

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 66STE JAARGANG / NR. 2 / 28 JANUARI 2011 / ED. WEST-VLAANDEREN

Redactie: Tel. 02 506 82 43 / E-mail: DNW@abvv.be / Abonnementen: Tel. 02 506 82 11 / V.U.: Rudy De Leeuw - Hoogstraat 42 - 1000 Brussel

DOSSIER

WAT STAAT ER IN HET ONTWERP VAN INTERPROFESSIONEEL AKKOORD 2011-2012?



Getrouw aan de tweejaarlijkse gewoonte, onderhandelden vakbonden en werkgevers ook dit keer wekenlang over een interprofessioneel akkoord (IPA), dat de sociale verhoudingen voor de komende twee jaar moet regelen. Behalve de kwestie van de loonmarge, hadden de onderhandelingen voor 2011-2012 ook de ambitie om het dossier in verband met het statuut “arbeiders-bedienden” te regelen.

Al van bij het begin liepen de standpunten heel ver uit elkaar. Toch kon een ontwerpakkoord geparafeerd worden, niet zonder moeite en verlengingen. In dit stadium is niemand erdoor gebonden, alle instanties zowel aan patronale als aan syndicale zijde, moeten dit ontwerpakkoord nog bestuderen vooraleer ze zich erover uitspreken, vooraleer het goed te keuren of te verwerpen.

Lees er meer over op pag. **8 & 9**

Ontwerp van IPA:
Het woord is aan de basis

pag. **3**

Caroline Copers in 2011:
voorzitter van de SERV

pag. **4**

ABVV Senioren willen
gratis openbaar vervoer behouden

pag. **5**

Ter info

De Nieuwe Werker is het tweewekelijks magazine voor ABVV-leden. Dit magazine heeft vier edities:

- Brussel - Limburg - Vlaams-Brabant
- Antwerpen - Mechelen + Kempen
- Oost-Vlaanderen
- West-Vlaanderen

De regionale pagina's van deze edities vind je steeds op pagina 2 en 15 van De Nieuwe Werker. In dit digitaal overzicht geven we de vier regiopagina's 2 en 15 na elkaar weer.

We plaatsen hier ook de pagina's die bij elkaar horen samen.

Dit is het geval voor:

- het dossier op pagina 8 & 9
- nieuws van de Algemene Centrale op pag. 10 & 11
- nieuws van BBTK op pag. 12 & 16

Vandaar de wat 'speciale' weergave.

VACATURE

Regio Kempen



Vakbondsecretaris m/v

Functie:

- Organiseren van syndicaal werk in de bedrijven
- Onderhandelen op bedrijfsvlak
- Vertegenwoordiging van de afdeling in regionale en federale comités

Profiel

- Zelfstandig én in team kunnen werken
- Vlot in communicatie
- Behoorlijk stressbestendig
- Basiskennis van:

- Syndicale structuren
- Arbeidsrecht
- Overlegstructuren
- Franse taal
- PC toepassingen

Vereisten

- Minimum opleiding sociale school of gelijkwaardig door ervaring
- Occasioneel avondwerk
- In de Kempen of aanpalende regio wonen

Aanbod

- Een boeiende functie met veel bewegingsvrijheid
- Salaris volgens barema BBTK, met competitieve extralegale voordelen

Solliciteren kan tot en met 15 februari 2011.
Stuur je sollicitatiebrief met motivatie en CV
naar BBTK t.a.v. Stan Hens
Vacature
Grote Markt 48 • 2300 Turnhout

Komt je pensioen in zicht?

Kom dan naar één van de informatienamiddagen van De VoorZorg.

De dienst Pensioenservice van het socialistisch ziekenfonds De VoorZorg organiseert een aantal informatienamiddagen over alles wat met het PENSIOEN te maken heeft.

Nader je de pensioenleeftijd, dan hebt je zeker veel vragen.

- Kan ik op 60 jaar met pensioen?
- Maak ik financieel een goede keuze door met pensioen te gaan?
- Moet ik mijn pensioen nog aanvragen?
- Hoeveel zal ik ongeveer ontvangen?
- Hoe zal mijn pensioen berekend worden? ...

Op deze en vele andere vragen krijg je het antwoord op deze informatienamiddagen. Er is ook de gelegenheid om vragen te stellen, en om gratis een berekening te laten maken van je pensioenbedrag.

Ben je geïnteresseerd, geef dan een seintje en kom naar één van de infonamiddagen. Je kunt

de pensioendienst van De VoorZorg bereiken op
telefoonnummer 015 28 03 27 en 03 285 44 42
(of per e-mail: pensioeninfo.304@socmut.be).

De inkom is volledig gratis. De aanwezigen krijgen een documentatiemap. Alle informatiemiddagen beginnen om 14u en eindigen rond 17u.

Waar en wanneer?

Antwerpen	maandag 14 februari 2011
Heist-op-den-Berg	dinsdag 15 februari 2011
Merksem	dinsdag 15 februari 2011
Wilrijk	dinsdag 15 februari 2011
Arendonk	woensdag 16 februari 2011
Berlaar	donderdag 17 februari 2011
Beerse	donderdag 17 februari 2011
Mechelen	maandag 21 februari 2011
Lier	dinsdag 22 februari 2011
Kruibeke	dinsdag 22 februari 2011
Edegem	dinsdag 22 februari 2011
Balen	donderdag 24 februari 2011
Herentals	dinsdag 1 maart 2011

Loopbaanbegeleiding? Voor elke werknemer: het verhaal van An

An is een jonge vrouw die al verschillende jobs achter de rug heeft, maar haar weg niet lijkt te vinden. Ze werkt nu in de sociale sector in een administratieve functie. In deze job voelt ze echter dat ze enkele zaken mist... Ze weet niet precies welke richting ze nu uit wil met haar loopbaan en ziet door de bomen het bos niet meer.

An: “Dankzij de **oefeningen en gesprekken met de loopbaan-begeleidster** kreeg ik meer inzicht in wat ik graag doe en in wat ik belangrijk vind in een job. Ik begon bewust mezelf te ‘observeren’ tijdens het werk. Zo kwam ik erachter waar ik **energie van krijg** en wat mij energie kost.”

An heeft nu een **beter inzicht** in wat ze zélf belangrijk vindt. Zo ontdekte ze dat ze een job wil waarin ze haar creatieve vaardigheden kan combineren met haar sociale vaardigheden, bijvoorbeeld als jongerenbegeleidster. In een laatste fase bekeken we tips voor bij het solliciteren. Nu heeft An de kracht gevonden om op zoek te gaan naar wat ze echt wil.

Elke werknemer heeft recht op loopbaanbegeleiding als hij:

- de voorbije zes jaar nog geen loopbaanbegeleiding gevolgd heeft.
- minstens één jaar werkervaring heeft.

Deze **dienstverlening is gratis** voor leden van het ABVV. Niet-leden betalen 150 euro of slechts 25 euro indien je behoort tot de kansengroepen.

Voor meer informatie over deze voorwaarden en vragen over loopbaanbegeleiding, neem vrijblijvend contact op met:

**ABVV-regio Antwerpen: tel. 03
220 66 41 – loopbaanbegelei-
ding.antwerpen@abvv.be**

De loopbaanbegeleiders van het ABVV geven je terug zin in werk.
www.abvvloopbaanbegeleiding.be





Infosessies en cursussen voor werkzoekenden

infosessie **CONTROLE DOOR RVA**

31 januari 2011 van 13u30 tot 16u30

Wie wordt door RVA uitgenodigd? Waarom controleert de RVA? Hoe verloopt een controlegesprek? En wie helpt je met opleiding of werk? Al deze informatie kom je te weten tijdens de infosessie controle beschikbaarheid. Een infosessie die interessant is voor werkzoekenden die zich willen voorbereiden op de controle door RVA.

cursus **SOLLICITATIETRAINING**

start 28 februari 2011 - einde 17 maart 2011

7 voormiddagen - telkens van maandag tot donderdag van 8u45 tot 12u (niet in de krokusvakantie)

Ben je op zoek naar werk, maar vind je solliciteren niet gemakkelijk? In deze training leer je vacatures zoeken, een goede CV en motivatiebrief maken en je succesvol voorbereiden op een sollicitatiegesprek. Inschrijven voor deze cursus betekent niet dat je automatisch kan deelnemen. We nemen nog contact met je op.

Deze infosessie en cursus gaan door in de Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen.

Heb je interesse? Vul dan onderstaande strook in en stuur ze terug naar:

Vorming & Actie regio Antwerpen vzw, Ommeganckstraat 35, 2018 Antwerpen

terugstuurstrook

DNW 28-01-2011

Naam _____

Voornaam _____

Geboortedatum _____

Straat _____ Nr _____ Bus _____

Postnummer _____ Woonplaats _____

Tel of GSM _____

E-mail _____

☐ Ik wil deelnemen aan de info **Controle door RVA** op 31-01-2011
 ☐ Ik heb interesse in de cursus **Sollicitatietraining** die begint op 28-02-2011

De ondergetekende geeft hiermede toestemming de door hem/haar verstrekte gegevens voor intern gebruik te verspreiden in de databank van ABVV-Regio Antwerpen, mits raadpleging en eventuele correctie door betrokkene steeds mogelijk is conform de wet van 8.12.1992 betreffende bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Deze info's worden georganiseerd door Vorming & Actie regio Antwerpen vzw i.s.m. ABVV Bijbelwerking

Gezellige brunch met muzikaal entertainment en
getuigenissen van STRAFFE MADAMMEN

ONTMOETINGSCENTRUM NOVA | SCHIJFSTRAAT 105 | 2020 ANTWERPEN
ZONDAG 27 MAART 2011 | 9u30 | in het kader van **equal-payday 2011**



STRAFFE
Brunchdebat
MADAMMEN



PRIJS 10 euro/pp koffie, thee, koffiekoeken, warme brunch
INFO - INSCHRIJVINGEN ABVV regio Antwerpen
Ommeganckstraat 35 | 2018 Antwerpen | 03 220 66 13
adviespunt.antwerpen@abvv.be
BETALINGEN INSCHRIJVING via rekeningnummer 132-5201931-56
van Adviespunt ABVV-regio Antwerpen m.v.v. naam en aantal deelnemers

00. Dirk Schueren | Ommeganckstraat 35 | 2018 Antwerpen



2 februari 2011 - HET BRUSSELS GEMEENSCHAPPELIJK VAKBONDSFRONT

Welke toekomst voor Brussel? (Voor zij die er wonen, en zij die er werken)

2011 wordt ongetwijfeld een cruciaal jaar voor het Brussels Gewest.

Tijdens de lange onderhandelingen hebben we al het allerslechtste en het allerbeste gehoord.

- In een rijke stad... met meer dan 20% werklozen, hoe zullen daar de middelen voor een socioprofessionele herinschakeling eruit zien? Welke banen zullen er voor jongeren worden gecreëerd?
- Zullen er voldoende middelen zijn om de overheidsdiensten en de non-profit in Brussel te blijven financieren en de arbeidsomstandigheden in die sectoren te verbeteren?
- Brussel is één chronische verkeersopstopping aan het worden: welke middelen en projecten zijn er nodig om voor de toekomst een efficiënte en «groene» mobiliteit te garanderen?
- Zullen er voldoende (kwaliteitsvolle) scholen en crèches zijn om de kinderen uit de «demografische boom» op te vangen (+ 170.000 personen de komende 10 jaar)?

Om onze prioriteiten als Brusselaars en vakbonden te benadrukken,
Om grondig sociaal overleg te eisen over het toekomstige gewestelijke beleid,
Om te bewijzen dat alle Brusselaars, Franstaligen en Nederlandstaligen, samen hun schouders willen zetten onder een dynamisch en solidair project voor het Gewest, in samenwerking met de andere Gewesten.



