire Comité 111, is de kostprijs sterk gereduceerd dankzij de tussenkomst van het INOM.

De kostprijs voor een VCL-opleiding bedraagt 243 euro per arbeider per dag, exclusief Rx-kost (11 euro/stuk) en/of certificatiekost (110 euro). Vanuit het INOM wordt een korting van 135 euro toegekend. Na de betaling van de factuur aan het VCL wordt de INOM-bedrijfsopleidingspremie van 80 euro per arbeider per dag betaald. De eindkost voor de opleiding bedraagt voor het bedrijf dus 28 euro.

	1980	1990	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Deelnemers	67	180	239	202	136	205	104	215	155
Stagedagen	441	1244	1743	1576	1057	1472	657	1140	866

7.2.5

HET INDUSTRIEEL LEERLINGENWEZEN

Alternerend 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 dichter te brengen bij de eisen van bedrijven en de arbeidsmarkt. Voor de jongeren biedt het een praktische, op de arbeidsmarkt erkende opleiding. Dat verhoogt hun kansen om na de afloop van de opleiding 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	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012
375	385	373	407	405	377	391	376	355

We stellen vast dat het aantal lopende contracten stabiel blijft. Al bij al blijft het ILW weliswaar een marginaal opleidingstraject.

7.2.6

SAMENWERKING INOM EN ONDERWIJS

In 2007 werd het project 'Lassen met de klas' gelanceerd waarbij jongeren en leerkrachten uit het deeltijds onderwijs een certificeringstraject kunnen volgen in het VCL.

	LEERLINGEN	LEERKRACHTEN	SCHOLEN
2007	13	3	5
2008	44	7	11
2009	55	8	10
2010	85	9	12
2011	57	5	13
2012	43	8	9

De daling die geconstateerd wordt vanaf 2011 valt te verklaren. Tot 2011 konden scholen zich rechtstreeks bij het VCL inschrijven. Tijdens lasperiodes werd vastgesteld dat heel wat leerlingen uit brugprojecten deelnamen. Omdat dit niet de opzet was van het project en omdat deze leerlingen dikwijls onvoldoende arbeidsrijp bleken, werd besloten om de inschrijvingen vanaf 2011 bij INOM te centraliseren en controleren. Sinds 2011 is het aantal inschrijvingen daardoor gedaald, maar zijn de slaagpercentages gestegen.

Om jongeren warm te maken voor een technisch beroep en om het maatschappelijk aanzien van technische beroepsopleidingen te vergroten, organiseerde INOM 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 maximaal twee leerlingen per school. Na een evaluatie van de editie 2011 werd besloten om een nieuw concept uit te werken. Voor de editie 2013 werd er onder de nieuwe naam Technobattle



samengewerkt met de provinciale opleidingsfondsen. Zij zorgen voor de provinciale preselectie. De finale vond plaats tijdens de ultieme Technobattle.

7.2.7

SECTORCONVENANT

Ook tijdens de afgelopen statutaire periode hebben de Vlaamse sociale partners van de metaal- en technologische industrie een sectorconvenant met de Vlaamse regering afgesloten. Een sectorconvenant is een samenwerkingsovereenkomst rond actuele thema's.

7.3 Educam

Educam kent twee labels, Partner en Service, samen vormen ze Educam Groep.

7.3.1

EDUCAM PARTNER VZW

Educam Partner vzw 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 sectoren:

- garagebedrijven (PC 112)
- metaalhandel (PsC 149.4)
- koetswerk (PsC 149.2)
- metaalrecuperatie (PsC 142.1)

De hoofdplicht van Educam bestaat erin om 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.

7.3.2

EDUCAM SERVICE NV

Educam Service nv werd opgericht in 2011, speciaal voor bedrijven binnen de autosector en aanverwante sectoren.



Naast diverse technische opleidingen, biedt Educam Service ook een aantal management- en communicatietrainingen aan.

SECTORALE AFSPRAKEN

In 2011 werden nieuwe CAO's goedgekeurd die de opdrachten van Educam afbakenen. Aan het gekende takenpakket werd niets fundamenteels gewijzigd. Wel bevatten deze nieuwe CAO's enkele opvallende nieuwigheden die de sector niet kunnen ontgaan. Zowel het opleidings-cv als het recht op/de plicht van opleiding springen in het oog.

OPLEIDINGS-CV

- Wat is een opleidings-cv? Het is een inventaris van de uitgeoefende functies, gevolgde professionele opleidingen en behaalde certificaten van een arbeider. Overeenkomstig de CAO's, wordt dit cv voor iedere arbeider ingevuld en bijgehouden door elk bedrijf uit de garagesector en de sector metaalhandel.

- Welke meerwaarde heeft het opleidings-cv?
 - Volledig overzicht van de reeds gevolgde opleidingen en behaalde certificaten van de medewerkers binnen een bedrijf
 - Beter zicht op de kennis en vaardigheden van de medewerkers
 - Hulp bij de opmaak van de persoonlijke ontwikkelingsplannen van de medewerkers
 - Brengt het vormings-, trainings- en opleidingsbeleid in kaart
 - Hulp om objectieve keuzes voor opleidingen te maken



In de garage-sector, het koetswerk en de metaalhandel is bijscholing een vereiste voor de groei van bedrijven en hun medewerkers.

INDIVIDUEEL RECHT OP OPLEIDING

In sectoren als de garage-, koetswerk- en de metaalhandelsector is bijscholing van doorslaggevend belang voor de groei van zowel bedrijven als hun medewerkers.

Sinds 1 januari 2004 wordt een collectief opleidingsrecht opgebouwd naar rato van vier uur per kwartaal en per arbeider, dus twee dagen per jaar, wat het vormingskrediet wordt genoemd. Deze maatregel werd geenszins gewijzigd.

De CAO's van 2011 voorzien een extra maatregel verschillend per sector:

- Garagebedrijven en metaalhandel
De CAO van 29 september 2011 voorziet in het kader van het collectief opleidingsrecht dat elke arbeider verplicht één dag opleiding moet volgen per periode van twee jaar.
- Koetswerk
De CAO van 28 september 2011 voorziet in het kader van het collectieve opleidingsrecht dat elke arbeider recht heeft op één dag opleiding per periode van twee jaar.

Dit systeem werd voor alle sectoren ingevoerd op 1 januari 2012 voor een periode van twee jaar en zal aan het einde van die periode (31 december 2013) worden geëvalueerd.

SECTORALE BEROEPSPROFIELEN

De beroepsprofielen zijn een weergave van de taken die iemand vandaag de dag in een bepaald beroep uitvoert, aangevuld met de kennis en vaardigheden die nodig zijn om het beroep op een goede manier te kunnen uitoefenen.

Vermits de beroepen in de autosector en aanverwante sectoren blijven evolueren, worden deze sectorale beroepsprofielen tevens regelmatig opnieuw afgetoetst aan

de praktijk en indien nodig herzien.

DE COMPETENTIES VAN HET INDIVIDU ALS CENTRALE ZORG VAN EUROPA

De strategie van Lissabon, die in 2000 door de lidstaten van de Europese Unie is aangenomen, beklemtoont het belang van levenslang leren. De kennis en de innovatie die daaruit voortvloeien, vormen belangrijke troeven voor de Europese Unie, aangezien de concurrentie op wereldvlak toeneemt.

De lidstaten hebben nationale hervormingen doorgevoerd om de competenties van alle individuen te ontwikkelen. In België neemt die actie de vorm aan van een kwantitatieve doelstelling, namelijk dat de sectoren voor 1,9 procent tot bijscholing moeten bijdragen op straffe van een sanctie.

In de sectoren van de garagebedrijven en de metaalhandel past de verplichte deelname aan opleiding rechtstreeks in deze globale aanpak. Dit geldt ook voor het individuele opleidingsrecht in de koetswerksector.

De sociale partners bevestigen hiermee hun engagement om de jaarlijkse opleidingsgraad van arbeiders met 5 procent te verhogen.

OPLEIDINGEN DIE VOOR VERPLICHT DEELNAME IN AANMERKING KOMEN

De keuze van de opleiding gebeurt in het bedrijf en in overleg met de betrokken arbeider. De gekozen opleiding moet in het opleidingsplan worden aangebracht.

Sectorale voordelen, zoals premies, worden toegekend in het kader van de verplichte deelname aan een opleidingsdag (garagebedrijven en metaalhandel) of het individueel opleidingsrecht (koetswerksector), voor zover de gekozen opleiding beantwoordt aan de normaal gehanteerde criteria.

BEDRIJFSOPLEIDINGS-PLANNEN

Als gevolg van het sectoraal akkoord 2003-2004 kunnen ondernemingen met meer dan vijftien werknemers sinds 1 januari 2004 enkel een beroep doen op een financiële tussenkomst van Educam, indien zij voor dat jaar een paritair goedgekeurd opleidingsplan hebben ingediend bij Educam.

Deze opleidingsplannen moeten daarenboven 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.

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

ERKENNING VAN OPLEIDINGEN

Bepaalde opleidingen worden niet door Educam zelf georganiseerd, maar komen wel in aanmerking voor een Educam-erkenning.

Als aan bepaalde voorwaarden is voldaan, krijgt de opleiding een Educam-erkenning, zodat van het vormingskrediet kan worden genoten.

VOORWAARDEN EDUCAM-ERKENNING

De formele criteria waaraan moet worden voldaan om door Educam te worden erkend:

- De doelgroep van de opleiding bestaat voornamelijk uit arbeiders uit de PC's 112, 142.1, 149.2, 149.4.
- De opleiding houdt verband met de jobinhoud en kadert in een opleidingsplan conform de CAO rond opleiding.
- De opleidingsinhoud wordt door het bedrijf aangegeven en uitdrukkelijk ondersteund.

- De opleiding duurt minstens acht uur (één dag) en vindt plaats tijdens de normale werkuren.
- De opleiding gebeurt in elk geval buiten de productie; on-the-job-training is mogelijk onder bepaalde voorwaarden.
- De inhoud van de opleiding kan bedrijfs-specifiek zijn.
- De inhoud houdt niet uitsluitend verband met merkgebonden werktuigen of producten.
- Alle partijen in de onderneming die de erkenning aanvraagt, onderschrijven het opleidingsdossier conform de CAO rond opleiding.
- De sociale partners van Educam keuren het dossier goed.

WAT IS HET VORMINGSKREDIET?

Het principe van het vormingskrediet is sinds 1 januari 2004 opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomsten van de sectoren garage, koetswerk en metaalhandel. Het gaat om een collectief opleidingsrecht dat wordt opgebouwd in elk bedrijf met minstens één arbeider.



Het vormingskrediet bedraagt vier uur opleiding per kwartaal per arbeider, dus twee dagen per jaar per arbeider.

Voor elk opleidingsuur betaalt Educam een premie van vijf euro, dus veertig euro per dag van opleiding, als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- Het bedrijf heeft bij Educam een opleidingsplan voor zijn arbeiders ingediend vóór 15 februari van het jaar waarop het plan betrekking heeft.
- De opleiding wordt door Educam erkend.
- Het bedrag van het vormingskrediet maakt de toekenning mogelijk.

EDUCAM-CERTIFICERING WAT IS CERTIFICERING?

Educam levert niet alleen certificaten af voor erkende LPG-monteurs en sectorale certificaten voor de jongeren in het alternerend leren. Sinds kort biedt Educam ook certificerende opleidingen aan om veilig aan elektrische en hybridevoertuigen te kunnen werken.

Educam verleent zijn medewerking aan de ontwikkeling van opleidingen en proeven, met name in het kader van de nieuwe wetgeving op klimaatbeheersing in motorvoertuigen. Hiernaast ontwikkelen ze de proeven en organiseren ze het Ervaringsbewijs voor verschillende beroepen.

ERVARINGSBEWIJS

Sinds 2004 zet ook Vlaanderen zich in voor deze Europese agendapunten, onder meer door beroepsbekwaamheid te erkennen via 'het ervaringsbewijs'. Het ervaringsbewijs dient als validering voor zinvolle, aan een beroep verbonden competenties, ongeacht de manier waarop deze zijn verworven.

De Vlaamse overheid heeft daarom voor bepaalde beroepen een officieel certificaat in het leven geroepen. Dit certificaat (= ervaringsbewijs) bewijst dat iemand over de noodzakelijke beroepsbekwaamheid (competenties) beschikt.