Nodigen we u graag uit op een feestelijke syndicale meeting

Op woensdag 02 / 02 om 14.30 uur in het Grand Théâtre du Plaza (Adolphe Maxlaan 118, 1000 Brussel).
Om 13.30 uur: afspraak vóór de Beurs waarna we met fanfare richting Plaza gaan.

ABVV Limburg
www.abvvlimburg.be



C.C. ENIAC COMPUTERCLUB

Vrijdag 28 januari:
SCHERMALIBRATIE MET SPIDER
De info gaat steeds door in het Oud Atheneum (1ste verdiep), Zoutstraat 46, St. Truiden.
Meer info: Geert Masuy, Velmmerlaan 173, 3806 St. Truiden
www.eniac.be
eniacyzw@pandora.be

C.C. BITMAPPERS

Zaterdag 12 februari:
QUIZINE: EET-EN QUIZAVOND
Menu is als volgt:
videe €9,50/persoon,
goulash €9,50/persoon
en vegetarisch €7,50/persoon.
Om 20 u in VOC – lokaal, A. Rodenbachstraat 18, Hasselt.
Gelieve de inschrijving voor 31 januari door te geven. Voor meer info: www.bitmappers.be of bij Jan Miermans tel. 011 82 35 67

LINX+ HASSELT I.S.M. MASEREELFONDS HASSELT

Donderdag 10 februari:
LUMUMBA,
STEM DER STEMLOZEN
Monoloog door Roger De Knijf.
Deze avond is veel meer dan terugkijken op een bewogen

periode, het is ook een kritisch overzicht van het wedervaren van Congo en de Congolese bevolking na de onafhankelijkheid. De vraag of de gewonen Congolees er nu beter aan toe is dan onder de Belgische onderdrukking, mag uiteraard gesteld worden. Toegang €4, leden €3. Aanvang om 20 u. in het Vrijzinnig Centrum, A. Rodenbachstraat 18, Hasselt. Voor meer info: 011 27 50 32

Donderdag 24 februari, 24 maart en 28 april:
EEN HUMANISME VOOR DE TOEKOMENDE TIJD
3 avonden over humanistische waarden voor een betere wereld met Magda Michielsens, Badra Djait, Anne Provoost en Ludo Abicht.
In het Vrijzinnig Centrum, A. Rodenbachstraat 18, Hasselt. telkens om 20 u. Iedereen welkom! Toegang gratis. Voor meer info kan je terecht bij Dimitri Bielen, 011 22 51 88 of bij MF, 011 27 50 32

LINX+ GENK

Vrijdag 28 januari: LACHYOGA
Lachen kost minder dan elektri-

citeit en geeft minstens evenveel energie. Lachyoga bestaat uit lichaams-, ademhaling- en stemoefeningen om zo de lach te stimuleren. Denk eraan om gemakkelijke kledij en schoeisel te dragen. Prijs €5/persoon en dit in zaal 11, Stadhuis Genk (Stadsplein). Voor meer info kan je terecht bij Rina Simons, 0497 82 88 19 of rina.simons@scarlet.be of bij Bernard Glowacki, 0498 50 34 81 of bernard.glowacki@hotmail.com

Woensdag 9 februari:
DE ONTDEKKING VAN CONGO
Rudi Vranckx geeft een lezing over zijn boek 'De ontdekking van Congo'. Rudi Vranckx is historicus en journalist bij de VRT. Zijn verteltalent staat borg voor een boeiende avond. Na de lezing wordt aan de aanwezigen een (h)eerlijk drankje aangeboden. Inkom €5/persoon, VVK €3/persoon. Voor meer info kan je terecht bij Oxfam-Wereldwinkel Genk, 089 30 58 14 of genk@oww.be

magik?
WWW.MAGIK.BE

Word nu GRATIS Magik?-lid!

Heb je een vraag over een studentenjob, de school verlaten, stage lopen, deeltijds leren en werken of studietoelagen? ABVV-jongeren bezorgt je alle informatie en helpt je graag verder.

Daarnaast kunnen alle scholieren, studenten of jongeren in wachttijd vanaf 15 jaar zich gratis aansluiten bij ABVV Jongeren!

Als lid krijg je niet alleen alle informatie over je rechten en plichten, maar ontvang je ook ons driemaandelijks ledenblad Magik? waarin we je op de hoogte houden van alle nieuwigheden!

Heb je een vraag, aarzel dan niet om contact op te nemen met onze jongerenmedewerster Katrien Billen via katrien.billen@abvv.be of op 011 28 71 41.





ABVV Oost-Vlaanderen
 Extra BUITENLANDSE REIS - najaar 2011
TUNESIE
 PORT EL KANTAOUI
 Van 23 september tot en met 2 oktober : 9 nachten/10 dagen
 600 EURO ALL-IN (toeslag single = 103 euro) Hotel El Mouradi Club Kantaooui ****
 Vervoer* van en naar de luchthaven en annulatieverzekering zijn in deze prijs inbegrepen.
 Port El Kantaooui is de belangrijkste en populairste badplaats van Tunesië. Deze havenstad, zowel jacht- als visser-
 shaven, heeft een traditionele bouwstijl van parelwitte huisjes en heeft heel veel winkels, terrasjes en bars. Het is er
 heel aangenaam om te wandelen.
 De temperaturen in die periode zijn best aangenaam (ongeveer 25 à 26°).
 Dit ruime hotel ligt aan het mooie zandstrand van Port El Kantaooui en heeft een prachtige, groene tuin vol oude
 palmbomen. De centrale ligging in Port El Kantaooui en het uitgebreide animatie- en sportpakket maken dit hotel
 bijzonder geschikt voor jong en oud.
 All-in (onder meer) = dranken van 9u – 24u, gala avondmaal, snacks (12u30-16u), koffiebreaks, apero time,
 Moors café, gratis ligzetels en parasols aan zwembad en strand, gratis handdoekenservice, gratis niet-gemotori-
 seerde watersporten,
 Er is nog veel meer te doen en te bezoeken, de uitstappen zullen ter plaatse door ons worden georganiseerd.
 U mag er zeker van zijn dat we dat tegen de beste prijs/ kwaliteit zullen doen.

Om deze bijzonder scherpe prijs te kunnen handhaven, inschrijven UITERLIJK tegen 21 februari 2011.
 Inlichtingen en inschrijvingen bij Daniëlle Biron op het nummer 03 760 04 29
 Bij inschrijving wordt een voorschot gevraagd van 200 euro pp over te schrijven op rekening nummer
 BE35 879 2168501 37
 * Op basis van de inschrijvingen zullen de opstapplaatsen en ophaaltranden worden vastgelegd. We hanteren een
 minimum aantal deelnemers om een opstapplaats te kunnen voorzien.

BEN JIJ ZODANIG GOED INGESCHREVEN IN DE VDAB DAT JE VEEL KANS MAAKT OP EEN GOEDE JOB?

Vraag het aan ABVV jobconsult. Wij helpen je op weg.

Als jobconsult willen we graag dat onze werkzoekende leden met een rugzakje van juiste informatie hun positie op de arbeidsmarkt kunnen versterken.

Hoe doen we dat dan? Door onder andere infosessies te organiseren en door mensen te leren werken met hun VDAB dossier. **Meer nog: bij ons kan je jezelf of met hulp van ons laten inschrijven bij de VDAB.** Wij willen het met jou hebben over een passende en realistische job. Hoe pak je dat aan? Wij willen het daar met jou over hebben voordat de VDAB moet afkomen met: “sluitend maatpak, controle op je zoekgedrag, transmissie,...”. Naast de individuele aanpak organiseren we ook verschillende info's om aan deze vraag te voldoen.

INFO'S:

Jobconsult organiseert in iedere regio een hele lading infosessies. Sommige hebben een verplichtend karakter, en andere dan weer niet, maar allemaal hebben ze de bedoeling om mensen de juiste informatie aan te bieden en ze op weg te helpen

naar een nieuwe job. In een ongedwongen sfeer bieden we onze leden een antwoord op hun vragen. Doordat we werken met kleine groepen krijgen de deelnemers ook de kans om hun verhaal kwijt te kunnen en leren ze ook van elkaar. Wil je graag weten welke info's er in jouw regio doorgaan, vraag dan de infobrochure aan bij je jobconsultant op onderstaand adres.

MIJN VDAB

Mijn VDAB is de online toegang tot je eigen VDAB dossier. Daarin kan je jouw persoonlijke gegevens aanpassen. Maar eigenlijk is het veel meer dan dat. Doordat ook een hele hoop werkgevers en interimkantoren toegang hebben tot deze database is het belangrijk dat alles wat daarin staat juist is en dat je akkoord bent met de dingen die er al dan niet instaan. Zo wordt het online dossier

VDAB een instrument dat jij beheert in jouw voordeel. Eigenlijk kan je jouw VDAB dossier zien als een toegangspoort naar werk. Jobconsult wil graag helpen bij het correct opstellen van dit dossier. Tijdens een info of een individueel gesprek bekijken we samen wat de mogelijkheden zijn en wat je er beter wel en niet inzet. Een van de grote struikelblokken hierin is het juist bepalen van je jobdoelwit, welke job wil je nu eigenlijk graag gaan doen. We merken dat dit al te vaak foutief is ingevuld door de VDAB, soms staan hier zelfs jobs in die je juist helemaal niet meer wil doen. Geraak je er alleen niet uit of ben je niet zo handig met een computer kom dan gerust langs! Samen met jou bekijken we dan of je best naar een info komt of beter direct wordt geholpen.



Aalst – Houtmarkt 1 – 053 72 78 17 – jobconsult.aalst@abvv.be
Dendermonde – Dijkstraat 59 – 052 259 283 – jobconsult.dendermonde@abvv.be
Gent – Vrijdagmarkt 9 – 09 265 52 32 – jobconsult.gent@abvv.be
Ronse – Stationsstraat 21 – 055 33 90 15 – jobconsult.ronse@abvv.be
Sint-Niklaas – Vermorgenstraat 9 – 03 760 04 32 – jobconsult.sint-niklaas@abvv.be

Begrijp de financieel-economische situatie van het bedrijf en sta - als militant - sterker in de ondernemingsraad!

Binnenkort krijgen onze militanten in de ondernemingsraad de economische en financiële informatie van het bedrijf overhandigd. Bedoeling is om de met kennis van zaken vragen te kunnen stellen aan de patroon in het belang van de werknemers.

Uiteraard staat de Dienst Ondernemingen de militanten bij. Onze contactgegevens kan je onderaan raadplegen.

De dienst bestudeert de informatie nauwkeurig en maakt er een leesbare en bruikbare analyse van. Indien je dit wenst kunnen onze experts ook aanwezig zijn op de speciale OR waar de EFI besproken wordt of kunnen zij tijdens een voorvergadering de EFI analyse al eens met jou overlopen. Als je bijstand wil, vraag dit dan via je secretaris.

Ongeacht de bijstand die je van ons krijgt is het van belang dat de militanten zoveel als mogelijk de eco-

nomische en financiële informatie zelf begrijpen. Daarom bieden wij ook EFI-vorming aan. Deze vorming wil duidelijk maken hoe de EFI-analyse je in staat stelt om concrete syndicale doelstellingen te realiseren. Deze doelstellingen plaatsen we in vier grote domeinen:

1. Inzicht in het personeelsbeleid van je onderneming? Via EFI-analyse krijg allerlei informatie over de werkdruk (stress op de werkvloer), het personeelsverloop, het aantal uitzendkrachten, opleidingen en overuren.
2. Welke marges zijn er om een goede CAO af te sluiten? Ook hier is kennis van de economische en financiële informatie onontbeerlijk. In de EFI vind je alle nodige informatie, bijvoorbeeld over hoeveel geld je bedrijf beschikt en of er ruimte is voor loonsverhoging.
3. Wil je wel eens weten hoe het zit met de belastingen die je bedrijf (al dan niet) betaalt en of de subsidies die ze ontvangen gebruikt worden voor bijkomende tewerk-

stelling? Ook hier heeft de EFI een antwoord op je vragen.
 4. Kennis van de EFI laat je ook toe om zaken te realiseren op gebied van welzijn van de werknemers, veiligheid, gezondheid en milieu.

In januari hebben we infoavonden georganiseerd om onze militanten al eens te laten kennismaken met EFI. Die infosessies gingen door in Gent, Sint-Niklaas en Dendermonde. Er kwamen zo'n 50 militanten op af.

Start van de vorming: Februari 2011 in Gent. Het gaat om 2 keer 2 dagen (zie data hiernaast). De eerste 2 dagen wordt uitgebreid uitgelegd wat EFI nu precies betekent en welke nuttige informatie je er kan uithalen. We vertrekken vanuit de concrete problemen van onze militanten en bouwen hierop verder. We tonen hoe EFI kan gebruikt worden om doelstellingen te realiseren op de vier domeinen.

In juni volgen dan nog eens 2

dagen vorming. Tegen dan is de EFI-periode voorbij en is het tijdstip aangebroken om eens na te denken over wat je nu met de EFI hebt gedaan. Ook hier weer vertrekken we van de ervaringen van de deelnemers. Heb ik de kennis opgedaan tijdens de eerste 2 dagen kunnen toepassen in de praktijk? Heb ik de EFI kunnen gebruiken om concrete syndicale doelstellingen te realiseren? Wat heb ik goed

gedaan of wat kan er beter? Daarnaast zal er aandacht besteed worden aan communicatie. Hoe communiceer ik datgene wat verband houdt met EFI naar de achterban, de secretaris en de collega's? Waar moet ik allemaal op letten? Hoe kan ik goede vragen stellen? Op al deze vragen geven we een antwoord.

CONTACTGEGEVENS DIENST ONDERNEMINGEN
Adres:
 Vermorgenstraat 9, 9100 Sint-Niklaas
Consulenten Dienst Ondernemingen:
 Astrid Paalman: astrid.paalman@abvv.be of 03 760 04 14
 Catherine De Meyer: Catherine.demeyer@abvv.be of 03 760 04 25
 Wim Careel: wim.careel@abvv.be of 03 760 04 14
Administratie:
 Rebecca Rijckaert: rebecca.rijckaert@abvv.be of 03 760 04 28

DATA EFI VORMING GENT
Groep 1: 24 en 25 februari 2011 – 23 en 24 juni 2011
Groep 2: 24 en 25 februari 2011 – 23 en 24 juni 2011
Groep 3: 28 februari en 1 maart 2011 – 20 en 21 juni 2011



IPA-ONTWERP 2011/2012

➤ SPREKER

Rudy De Leeuw (federaal voorzitter ABVV)

➤ INHOUD

Op dinsdag 18 januari 2011 werd een ontwerp voor een interprofessioneel akkoord voor de jaren 2011-2012 bereikt. Als dit ontwerp door de meerderheid van de betrokken organisaties wordt goedgekeurd, zal het een aantal belangrijke loon- en arbeidsvoorwaarden en afspraken voor de gerechtigden op een sociale uitkering voor de lopende twee jaar (en nog ver daarna...) vastleggen. Elke centrale binnen het ABVV dient zich uit te spreken over dit ontwerp. Ook elk gewest inclusief het ABVV West-Vlaanderen dient dat te doen! Dat gebeurt op een Provinciaal Comité waarop

elke militant van de provincie welkom is.

Vragen en standpunten kunnen dan rechtstreeks gesteld worden t.a.v. onze federale voorzitter van het ABVV, Rudy De Leeuw.

Gelieve vooraf in te schrijven via prov.sec@abvv-wvl.be of tel. 056 26 82 79.

Het Provinciaal Comité wordt georganiseerd als open militantenvergadering (iedere militant is welkom)

UITNODIGING PROVINCIAAL COMITÉ ALLE MILITANTEN WELKOM



DINSDAG 01/02/2011

ACOD – ST.-AMANDSSTRAAT 112 – ROESELARE
ONTHAAL VANAF 18U15 AANVANG 18U30

WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

Mijn dopgeld?!? ALLEEN ALS IK ... OOK DE REGELS VAN DE VDAB RESPECTEER!

Als je door je baas afgedankt wordt, of je komt uit school en je vindt niet direct werk, én je voldoet aan alle (soms ingewikkelde) voorwaarden, dan krijg je recht op dopgeld. Dat dopgeld krijg je tot je (opnieuw) aan de slag kan in een (andere) job.

Alleen: dat dopgeld krijg je niet zomaar. Je moet er ook iets voor doen!

Zoals vroeger al vermeld, moet je tijdig een dossier indienen bij onze werkloosheidsdienst, moet je actief naar een (andere) job zoeken, moet je ... En moet je ook de

spelregels van de VDAB volgen.

Als je werkloos wordt, moet je je TIJDIG bij de VDAB laten inschrijven als werkzoekende. Dat kan in de Werkwinkel, of met de computer op de website van de VDAB. Dat moet binnen de 8 kalenderdagen nadat je zonder inkomen zit. Het bewijs van inschrijving moet je afprinten en samen met je dopkaart van die maand bij ons binnen brengen. Schrijf je je niet in of doe je dat te laat, dan krijg je geen dopgeld vanaf de dag dat je werkloos geworden bent tot de dag voordat je je ingeschreven hebt. Als je ingeschreven bent, zal de VDAB je proberen te helpen om

aan een (andere) job te geraken. Ze kunnen je daarvoor oproepen naar de VDAB voor een infosessie (om je meer uitleg over één en ander te geven). Ze kunnen je oproepen om een opleiding te volgen. Ze kunnen je oproepen om je bij een werkgever langs te gaan voor een (andere) job.

De algemene regel is simpel: als de VDAB je oproept of je ergens naartoe stuurt, dan MOET JE GAAN. Kan je dat om één of andere reden niet, neem dan zeker contact op met de VDAB om dat uit te leggen en/of om een andere afspraak te maken. Twijfel je of je wel of niet moet gaan, weet je niet wat je

moet doen, neem dan zeker VOORAF contact op met onze werkloosheidsdienst!

Als je zonder geldige reden of zonder verwittigen niet ingaat op een oproep van de VDAB, om het even dewelke, dan kan de VDAB je dossier overmaken aan de RVA. En kan de RVA je dopgeld afpakken omdat je niet beschikbaar bent voor de VDAB.

Uitzonderlijk moeten sommige mensen zich niet inschrijven als werkzoekende. Denk nooit dat je dat niet moet doen.

Vraag dat eerst na bij onze werkloosheidsdienst! Als je verkeerd denkt, kun je immers veel geld verliezen!

Iemand die aan den dop is, begint te werken of ziek wordt, en nadien opnieuw dopgeld wil ontvangen, moet zich ook opnieuw bij de VDAB laten inschrijven als werkzoekende (en bij ons langskomen voor een nieuw dossier). Alleen als je minder dan vier weken gewerkt hebt en/of ziek geweest bent, moet je dat niet en blijven je vorige inschrijving bij de VDAB en je vorige dossier geldig. Maar ook hier: opletten dat je je niet vergist. Als je je wel opnieuw had moeten inschrijven en je hebt dat niet gedaan: geen dopgeld tot de datum dat je je wel inschrijft. Twijfel je, vraag het dan altijd vooraf na bij onze werkloosheidsdienst!

TEGEN DE LENTE VAN 2012 BOUWT HET ABVV EEN NIEUW GEBOUW OP HETZELFDE ADRES.

Vanaf 14 februari 2011 zullen alle ABVV-diensten en beroepscentrales uit dit ABVV gebouw ondergebracht worden in de Nieuwpoortsesteenweg 98 (2^{de}, 3^{de} en 4^{de} verdieping).

Al onze telefoonnummers blijven behouden. De ACOD en de BBTK-Oostende verhuizen niet mee. Alle info is te verkrijgen aan het onthaal (059 55 60 50 - oostende.ont@abvv-wvl.be)

UITZONDERLIJK GESLOTEN OP VRIJDAG 11 FEBRUARI



HET ABVV-GEBOUW 'DE NOORDSTAR' IN OOSTENDE (J. PEURQUAETSTRAAT 27) WORDT VOLLEDIG VERNIEUWD.

ABVV Vorming & Actie West-Vlaanderen



GRATIS FILMVOORSTELLING VAN 'BOY A'

Op dinsdag 1 februari om 14 uur organiseert Vorming & Actie West-Vlaanderen een gratis filmvoorstelling van Boy A. Deze film is het verhaal van Jack, die als kind een meisje vermoordde. Hij komt uit de gevangenis als hij 24 is. Met de steun van een sociaal werker probeert Jack met een propere lei te beginnen. Maar dat is allesbehalve gemakkelijk, want het is lastig om te ontkomen aan zijn criminele verleden. De film roept vele moeilijke (en helaas actuele) vragen op, zoals "Verdient zo iemand wel een nieuw leven?" of "Is zo iemand met de beste wil van de wereld niet gedoemd tot mislukking?"

Dit alles in het ABVV Brugge (Zilverstraat 43 – vormingszaal, 2e verdieping). Het einde is voorzien om 17 uur.

Meer info: Jeroen Eerdeken
Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
Tel. 050 44 10 43 - E-mail: brugge.ww@abvv-wvl.be



BTB ROADSHOW - LAR REKKEM

Veel leden van de Belgische Transportarbeiders Bond van het ABVV kunnen tijdens de gewone bureluren geen bezoek brengen aan het BTB kantoor. Nochtans weten wij dat er een pak problemen zijn in de transportsector.



Om de BTB leden dan toch de mogelijkheid te bieden om iemand van de vakbond te ontmoeten, gaat de BTB zelf de baan op. Sinds een zestal maand rijdt de rode BTB bus het land rond en komt op gezette tijdstippen ook in onze provincie.

Iedere derde maandag van de maand (met uitzondering van juli en augustus) komt de BTB Road Show naar Zuid West-Vlaanderen.

Op maandag 21 februari en maandag 21 maart 2011 staat het mobiel kantoor van de BTB – ABVV, sector Wegvervoer en Logistiek, terugh aan het Total station op de LAR te Rekkem.

Ieder BTB-lid kan daar terecht met alle vragen en problemen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden op het werk, het uitlezen van zijn digikaart of gewoon even binnenwippen voor een losse babbel, een kop koffie of een frisdrank. U bent steeds van harte welkom.

René Degryse, gewestelijk secretaris BTB.
Annita Vandebussche, propagandist – dossierbeheerder BTB.

■ ONTWERP VAN INTERPROFESSIONEEL AKKOORD (IPA)

Het woord is aan de basis

Het ontwerp van interprofessioneel akkoord dat op 19 januari tot stand kwam, zal -hoe men het ook draait of keert- een onbevredigende tekst blijven. Zowel voor de werkgevers als voor de werknemers, want niemand vindt er zijn eisen voor 100% in terug. Bovendien lagen de standpunten van de enen en de anderen heel ver uiteen.

FRONTALE AANVAL

In het najaar van 2010 lanceerden de werkgeversorganisaties een campagne voor de opschorting van de automatische loonindexering. Ze lanceerden ook een frontale aanval op het tijdskrediet en andere verloven (die ze te duur of te ruim vonden) en op het brugpensioen; ze pleitten voor matiging van de sociale uitkeringen, voor een neerwaartse harmonisatie van het bediendestatuut, enz. En dan hebben we het nog niet over het debat over de pensioenen en brugpensioenen, dat wegens de crisis "on hold" werd gezet.