Educam organiseert de praktische proeven waarmee een ervaringsbewijs kan

worden behaald voor volgende beroepen: mecaniciens, (de)monteur (koetswerk), voorbewerker (koetswerk), plaatbewerker (koetswerk) en spuitser (koetswerk). Educam was ook betrokken bij de ontwikkeling van deze proeven.

TEWERKSTELLINGSCEL

Bij grootschalige herstructureringen neemt Educam een rol op in de tewerkstellingscel die in dat geval binnen het bedrijf wordt geïnstalleerd. Samen met de vakbonden, de directie en gespecialiseerde outplacementbureaus wil Educam oudere arbeiders begeleiden in hun zoektocht naar een nieuwe baan.

JONGEREN

De technologie in de autosector verandert razendsnel. Dit heeft ook gevolgen voor de beroepsprofielen in de autosector en aanverwante sectoren. In tegenstelling tot de maatschappelijke onderwaardering van technische studierichtingen is er vraag naar degelijk opgeleide medewerkers met een passie voor het vak die zich voortdurend willen bijscholen.

Daarom heeft Educam volgende initiatieven op poten gezet:

- Toekomstopwielen.be: adviseert, inspireert en mobiliseert jongeren, lesgevers en bedrijven via verschillende kanalen:
- Garagasten: acties gericht naar jongeren van 11 tot 14 jaar, waaronder een gratis garagastengids, downloadbare krantjes, encyclopedieën en een website met weetjes, spelletjes en experimenten voor de jongste fans van autotechniek, alsook acties gericht naar leraren techniek en basisonderwijs waaronder didactische posters en lesbrieven met oefenblaadjes.
- Turbostart: alle acties die zich richten naar jongeren en lesgevers techniek uit de tweede en derde graad secundair onderwijs, waaronder een gratis educatief glossy magazine voor vakleraren en jongeren in het autotechnische

**Het ervaringsbewijs
bewijst dat iemand
over de noodzakelijke
beroepsbekwaamheid
beschikt.**

onderwijs met sectornieuws, interviews met leerlingen en lesgevers, boeiende technische artikels en verhalen van cracks in het autovak.

DIDACTISCH MATERIAAL

Scholen en opleidingscentra vragen steeds meer naar pedagogische en didactische leermiddelen om opleidingen te kunnen verzorgen voor sectoren. Vandaag biedt Educam Partner onderstaand didactisch en pedagogisch materiaal aan in het kader van ruimere samenwerkingsakkoorden:

- **Didactisch bord HEV**
Het didactische bord HEV is een virtuele voorstelling van een elektrische aandrijving, ontworpen met als doel een realistische illustrering van de procedure om een systeem spanningsvrij te maken. Het bord staat met behulp van een accu onder spanning, wat reële metingen mogelijk maakt.
- **Didactische koffer veiligheid en milieu**
De koffer veiligheid en milieu bevat een uitgebreid gamma van demonstratiemateriaal om de opleiding op een levendige en praktische manier aan te pakken. Een veelheid aan preventie- en beschermingsmiddelen: kledij, schoenen, brillen, maskers, crèmes ... aangevuld met gereedschappen en stalen van gevaarlijke producten.
- **HEV-simulatiekits**
Deze door Educam ontwikkelde simulatiekit bevat alle elementaire bouwstenen van elektrische en hybridevoertuigen. Met de programmeerbare unit kan men de verschillende architecturen testen, de onderdelen op verschillende manieren koppelen en vervolgens nagaan of het systeem werkt. De gebruiker experimenteert op een concrete manier met de bouwstenen en architecturen van de systemen evenals met de elektrische bedrading van het hogespanningsdeel en de mechanische verbindingen in een veilige context.
- **Handboeken**



EDUSCAN

Sinds 2012 heeft Educam ook een competentietool ontwikkeld die specifiek is gericht naar lesgevers, namelijk EduScan.

Lesgevers kunnen zien welke technische onderwerpen belangrijk zijn in het beroepsleven waarop zij hun leerlingen of cursisten voorbereiden.

Ze kunnen online een aantal vragen uit verschillende modules doorlopen, zodat hun autotechnische kennis op anonieme wijze wordt gescand. De resultaten geven meteen een indicatie van de mate waarin ze de specifieke inhoud beheersen.

EduScan geeft niet alleen een overzicht van hun eigen resultaten en evolutie, maar bevat ook suggesties om hun eigen kennis bij te schaven.

PARTNERSCHAPPEN

Educam werkt nauw samen met de onderwijswereld en met de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding zoals onder andere:

- VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding)
- FOREM (Service public wallon de l'emploi et de la formation)
- ZAWM (Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstands)
- SYNTRA (Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming)
- IFAPME (Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises)
- EFPME (ESPACE FORMATION PME)
- Bruxelles Formation

7.4 Vormelek

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

7.4.1 DOELGROEPEN

1: WERKNEMERS

0-OPLEIDINGEN

Deze opleidingen worden specifiek ontwikkeld voor de sector van de elektriciens in opdracht van Vormelek. De organisatie ervan is volledig in handen van Vormelek.

Het zijn opleidingen met betrekking tot :

- Innoverende thema's die inspelen op de nieuwste technologische evoluties

- Onderwerpen waarvoor geen (aan de sector aangepast) aanbod bestaat op de huidige opleidingsmarkt
- Opleidingsnoden die gesignaleerd worden door (een aantal) bedrijven uit de sector PsC 149.01
- Politieke of sectorale noden die waaraan het opleidingsaanbod van Vormelek beantwoordt

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.

Deelname aan de Vormelek-opleidingen is kosteloos voor arbeiders van het

PsC 149.01. Bovendien heeft het bedrijf recht op een premie van 15,50 euro per arbeider per gevolgd uur opleiding. Andere doelgroepen betalen inschrijvingsgeld.

In 2011 volgde slechts 4,64 procent van alle bedrijven uit de sector een Vormelek-opleiding.

VERKLARINGEN:

- Bedrijven schrijven hun arbeiders bij voorkeur zo snel mogelijk en zo dicht mogelijk bij huis in voor een opleiding.
- Sinds 2009 ontvangen bedrijven ook een premie voor opleidingen die zowel in het Vormelek-aanbod als bij een ander instituut terug te vinden zijn (bijvoorbeeld BA4 en VCA)
- Opleidingen over innovatieve technieken worden in het merendeel van de bedrijven door de bedrijfsleider gevolgd en minder door de arbeiders. Dit gebeurt ook meestal rechtstreeks bij een fabrikant.

2: ONDERWIJS

1: ACTIES STROOM-OPWAARTS

In 2006 werd de sensibiliseringscampagne Stroom-Opwaarts opgestart om het imago van elektrotechnische studies en beroepen te verbeteren.

Daarnaast liepen de bestaande acties gewoon door:

- **Elektrokick**
Negen- tot veertienjarigen kunnen dit doe-boek gratis blijven aanvragen via de website. In 2011 werd opnieuw een actie gelanceerd waarbij leerkrachten drie

gratis exemplaren konden bestellen voor hun klasbibliotheek.

- **Elektroclub**

Als vervolgactie op de Elektrokick werd de Elektroclub opgezet. Een virtuele club waarvan jongeren met interesse in elektriciteit zich lid kunnen maken.

Ze vinden op de Elektroclubwebsite allerlei informatie over opleidingen en beroepen. Ze kunnen ook vier keer per jaar deelnemen aan een online wedstrijd waarbij mooie prijzen te winnen zijn. Intussen telt de Elektroclub 2537 actieve leden.

- In 2011 hebben 286 technische scholen en opleidingscentra (derde graad) zich geabonneerd op de krantjes en nieuwsbrieven van Stroom-Opwaarts. Dit is meer dan 90 procent van de totale doelgroep. De krantjes verschijnen viermaal per jaar.
- 182 leerkrachten van het vijfde en zesde jaar werden opgeleid tijdens een workshop om te leren werken met het leerpakket 'Hier brandt de lamp!'. Ze ontvingen ook een doosje met materiaal om alle beschreven proeven met hun klas te kunnen uitvoeren.
- Vier keer per jaar worden twee e-nieuwsbrieven voor leerkrachten rondgestuurd. High Energy bevat voornamelijk interessante nieuwtjes voor de leerkrachten van het basis-onderwijs terwijl ElectroFusion zich meer specifiek richt op leerkrachten technologie.
- In 2011 werden zes extra beroepen verfilmd, wat het totaal intussen op 26 beroepenfilmpjes brengt. Deze filmpjes zijn online te bekijken en te downloaden.
- In 2010 en 2011 werd veel tijd geïnvesteerd in bezoeken aan scholen die in hun derde graad een opleiding aanbieden die tot de sector leidt. In België waren er zo 264 scholen uit

het voltijds of deeltijds onderwijs. Bezochte scholen krijgen de mogelijkheid om een individuele convenant af te sluiten en hierdoor recht te krijgen op allerlei voordelen. De scholen werden in 2011 vooral bezocht op initiatief van Vormelek.

2: ELEKTRO CHALLENGE

De sector van de elektriciens is op zoek naar talent. Daarom organiseert ze ieder jaar Elektro Challenge.

Jongeren uit volgende studierichtingen nemen het tegen elkaar op in een residentiële of een industriële proef:

- zesde jaar Elektrische installaties
- zesde jaar Elektrische installatietechnieken
- Residentieel Elektrotechnisch Installateur (Modulair)
- Industrieel Elektrotechnisch Installateur (Modulair)
- Installateur domotica (Modulair of DBSO)
- Residentieel elektrotechnisch installateur (DBSO of Syntra Leertijd)
- Industrieel elektrotechnisch installateur (DBSO Syntra Leertijd)

De voornaamste redenen die worden aangehaald voor het niet deelnemen aan de Elektro Challenge zijn: het gebrek aan gemotiveerdheid bij de jongeren, het feit dat ze net stage lopen of examens doen op het moment van de preselecties waarvoor ze zich wilden inschrijven, tijdsgebrek (eindwerken die moeten worden gemaakt, de organisatie van geïntegreerde proeven voor het Franstalige gedeelte), de verandering van personeel (nieuwe leerkracht) en het niet zo hoge niveau van de jongeren.

In 2010 werd een grondige evaluatie gedaan van de wedstrijd en werd een vijf-jarenstrategie uitgestippeld. Jaarlijks zal er buiten de wedstrijd nu ook een educatief pakket worden ontwikkeld (voor die

thema's waarop minder werd gescoord).

3: WERKZOEKENDEN

Vormelek werkt samen met publieke organisaties zoals VDAB, FOREM en Bruxelles Formation, alsook met derden: STW, EDIT, IRIS TECH+, MIRENA, CEN-FORGIL. Bovendien loopt er sinds 2011 een nieuwe samenwerking met École commerciale et industrielle à Andenne.

Al deze opleidingsverstrekkers voor werkzoekenden organiseren opleidingen die doorstromen naar de sector en die toegankelijk zijn voor gemotiveerde werkzoekenden.

Vormelek zoekt stageplaatsen voor alle partners via bedrijfsbezoeken of mailings. Bovendien geeft Vormelek belangrijke informatie door aan lesgevers die informatie op hun beurt doorgeven aan de werkzoekenden.

Vormelek subsidieert de instroom van werkzoekenden in ondernemingen van de sector in de vorm van didactisch materiaal. De ingestroomde arbeiders moeten een contract hebben van onbepaalde duur. De personen die instromen, ontvangen een waardebon van 124 euro om uit te geven bij een kleinhandelaar in elektrisch materiaal PsC 149.01. Het betrokken bedrijf ontvangt een extra premie van 124 euro, als de aangeworvene binnen het jaar na zijn aanwerving een opleiding volgt (met premieaanvraag).

7.4.2 NIEUWE VORMELEK-OPLEIDINGEN 2012-2013

HET LUCHTDICHT BOUWEN VAN ELEKTRISCHE INSTALLATIES

Samen met VDAB is Vormelek gestart met de ontwikkeling van de opleiding 'luchtdicht bouwen van een elektrische installatie'. Vormelek wil met deze



opleiding arbeiders (en werkzoekenden) voorbereiden op het werken volgens de nieuwe Europese richtlijnen betreffende energie-efficiëntie en de 20-20-20-strategie. Vormelek streeft op lange termijn naar een goede elektrische installatie in energiezuinige gebouwen.

KORTE BASISOPLEIDINGEN ELEKTRICITEIT

Verskillende bedrijven haalden aan korte basisopleidingen nodig te hebben. Vormelek heeft begin 2012 een pakket

samengesteld en dat voorgesteld aan bedrijven. Een aantal korte basisopleidingen zullen samen met VDAB worden ontwikkeld om de basiscompetenties te versterken (de vitale vijf, correct gebruik van handgereedschap, veilig boren, plaatsen van een inbouwdoos in een holle wand, symbolen en schema's, plaatsen van kabels in opbouw, ontmantelen van kabels, technologische kennis, teleruptor of impulschakelaar, vervangen van automaten, kabelgoten, wartels, klemmen, data-aansluitingen, mortel, siliconen-

pasta's, chemische verankeringen, gebruik van ladders en stellingen en een schaarlift, ...)

ONDERHOUD VAN PV-PANELEN

Deze opleiding houdt onder andere in: voorkomen van beschaduwten, onderhoud van batterijen, onderhoud van de omvormer, onderhoud van de ladingsregelaar, onderhoud van de kabels, controle- en onderhoudsfiche, controlebezoek en eventuele herstellingen.

7.5 Vzw Montage

De vzw Montage heeft tot doel de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen te bevorderen binnen de sector van de montage en kraanverhuurbedrijven. Het sectorfonds vindt zijn financiering in de verplichte bijdragen voor risicogroepen en permanente vorming. Dit is telkens 0,10 procent van de brutolonen van de arbeiders van bedrijven uit de paritaire sectie 111.3 van het Paritair Comité 111 dat door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid wordt geïnd. Deze bijdragen worden ingezet om opleidingsinspanningen in de sector te bevorderen.

7.5.1 HET ACTIETERREIN VAN DE VZW WERD UITGEBREID

Aanvankelijk was de uitbetaling van premies voor opleiding van werknemers uit de sector van montage en kraanverhuurbedrijven de enige bestaansreden voor vzw Montage.

De eerste sectorconvenant die in 2002 werd afgesloten, verruimde het actieterrein echter aanzienlijk. Deze verruiming werd verdergezet in de volgende convenanten gedurende de voorbije congresperiode. De convenant maakte het zelfs mogelijk om voor de uitwerking ervan, twee fulltime krachten tewerk te stellen.

7.5.2 ACTIETERREINEN

COMOKRA

Het is algemeen bekend dat de sector kampte met een aanzienlijk tekort aan gekwalificeerd personeel.

Het Competentiecentrum voor Montage en Kraanbediening (COMOKRA) is een samenwerkingsverband tussen VDAB, de firma Sarens en de vzw Montage en probeert dit tekort aan personeel in te vullen via opleiding en tewerkstelling.

COMOKRA leverde meerdere keren per

jaar goed opgeleide kraanmachinisten en rigger-monteerders af die voordien werkzoekend waren.

In 2010 werden er – zoals voorgaande jaren – vijf opleidingen mobiele kraan georganiseerd. In optimale omstandigheden wil dit zeggen dat er veertig cursisten konden deelnemen. Van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2010 volgden dertig cursisten de opleiding waarvan twee CDO-leerlingen, die we voor de cijfers buiten beschouwing laten.

Twintig van deze dertig cursisten rondde de opleiding af met een maand stage (66 procent). Van de tien andere cursisten hebben er acht om diverse redenen de opleiding stopgezet (ziekte, technische redenen ...). Twee cursisten hebben de opleiding afgerond zonder stage te lopen. Achttien van de twintig cursisten die stage liepen, kregen op het einde van deze stage een contract van onbepaalde duur aangeboden of zijn bij een ander bedrijf uit de



sector aan de slag (87 procent). Van de dertig cursisten die de opleiding zijn gestart, zijn er momenteel achttien aan de slag in de sector (60 procent).

SAMENWERKING MET ONDERWIJS

De vzw Montage werkt al sinds 2005 nauw samen met centra voor deeltijds onderwijs. Leerlingen worden via een praktijkgerichte opleiding, gecombineerd met een deeltijdse tewerkstelling in een bedrijf uit de sector gevormd tot rigger-monteerder en in een tweede jaar tot bestuurder van een mobiele kraan.

De voorbije acties van de sector op vlak van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt situeerden zich onder meer in de volgende initiatieven:

- Er was een samenwerking met Centra voor Leren en Werken voor de opleiding rigger-monteerder en bestuurder mobiele kraan van het Industrieel Leer-

lingenwezen (ILW).

- De vzw Montage werkte intersectoraal samen voor de ontwikkeling van een studiekeuzetool voor leerlingen uit de laatste graad basisonderwijs en eerste graad middelbaar onderwijs.
- De sector nam deel aan beroeps- en studiekeuzebeurzen.

LEVENSLANG LEREN EN COMPETENTIE-ONTWIKKELING

De voorbije acties op vlak van levenslang leren en competentieontwikkeling situeerden zich onder meer in de volgende initiatieven:

- De sector stimuleerde bedrijven tot het aanbieden van opleidingen aan hun werknemers.
- De sector bood de beroepsopleidingen bestuurder mobiele kraan en rigger-monteerder aan aan werkzoekenden in samenwerking met VDAB en begeleidde de werkzoekenden naar een passende

tewerkstelling in de sector.

- De sector bracht de competenties van de werkzoekenden in kaart via een evaluatietool. Tijdens de stage gebeurde een verdere opvolging hiervan. Ex-cursisten leerden via de tool veel beter hun talenten en beperkingen kennen en konden zich gericht bijscholen.
- De sector was bovendien de stuwende kracht in het verhaal van de ervaringsbewijzen van bestuurder mobiele kraan en van pijpfitter en bij de ontwikkeling van de standaard voor het ervaringsbewijs van rigger-monteerder. Voor een kwalitatieve werking werden ontlangs de proeven verijnd en gevalideerd. Naast het ervaringsbewijs van bestuurder mobiele kraan en pijpfitter kan het testcentrum sinds 1 februari 2011 ook proeven afnemen voor het behalen van het ervaringsbewijs van rigger-monteerder.

8.

SOCIALE
VERKIEZINGEN 2012

8.1 Algemeen

Elke vier jaar kiezen de arbeiders hun vertegenwoordigers in de bedrijven. Dit is een belangrijk moment voor de sociale democratie in ons land.

Op interprofessioneel vlak is er voor het ABVV globaal een (licht negatieve) status-quo. Het ACV verliest terrein ten voordele van de ACLVB.

De uitslag is iets gunstiger in de sectoren met handels- of industriële finaliteit

Het ABVV haalt in de OR 39,6 procent van de stemmen (een achteruitgang van 0,5 procent) – het ACV 47,8 procent (een achteruitgang van 1,3 procent) en de ACLVB 12,6 procent (een vooruitgang van 1,8 procent). Een gelijkaardige uitslag geldt ook voor het CPBW.

TOTALE UITSLAG BELGIË

	ABVV		ACV		ACLVB	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Ondernemingsraad Stemmen	36,2%	35,5%	52,5%	51,7%	9,7%	11,3%
		-0,7%		-0,8%		+0,6%
Ondernemingsraad Zetels	34,8%	34,5%	57%	55,8%	6,6%	8%
		-0,3%		-0,2%		+1,4%
CPBW* Stemmen	36,7%	36,4%	53,4%	52,3%	9,8%	11,3%
		-0,3%		-1,1%		+1,5%
CPBW* Zetels	34,4%	34,1%	59,5%	58,5%	6,2%	7,5%
		-0,3%		-1%		+1,3%

*Comité Preventie en Bescherming op het Werk

Vlaanderen scoort onder het ABVV-gemiddelde. Vooral in de OR is er een opvallend verschil tussen het aantal behaalde stemmen en het aantal zetels.

Terwijl de participatiegraad bij de arbeiders nog steeds meer dan 80 procent haalt, is er een opnieuw een sterke daling bij de jongeren: van een al lage 42,5 procent naar een nog lagere 35,6 procent (cijfers CPBW). De vraag naar de representativiteit van de jongerenkiescolleges dringt zich daardoor sterk op.

Het aantal vrouwelijke kandidaten bedraagt globaal ongeveer één derde van het aantal kandidaten. Het aantal verkozenen is lichtjes hoger: 37,7 procent verkozenen versus 34,1 procent kandidaten (cijfers CPBW).

TOTALE UITSLAG VLAANDEREN

	ABVV		ACV		ACLVB	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Ondernemingsraad Stemmen	32,6%	32,1%	57,6%	56,4%	9,8%	11,5%
		-0,5%		-1,3%		+1,7%
Ondernemingsraad Zetels	28,6%	28,7%	65,3%	64%	6,1%	7,3%
		+0,1%		-1,3%		+1,4%
CPBW* Stemmen	32,2%	31,7%	57,1%	55,9%	9,8%	11,5%
		-0,4%		-1,2%		+1,5%
CPBW* Zetels	31%	31%	61%	60%	7%	8%
		-		-1%		+1%

*Comité Preventie en Bescherming op het Werk

8.2 Metaalsectoren

Globaal gesproken is er voor de sectoren waarvoor ABVV-Metaal bevoegd is sprake van een status-quo. Dat betekent dat drie verkiezingen op rij de krachtsverhoudingen min of meer gelijk gebleven zijn: zowel wat de mandaten als wat de stemmen betreft.

8.2.1
ALGEMENE UITSLAG: MANDATEN

	ABVV		ACV		ACLVB	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Totaal	1255	1341	1826	1944	195	210
%	38,31%	38,37%	55,74%	55,62%	5,95%	6,01%
verschil		-0,06%		-0,12%		+0,6%
Ondernemingsraad	567	591	794	804	91	95
%	39,05%	39,66%	54,68%	53,96%	6,27%	6,38%
verschil		+0,61%		-0,72%		+0,11%
CPBW*	688	750	1023	1140	104	115
%	37,72%	37,41%	56,58%	56,86%	5,7%	5,74%
Verschil		-0,31%		+0,28%		+0,04%

*Comité Preventie en Bescherming op het Werk



Bekijken we het aantal mandaten, dan is er globaal gezien sprake van een status-quo, met weliswaar lichte verschuivingen tussen Ondernemingsraad (positieve status-quo ABVV-Metaal) en Comité (negatieve status-quo). Als we kijken naar de evolutie sedert 1995, dan merken we dat, wat de Ondernemingsraad betreft, de situatie van 2004 zich min of meer stabiliseert.

ONDERNEMINGSRAAD – COMITÉ PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK / ARBEIDERS - JONGEREN / MANDATEN

	ABVV	ACV	ACLVB
2012	38,37%	55,62%	6,01%
2008	38,31%	55,74%	5,95%
2004	38,52%	56,56%	4,92%
2000	35,95%	58,16%	5,89%
1995	35,28%	59,74%	4,98%

Op basis van het aantal stemmen, stellen we voor ABVV-Metaal een volledige status-quo vast. ACV-Metea verliest ten voordele van de ACLVB.

RESULTAAT 2012: STEMMEN

	ABVV		ACV		ACLVB	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Totaal	56951	53549	72001	66551	17354	17451
%	38,93%	38,93%	49,21%	48,38%	11,86%	12,69%
verschil		-		-0,83%		0,83%
Ondernemingsraad	27103	25191	34303	31240	8365	8521
%	38,85%	38,78%	49,17%	48,10%	11,99%	13,12%
verschil		-0,06%		-1,07%		1,13%
CPBW*	29848	28358	37698	35311	8989	8930
%	39%	39,06%	49,26%	48,64%	11,74%	12,30%
Verschil		0,06%		-0,62%		0,56%

* Comité Preventie en Bescherming op het Werk

Qua stemmenaantal, is het verlies van ACV-Metea sinds 2004 een constante.