EEN MOEILIJKE CONTEXT

Een interprofessioneel akkoord is noodzakelijkerwijze een compromis tussen de standpunten van werkgevers en werknemers. Maar ook de context waarin de onderhandelingen plaatsvonden, kan men niet zomaar naast zich neerleggen:

- We zitten nog steeds in volle economische crisis, ondanks tekenen van een lichte opleving;

- De Staat kampt met een grote schuld;
- Ook de politieke crisis die de toekomst van ons land hypothekeert, blijft maar aanslepen;
- De dreiging dat ons land zijn schulden niet meer zou kunnen betalen, wordt met de dag zonder regering groter;
- Tal van landen van de EU keurden bezuinigingsplannen goed die een aanslag betekenen op de openbare diensten, de koopkracht van de werknemers en de sociale uitkeringstrekkers en in bepaalde gevallen zelfs op het statuut van de werknemers uit de privésector, alsof sanering van de overheidsfinanciën noodzakelijkerwijze zou rijmen met veralgemeende verarming;
- Als de institutionele hervormingen tot een goed einde gebracht worden en zelfs als ze mislukken, dan zullen ze een zware bedreiging vormen voor de sociale zekerheid en voor het federaal sociaal overleg;
- In het meest optimistische scenario, nl. de snel-

le vorming van een regering, blijft de mogelijke regeringscoalitie duidelijk een rechtse stempel dragen, en dat betekent weinig goeds voor de werknemers en de sociaal gerechtigden.

ZO VER MOGELIJK

In die moeilijke context zijn we tijdens de onderhandelingen – binnen de perken van ons mandaat – zo ver als mogelijk gegaan om een breuk te vermijden. Om te vermijden dat ook de sociale gesprekspartners hetzelfde imago aangemen krijgen als de politici die men verwijt – zelfs al doen die alles wat mogelijk is – niet bij machte te zijn compromissen te sluiten of verantwoordelijkheid te nemen.

Uiteraard zijn de verantwoordelijkheden niet dezelfde. Wij hebben ook verantwoordelijkheden tegenover de werknemers en de burgers in het algemeen. Daarbij lieten we ons leiden door drie belangrijke bekommernissen:

- De Staatsbegroting, die al in slechte papieren zit, niet verder bezwaren.
- Niet laten raken aan de openbare diensten die een collectieve rijkdom en een reserve aan arbeidsplaatsen zijn.
- Zorgen voor het evenwicht van de sociale zekerheid en dus voor de inkomens van de sociale gerechtigden, evenals voor het solidaire verzekeringsstelsel dat de werknemers tegen loonverlies beschermt.

VOOR EN TEGEN

Lost het resultaat de verwachtingen in? Dat kunnen we niet zomaar stellen. We hebben toegevingen moeten doen, maar we hebben onze principes niet losgelaten. De tekst is niet zonder belang en is een vooruitgang. En zelfs al hebben we geen vooruitgang kunnen boeken wat het minimumloon betreft, toch zijn we erin geslaagd de solidariteit te vrijwaren dankzij de onverkorte handhaving van de index en dankzij de welvaarts-koppeling, terwijl er vooruitgang geboekt kon worden op het vlak van de individuele ontslagbescherming van werknemers die het minder goed hebben.

Er is dus voor en tegen. Nu moeten die ernstig tegen elkaar afgewogen worden. Het debat is aan de gang in onze instanties. Het is nu aan de militanten en de leden zich uit te spreken. De gevolgen van een ja en een neen tegen elkaar af te wegen. Wat we winnen en wat we verliezen in het ene en in het andere geval. Het woord is nu aan de basis. Op 4 februari komt ons Federaal Comité bijeen om te beslissen in de ene of de andere zin. Wij van onze kant zullen nu proberen alle aspecten van dit moeilijke en bij soms uiterst technisch compromis tegenover de leden uit te klaren.

Anne Demellenne
Algemeen secretaris

Rudy De Leeuw
Voorzitter

Goedkeuring of afkeuring ontwerp IPA? Welke gevolgen?

Het ontwerp-IPA wordt nu onder de loep genomen door de instanties van de werkgeversorganisaties en de vakbonden. Er zijn twee mogelijkheden: ofwel is er een meerderheid bij werkgeversorganisaties én vakbonden

voor het akkoord. Het wordt dan goedgekeurd. Ofwel is er geen meerderheid in een kamp of beide groepen en wordt het afgekeurd. Wat het ABVV betreft: er komt een Federaal Comité (het

hoogste beslissingorgaan tussen twee Congressen in) bijeen op 4 februari. Dat zal de definitieve beslissing nemen voor onze vakbond.



Wat als het ontwerpakkoord afgekeurd wordt ?

Lonen

- De wet van 1996 voor preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen laat de regering toe een dwingende loonnorm te bepalen.
- Diezelfde wet van 1996 garandeert de indexering van de lonen, maar de 0,3% loonsverhoging is dan niet meer verworven.

Verlenging van de CAO's

- De verlenging van de bijzondere brugpensioenregelingen is niet gevrijwaard.
- De regering (met welke meerderheid dan ?) kan het dossier overnemen.

Welvaartsvastheid van de uitkeringen

- De werkgevers zijn niet langer gebonden door het unaniem advies.
- Het gaat terug naar de regering die, gezien de huidige samenstelling (met de liberalen) of onder nieuwe constellatie (aanwezigheid van de N-VA?) het luik welvaartvastheid neerwaarts zou kunnen herzien. Geen garanties meer over de aanwending van het eerste schijf van 60% van de enveloppe. De overige 40%, die prioritair naar de pensioenen moeten gaan, zouden wel eens bij de Staat(-skas) kunnen blijven.

Dossier arbeiders/bedienden

- De toestand blijft ongewijzigd : de opening naar een gefaseerde afschaffing van de discriminaties tussen arbeiders en bedienden is afgesloten.
- De anticrisismaatregelen zoals de economische werkloosheid voor de bedienden, de ontslagvergoeding van 1.666 euro voor de arbeiders en de tijdelijke werkloosheidsuitkering tot 70 en 75% worden niet verlengd, tenzij de regering daar anders over beslist.
- Het dossier gaat naar de politici die zich kunnen baseren op de compromistekst of deze kunnen aanpassen in functie van de politieke samenstelling van de Regering (met dien verstaande dat VOKA de spreekbuis is van de N-VA).



Wat als het ontwerpakkoord goedgekeurd wordt ?

Lonen

- Een marge van 0,3 % bovenop de index is mogelijk. De 3,9 % zijn maar een vooruitzicht. In geval van sterkere inflatie, zal de gezondheidsindex volgen en de 0,3% ook.

Verlenging van de CAO's

- De bijzondere brugpensioenregelingen (zware beroepen, medische problemen, lange loopbaan) worden automatisch verlengd met 2 jaar voor wie
 - 20 jaar nachtarbeid heeft
 - gezondheidsproblemen heeft in de bouwsector
 - jong is beginnen werken en 40 jaar loopbaan heeft.
- Inspanningen ten opzichte van de risicogroepen 0,10%.
- Begeleiding van de werklozen (0,05%)...

Welvaartvastheid van de uitkeringen

- Aanwending van 60 % van de enveloppe (299 Mio) voor 2011 en 2012.
 - Optrekken van de plafonds en minima voor ALLE uitkeringstrekkers, dus ook de voor de werklozen.
 - Optrekken wettelijk pensioen
- Aanwending van het saldo (40 %, of 199 Mio) in overleg met de Regering, maar met prioriteit voor de minimumpensioenen.

Dossier arbeiders/bedienden

- Stapsgewijze afschaffing van de discriminaties.
- Versterking van de sociale bescherming voor de lage- en middelmatige inkomens in het kader van individuele ontslagen.
- Behoud van de ontslagpremie van 1.666 euro voor de arbeiders en versterking in functie van de anciënniteit.
- Verbetering van het vakantiegeld voor bedienden en garanties m.b.t. het integrale behoud van het vakantiegeld voor de arbeiders.
- Inkomensgarantie voor werknemers met economische werkloosheid: behoud van het percentage van 70 of 75% (van max. 2.200 euro) dat eind 31/01/11 moest verdwijnen.
- Geplande afschaffing van de carenzdag tegen ten laatste 2014.
- Rekening houden met de interim-arbeid vóór aanwerving.

■ VLAAMS ABVV IN 2011 AAN HET HOOFD VAN DE SERV

“We hopen op meer werkbaar werk”

Het sociaal overleg in Vlaanderen wordt dit jaar geleid door Caroline Copers, algemeen secretaris van het Vlaams ABVV. Zij wordt heel 2011 SERV-voorzitter. Wat zijn haar intenties?

Wat is de SERV?

De SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) is het belangrijkste sociaal overleg- en adviesorgaan in Vlaanderen. De SERV doet voorstellen aan de Vlaamse regering en het Vlaams parlement en formuleert adviezen over sociaal-economische beleidsvoorstellen.

De SERV is paritair samengesteld met evenveel vertegenwoordigers van de vakbonden als van de werkgevers. Ieder jaar wisselt het voorzitterschap onder de belangrijkste organisaties. Dit jaar is het Vlaams ABVV aan de beurt.

Kan je enkele dossiers noemen waarmee de SERV zich het komende jaar zal inlaten en die ook van belang zijn voor de werknemers?

Caroline Copers: “Eigenlijk zijn dat er teveel om op te noemen. Toch enkele voorbeelden. We hopen een akkoord met de werkgevers te kunnen afsluiten om de werkbaarheid van het werk te verbeteren. Volgens een bevraging van 20.000 werknemers in Vlaanderen heeft bijna één op twee werknemers problemen met de kwaliteit van de arbeid. Soms heeft dat met het gebrek aan leermogelijkheden op de werkvloer te maken. Investeren in opleiding en in competenties van werknemers is ook een problematiek waaraan we willen werken in

de SERV. Bijvoorbeeld door de ervaringsbewijzen te promoten, zodat niet enkel de onderwijsdiploma’s meetellen. Maar ook andere oorzaken maken werk niet-werkbaar, dus dat vraagt een brede discussie met de werkgevers.

Ook de toekomst van de industrie blijft een aandachtspunt. De industrie moet meer inzetten op innovatie en op duurzame goederen en processen, willen we die toekomst op de lange termijn garanderen. Anders blijft de vergroening van de economie een lege doos, terwijl het vooral ook een syndicaal verhaal moet zijn.”

Welke accenten wil je als voorzitter leggen?

Caroline Copers: “Om resultaten



te boeken moeten we samenwerken met alle sociale partners waar we dat kunnen. Ik zal alvast ijveren voor meer en beter overleg met de Vlaamse regering in het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC). Veel van de dossiers die ik net heb opgenoemd vereisen trouwens de medewerking van die regering. Of het nu om het competentiebeleid of het industrieel beleid gaat.”

Heeft het voorzitterschap niet als nadeel dat we als vakbond nog meer compromissen moeten afsluiten?

Caroline Copers: “Ik zal inder-

daad een dubbel petje moeten opzetten. Soms als voorzitter optreden om tot een consensus te komen of om de SERV te vertegenwoordigen bij de regering en het parlement. Maar ik zal evenzeer het ABVV-standpunt inbrengen. Of denk je dat het VBO minder weegt op het federaal sociaal overleg omdat ze de voorzitter leveren van de Groep van 10?”

Is de huidige politieke context in Vlaanderen wel gunstig voor het sociaal overleg?

Caroline Copers: “De politiek heeft ook belang bij een goed werkend sociaal overleg. Boven-

dien is het van het allergrootste belang dat het sociaal overleg voldoende autonomie heeft tegenover de regering, ongeacht de politieke samenstelling ervan. Naar de toekomst moeten we die rol van het sociaal overleg veiligstellen, ook als er bijkomende bevoegdheden komen voor de regio’s.”