ONDERNEMINGSRAAD – COMITÉ PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK / ARBEIDERS - JONGEREN / STEMMEN

	ABVV	ACV	ACLVB
2012	38,93%	48,38%	12,69%
2008	38,93%	49,21%	11,86%
2004	37,87%	51,29%	10,84%
2000	35,98%	51,75%	12,27%
1995	36,52%	51,47%	12%

8.2.2
UITSLAG PER PARITAIR COMITÉ

ARBEIDERS + JONGEREN / PARITAIR COMITÉ
COMITÉ PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK
ONDERNEMINGSRAAD

	2008			2012		
	ABVV	ACV	ACLVB	ABVV	ACV	ACLVB
111 - Agoria	40,83%	52,85%	6,32%	40,31%	53,55%	6,13%
				-0,51%	0,70%	-0,19%
111.3 - Monteerders	31,15%	68,75%	-	44,44%	55,56%	-
				13,19%	-13,19%	
104 - Staal	34,78%	43,48%	21,74%	33,33%	42,86%	23,81%
				-1,45%	-0,62%	2,07%
105 - Non-ferrometalen	47,06%	45,59%	7,35%	44,62%	46,15%	9,32%
				-2,44%	0,57%	1,88%
112 - Garages	26,32%	65,79%	7,89%	25%	68,75%	6,25%
				-1,32%	2,96%	-1,64%
142.1 - Metaalrecuperatie	47,62%	52,38%	-	43,48%	56,52%	-
149.1 - Elektriciens	29,67%	68,13%	2,20%	35,65%	60%	4,35%
				5,98%	-8,13%	2,15%
149.2 - Koetswerk	42,86%	50%	7,14%	40%	60%	-
				-2,86%	10%	-7,14%
149.4 - Metaalhandel	35,45%	53,36%	8,18%	39,45%	51,38%	9,17%
				3,99%	-4,99%	0,99%

We stellen het volgende vast, als we naar het aantal stemmen kijken voor de ondernemingsraad:

- In de staalsector gaan we achteruit in mandaten, maar vooruit in stemmen (+0,63 procent).
- In de sector van de non-ferrometalen verliezen zowel ABVV als ACV in stemmen (ABVV – 1,83 procent).
- In het PC 111 (Agoria) gaan we achteruit in mandaten, maar blijft het status-quo behouden (of gaan we lichtjes vooruit) qua stemmenaantal (+0,02 procent), terwijl het ACV -1,48 procent verliest.
- In de garagesector verliezen we mandaten, maar winnen we stemmen (+1,86 procent).
- In sector van het koetswerk gaan we achteruit in mandaten, maar vooruit in stemmen (+1,73 procent).
- In de sectoren waar we vooruitgaan in mandaten (monteerders, garages, metaalhandel), is onze vooruitgang in stemmen veel beperkter.

ARBEIDERS + JONGEREN / PARITAIR COMITÉ
COMITÉ PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

	2008			2012		
	ABVV	ACV	ACLVB	ABVV	ACV	ACLVB
111 - Agoria	38,56%	55,44%	6%	38,22%	56,01%	5,77%
				-0,34%	+0,58%	-0,24%
111.3 - Monteerders	38,1%	61,9%	-	41,94%	58,06%	-
				+3,84%	-3,84%	
104 - Staal	30%	45%	25%	36,84%	36,84%	26,32%
				+6,84%	-8,16%	+1,32%
105 – Non-ferrometalen	44,62%	47,69%	7,69%	44,26%	45,9%	9,84%
				-0,35%	-1,79%	+2,14%
112 - Garages	33,77%	63,64%	2,6%	29,27%	63,64%	2,44%
				-4,5%	+4,66%	-0,16%
142.1 - Metaalrecuperatie	47,62%	52,38%	0%	43,48%	56,52%	-
149.1 - Elektriciens	33,64%	64,49%	1,87%	36,42%	60,26%	3,31%
				+2,78%	-4,22%	+1,44%
149.2 - Koetswerk	41,18%	58,82%	-	50%	50%	-
				+8,82%	-8,82%	
149.3 – Edele Metalen	50%	50%	-	50%	50%	-
149.4 - Metaalhandel	30%	63,85%	6,15%	32,69%	60,9%	6,41%
				+2,69%	-2,95%	+0,26%

Als we naar het aantal stemmen kijken voor het CPBW, dan merken we het volgende op:

- In het PC 111 (Agoria) gaan we achteruit qua mandaten, maar licht vooruit in stemmen (+0,2 procent), terwijl het AVC 0,71 procent stemmen verliest.
- In de sectoren waar we vooruitgaan in mandaten (monteerders, elektriciens, staal), is onze vooruitgang in stemmen beperkter dan deze in mandaten.
- In de overige sectoren komen mandaten en stemmen grotendeels overeen.



8.2.3
UITSLAG PER FEDERATIE

PMB ANTWERPEN – ALLE PC’S

	ABVV		ACV		ACLVB	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
OR Arbeiders + Jongeren	35,04%	39,46%	58,49%	54,9%	6,47%	5,64%
		+4,42%		-3,59%		-0,83%
CPBW Arbeiders + Jongeren	34,64%	37,25%	59,79%	57,93%	5,57%	4,81%
		+2,62%		-1,86%		-0,75%
Totaal Arbeiders + Jongeren	34,81%	38,18%	59,23%	56,66%	5,96%	5,16%
		+3,37%		-2,57%		-0,8%
Totaal enkel Arbeiders	34,63%	38,21%	59,13%	56,62%	6,25%	5,17%
		+3,59%		-2,5%		-1,08%

PMB LIMBURG – ALLE PC’S

	ABVV		ACV		ACLVB	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
OR Arbeiders + Jongeren	40,07%	42,54%	54,88%	50,75	5,05%	6,72%
		+2,47%		-4,14%		+1,67%
CPBW Arbeiders + Jongeren	38,75%	42,39%	56,13%	51,94%	5,13%	5,67%
		+3,64%		-4,19%		+0,54%
Totaal Arbeiders + Jongeren	39,35%	42,45%	55,56%	51,41%	5,09%	6,14%
		+3,1%		-4,15%		+1,04%
Totaal enkel Arbeiders	39,33%	42,54%	55,63%	51,11%	5,04%	6,35%
		+3,21%		-4,52%		+1,3%

PMB OOST-VLAANDEREN – ALLE PC’S

	ABVV		ACV		ACLVB	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
OR Arbeiders + Jongeren	40,33%	38,95%	50,62%	51,31%	9,05%	9,74%
		-1,38%		+0,69%		+0,68%
CPBW Arbeiders + Jongeren	39,27%	35,26%	52,87%	56,05%	7,85%	8,68%
		-4,01%		+3,18%		+0,83%
Totaal Arbeiders + Jongeren	39,72%	36,79%	51,92%	54,1%	8,36%	9,12%
		-2,94%		+2,18%		+0,76%
Totaal enkel Arbeiders	39,78%	36,56%	52,04%	54,75%	8,18%	8,69%
		-3,22%		+2,71%		+0,51%

PMB VLAAMS-BRABANT – ALLE PC’S

	ABVV		ACV		ACLVB	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
OR Arbeiders + Jongeren	44,39%	35,23%	50,27%	59,59%	5,35%	5,18%
		-9,35%		+9,32%		-0,17%
CPBW Arbeiders + Jongeren	43,05%	37,76%	52,02%	56,43%	4,93%	5,81%
		-5,29%		+4,41%		+0,88%
Totaal Arbeiders + Jongeren	36,64%	43,66%	51,22%	57,83%	5,12%	5,53%
		-7,02%		+6,61%		+0,41%
Totaal enkel Arbeiders	42,22%	37,16%	52,24%	56,97%	5,54%	5,87%
		-5,05%		+4,73%		+0,33%

PMB WEST-VLAANDEREN – ALLE PC’S

	ABVV		ACV		ACLVB	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
OR Arbeiders + Jongeren	38,78%	40,21%	55,44%	54,64%	5,78%	5,15%
		+1,43%		-0,8%		-0,63%
CPBW Arbeiders + Jongeren	35,6%	36,27%	59,16%	59,8%	5,24%	3,92%
		+0,67%		+0,64%		-1,31%
Totaal Arbeiders + Jongeren	36,98%	37,91%	57,54%	57,65%	5,47%	4,43%
		+0,93%		+0,11%		-1,04%
Totaal enkel Arbeiders	37,84%	38,28%	56,84%	57,49%	5,31%	4,24%
		+0,43%		+0,64%		-1,08%



8.2.4
DE TOEKOMST

In 2008 behaalden we een uitzonderlijk goede uitslag bij de jongerenkiescolleges. Dit resultaat hebben we in 2012 niet kunnen consolideren, wat de mandaten betreft. Het grootste verlies hebben we in het CPBW geleden.

	Jongerenkiescollege – Mandaten		
	2004	2008	2012
Ondernemingsraad	29,41%	36,84%	31,65%
			-5,19%
CPBW	29,52%	41,03%	39,51%
			-1,52%
Totaal	29,41%	38,96%	35,63%
			-3,33%

Qua stemmen behaalden we een betere uitslag in de Ondernemingsraad van 37,05 procent (-1,62 procent), maar het resultaat was minder gunstig voor het CPBW (-2,99 procent). De totaaluitslag (OR + CPBW) geeft een verlies van 2,31 procent. Ook het ACV kende een verlies. De winst bij de jongerenkiescolleges was uitsluitend voor ACLVB. De uitslag bij de jongeren hield min of meer gelijke tred met de algemene uitslag. Als we in het algemeen goed presteren, dan presteren we doorgaans ook goed bij de jongeren en vice versa.

Met een participatie in de jongerenkiescolleges van 48,58 procent scoren we voor onze sectoren nog boven het gemiddelde. Dat neemt niet weg dat ook in onze sectoren iets meer dan de helft van de jongeren niet gaat stemmen. In sommige sectoren zoals de garages is het ronduit dramatisch en scoren we ver onder het gemiddelde van 35 procent.

Als we kijken naar de TBE's waar in 2012 voor het eerst verkiezingen werden georganiseerd, dan scoren we net als in 2008 hoger dan het algemeen gemiddelde.

EERSTE VERKIEZING 2012
ONDERNEMINGSRAAD + CPBW
ARBEIDERS + JONGEREN

	ABVV	ACV	ACLVB
Stemmen	42,44%	52,05%	5,54%
Mandaten	41,61%	53,5%	4,9%



8.2.5
VROUWELIJKE KANDIDATEN EN VERKOZENEN

AANTAL VROUWELIJKE EN MANNELIJKE KANDIDATEN / ALLE METAALSECTOREN

	OR 2008		CPBW 2008		OR 2012		CPBW 2012	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Totaal	2.013	347	2.421	395	1.835	301	2.234	327
%	85,30%	14,70%	85,97%	14,03%	85,91%	14,09%	87,23%	12,77%
Vershil						+0,06%		-1,26%

Het aantal vrouwelijke ABVV-Metaal-kandidaten is in de Ondernemingsraad ongeveer gelijk gebleven, in het CPBW is er een achteruitgang.

AANTAL VROUWELIJKE EN MANNELIJKE VERKOZENEN / ALLE METAALSECTOREN

	OR 2008		CPBW 2008		OR 2012		CPBW 2012	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Totaal	921	163	1.148	192	811	147	1.037	149
%	84,96%	15,04%	85,67%	14,33%	84,66%	15,34%	87,44%	12,56%
Vershil						+0,30%		-1,77%

Bij de verkozenen is er dezelfde tendens als bij de kandidaten: een lichte vooruitgang in de Ondernemingsraad en een achteruitgang in het Comité. Minder vrouwelijke kandidaten op de CPBW-lijsten heeft als logisch gevolg ook minder vrouwelijke verkozenen.

Het aantal vrouwelijke kandidaten ligt wel nog boven het gemiddelde van de vrouwelijke tewerkstelling in de metaalsectoren.



8.3 Propaganda en ondersteuning

Sociale verkiezingen win je niet door een propagandaslag 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 een nieuwe versie van de Toolbox gelanceerd. De Toolbox is een digitale gereedschapskist voor militanten en afgevaardigden. De opzet bestaat erin een uniforme huisstijl te creëren. Op de USB-stick vind je schrijftips, logo's en foto's, sjablonen voor pamfletten, folders, affiches, naamkaartjes, bedrijfskranten,...

De Toolbox wordt regelmatig vernieuwd en beschikbaar gesteld via het intranet-deel van de website.

- **Precampagne**
De Centrale leverde materiaal aan om kandidaten te zoeken met als thema 'Laat je zien'. 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 2008 werd ook nu een reeks van inhoudelijke affiches uitgegeven: Samen voor één statuut, Samen voor onze index, Samen voor ons (brug)pensioen.
- **De eigenlijke campagne**
Het traditionele propagandamateriaal werd aangeleverd door de Centrale: t-shirts voor de kandidaten, nummerafiches, een programma om eenvoudig fotomanifesten te ontwerpen, gadgets, ...



Net als in 2008 werkten we met de slogan 'Samen sterk', ditmaal ondersteund door de baseline 'Door en door rood'.

Er was eveneens een 'Handboek Sociale verkiezingen' te consulteren via het afgeschermd deel van de website. Tijdens de campagne was er een speciale nieuwsbrief met daarin de belangrijke momenten in de campagne en de uiteenzetting van de wettelijke situatie voor de periode die volgde, tips om campagne te voeren, afspraken in verband met de campagnes van het ABVV en van ABVV-Metaal, weetjes, vorming, data (bijeenkomsten op interprofessioneel niveau, op de Centrale ...). Er was een serie van vijf inhoudelijke postkaarten. Samen met BTB werd een jongerendag georganiseerd.

- **Informatica en vorming**
Behalve de module 'Sociale verkiezingen' in Phoenix (zoals de automatische creatie van kandidaten- en getuigenlijsten ...), werd een programma ontwikkeld waardoor kandidaten zich konden aanmelden via de website (zodra de lijsten waren aangemaakt). Er was ook een module waardoor militanten een eigen affiche konden aanmaken.

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

9.

DE DIENSTEN VAN DE CENTRALE

9.1 Syndicale vorming

9.1.1 MIJLPALEN VAN DE VOORBIJE STATUTAIRE PERIODE

Durf denken, spreken en handelen ... Ook en vooral in barre socio-economische tijden. Onder dit motto werd het nieuwe vormingsconcept, dat aan het begin van de eerste congresperiode werd doorgevoerd, verder ingevuld en aangepast aan de nieuwe behoeften van onze militanten.

Zo besliste het Uitvoerend Comité in het najaar van 2009 om een derde opstapweek in de vormingscyclus te integreren. Afsproken werd dat de nadruk tijdens deze week zou liggen op de werking en de bevoegdheden van de overlegorganen. Bij de uitwerking van het programma heeft de vormingsdienst zich zo getrouw mogelijk aan deze richtlijn gehouden. In het programma ligt het zwaartepunt bij de werking en de bevoegdheden van de overlegorganen, maar er wordt ook aandacht besteed aan de structuur en de geschiedenis van het sociaal overleg. Het leek ons ook aangewezen om in het programma onderhandelings- en argumentatievaardigheden te voorzien.

Voorts werd in december 2009 de opleiding van een nieuwe generatie begeleiders aangevat, die werd afgerond in december 2011. In de opleiding werd een 'stage' geïntegreerd. Deze stage kreeg haar beslag in het najaar van 2010 en in het voorjaar van 2011. De stage bestaat erin dat de nieuwe begeleiders tijdens de eerste twee oriëntatieweken en tijdens de opstapweken als groepsbegeleider samen fungeren met een ervaren begeleider. De evaluaties wijzen uit dat dit een geslaagd en gewaardeerd initiatief is.

In het voorjaar van 2010 werden ook de programma's van de oriëntatieweken (3 x 4 vormingsweken = 60 vormingsdagen) grondig herwerkt: het resultaat van deze oefening is bij aanvang van elk nieuw 'schooljaar' terug te vinden in onze programmabrochures.

De samenwerking met de Erasmushogeschool verdient evenzeer de nodige aandacht. In de module 'Syndicaal werk/metaal' stond in 2009-2010 'Arbeidsrecht' op het programma, in 2010-2011 'Sociaal zekerheidsrecht' en in 2011-2012 'Werkloosheidsreglementering'.

Uiteraard werden er ook heel wat vormingsinspanningen gele-

verd ter voorbereiding van de sociale verkiezingen (mei 2012).

Dat de sociale verkiezingen een belangrijk moment zijn voor de Centrale is een understatement. De krachtsverhoudingen die worden vastgelegd op de dag van de verkiezingen moeten nadien worden geconsolideerd door kwalitatief syndicaal werk door diegenen die een gekozen mandaat hebben bevochten.

Het lag voor de hand dat de vormingsdienst op beide terreinen zijn steentje diende bij te dragen:

- Door een vormingsaanbod samen te stellen dat militanten ondersteunt en motiveert bij de voorbereiding van de verkiezingen;
- Door een vormingsaanbod samen te stellen dat het (nieuw-)verkozenen zo snel als kan mogelijk maakt om de eerste stappen in hun mandaat met succes te doorlopen. Dit laatste is net zo belangrijk als het eerste, want zelfvertrouwen wordt opgebouwd op basis van succeservaringen, veeleer dan op basis van afknappers die te wijten zijn aan onvoldoende ervaring.

Om bij te dragen tot de vele inspanningen die onze Centrale levert in het welslagen van de sociale verkiezingen werden, bovenop het 'reguliere' vormingsaanbod, de volgende initiatieven ontplooid:

1. De uitwerking en de organisatie van een vierdaagse module 'Sociale verkiezingen' voor reeds fungerende militanten/mandatarissen in elke federatie (= 5 x 4 dagen modulevorming) in de periode september 2011 – april 2012. Tijdens deze module kwamen alle aspecten van het vakbondswerk dat relevant is voor de voorbereiding van de verkiezingen aan bod: procedure, campagnevoering, communicatie ...;
2. De uitwerking en de organisatie van een aan de behoeften van nieuwe verkozenen aangepaste opstapweek 1 in het voorjaar van 2012 (voor de verkiezingen). Deze opstapweek werd in elke regio aangeboden. Doel was om tijdens deze regionale week zoveel mogelijk (nieuwe) kandidaten te bereiken, en hun de nodige houvast te bieden om hun eerste maanden als verkozenen te doorworstelen;
3. Een korte vormingsmodule voor kiesgetuigen. Hierbij ging de vormingsdienst ook op zoek naar grotere efficiëntie en werd de vraag gesteld of we uitsluitend de nadruk zouden leggen op ons eigen aanbod dan wel een meerwaarde zagen in een afstemming met het aanbod van Vorming en Actie. Zo werd, naar aanleiding van de initiatieven van een aantal federaties inzake de organisatie van een studiedag voor hun bestuursleden over ledenwerving en de voorbereiding van de sociale verkiezingen 2012, in overleg met de afdeling Oost-Vlaanderen een gedetailleerd programma voor een dergelijke studiedag uitgewerkt.

Ten slotte werd op alle vormingsniveaus ook ruime aandacht besteed aan de genderdimensie. Uit raadplegingen bleek bij de Gendercommissie immers de behoefte te bestaan aan een transversale scan van de vormingsprogramma's en het weven van een rode genderdraad doorheen de programma's, zonder daarmee meteen over te gaan tot de programmatie van aparte gendermodules.

9.1.2 VORMING OP DRIE NIVEAUS

Om al onze doelstellingen te bereiken is de vorming cyclisch opgebouwd. Een totale 'basiscyclus' bestaat uit zeven vormingsweken en strekt zich uit over een periode tussen twee sociale verkiezingen.

De vorming van ABVV-Metaal bleef ook de voorbije congresperiode georganiseerd op drie niveaus:

- de basisvorming of opstapweken (drie weken in elke regio);
- de internaats- of oriëntatievorming (vier weken in Bremberg);
- de bijscholingsvorming of modulevorming.

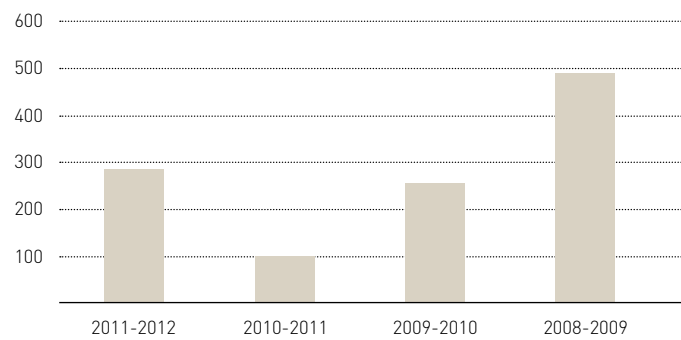


9.1.3
GEDECENTRALISEERDE BASISVORMING

De gedecentraliseerde basisvorming wordt door de vormingsdienst georganiseerd in de verschillende federaties. Ze duurt vijf dagen van telkens acht uur. Het doelpubliek zijn militanten die nooit eerder vorming volgden.

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

AANTAL DEELNEMERS OPSTAPWEKEN

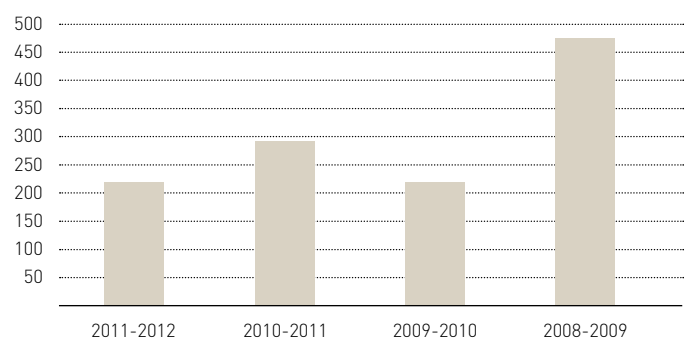


9.1.4
GECENTRALISEERDE
INTERNAATSVORMING

Na de opstapweken kunnen de deelnemers zich inschrijven voor de internaatsvorming. ABVV-Metaal ziet de internaatsvorming als een formule om een leerproces op gang te brengen waarin niet alleen het kennisaspect belangrijk is, maar zeker ook het ontwikkelen van vaardigheden, het werken aan houdingen en het bevorderen van groepsdynamiek en teamgeest.

De internaatsvormingen vinden allemaal plaats in ons vormingscentrum in Bremberg en bevatten de keuzerichtingen 'Ondernemingsraad', 'Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk' en 'Syndicale Afvaardiging'. Een keuzerichting beslaat in totaal vier oriëntatieweken van elk veertig uur. Elke keuzerichting kent dezelfde opbouw en structuur, zodat naast de specifieke materie van de keuzerichting ook gemeenschappelijke onderwerpen behandeld blijven en het belang van de samenwerking tussen de organen wordt benadrukt.

AANTAL DEELNEMERS ORIËNTATIES



9.1.5
GECENTRALISEERDE BIJSCHOLINGSVORMING (MODULEVORMING)

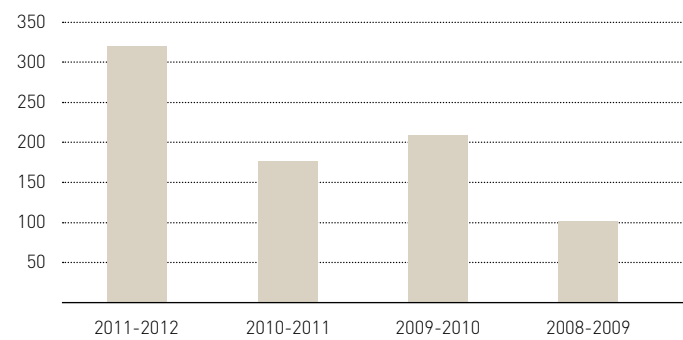
Specifieke technische materies horen in het nieuwe concept thuis in de modulevormingen. Deze vormingen richten zich tot militanten die de opstapweken en internaatsvorming hebben beëindigd of een aantoonbare interprofessionele vorming volgden. Per schooljaar voorzien we hoogstens vijf modulevormingen van 32 uur. Ook deze vormingen vinden plaats in ons vormingscentrum in 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 snijden die de samenwerking tussen de drie organen

versterken. Denk hierbij aan thema's zoals externe werkgelegenheid, propaganda, herstructurering, globalisering ... Daarnaast kunnen er ook modulevormingen worden gegeven die zijn gericht op doelgroepen zoals hoofdafgevaardigden, jongeren, vrouwen ...