Meer info:
www.serv.be
www.vlaamsabvv.be

Bezoek Het Beroepenhuis met je zoon of dochter

Als 11 tot 14-jarige kiezen voor een opleiding of een beroep is niet eenvoudig. Het Beroepenhuis wil jongeren aansporen om een bewuste en positieve keuze te maken voor een opleiding in het beroeps- of technisch secundair onderwijs. Deze dynamische opleidingen bieden kansen op volwaardige beroepen en bieden mogelijkheden om door te stromen naar hogere opleidingen.

Op volgende zondagen is Het Beroepenhuis doorlopend open van 9.30u tot 16.30u voor ouders en hun 11 tot 14-jarigen:

- 13 februari 2011
- 6 maart 2011
- 20 maart 2011
- 3 april 2011
- 8 mei 2011
- 22 mei 2011
- 12 juni 2011

Toegangs prijs: 5 euro per persoon (kinderen jonger dan 10 gratis). Reserveren is niet nodig. Een bezoek duurt ongeveer 2 uur.

Info en adres:

Het Beroepenhuis vzw, Doornzelestraat 86-92, 9000 Gent, tel. 09 330 85 50, info@beroepenhuis.be, www.beroepenhuis.be.



HET BEROEPENHUIS

Begeleiding 50+-werkzoekenden uitgebreid tot 55 jaar

Vanaf 1 april 2011 zal de VDAB meer werkloze vijftigplussers begeleiden naar werk.

WAT VERANDERT ER VOOR DE WERK- ZOEKENDEN?

Voor de begeleiding van oudere werklozen (50+) heeft de VDAB een specifieke aanpak uitgewerkt. Wie na 3 maanden nog werkloos is, wordt uitgenodigd voor een verplichte 50+-infosessie. Deze infosessie kan naar keuze gevolgd worden bij de VDAB of bij de vakbond. Nadien heeft de oudere werkzoekende recht op een individuele aanpak op maat door gespecialiseerde 50+-consulenten van de VDAB.

Dit bestond al voor werkzoekenden van 50 tot 52 jaar. De regeling wordt vanaf 1 april uitgebreid naar oudere werkzoekenden tot en met 55 jaar die recent werkloos werden.

Je moet natuurlijk geen 3 maanden wachten. Al bij de inschrijving als werkzoekende kan je vragen om vacatures toegestuurd te krijgen (per brief, e-mail,...). De VDAB zal ook meer opleiding aanbieden aan oudere werkzoekenden die zich willen omscholen.

DE VISIE VAN HET VLAAMS ABVV

Het Vlaams ABVV heeft mee onderhandeld over deze uitbreiding. Daardoor hebben we mee de belangen van de

oudere werkzoekenden kunnen bewaken.

Een aparte begeleiding voor ouderen is in hun eigen belang. Ouderen hebben heel wat ervaring en hun kansen bij de werkgevers liggen anders dan voor wie net afgestudeerd is. Daarom moeten zij een begeleiding krijgen die in de eerste plaats aandacht geeft aan hun ervaring, motivatie, fysieke en psychische mogelijkheden. De aangeboden vacatures moeten daarmee rekening houden.

Al in 2008 werd over deze aanpak een akkoord bereikt tussen de vakbonden, de werkgevers en de Vlaamse regering. De uitbreiding tot 55 jaar bouwt hierop voort. Hoe langer men werkloos is, hoe kleiner de kans dat men opnieuw een job vindt. Dit gaat nog sterker op voor wie ouder is dan 50 jaar. Daarom wordt er, zoals wij vroegen, ingezet op wie recent werkloos werd en dus op de nieuw ingeschreven werkzoekenden bij de VDAB. Ook ouderen die zich spontaan aanmelden, nog voor ze worden opgeroepen door de VDAB, moeten een aanbod krijgen dat minstens even goed is.

De vakbonden spelen een actieve rol in de uitvoering van dit akkoord, onder meer via de verplichte infosessies voor werkzoekenden.

EN DE WERKGEVERS DAN?

Men mag niet enkel in de richting van de werkzoekenden kijken voor een oplossing. Daarom worden er op ons aandringen ook inspanningen van de werkgevers gevraagd.

Zo moeten outplacementkantoren beter samenwerken met de VDAB, worden er codes opgesteld voor het aanwerven van ouderen door werkgevers en selectiekantoren, en komen er sensibiliseringsacties om de vooroordelen over ouderen weg te werken.

De kansen die ouderen krijgen op de arbeidsmarkt moeten via indicatoren in beeld worden gebracht. Ouderen activeren heeft maar zin als hun kansen op werk er ook op vooruitgaan. De VDAB zal ook een beter zicht geven op de kwaliteit van de jobs die aan ouderen worden aangeboden.

Indien de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt positief evolueren, dan zal worden bekeken of in 2012 de begeleidingsaanpak kan uitgebreid worden naar de werkzoekenden tot 58 jaar.

Meer info:

Voor al je vragen over de uitbreiding van de begeleiding van werkzoekende 50+, kan je terecht bij de ABVV-bijblijfconsulenten in je gewest, en op www.vlaamsabvv.be/bijblijvers.

ABVV Senioren willen gratis openbaar vervoer behouden

De N-VA wil het gratis openbaar vervoer afschaffen voor 65-plussers die voor 9 uur de tram of bus willen nemen. ABVV Senioren zijn niet te spreken over dit voorstel.

Als het van de N-VA afhangt, zullen 65-plussers in de toekomst moeten betalen als zij voor 9 uur de tram of bus willen nemen. Op die manier zou De Lijn, volgens de N-VA, de overbezetting moeten aanpakken en zou men meer inkomsten hebben. Dat standpunt verdedigde de N-VA in het Vlaams parlement tijdens de bespreking van de nieuwe beheersovereenkomst van De Lijn.

ABVV Senioren zijn het grondig oneens met dit N-VA-voorstel.

1. Vooreerst vrezen we dat deze maatregel de start vormt van een geleidelijke verdere afbouw van het gratis openbaar vervoer voor de 65-plusser.
2. De maatregel sluit niet aan bij andere aspecten van het Vlaamse zorgbeleid voor ouderen: enerzijds

wil men de sociale bescherming verhogen via de zorgverzekering en de maximumfactuur in de thuiszorg, anderzijds wordt er gesnoeid in de mobiliteitskansen van diezelfde ouderen.

3. Het gratis busvervoer moet ook gezien worden vanuit het gegeven dat onze pensioenen tot de laagste in Europa behoren. Aanvullende regelingen die ervoor zorgen dat mensen meer kunnen doen met een klein pensioen zijn daarom belangrijk. De regeling waarbij ouderen gratis met de bus kunnen rijden, hoort daar bij.

4. Door een financiële drempel in te bouwen creëert men ook ongewilde neveneffecten. Bus en tram zijn belangrijk om vereenzaming van senioren te bestrijden en sociale integratie te bevorderen. Een



goed uitgebouwd openbaar vervoer kan het isolement doorbreken waarin minder mobiele senioren zich bevinden. Bovendien vaart het milieu er wel bij als meer ouderen het kunnen stellen zonder auto en zijn ouderen voor hun vervoer minder afhankelijk van derden.

De ABVV Senioren eisen daarom dat het openbaar vervoer voor 65-plussers volledig gratis blijft.

Meer info:
www.abvv-senioren.be

■ DAKAR, SENEGAL 6-11 FEBRUARI 2011

Het ABVV trekt naar het Wereld Sociaal Forum (WSF) in Dakar

Het WSF is een discussieplaats voor het uitwisselen van ideeën en ervaringen, het formuleren van voorstellen, een link tussen sociale bewegingen, vakbonden, netwerken en NGO's.

Voor de vakbonden is het belangrijk daar aanwezig te zijn want het is **een daad van verzet tegen het neoliberalisme**. Bedoeling is ook ten aanzien van het maatschappelijk middenveld in zijn geheel de **huidige problemen in de wereld en in Afrika in het daglicht te stellen**. Daarom zullen het IVV en verschillende aangesloten organisaties, waaronder het ABVV, aanwezig zijn en **workshops** organiseren rond waardig werk, sociale bescherming van de huisarbeiders, vakbondsvrouwen tegen geweld, HIV/aids en openbare gezondheidsdiensten, de exploitatie van natuurlijke hulpbronnen, de crisis en de belasting op financiële transacties.

Het ABVV koos voor twee thema's omdat ze de kans bieden vakbonden uit het noorden en



het zuiden met elkaar in contact te brengen en onze syndicale visie op globale problemen uit de doeken te doen.

Het eerste thema handelt over **geweld tegen vrouwen bij conflicten en op het werk**, met de mogelijke oplossingen die de vakbonden kunnen aanreiken.

De tweede workshop gaat over **HIV/aids en de noodzaak van kwaliteitsvolle openbare diensten**. Dit thema maakt het mogelijk de respectieve standpunten van zuid-zuid, noord-zuid en noord-noord over de crisis van de openbare diensten met elkaar te confronteren én het thema aan te snijden van de eisen ten aanzien van de werkgevers op vlak van gezondheidspreventie, niet-discriminatie van zieke werknemers, enz.

Bovendien wil deze workshop in Afrika het eisensyndicalisme promoten, naast een dienstensyndicalisme.

Lees er binnenkort meer over op onze website www.abvv.be



Indexgegevens

JANUARI 2011	Het indexcijfer van de consumptieprijzen (basis 2004)	Gezondheidsindex (basis 2004)
cijfer van de maand	115,66	114,38
% evolutie, ten opzichte van:		
• vorige maand	0,57	
• laatste 3 maanden	1,09	
• laatste 6 maanden	1,62	
• laatste 12 maanden	3,22	
4-maandelijks gemiddelde¹	114,91	113,81 ²
% evolutie, ten opzichte van:		
• vorige maand		0,24
• laatste 3 maanden		0,59
• laatste 6 maanden		1,01
• laatste 12 maanden		2,60

De consumptieprijsindex en de gezondheidsindex zijn in januari toegenomen tegenover december 2010. De deelindices die het sterkst bijdroegen tot deze evolutie waren: buitenlandse reizen (+0,2pt), motorbrandstoffen (+0,145pt), verse groenten (+0,085pt), vloeibare brandstoffen (+0,07pt), watervoorziening (+0,035pt) en brood en granen (+0,03pt); en in daling: vers fruit (-0,055pt) en vakantiedorpen (-0,045pt).

De inflatie versnelt deze maand tot 3,22% op jaarbasis.

1 Dit is het rekenkundig gemiddelde van de betreffende maand en de drie voorgaande maanden.
2 De spilindex die bereikt of overschreden moest worden om de lonen in de overheidssector en de sociale uitkeringen te indexeren, bedraagt 114,97. Het Planbureau verwacht een volgende overschrijding van de spilindex niet voor juli 2011.



KIJK EENS OP ONZE NIEUWE WEBSITE

Volg het ABVV via Facebook.

Surf naar www.abvv.be. Klik dan rechts onderaan op onze homepage op 'Facebook'.



Het ABVV vindt dit leuk!

Woordbreuk van de werkgevers in het goederenvervoer en logistiek: nog steeds geen 2e pensioenpijler voor de sector!

Reeds in het sectorakkoord 2007-2008 was er een principeakkoord in de sector om een tweede pensioenpijler in te voeren. Door allerlei vertragingsmanoeuvres van de werkgevers werd dit onderdeel van het akkoord nooit uitgevoerd, onder andere omdat er eindeloos getalmd werd bij de uitvoering van andere onderdelen van het akkoord (m.n. de hospitalisatieverzekering).