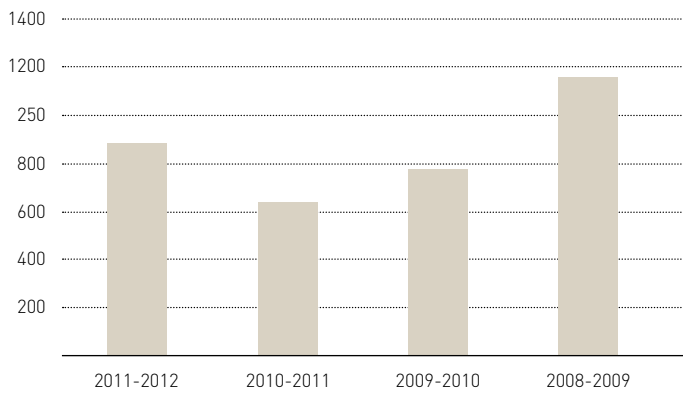
Het doel van deze vormingen blijft de vervolmaking van de kennis in functie van de syndicale, sociale, politieke en economische actualiteit. De vormingsdienst werkt voor deze vormingen door gaans niet met begeleiders en schakelt voor de technische materies lesgevers in van zowel binnen als buiten onze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

AANTAL DEELNEMERS MODULES



9.1.6
TOTAAL AANTAL DEELNEMERS

Ondanks de talloze herstructureringen en bedrijfssluitingen gedurende de voorbije vier jaar en het overeenkomstig aantal afdankingen in de metaal- en aanverwante sectoren, blijft ABVV-Metaal de vorming van zijn militanten meer dan ooit centraal stellen. En zoals blijkt uit de onderstaande grafiek worden onze inspanningen door middel van evenwichtig opgebouwde en goed gestoffeerde vormingsprogramma's in hoge mate gewaardeerd door honderden militanten die hun inzichten wensen te verruimen en die zich deskundig wensen bij te scholen.



Deze totalen bevatten ook deelnames aan afzonderlijke, thematische vormingsinitiatieven die elk schooljaar buiten het reguliere vormingsprogramma worden georganiseerd, onder meer op specifieke vraag van één of meerdere afdelingen.

9.1.7
SECRETARISSEN- EN PERSONEELSVORMING

De vormingsdienst organiseert elke jaar (respectievelijk vier en twee) vormingsdagen voor secretarissen en personeelsleden uit de verschillende afdelingen. Naast kennisuitbreiding biedt het deze deelnemers uit de federaties de mogelijkheid mekaar te ontmoeten en tot een beter totaalzicht en grotere samenhang te komen.

Hierbij wordt telkenmale gestreefd naar een evenwicht tussen het werken aan de knowhow (bijvoorbeeld 'mediatraining'), maatschappelijke evoluties (zoals de internationale bankencrisis, de globalisering) en technische thema's (zoals de nieuwe pensioenreglementering, uitzendarbeid ...).

Voor beide vormingsonderdelen worden lesgevers en sprekers ingeschakeld van zowel binnen als buiten onze organisatie.

9.1.8
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 gescreend en door de federaties geselecteerd aan de hand van een aantal criteria. Na een intensieve begeleidersopleiding van drie weken (inclusief stage, zie hoger) hebben zij als voornaamste taak de deelnemers door het vormingsprogramma te loodsen.

Twee maal per jaar voorziet de vormingsdienst een begeleidersbijeenkomst. Tijdens de tweedaagse in het najaar evalueren we de voorbije vormingen en vatten we de feedback samen. De groep blik ook inhoudelijk vooruit op het voorjaar. Tijdens de bijeenkomst voor de zomervakantie staat naast de evaluatie en de planning ook een vormingstechnisch aspect op de agenda, bijvoorbeeld inzake groepsdynamische aspecten.

9.1.9
SAMENWERKING MET VORMING & ACTIE

Het algemene vormingsconcept voorziet in een nauwe samenwerking met Vorming & Actie met betrekking tot de uitwerking van de nieuwe vormingsprogramma's en de methodische ondersteuning op de begeleidersbijeenkomsten.

Verder voorziet Vorming & Actie drie maal per jaar kadervormingen voor de vormingsdiensten van de centrales en de gewesten van het Vlaams ABVV. Eén kadervorming is residentieel en behandelt methodiek, de andere twee kadervormingen gaan over de concrete vormingsaanpak van actuele thema's.

Een andere taak van Vorming & Actie zijn de coördinatiebijeenkomsten. Ook hiervoor worden de centrales uitgenodigd indien er sprekers een inhoudelijk thema komen toelichten (bijvoorbeeld medewerkers van de studiediensten over tijdskrediet of de oorzaken van de bankencrisis).

Bovendien stelt Vorming & Actie een gesloten website ter beschikking waar zowel vormingswerkers van centrales als gewesten hun scenario's en educatieve materialen (presentaties, website-links, oefeningen ...) kunnen posten.

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

9.1.10 VORMINGSCOMMISSIE

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

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

- knelpunten te onderzoeken;
- de vorming (deelnemers, programma, problemen) permanent te evalueren.

9.2 Informatica

9.2.1 INLEIDING

Digitale informatie wordt steeds meer overal beschikbaar voor de gebruikers. Ook in onze organisatie. Enerzijds worden daarvoor zaken uit het interne netwerk via het internet ter beschikking gesteld. Anderzijds hebben gebruikers de keuze in een bredere waaier van apparaten die met het internet zijn verbonden. Smartphones en/of tablets zijn voor velen een aanvulling van computers en laptops geworden.

9.2.2 NETWERK EN PC'S

Het netwerk was reeds vernieuwd in de vorige congresperiode. Er zijn nog enkele aanpassingen gedaan om de betrouwbaarheid ervan te vergroten. Zo zijn de mailfilter, de centrale routers en de beveiligde toegang van buitenaf vervangen.

Halverwege 2011 zijn de pc's vernieuwd en is de pc-software geactualiseerd. Hierbij heeft het personeel gebruikerscursussen

gekregen inzake de nieuwe versies van Windows en Office.

Sinds de vernieuwing van de pc's hebben er beduidend minder virussen de ronde gedaan in ons netwerk dan voorheen. Waar er alsnog 'besmettingen' waren, zijn ze minder schadelijk geweest.

De lokale netwerkopslag in de federaties is geëvolueerd naar een centrale opslagplaats in de vorm van een Sharepointserver. Hierdoor kunnen de documenten niet alleen vanaf het eigen netwerk, maar ook via een beveiligde internettoegang worden geraadpleegd. Ze zijn nu ook volledig doorzoekbaar via een zoekindex.

9.2.3 SOFTWARE

VERKIEZINGEN

In het kader van de sociale verkiezingen van 2012 is er een nieuwe versie van de Toolbox gemaakt. De Toolbox bevat elementen om folders, affiches, documenten, pamfletten en dergelijke te maken in een vernieuwde en herkenbare huisstijl van

ABVV-Metaal. De inhoud van de Toolbox is deze keer aan personeel en militanten verspreid in de vorm van een USB-stick in plaats van een cd-rom.

Ook zijn de fotomanifesten, de affiches met foto's waarin onze kandidaten in hun bedrijf (her)kenbaar worden gemaakt, aangeleverd in de nieuwe huisstijl. Het was dit keer mogelijk om naast pasfoto's ook een groepsfoto en een eigen tekst af te beelden in de manifesten.

LEDENBEHEER

Het ledenbeheerprogramma Phoenix heeft een aantal aanpassingen ondergaan om het up-to-date te houden en de mogelijkheden ervan te verruimen.

Het is nu mogelijk om juridische zaken van leden bij te houden en op te volgen in Phoenix.

Ook kunnen bijlagen, zoals brieven en mails naar leden of documenten in verband met de sociale verkiezingen, centraal in Phoenix worden bewaard.

Het programma wordt ook up-to-date gehouden om te voldoen aan de nieuwe Europese bankstandaarden. Daardoor kunnen ook buitenlandse betalingen worden verricht met behulp van Phoenix.

BELASTINGBEREKENING

Het Kluwer-belastingprogramma wordt nog steeds naar de regio's verdeeld als programma om de belastingen te berekenen voor personeel en voor militanten.

BEDRIJVENINFORMATIE

Om financiële en statistische gegevens over Belgische bedrijven te raadplegen maken we nog steeds gebruik van het Belfirst-programma dat samen met het ABVV wordt aangekocht. Het wordt elk kwartaal up-to-date gehouden met de meest recente informatie.

WEBSITE

WWW.ABVVMETAAL.BE

De website is in een nieuw jasje gestoken. Ze is dynamischer geworden, met regelmatig nieuwsupdates op de homepage. Ze is ook interactiever geworden. Bezoekers kunnen via een webshop promotie-artikelen van ABVV-Metaal kopen. Ook kunnen ze e-cards versturen via de site.

1STATUUT.ABVVMETAAL.BE

De Metaal strijdt sinds lang voor een gelijk statuut voor arbeiders en bedienden. Arbeiders verdienen dezelfde salaris-,

ontslag- en vakantievoorwaarden als bedienden, net zoals in de meeste andere beschaaft landen. Daarrond is een aparte website ontworpen. Bezoekers kunnen een petitie omtrent dit probleem ondertekenen.

9.2.4 TRANSPORTCENTRALE

Er is een samenwerking aangegaan met de Transportcentrale BTB. Dit was eerst en vooral met het oog op gemeenschappelijk gebruik van het ledenbeheerprogramma Phoenix.

De politieke en administratieve structuur van BTB verschilt van die van ABVV-Metaal. De nodige aanpassingen aan het programma zijn dan ook gedaan om hun ledeninformatie in te brengen en hun financiële verrichtingen te doen in Phoenix.

De samenwerking gaat verder dan het ledenbeheer alleen. Ook op vlak van netwerk, servers en pc's wordt samengewerkt. Er wordt gelijkaardig materiaal aangekocht bij dezelfde leveranciers.

Deze vergaande samenwerking vraagt dat de nodige technische ondersteuning wordt geleverd. Omwille van de extra werkdruk die de samenwerking oplegt, is er een nieuwe permanente medewerker aangeworven.



9.3 Functieclassificatie in de metaalsector en aanverwante sectoren

9.3.1 WAT HOUDT FUNCTIECLASSIFICATIE IN?

Functieclassificatie kan, afhankelijk van bedrijf tot bedrijf en van werknemer tot werknemer, worden beschouwd als een vloek of een zegen. De bedoeling van een functieclassificatie bestaat erin om te komen tot een objectieve en transparante weergave van een loonbeleid. De inschaling van functies in het kader van functieclassificatie verloopt niet altijd zonder slag of stoot. De hoge verwachtingen kunnen niet in alle gevallen worden ingelost, wat steeds nieuwe discussies op gang brengt. Een classificatie is gebonden aan een afgelijnde classificatiematrix die weinig ruimte laat voor interpretaties. Een goede communicatie met de militanten is de leidraad om misverstanden te vermijden.

De aanvragen om een inschaling kunnen verschillende activiteiten omvatten.

- Aanvraag tot een herziening van een functie of onderhoud
- Aanvraag tot de invoering van een nieuwe functieclassificatie
- Aanvraag tot de behandeling van een beroepsadvies van de paritaire technische commissie
- Aanvraag om uitspraak te doen in een betwisting

Het is opmerkelijk dat de grootste classificatieactiviteit plaatsvindt in PC 111. Dit is deels te verklaren door het grotere aantal bedrijven actief in de sector, deels door het feit dat de aanverwante sectoren veelal over een eigen sectorclassificatie beschikken.

In totaal zijn er de afgelopen vier jaar 54 ondernemingen op een of andere manier betrokken geweest bij de problematiek van functieclassificatie. Naar deze ondernemingen zijn we dikwijls moeten terugkeren, hetzij om een advies uit te brengen, hetzij om een beroepsprocedure te behandelen, hetzij om de militanten-syndicaal afgevaardigden te informeren. We zien ook dat er door de crisis een terugval is geweest in het aantal aanvragen.

BEDRIJVEN OF VESTIGINGEN PER REGIO:

Antwerpen: 15 vestigingen of bedrijven	
Aleris	Duffel
ABVV Kempen	Mechelen
Antwerp Ship repair	Antwerpen
Aurubis-Cumeiro	Olen
Baltimore	Heist-op-den-berg
Campine	Beerse
Continental Teves	Mechelen
FBC (Areva)	Dessel
Nyrstar	Balen
Philips	Turnhout
Rob Montage Nv	Beveren-Waas
Saerens kranen	Wolvertem
Umicore	Balen
Umicore	Olen
Umicore	Hoboken



Limburg: 19 vestigingen of bedrijven

ALZ	Genk
Cometal Nv	Opglabeeek
Carglass	Hasselt
IAC	Genk
Jaga	Diepenbeek
Jam	Hasselt
Kautex	Tessenderlo
Limauto	Hasselt
Panasonic	Tessenderlo
Punch powertrain	Sint-Truiden
Sabca	Lummen
Syncreon	Genk
Tenneco	Sint-Truiden
Terberg	Genk
Timmers	Houthalen
Umicore	Overpelt
Vasco	Dilsen
VCST Sint Truiden	Sint-Truiden
ZF	Lommel

Oost- Vlaanderen: 9 vestigingen of bedrijven

Bekaert	Aalter
Bekaert advanced coating	Deinze
Dymo	Sint-Niklaas
Niko	Sint-Niklaas
Newtec	Erpe-Mere
Nexans	Erembodegem
Samsonite	Oudenaerde
Tenneco	Gent
Vorming Classificatie	Gent

Vlaams- Brabant: 5 vestigingen of bedrijven

Bosch	Tienen
Duferco	Tildonk
Garages Sectorclassificatie	Mobilom
Harol	Diest
Van Herk Enterpieces	Vilvoorde

West -Vlaanderen: 6 vestigingen of bedrijven

Barco	Kuurne
Bekaert	Zwevegem
BMTech	Kortrijk
Daikin	Oostende
Novy Nv	Kuurne
Picanol	Ieper
WWL	Zeebrugge

9.3.2 VORMING FUNCTIECLASSIFICATIE

- ABVV-Metaal Brugge
- Nieuwpoort

9.3.3 GARAGEBEDRIJVEN (PC 112)

In de sector van de garagebedrijven wordt er gebruik gemaakt van de sectorclassificatie. Omdat deze methodes weinig gebruiksvriendelijk en sterk verouderd zijn, waren we erin geslaagd om in 2010 een nieuwe sectoriële CAO af te sluiten. Daardoor werd ook een nieuwe paritaire classificatiecommissie opgestart met als doel om tussen te komen bij betwistingen aangaande de toekenning van een klasse en de toepassing van functieclassificatie binnen een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité 112.

Deze vernieuwde classificatie is tot stand gekomen op basis van referentiefunctiebeschrijvingen en een functiematrix.

9.3.4 MONTAGE (PC 111.3)

Het engagement om de werkzaamheden met betrekking tot een nieuwe beroepenclassificatie gaat al enkele nationale akkoorden mee. Momenteel duwen we sterk door om dit tegen het jaar-einde te kunnen finaliseren.

9.3.5 NON-FERROMETALEN (PC 105)

Binnen de Umicore-vestigingen werd een akkoord bereikt over een geactualiseerde classificatiemethode.

9.3.6 KOETSWERK (PC 149.2)

Het doel van de vernieuwing van het huidige sectorale classificatiemodel, is te komen tot een modern en bruikbaar systeem dat overeenstemt met de realiteit binnen de sector van het koetswerk. De huidige algemene omschrijvingen zijn niet meer bruikbaar en zodanig verouderd dat dit enkel maar stof voor discussie geeft in de toepassing in de ondernemingen.

9.4 Analyses van de Economische en Financiële Informatie door de Centrale

ADB	DAF	OSKOSH
AFRIMA	DAIKIN	PACCAR
ALERIS	D'IETEREN	PANASONIC
ALRO	EUROTWICE	PHILIPS
ALURAL	FAL	PLAKABETON
ARCOMET	FORD	PRO GROEP
ASCO	FRAIKIN	PROFELCO
ATELIERS VLASSENROOT	GALVA	PUNCH
AURUBIS	HANSEN TRANSMISSION	RADEMA
BEKAERT	HAROL	SABCA
BELIWORKS	HARSCO	SABENA TECHNICS
BELPLAS	HAVELLS	SADEF
BERGERAT MONNOYEUR	IMTECH INFRA	SAFRAN
BETAFENCE	ISS	SSB
BOSCH	JAGA	SYLVANIA
BRABANTIA	JLG	TENNECO
CAMPINE	LAG	TERUMO
CARE	LEAR	UMICORE
CARGLASS	LICOMA	VAILLANT
CATERPILLAR	LIMAUTO	VCST
CIMC	MAGNA	VOESTALPINE
COGEBI	METALLO CHIMIQUE	WWL
D LOGISTICS	NYRSTAR	ZENDER



9.5 De Centrale en Europese Ondernemingsraden

De Centrale verleende bijstand:

- Door Europese Ondernemingsraden te coördineren via onze EMB/IndustriALL-coördinator bij Bekaert, Betafence, Umicore, Idela Stelrad, Tenneco, TE Connectivity en Nyrstar;
- Bij de (her)onderhandeling van de EOR-akkoorden voor onder andere Nyrstar, Aperam, Samsonite, Umicore, Bekaert, Betafence, CG, Ideal Stelrad, Komatsu, Nedschroef ...;
- Door de organisatie van vakbondsvergaderingen of gemeenschappelijke interzetels voor onder andere BMT/Omco, Johnsons Control, Caterpillar, Aperam, Safran, Procter & Gamble, TI Automotive, Daikin/Rotex, VDL, Crown Cork ...;
- Door de deelname aan de EMB/IndustriALL-vakbondsvergaderingen bij onder andere Fiat Industriale, Johnsons Controls, EADS, Betafence ...;
- Door contacten te leggen voor de start van EOR-onderhandelingen bij JLG, Hereaus, TVH/Gunco;
- Door de aanduiding/verkiezing van de Belgische EOR-vertegenwoordiger bij onder andere Bilfinger Berger, ZF, Umicore, Bekaert, Betafence, DAF, Caterpillar, Johnsons Control, Bosal, TE Connectivity, Imtech, Procter & Gamble, Safran, Ford, Dymo, Sylvania, Bosch, Deufol, ArcelorMittal, GdF-Suez ...;
- Door informatieverstrekking :
 - voor de omvorming tot Europese Vennootschap bij Deufol
 - in het kader van een sitesluiting bij AREVA/FBFC
 - Otis, Plastic Omnium/Inergy en PSA
- Door vorming te organiseren.

ABVV-Metaal is lid van de werkgroep Europese Ondernemingsraden binnen het federaal ABVV.

9.6 Informatie en communicatie

9.6.1 COMMUNICATIE NAAR DE LEDEN

ABVV-Metaal communiceert naar zijn leden via twee belangrijke middelen. Eerst en vooral is en blijft er **De Nieuwe Werker**. Dit ledenblad is het enige communicatiemiddel dat bij alle leden in de bus valt om de veertien dagen. DNW blijft het informatie-kanaal bij uitstek om de leden van ABVV-Metaal te informeren en te sensibiliseren over nieuwe CAO's, belangrijke stakingen, evoluties in de sectoren, standpunten,...

Daarnaast beschouwen wij het ledenblad ook als belangrijk medium om alle ABVV-leden, alsook de buitenwereld te informeren over de standpunten van ABVV-Metaal. De metaalpagina

in DNW ibiedt ons immers dat podium en wordt gevuld door artikels en foto's die de Centrale aanlevert.

Een tweede belangrijk communicatiemiddel is **onze website** (www.abvvmetaal.org). In tegenstelling tot DNW, veronderstelt de website natuurlijk dat de leden de informatie zelf actief gaan opzoeken. De website wordt dagelijks geüpdatet.

Je vindt er informatie uit de Centrale (korte verslagen technische comités, persberichten,...), praktische informatie die alle metaalarbeiders aanbelangen (CAO's, loonaanpassingen, ...), informatie die betrekking heeft op bedrijven en sectoren die ressorteren onder onze bevoegdheid en ten slotte het belangrijkste internationaal nieuws uit de metaal (bedrijven, Europese en Internationale Metaalbond). In de loop van de afgelopen statutaire periode werd de website volledig vernieuwd.

Zowel aan onze actie rond het werknemersstatuut 'Resoluut voor 1 statuut', als onze actie rond de industrie 'Onze industrie maakt het verschil' werd een speciale actiepagina gewijd met onder andere online petitie. Aan deze acties, alsook ter gelegenheid van Nieuwjaar en ter ondersteuning van het personeel van Ford en toeleveranciers, werden ook e-cards gekoppeld. Het is duidelijk dat de militanten nog niet zo sterk gebruik maken van de mogelijkheden die online actievoering kan bieden.

In het kader van deze vernieuwingen werd ook een apart YouTube Channel voor onze organisatie gecreëerd. In de sociale media is ABVV-Metaal verder niet actief. Sommige provinciale afdelingen en/of bedrijfskernen hebben wel Facebook- of Twitter-accounts.

9.6.2 COMMUNICATIE VOOR DE MILITANTEN

Op vlak van communicatie naar de militanten toe werd de afgelopen statutaire periode op verschillende terreinen mooi werk geleverd.

Zo werd in de aanloop naar de sociale verkiezingen een Toolbox ontwikkeld om uniforme informatie en propaganda te verspreiden. Hiervoor werd de bestaande Toolbox aangevuld met aangepaste logo's, banners en andere sjablonen die werden opgesmukt met de 'Samen Sterk'-slogan. Die slogan maten wij ons aan, net zoals het ABVV, in de verkiezingsperiode en in de aanloop daarvan.

Verder werd er gewerkt aan het intranetdeel van onze website. De militanten kunnen nu via hun federatie toegang krijgen tot een beschermd gedeelte op de website. Daar zijn terug te vinden: updates van de Toolbox, affiches om te downloaden, ... Deze militanten ontvangen ook in real time de persberichten van ABVV-Metaal.

Tweewekelijks ontvangen onze militanten (verkozenen en plaatsvervangers OR en CPBW) de elektronische nieuwsbrief van ABVV-Metaal in hun mailbox. Die verscheen van december 2010 tot september 2011 onder de naam

'Nieuwsbrief ABVV-Metaal'. Sindsdien is het e-zine omgedoopt tot 'Digimetaal'. In de nieuwsbrief lees je de artikels die in DNW verschijnen, maar ook extra (Europees en internationaal) syndicaal nieuws, belangrijke wijzigingen in sociale, veiligheids- en milieuwetgeving, communicatietips, ...

Op regelmatige tijdstippen sturen we bovendien extra nieuwsbrieven uit met belangrijke persberichten, loonindexeringen, ...

Van mei 2011 tot mei 2012, de campagneperiode die de sociale verkiezingen voorafging, werden onze militanten bovendien tweewekelijks getraakteerd op een speciale editie van de nieuwsbrief met enkel en alleen artikels aangaande de sociale verkiezingen (campagnevoering, procedures, ...).

Elke delegatie ontvangt tot slot een Sociaal Zakboekje in een speciale ABVV-Metaal-editie. De nood aan snelle en correcte informatie naar de militanten is en blijft een permanente bezorgdheid van de Centrale.

9.6.3 EXTERNE COMMUNICATIE

De informatie die we verspreiden via De Nieuwe Werker is gericht op de eigen leden en met onze de website richten we ons op alle internetgebruikers die een link hebben met de metaalsector.

Behalve de pamfletten die we ontwerpen naargelang de behoefte en de actualiteit, zijn er publicaties die jaarlijks of tweejaarlijks terugkeren. Nadat de sectorale akkoorden zijn afgesloten, wordt er per sector de samenvattende brochure Op Zak uitgegeven.

Er is bovendien een onthaalmap en -brochure voor nieuwe werknemers. In het kader van onze onthaalcampagne die in 2009-2010 werd gelanceerd, werden er welkomstmappen ontworpen met als thema 'Jouw rode draad doorheen de metaal'. In diezelfde lijn werd eind 2009 een leidraad ledenwerving opgesteld en beschikbaar gesteld met als titel 'Van naaldje tot rood draadje'.

Elk jaar is er een ABVV-Metaal-agenda, met een kleeftkalender en de planningsfardes voor de militanten in een samenhangende stijl. De inhoud van onze agenda is vernieuwd sinds de vorige congresperiode. De sectorspecifieke informatie die voorheen werd opgenomen in de agenda werd volledig overgeheveld naar de Op Zak-boekjes. Sindsdien bevat de agenda algemenere info, zoals over wat te doen bij een arbeidsongeval of bij ziekte (in 2010), rode weetjes, mopjes en recepten (in 2011), getuigenissen van 'door en door rode' figuren (in 2012) en belangrijke

strijdpunten voor onze organisatie (in 2013). Zo werd de agenda een luchtiger karakter aangemeten.

Vanzelfsprekend waren ook nu de affiches 'Gelukkig nieuwjaar' en 'Prettige vakantie' beschikbaar.

Samen met het ABVV werd een aparte communicatie voorzien voor de uitzendarbeiders.

In het kader van een permanente imagocampagne hebben we ook onze t-shirts, sjaals, regenschermen, draagtassen, stickers, ... Propagandamateriaal is tegenwoordig ook rechtstreeks te bestellen via onze webshop.

9.6.4 SOCIALE VERKIEZINGEN

Vanzelfsprekend lanceerde ABVV-Metaal ook een speciale campagne voor de sociale verkiezingen van 2012.