De tweede pijler werd opnieuw ingeschreven in het akkoord 2009 - 2010. Opnieuw getalm op de patronale banken om tot resultaten te komen. Van vakbondskant, en met name door de woordvoerder van BTB werd steeds duidelijk gesteld dat uitstel geen afstel kon betekenen, en dat we niet zouden accepteren dat de financiering van de 2e pijlers opnieuw zou aangerekend worden op de komende sectoronderhandelingen. Vandaag bekenen de werkgevers kleur.

Opnieuw moeten we vaststellen dat de werkgevers dit dossier uitstellen, en ons voor de derde keer laten betalen voor een tweede pensioenpijler. Frank Moreels, federaal secretaris BTB pikt deze woordbreuk niet: “ De werkgevers hebben de onderhandelingen bewust gerokken, om vandaag opnieuw de rekening te presenteren aan de arbeiders in de sector. Wat ze op tafel legden voor de financiering van de tweede pijler was niet méér dan een

aalmoes. Willen we er een min of meer aanvaardbaar plan van maken - 200 euro per jaar is toch geen overdreven eis - dan moeten onze mensen opnieuw betalen, want de werkgeversfederaties willen dit opnieuw in rekening brengen voor het sectorakkoord... Deze woordbreuk is onaanvaardbaar voor BTB”.

Ook op het laatste Paritair Comité bleven de werkgevers op hun standpunt. Méér dan 100 euro per jaar willen ze niet geven. Al wat er bovenop gevraagd wordt om tot een écht extra legaal pensioen te komen wordt volgens hen aangerekend op de kleine marge voor 2011 - 2012. Wat we uiteraard weigerden!

BTB nodigt ACV Transcom uit om samen een duidelijk en krachtig antwoord te geven op deze patronale provocatie. BTB wenst eerst de onderhandelingen voor een tweede pensioenpijler af te ronden, met een ernstige bijdrage van de werkgevers, alvorens nieuwe onderhandelingen voor 2011-2012 op te starten. Indien de werkgevers niet over de brug komen met een ernstig voorstel, dan volgen er acties.

Raadpleeg uw gewestelijke BTB secretaris voor extra informatie, download ons pamflet op de BTB website: www.btb-abvv.be, en volg onze ordewoorden voor de komende acties.

Gezocht: verdienstelijke amateurfotografen!

Fotografie is jouw hobby. Of jij houdt er wel van om, gewapend met je fototoestel, sfeerbeelden vast te leggen. Grijp dan nu je kans. BTB Wegvervoer & Logistiek organiseert voor haar leden-amateurfotografen een fotografiewedstrijd. Het thema van deze wedstrijd: jouw beroep!

Interesse? Bel 03 224 34 37 of mail naar dinneke.fleerackers@btb-abvv.be

Vakbonden niet welkom in de transportsector?

Bij Rotrafic, een transportbedrijf in Zulte, is de vakbond inderdaad niet welkom. Ondanks het feit dat BTB – ABVV de procedure die in de sector van kracht is scrupuleus heeft gevolgd, weigert de directie van Rotrafic de aanstelling van een vakbondsdelegatie te aanvaarden. Meer zelfs, deze directie denkt dat ze zomaar de kandidaat die door het ABVV – BTB werd aangeduid op staande voet kan ontslaan. Blijkbaar beseft de directie van dit bedrijf niet dat we vandaag in 2011 leven, en dat het verbieden van vakbondsactiviteiten niet langer algemeen aanvaard is... toch niet in een beschaafd land als België.

De feiten

Conform de CAO die in de transportsector door de vakbonden en de werkgevers werd ondertekend startten ABVV – BTB en ACV Transcom recent de procedure tot het aanstellen van een syndicale dele-

gatie. Zowel de directie als de voorzitter van het paritair comité werden verwittigd van de intentie om een syndicale delegatie aan te stellen. De namen van de delegees werden meegedeeld aan de voorzitter van het paritair comité, en zoals de werkgever (overigens terecht) vroeg werd de

lijst van personen die verzocht om aanstelling van een delegatie overgemaakt. Meer dan het dubbel van het vereiste aantal personeelsleden ondertekende de aanvraag!

Toen de directie zich realiseerde dat de vraag van het personeel ernst was, en wie er eventueel zou aangesteld worden (geruchten gaan snel...) trad ze onmiddellijk op. Keihard! De kandidaat van ABVV – BTB werd op staande voet ontslagen. Tegen alle gangbare afspraken die in het paritair comité gemaakt waren in! De directie vond onze afgevaardigde “te lastig”... Bovendien werden de ondertekenaars van de aanvraag tot aanstelling van een delegatie individueel onder druk gezet om hun handtekening terug te trekken.

Syndicale rechten?

Bart Kesteloot, secretaris van ABVV -

BTB stelt het zo: “Deze directie beseft blijkbaar nog niet dat het de vakbond zelf is die zijn afgevaardigden aanstelt, en niet de directie. Ze heeft blijkbaar nog niet begrepen dat sociale dialoog te verkiezen is boven eenzijdige beslissingen. Waarom vindt deze directie het niet nodig te luisteren naar de bezorgdheden van het personeel? Deze directie smooit de vakbondswerking in de kiem, en ontslaat syndicalisten. ABVV – BTB wenst net overleg. Wij wensen de verzoeken van het personeel te vertalen naar de directie toe. ABVV – BTB wil overleggen, en via het gesprek tot oplossingen komen voor de problemen die zich bij Rotrafic stellen. Helaas krijgen we te maken met een antisyndicale directie, die elke dialoog uit de weg gaat.”

Dezelfde vakbondssecretaris van ABVV – BTB die vorige week intensief

contact zocht met de directie om alsnog tot een oplossing te komen werd wandelen gestuurd... alle contact werd vermeden, dialoog was onmogelijk.

Staking bij Rotrafic!

De staking van maandag 17 januari 2011 bij Rotrafic is uitgelokt door de directie. Een directie die de ABVV – BTB delegatie ontslagen heeft, en daarmee de meest elementaire syndicale rechten met de voeten treedt.

Wij eisen:

- een volwaardige syndicale delegatie bij Rotrafic
- intrekking van het ontslag van de kandidaat afgevaardigde van ABVV – BTB
- respect voor het personeel van Rotrafic, en voor hun vakbond

Van de Binnenvaart

Wij houden eraan alle werknemers tewerkgesteld in de binnenvaart – paritair comité 139 – in kennis te brengen van het feit dat jullie allen recht hebben op een definitieve loonsverhoging.

Vanaf 1 januari 2011 verhogen inderdaad de maandlonen voor alle beroepscategorieën (schipper – stuurman – matroos en scheepsjongen) met 25 euro per maand.

Deze loonsverhoging is van toepassing op alle lonen, van alle beroepscategorieën en zowel op de baremieke als de werkelijke lonen.

Mocht één en ander niet duidelijk zijn, aarzel niet om ons secretariaat te contacteren:

BTB Maritieme sectoren – Paardenmarkt 66 – 2000 Antwerpen

Tel. 03/224.34.15 of 03/224.34.18

LONEN BINNEN-, RIJN- EN TANKVAART

geldig vanaf 1 APRIL 2010 - indexsede 111,53 - 113,75
MET INGANG VAN 1 JANUARI 2011 ALLE LONEN +25 EURO

SCHIPPERS								
	BINNEN- EN RIJNVAART				TANKVAART			
	Maandloon	100%	150%	200%	Maandloon	100%	150%	200%
Tonnage								
-750	€2.004,94	€11,57	€18,26	€24,35	€2.067,38	€11,93	€18,83	€25,11
750 - 1500	€2.251,35	€12,99	€20,51	€27,34	€2.355,56	€13,59	€21,46	€28,60
1500 -2250	€2.300,01	€13,27	€20,95	€27,93	€2.386,82	€13,77	€21,74	€28,99
2250	€2.352,06	€13,57	€21,43	€28,57	€2.456,21	€14,17	€22,37	€29,83

STUURLIEDEN OP IEDER SCHIP IN BINNEN, RIJN- EN TANKVAART				
	Maandloon	100%	150%	200%
met patent	€1.824,38	€10,53	€16,62	€22,16
zonder patent	€1.772,27	€10,22	€16,14	€21,53

MATROZEN OP IEDER SCHIP IN BINNEN, RIJN- EN TANKVAART								
	MINDER DAN 2 JAAR DIENST IN BEROEP				MEER DAN 2 JAAR DIENST IN BEROEP			
	Maandloon	100%	150%	200%	Maandloon	100%	150%	200%
matrozen	€1.685,93	€9,72	€15,35	€20,47	€1.723,66	€9,94	€15,70	€20,93
matr.-motordr.	€1.716,70	€9,90	€15,64	€20,85	€1.754,88	€10,12	€15,99	€21,31

SCHEEPSJONGENS - (VAKANTIEWERK)								
	MINDER DAN 1 JAAR DIENST				MEER DAN 1 JAAR DIENST			
	Maandloon	100%	150%	200%	Maandloon	100%	150%	200%
15 jaar	€1.195,93	€6,90	€10,89	€14,53	-	-	-	-
16 jaar	€1.338,31	€7,72	€12,19	€16,25	€1.393,90	€8,04	€12,70	€16,93
17 jaar +	€1.480,67	€8,54	€13,49	€17,98	€1.546,59	€8,92	€14,09	€18,78

Minimum maandinkomen voor 21-jarigen (zowel mannen als vrouwen): €1.567,44

Indien het loon van de functie die men uitoefent, dit bedrag niet bereikt, dient de 21-jarige toch het loon te bekomen van: €1.567,44

De arbeidstijd is verdeeld over de eerste vijf dagen à rato van 8 uur per dag.

Om het dagloon te bekomen wordt het maandloon gedeeld door 8/173,33. Om het uurloon te bekomen wordt het maandloon gedeeld door 173,33.

Om de overuren (150 % en 200 %) te bekomen wordt het maandloon gedeeld door 164,67 en vermenigvuldigd met resp. 150 en 200%.

VERGOEDINGEN	
Opkuisen tanks	
Gasolie & cement	€5,31
Dieselolie & chemicaliën	€6,69
Stookolie	€7,02
Voorverwarmen lading	
Zomermaanden	€49,61
Wintermaanden	€58,46
Mondingsvaart	
Kapitein	€378,95
Stuurman	€272,69
Matr.-Motor.	€219,58
Matroos	€166,49
Radarticket	
	€40,02



STANDPUNT

ABVV-Metaal was, is en blijft voorstander van een eenheidsstatuut

Op 18 januari sloten de sociale partners een ontwerp van interprofessioneel akkoord. De krachtlijnen van dit akkoord vind je terug op andere pagina's in deze editie van De Nieuwe Werker.

In onze federaties wordt ondertussen duchtig geconsulteerd en op donderdag 3 februari zal ABVV-Metaal een definitief standpunt innemen. Hoewel het IPA natuurlijk meer voorstelt dan puur het dossier arbeiders – bedienden, hebben we al meermaals duidelijk gemaakt en herhaald dat dit dossier voor ons de belangrijkste toetssteen zou worden om dat IPA te beoordelen.

ABVV-Metaal was, is en blijft een voorstander van een eenheidsstatuut. Er zijn heel wat redenen te geven waarom zo'n ingewikkeld dossier niet van vandaag op morgen kan worden geregeld. Vandaar dat ook wij steeds pleitbezorger waren van de gefaseerde aanpak. Er is echter geen enkel redelijk argument te bedenken waarom het eenheidsstatuut er niet zou moeten komen. Zoals niemand (tenminste geen redelijk mens) het in zijn hoofd zou halen om mannen en vrouwen of allochtonen en autochtonen een verschillend contract te geven, zo is het ook onvoorstelbaar dat een archaïsch en achterhaald onderscheid in soorten arbeid in de eenentwintigste eeuw nog altijd leidt tot verschillende contracten/verschillende statuten/verschillende bescherming,...

Dat is een principiële – ik zou bijna durven schrijven menselijke – zaak.

Het voorliggende ontwerp van interprofessioneel akkoord voorziet een aantal fases om de kloof tussen het arbeiders- en bediendestatuuut te dichten. Het is de verdienste van de onderhandelars dat er toch een min of meer concreet plan wordt gepresenteerd. Alleen zijn de stappen té klein en té ongeloofwaardig. Ze zijn te klein, omdat de metaalarbeiders die nu onder contract liggen gedurende de komende vijf jaren (de overgangsfase) geen bijkomend voordeel zullen halen bij dit voorstel. Enkel voor de nieuwe contracten geldt er een langzaam verbeterde opzeg. En de carenzdag, die is natuurlijk al afgeschaft in onze sectoren. Het is zelfs maar de vraag of de definitieve regeling, die er moet komen na 2016, hoger zal liggen dan de huidige regeling in het PC 111 Metaal- en Machinebouw (met een opzeg van 196 dagen na 25 jaar anciënniteit) of het PC van de Garages (opzeg 156 dagen)...

De voorstellen zijn ongeloofwaardig, omdat er zelfs in een definitieve fase (na 2016) volgens de letter van het ontwerp IPA nog altijd geen sprake is van een eenheidsstatuut. Dan zullen de statuten misschien gelijk zijn, maar zal het schandalige onderscheid, gebaseerd op het feit dat een arbeider met zijn handen zou werken en een bediende met zijn hoofd, blijven voortbestaan.

De metaalarbeiders hebben bij vroegere sectorale onderhandelingen al heel wat inspanningen geleverd om de discriminaties op het vlak van de carenzdag en de opzegtermijnen zoveel mogelijk op te heffen. Onze arbeiders hebben daar zelf cash voor betaald. Bij onderhandelingen met een (weliswaar indicatieve) loonnorm worden zulke verwezenlijkingen altijd aangerekend. Het huidige ontwerp IPA geeft onze arbeiders daarvoor weinig tot niets terug. Toch zeker niet datgene waarop ze recht hebben: (het uitzicht op) een eenheidsstatuut. ABVV-Metaal blijft daarom meer dan ooit eisen dat er een eenheidsstatuut komt.



Herwig Jorissen
Voorzitter



Eén werknemersstatuut!

Het aanvullend pensioen in de metaal, vooruit met de geit!

Het aanvullend pensioen voor arbeiders in de industrie is relatief jong. Zowat het oudste systeem, dat van de metaalbouw, dateert van het jaar 2000. Vóór die tijd was een aanvullend pensioen hoofdzakelijk een aangelegenheid voor de bedienden en meestal georganiseerd op bedrijfsniveau. Door de wet op de aanvullende pensioenen (WAP) was het mogelijk om het aanvullend pensioen ook sectoraal te organiseren. Gezien onze sterke sectorale traditie hebben we daar met de metaal, en wij niet alleen, gretig gebruik van gemaakt. Bijgevolg zijn momenteel zo goed als alle metaalsectoren gedekt door een aanvullend pensioen, maar hiermee is dan ook alles gezegd.

FINANCIËLE CRISIS(SEN)

Het aanvullend pensioen is eigenlijk een individuele spaarrekening die wordt opgebouwd door bijdragen van de werkgever. Het opgespaarde bedrag met intrest (3,25%) moet ten laatste op de pensioenleeftijd beschikbaar zijn. In de tussenliggende periode wordt dat bedrag veilig belegd, zodat het minimumrendement

(3,25%) kan gehaald worden. Dat is met een gewone spaarrekening niet haalbaar. Bij de start het sectoraal pensioen voor de metaalbouw in 2000 hadden we meteen te maken met een beurscrisis. Nog geen acht jaar later, op het moment dat het pensioenfonds helemaal hersteld was van de eerdere crisis, kregen we te maken met de zware bankencrisis (2009). Alle pensioenfondsen in de metaalsector zijn overleefd gebleven, maar echt veel rendement viel er niet te rapen, zelfs niet het minimum.

VERZEKERINGEN BOVEN!

Wij stonden als vakbonden aan de wieg van de wet op de aanvullende pensioenen. Eindelijk waren we in staat om een aanvullend pensioen voor de arbeiders te organiseren en bovendien nog in de schoot van een paritair beheer. In het begin maakte het pensioenfonds deel uit van het Fonds voor Bestaanszekerheid. Net als de aanvulling op de werkloosheid zouden we voortaan ook een aanvulling op het pensioen bewerkstelligen. Onder de zware lobby van de verzekeringssector (Assuralia) ontwikkelde zich op de WAP een gigantische

juridische paddenstoel van wetten en KB's. Wie vandaag als sector een paritair beheerd pensioenfonds wil starten, mag het vergeten. De reglementering is namelijk op het lijf van de verzekeringsmaatschappijen geschreven.

VOORTDOEN MET PEANUTS

Als je vandaag met pensioen zou gaan en je pensioenbedrag in het pensioenfonds 111 opvraagt, mag je een kapitaal verwachten tussen de 2.000 en de 3.000 euro, te weinig om te spreken van een aanvulling op het wettelijk pensioen. Wie vandaag als twintiger begint te werken in de sector en dat veertig jaar kan volhouden, zal met een bijdrage van 1,6 procent op zijn brutoloon op zijn 60e ongeveer 17.500 euro hebben gespaard. Met een levensverwachting van nog twintig jaar betekent dit een aanvulling op zijn wettelijk pensioen van 73 euro per maand. Een weinig bemoedigend vooruitzicht voor een jonge werknemer in de sector. Het is dus tijd om de bijdragepercentages voor het aanvullend pensioen op te trekken, vooruit met de geit!

STEEKKAART AANVULLEND PENSIOEN IN DE METAALSECTOREN OP 1 JANUARI 2011

SECTOR ⁽¹⁾	P(s)C	bijdrage pensioen	bijdrage solidariteit	minimum rendement	winstdeelname 2010	overlijdensdekking ⁽⁴⁾	solidariteit
garage	112	1,34%	0,06%	3,25%	0,30% ⁽²⁾	1.500 euro	Bij (beroeps)ziekte, (arbeids)ongeval, tijdelijke werkloosheid: 0,50 euro per gelijkgestelde dag
metaalhandel	149.4	1,43%	0,07%	3,25%	0,30%	1.500 euro	
koetswerk	149.2	1,53%	0,07%	3,25%	0,30%	1.500 euro	
recuperatie	142.1	1,34%	0,06%	3,25%	0,30%	1.500 euro	
metaalbouw	111.1&2	1,6%	0,1%	3,25%	-	1.000 euro	Bij tijdelijke werkloosheid: 1 euro per gelijkgestelde dag, bij ziekte 1e maand: 35 euro, volgende 10 maanden telkens 20 euro per maand
monteerders	111.3	1,6%	0,1%	3,25%	-	1.000 euro	
elektriciens	149.1	1,39%	0,07%	3,35%	-	1.500 euro	Bij ziekte, ongeval en tijdelijke werkloosheid: 0,80 euro per gelijkgestelde dag
uitzendarbeid	322	⁽³⁾ geen aanvullend pensioen in deze sector, als compensatie wordt een pensioenpremie verrekend bij het loon					

⁽¹⁾ De sectoren metaalbouw en monteerders waren de pioniers van het aanvullend pensioen in de metaal, zij zijn gestart in het jaar 2000. De sectoren garages, metaalhandel, elektriciens en koetswerk zijn gestart in 2002. De jongste telg is de sector recuperatie van metalen, die operationeel werd in 2006. Het aanvullend pensioen van zowel metaalbouw als monteerders wordt georganiseerd door een pensioenfonds. Al de andere sectoren organiseren hun aanvullend pensioen via een verzekeringsformule. De staal- en de non-ferrosector alsook de sector edele metalen hebben geen sectoraal georganiseerd aanvullend pensioen. In de meeste gevallen zijn er bedrijfsregelingen.

⁽²⁾ De sectoren garage, metaalhandel, koetswerk, recuperatie hebben voor 2010 een winstdeelname toegekend van 0,30 procent, bovenop het minimumrendement van 3,25 procent. Voor de jaren 2005, 2006 en 2007 kenden zij telkens 0,75 procent winstdeelname toe.

⁽³⁾ In de uitzendsector wordt er geen aanvullend pensioen georganiseerd zoals in de andere sectoren. De pensioenbijdrage wordt er omgezet in een percentage van het brutoloon aan 100 procent. De pensioenpremie bedraagt voor de sectoren garage 0,92 procent, voor de metaalhandel 0,99 procent, voor het koetswerk 1,06 procent, voor de recuperatie 0,79 procent, voor de metaalbouw en de monteerders 1,12 procent en voor de elektriciens 0,96 procent.

⁽⁴⁾ De overlijdensdekking wordt toegekend bij een overlijden van een aangeslotenen vóór de pensioenleeftijd.

Interzetel Johnson Controls-groep bespreekt problemen in Mexico

Op 10 januari vond de gemeenschappelijke ABVV – ACV Interzetel plaats van de Johnson Controls-groep. Na een korte voorstelling besprak de gemeenschappelijke Interzetel de situatie in de verschillende Belgische sites. Er werden afspraken gemaakt rond de werking van de Europese Ondernemingsraad en de problematiek van Johnson Controls Puebla in Mexico kwam ter sprake.

Ook in Mexico beschikt Johnson Controls over meerdere sites, waarvan één in Puebla. Hier worden autostoelen voor Audi en Nissan gefabriceerd door zo'n zeshonderd werknemers. De arbeiders werken in shifts van tien uren en hun werkweek duurt er van maandag tot zaterdag. Sinds jaren is de Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) de officiële 'vakbond'. De CROM is een papieren organisatie die is opgericht door gespecialiseerde advocatenkantoren. Samen met de directie verhinderen ze de erkenning van een echte vakbond. In 2007 werden zes arbeiders ontslagen, omdat zij contacten hadden gelegd met de Metaal- en Mijnerwerkersvakbond van Mexico (SNTMMSRM). De SNTMMSRM is net zoals ABVV-Metaal lid van de Internationale Metaalbond (IMB).

De SNTMMSRM heeft de Internationale Metaalbond ingeschakeld om de situatie bij Johnson Controls aan te klagen. Samen met universiteiten en mensenrechtenorganisaties heb-

ben zij een campagne gelanceerd tegen de zogenaamde papiervakbonden. Werkgevers gebruiken die 'vakbonden' om eigen collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten, loonsverhogingen te beperken en echte vakbonden buiten te houden. De Internationale Metaalbond heeft verder een klacht ingediend bij de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO).

Bovendien organiseert de SNTMMSRM wereldac-

JOHNSON CONTROLS IN BELGIË

Johnson Controls telt in België vijf sites. Daaronder vinden we de technische bedrijfseenheid Diegem/Vilvoorde met sites in Diegem, Vilvoorde en Geel; de site Assenede en de site Gent. Deze sites behoren tot twee verschillende business units, met name 'automotive' en 'building efficiency'.

DIEGEM/VILVOORDE

Bij de technische bedrijfseenheid Diegem/Vilvoorde worden grofweg 60 arbeiders en 450 bedienden tewerkgesteld. Onder de entiteit vallen drie vennootschappen: Johnson Controls Incorporated, Johnson Controls NV/SA en Johnson Controls International. In Vilvoorde worden koelsystemen, airco's en verwarmingen geproduceerd. De bedienden werken voor de business lines

'incorporated', 'building techniques & service', GWS en 'industrial cooling'. In Diegem vind je een deel van de financiële diensten voor gans Europa van Johnson Controls Incorporated.