'Laat je zien' was de slogan tijdens de pre-campagne van de sociale verkiezingen 2012. Het idee achter die slogan was: om voor jezelf en voor je collega's te kunnen opkomen, moet je jezelf durven tonen!

Vanaf het jaar voor de sociale verkiezingen hanteerden we de hoofdslogan 'Door en door rood'. De informatie hierover lees je in het hoofdstuk 'Sociale verkiezingen'.



Naast De Nieuwe Werker, zijn er pamfletten, een onthaalmap, de agenda en affiches voor alle metaalarbeiders

10.

INTERNATIONALE
ACTIVITEITEN

10.1 Internationale samenwerking

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 meerdere projecten en samenwerkingsverbanden lopen.

In **Brazilië** ondersteunt de Centrale de inspanningen van de federatie Antwerpen.

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. In dit kader heeft ABVV-Metaal een project in **Kenia** lopen: 'Op de werkvloer ijveren

tegen aidsdiscriminatie'. Peter van het project is de PMB Oost-Vlaanderen.

Naast de opvolging en de sensibilisering ondersteunen ze KEWU met de uitbouw van de vakbond. Dat project loopt sedert 2007. Sindsdien werden een aantal voortreffelijke resultaten geboekt. Tussen 2005 en 2007 is het ledenaantal gestegen van 5.000 naar 7.000, het is verder gestegen met 1.841 in 2009, met 2.200 in 2010 en 3.100 in 2011 - wat het totaal lidmaatschap op meer dan 12.000 brengt. Het stijgend lidmaatschap zorgt voor een versteviging van de financiële basis van KEWU. Door vormingen zijn de capaciteiten van de leiding om te onderhandelen met de werkgevers beduidend verbeterd. Tachtig procent van alle secretarissen hebben vorming gekregen. Door vorming

aan afgevaardigden worden vele conflicten nu op het niveau van de werkvloer opgelost en slagen de vakbondsafgevaardigden erin om meer leden te rekruteren. Veertig afgevaardigden genoten van vorming.

Ook de interne communicatie, samenwerking en organisatie is aanzienlijk verbeterd: door de investering in de organisatie van jaarlijkse vergaderingen op regionaal en nationaal niveau en door de investering in computers en boekhoudkundige en computeropleidingen. Dankzij solidariteitsacties werden twee tweedehandsauto's aangekocht voor het hoofdkantoor en motorfietsen voor alle regionale afdelingen. Uit een externe evaluatie door South Research in 2011 kwam niet alleen naar voren dat de specifieke

doelstelling in grote mate bereikt werd, maar werd het ABVV-Metaal/KEWU-project ook als een van de beste ISVI-projecten naar voren geschoven.

In 2007 heeft ABVV-Metaal met de Vietnamese Industrievakbond 'Vietnam National Union of Industrial Workers' in **Vietnam** een memorandum van samenwerking afgesloten. In het memorandum engageert ABVV-Metaal zich ertoe om de

Vietnamese vakbond bij te staan op het vlak van vorming, op het gebied van collectieve onderhandelingen en methodes, bij de opbouw van syndicale structuren, ... In Vietnam hebben we vorming gegeven rond financieel management van de vakbond en collectief onderhandelen. De concrete inhoud van elke workshop wordt door de beide partners besproken en aangepast aan de reële situatie. Een aantal van de deelnemers aan de

vorming worden geselecteerd om het jaar daarop een vervolmakingsopleiding te volgen in België.

Onze aanwezigheid wordt in de regio Zuid-Oost-Azië verder versterkt met een samenwerking met TEAM (The Confederation Of Electrical Appliances, Automobile and Metal Workers): 'Organising and Union Building Project in Thailand'.

10.2 De Europese vakbond: IndustriALL-European Trade Union

10.2.1
VOORSTELLING

De EMB werd opgericht in 1971 (met de toenmalige CMB als een van de stichtende leden).

Op dinsdag 15 mei 2012 werd de Europese Metaalbond ontbonden en een dag later was er in Brussel het stichtingscongres van de nieuwe Europese Industriebond: een fusie van de Europese Metaalbond (EMB), de Europese Chemiebond (Emcef) en de Europese Textielbond (Etuf). Als naam van de nieuwe Europese Industriebond werd gekozen voor 'IndustriALL European Trade Union'. Op het stichtingscongres waren 550 gedelegeerden aanwezig. De nieuwe Europese Industriebond vertegenwoordigt 7 miljoen werknemers en 197 lidorganisaties.

Als secretaris-generaal werd Ulrich Eckelmann verkozen (voormalig secretaris-generaal EMB) en als voorzitter Michael Vassiliades (voormalig secretaris-generaal Emcef). Een van de drie

verkozen adjuncten van de secretaris-generaal was het voormalig hoofd van de studiedienst van ABVV-Metaal, Bart Samyn.

In zijn verkiezingspeech benadrukte Ulrich Eckelmann dat 'een antisociale repressieve besparingspolitiek Europa in een existentiële crisis heeft gebracht. IndustriALL zal alles in het werk stellen

om te vechten voor een nieuwe Europese strategie. Een strategie gebaseerd op een duurzame groei, groei van tewerkstelling, betere participatie en arbeidsomstandigheden in Europa. De enige manier om met Europa uit de crisis te geraken is het herstel van het vertrouwen van de burgers en de werknemers in het Europees project.'

**In 2011 werd het
ABVV-Metaal/
Kewu-project als een
van de beste
ISVI-projecten
aangeduid**

Een van de grootste regio's van de nieuwe Europese koepel is de BENELUX region. De BENELUX-regio vertegenwoordigt 18 vakbonden en 757.000 leden. Op het congres in Lissabon werd Herwig Jorissen verkozen als lid van het Uitvoerend Comité. Ortwin Magnus werd verkozen als inspecteur van de financiële commissie. In het steering committee zijn de Belgische ABVV-vakbonden vertegenwoordigd door Nico Cué (MWB).

IndustriALL werkt met verschillende politieke comités: industriële politiek, collectief onderhandelen, ondernemingspolitiek, sociale dialoog, gelijke kansen, jongeren, welzijn en gezondheid en opleiding. Daarnaast zijn er ook heel wat sectorcomités.

Een van de allereerste acties van de nieuwe Europese industrievakbond was een actiedag op 8 oktober 2012. De Belgische vakbonden hebben die dag de drie werkgeversorganisaties (metaal, chemie en textiel) ontmoet alsook de minister van Werk Monica de Coninck.

Het stichtingscongres nam ook een politieke resolutie aan die de basis vormt voor het werk in de belangrijkste beleidsterreinen:

- De industriële politiek zal zich richten op de bevordering van de duurzaamheid en kwaliteit van industrieproducten, productie en het gebruik van grondstoffen. Ook de verbetering van de arbeidsomstandigheden en de competenties van de werknemers zal centraal staan. Het beleid wil die werknemers vertegenwoordigen in een brede waaier van industriële sectoren. Voor al onze sectoren zullen we specifieke beleidsmaatregelen ontwikkelen.
- De ondernemingspolitiek streeft ernaar om de betrokkenheid van de werknemers op bedrijfsniveau te verbeteren en ervoor te zorgen dat werknemers goed uitgerust zijn om om te gaan met de

transnationale strategieën van multinationale ondernemingen. Anticiperen en inspelen op veranderingen op een sociaal gerechtvaardigde wijze zijn een essentieel onderdeel van de strategie van IndustriALL.

- De strategie van collectief onderhandelen is gericht op de verbetering van het loon, alsmede de arbeidsomstandigheden van de werknemers door de coördinatie van het beleid van nationale collectieve onderhandelingen en de bevordering van Europese collectieve onderhandelingen. Een actief loonbeleid en verhoogde dekkinggraad van collectieve arbeidsovereenkomsten zijn belangrijke doelstellingen.
- Sociale dialoog op Europees niveau is een belangrijk middel en platform om rechtstreeks op Europees niveau onze opvattingen te confronteren met deze van Europese werkgevers, alsook met de Europese instellingen.

10.2.2 WERKGROEPEN INDUSTRIALL

INDUSTRIALL-EUROPEAN TRADE UNION IP COMMITTEE

ABVV-Metaal volgt de activiteiten van de nieuwe IndustriALL IP Committee.

EMB INDUSTRIALL-EUROPEAN TRADE UNION CP COMMITTEE

De Company Policy Committee van de Europese Metaalbond en van IndustriALL-European Trade Union 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 stimuleert men de oprichting van Europese Ondernemingsraden in de industrie en bespreekt men:

1. De evolutie en de wetgeving met betrekking tot de Europese Ondernemingsraden en de Europese Vennootschap;
2. Problemen in Europese Ondernemingsraden
3. De benoeming van IndustriALL-European Trade Union-coördinatoren

Vanaf 2009 ging de aandacht naar de nieuwe EOR-herschikkingsrichtlijn 38/2009. De nieuwe richtlijn telt een aantal verbeteringen ten aanzien van de oude EOR-richtlijn 45/94/EG:

- De nieuwe richtlijn erkent de rol van vakbonden en van de Europese vakbondsfederaties;
- Ze heeft een betere definitie van 'informatie', 'consultatie' en van 'transnationale zaken';
- De 38/2009-richtlijn voorziet in uitzonderlijke omstandigheden het recht om een uitzonderlijke Europese Ondernemingsraad samen te roepen;
- De leden van de EOR hebben een vormingsrecht, maar ook een verplichting om alle werknemers te informeren;
- De EOR-overeenkomst of de omzetting van de richtlijn in nationale wet bepaalt wie eerst moet worden geïnformeerd (Europese Ondernemingsraad of de nationale Ondernemingsraad);
- Wanneer de structuur van de onderneming ingrijpend wordt gewijzigd, kan de nieuwe herschikkingsrichtlijn gelden op het bestaand vrijwillig EOR-akkoord.

EMB INDUSTRIALL-EUROPEAN TRADE UNION ICT

ABVV-Metaal volgt de activiteiten van de nieuwe IndustriALL-werkgroep ICT.

10.3 IndustriALL-Global Union

De Internationale Metaalbond werd in 1893 opgericht in Zürich en telde destijds 60.000 leden. De Centrale der Metaalbewerkers was een van de stichtende leden.

In 2012 waren 25 miljoen metaalwerknemers, 200 vakbonden uit 100 landen lid van de IMB. Op maandag 18 juni 2012 in Kopenhagen beslisten 800 congressisten om de Internationale Metaalbond te ontbinden en om te fusioneren met de Internationale Textielbond en Internationale Chemiebond.

Een dag later - op dinsdag 19 juni - werden meer dan 1000 congressisten van 354 vakbonden en uit 109 landen verwelkomd in Kopenhagen. De nieuwe globale vakbond IndustriALL-Global Union werd die dag gesticht.

IndustriALL-Global Union vertegenwoordigt 50 miljoen werknemers in 140 landen. Voor het ABVV is ABVV-Metaal,

MWB/FGTB, Algemene Centrale, TKD en BBTK lid van de nieuwe internationale vakbond.

IndustriALL streeft naar een andere globalisering en een nieuw economisch en sociaal model dat mensen op de eerste plaats zet.

IndustriALL wil:

- Sterkere vakbonden uitbouwen
- Het ledenaantal van de vakbonden verbeteren
- Vechten voor vakbondsrechten
- Strijden tegen precair werk
- Een nieuw duurzaam industrieel beleid
- Sociale rechtvaardigheid
- Gelijke rechten en vertegenwoordiging voor vrouwen
- Veiliger werkplaatsen
- Democratie versterken (één van inclusie en niet van uitsluiting)

Het eerste congres van IndustriALL verkoos Jyrki Raina als secretaris-generaal en Berthold Huber als voorzitter. Het Uitvoerend Comité bestaat uit zestig verkozenen. De Benelux heeft recht op drie effectieve mandaten: in de eerste congresperiode neemt Paul Lootens (Algemene Centrale) het mandaat op en in de tweede helft wordt hij vervangen door Herwig Jorissen, Voorzitter ABVV-Metaal.

IndustriALL organiseerde reeds verschillende internationale actiedagen waaronder de actie dag tegen precair werk op 7 oktober 2012.

ABVV-Metaal neemt op alle niveaus (congres, comité, wereldconferenties, seminars, werkgroepen ...) actief deel aan de activiteiten van de Internationale Metaalbewerkersbond/IndustriALL-Global Union.