GENT/ASSENEDE

Johnson Controls Assenede is het voormalig ECA. De fabriek werd in 2003 door Johnson Controls overgenomen. Momenteel werken 600 mannen en vrouwen voor deze fabriek, waarvan 45 bedienden en 550 arbeiders. De site valt onder de business line 'seatings' en levert zowel de voor- als de achterbanken aan de Volvo-fabriek in Gent.

Sinds 2010 is Johnson Controls Gent (een afdeling van de business line 'interiors') gehuisvest in Assenede. Er werken 183 arbeiders en 18 bedienden die dakhemels en tunnelconsoles fabriceren voor verschillende Volvo-modellen.

Wat staat er in het ontwerp van Inte

Getrouw aan de tweejaarlijkse gewoonte, onderhandelden vakbonden en werkgevers (vertegenwoordigd in de zgn. "Groep van 10") ook dit keer wekenlang over een interprofessioneel akkoord (IPA), dat de sociale verhoudingen voor de komende twee jaar moet regelen.

Een IPA staat gelijk met het hoogste niveau van het sociaal overleg, het legt namelijk het kader vast waarin daarna de onderhandelingen voor het vernieuwen van de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectoraal niveau en nog later op bedrijfsniveau van start gaan.

Behalve de kwestie van de loonmarge, hadden de onderhandelingen voor 2011-2012 ook de ambitie om het dossier in verband met het statuut "arbeidersbedienden" te regelen.

Al van bij het begin liepen de standpunten heel ver uit elkaar. De werkgeversorganisaties voeren al sinds het einde van de zomer campagne voor de opschorting van de automatische loonindexering, voor loonmatiging, tegen tijdskrediet, voor het einde van het brugpensioen, voor het matigen van de sociale uitkeringen, voor de harmonisering naar omlaag toe van het statuut van de bedienden,...

Toch kon een ontwerpakkoord geparafeerd worden, niet zonder moeite en verlengingen.

In dit stadium is niemand erdoor gebonden, alle instanties zowel aan patronale als aan syndicale zijde, moeten dit ontwerpakkoord nog bestuderen vooraleer ze zich erover uitspreken, vooraleer het goed te keuren of te verwerpen.

Verder moet de regering ook nog formeel haar goedkeuring geven, ook al heeft ze zich eerder al gunstig uitgesproken.



De lonen

- ✓ Automatische indexering gewaarborgd
- ✓ Marge voor loonsverhoging van 0,3 % bovenop de index

De loonmarge berust op de vooruitzichten van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). Immers, de wet tot vrijwaring van de competitiviteit bepaalt dat de CRB tot taak heeft een berekening uit te voeren van de loonevolutie bij ons, dit in vergelijking met onze buurlanden en handelspartners (Duitsland, Frankrijk, Nederland).

De CRB voorziet een inflatie van 3,9% voor de komende twee jaar. De Raad legt de marge voor eventuele loonsverhoging vast op 5 %. Maar dit is theorie. In de praktijk wordt de loonnorm voetje voor voetje onderhandeld.

ONZE EISENBUNDEL

Onze onderhandelaars hadden een duidelijk mandaat:

- behoud van de automatische indexering
- geen interprofessioneel "all-in" indexsysteem. Dit is een index met een vooraf bepaald percentage, ongeacht de evolutie van de prijzen. Indien het percentage dat vastgelegd werd, hoger is dan de inflatie, is het verschil in het voordeel van de werknemers. Maar indien de inflatie hoger is dan het percentage dat bepaald werd bij de ondertekening van het akkoord, dan is dit een verlies voor de werknemers.
- de loonmarge van de CRB is indicatief, er is dus vrijheid van onderhandelen in de sectoren
- geen netto loonsverhogingen via ecocheques of andere bijdragevrije systemen (wat het geval was met het uitzonderlijk akkoord 2009-2010)
- verhoging van het gewaarborgd minimumloon
- minimumloon 100 % voor jonge werknemers jonger dan 21 jaar, i.p.v. een degressief stelsel volgens leeftijd (- 20 jaar: 94%, - 19 jaar: 88%, - 18 jaar: 82%).

EISENBUNDEL VAN DE WERKGEVERS

Ook de werkgevers hadden een eisenbundel. Sommige werkgevers vroegen de

afschaffing van de automatische indexering. Het VBO kwam subtieler uit de hoek, het voert al sinds het einde van de zomer een campagne tegen de automatische indexering waarbij ze een "intelligente index" voorstellen. Er deden meerdere voorstellen de ronde: een forfaitaire index op het minimumloon of op het gedeelte boven het minimumloon of nog een "groene" index; het was de bedoeling de stijging van de prijzen van de petroleumproducten of van toekomstige milieubelastingen te neutraliseren.

Voor de werkgevers moest de loonmarge gelijk zijn aan nul, evenals de marge voor het minimumloon of voor het jongerenloon.

HET ONTWERPAKKOORD

Het ontwerp van interprofessioneel akkoord voorziet in :

- **het behoud van het huidige stelsel van automatische loonindexering.** De sociale gesprekspartners hebben hooguit aanvaard dat de CRB de eventueel de opdracht zou krijgen om een studie uit te voeren over de "volatiliteit van de prijzen", **namelijk van de energieprijzen.** Deze studie loopt niet vooruit op de resultaten. Als aan patronale kant de idee leeft om de indexkorf te wijzigen of om te sleutelen aan het afvlakingsmechanisme, dan kan er ook een controle op de energieprijzen overwogen worden. De CRB is paritair samengesteld, deze discussie zal dus in de Centrale Raad gevoerd worden. Ondertussen is de indexering gewaarborgd en liggen de voorspellingen van het Planbureau hoger dan de 3,9 % die door de CRB bepaald werden;
- **een marge voor een loonsverhoging van maximum 0,3% bovenop de index maar niet vóór 2012** en met een "oproep aan de sectoren tot verantwoordelijkheidszin";
- **niets voor de minimumlonen;**
- **niets voor het minimumloon van de jonge werknemers jonger dan 21 jaar.**

Verlenging bestaande akkoorden

Verlenging:

- ✓ Bijzondere brugpensioenregelingen (20 jaar nacht-arbeid, verminderde arbeidsgeschiktheid in de bouw, lange loopbanen)
- ✓ Halftijds brugpensioen
- ✓ Inspanningen risicogroepen en begeleiding werklozen

Een aantal cao's en akkoorden die gesloten werden bij vorige interprofessionele akkoorden moeten om de twee jaar herbevestigd worden. Dit is o.m. het geval voor de bijzondere brugpensioenregelingen, de inspanningen voor risicogroepen en voor de begeleiding van de werklozen.

De volgende bestaande afspraken worden voor 2011-2012 verlengd:

- de bijzondere brugpensioenregelingen (20 jaar nacht-arbeid, verminderde arbeidsgeschiktheid in de bouwsector, en het halftijds brugpensioen);
- CAO nr. 92 (brugpensioen lange loopbanen)
- de werkgeversbijdrage van 0,10% voor de inspanningen ten voordele van de personen die behoren tot risicogroepen;
- de werkgeversbijdrage van 0,05% voor de financiering van het plan inzake de actieve begeleiding en opvolging van werklozen;
- het systeem van de innovatiepremie;
- de vrijstelling van de startbaanverplichting indien de sector een werkgeversbijdrage van 0,15% voorziet voor risicogroepen;
- de financiering en verduurzaming van de overheidstussenkost in het kader van het 80/20-systeem (tussenkost werkgever in de kosten voor openbaar vervoer in het woon-werkverkeer via een overeenkomst derde betaler), met een open enveloppe;
- het behoud van de totale boete voor het niet aanbieden van een outplacementbegeleiding op 1.800 euro.

De sociale partners zullen, in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, tegen eind oktober 2011 een grondige evaluatie maken van het Generatiepact, overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake.

Verhoging sociale uitkeringen

- ✓ Verbetering plafonds en minima voor **ALLE** uitkeringstrekkers, ook voor de werklozen. **Verhoging wettelijk pensioen.**
- ✓ De regering zou alle verhogingen in 2011 **EN** ook in 2012 moeten waarborgen (dus niet alleen maar voor 1 jaar, zoals oorspronkelijk voorzien in de begroting).
- ✓ Verbintenis van de werkgevers om de **voorzien**e enveloppe volledig te besteden aan de uitkeringen (497 MIO op 2 jaar).

Om de twee jaar moeten de sociale gesprekspartners beslissen over de toewijzing van de bij wet bepaalde enveloppe voor de welvaartskoppeling van de sociale uitkeringen. De welvaartskoppeling komt bovenop de indexering en is bedoeld om het verschil tussen de stijging van de uitkeringen (dankzij de indexering) en de evolutie van de gemiddelde lonen enigszins weg te werken.

Er is een enveloppe van 498 miljoen euro voorzien. Het dossier moest eigenlijk al tegen 15 september rond zijn, maar de werkgevers slagen er altijd weer in om dit dossier te laten aanslepen en er een soort pasmunt van te maken, met het oog op de interprofessionele onderhandelingen. Of we dat nu willen of niet, de welvaartskoppeling maakt dus deel uit van het interprofessioneel akkoord.

Tijdens de onderhandelingen stonden de standpunten lijnrecht tegenover elkaar. Wij vroegen een verbetering van de vervangingspercentages en een inhaalbeweging ten gunste van de laagste uitkeringen, met voorrang aan de pensioenen. Wij wilden dat de werklozen niet vergeten werden.

Aan werkgeverszijde was men eerder voorstander van een **matiging van de sociale uitkeringen**. De werkgevers wilden slechts 1/5 van de enveloppe besteden, onder het voorwendsel van de economische en budgettaire crisis.

HET ONTWERP VAN IPA-AKKOORD

Na onderhandelingen, besloten de sociale gesprekspartners de enveloppe van 498 miljoen euro in twee te delen:

- 60% van de enveloppe (299 miljoen euro) voor 2011-2012
- 40% (199 miljoen euro) af te spreken met de regering, met voorrang aan de minimumpensioenen.

DE VOORZIENE VERDELING

- **Minima en forfaits + 2% op 1/9/2011**
 - Pensioenen
 - Ziekte - invaliditeit
 - Werkloosheid (behalve wachtuitkeringen samenwonenden > 1%)
 - Beroepsziekten

- **Andere uitkeringen + 0,7% op 1/9/2011**
 - Pensioenen na 1 jaar
 - Beroepsziekten

- **Loongrenzen + 0,7% op 1/1/2011**

- **Specifieke maatregelen in de werkloosheid op 1/1/2011**
 - Bedrag alleenstaanden 55% i.p.v. 53,8%
 - Maxima (nieuwe gevallen EN huidige maxima) + 1,25%

- **Specifieke maatregelen in de invaliditeit op 1/1/2011**
 - Vakantiegeld 125 euro na 3 jaar (i.p.v. 75 euro)

- **Arbeidsongevallen: status quo 2011.** Hier stelt het kapitalisatiestelsel technische problemen. Er werd dan ook bepaald om de welvaartskoppeling uit te stellen tot 2012, om eerst een studie uit te voeren, en (tegen eind 2011) te voorzien in een nieuw financieringssysteem van de welvaart, van toepassing op de arbeidsongevallen vanaf 2013.

Interprofessioneel Akkoord 2011-2012?

Het dossier arbeiders/bedienden

- ✓ Wegwerken discriminaties in stappen.
- ✓ Versterking van de sociale bescherming van de lage en middeninkomens in het kader van individuele ontslagen (geldt niet voor collectieve ontslagen)
- ✓ Versterking ontslagpremie 1.666 euro voor arbeiders (6 MIO)
- ✓ Verbetering vakantiegeld bedienden en gewaarborgd integraal behoud vakantiegeld arbeiders
- ✓ Gewaarborgd inkomen werknemers in economische werkloosheid: behoud dekking 70 of 75% (van max. 2.200 euro).
- ✓ Geprogrammeerde afschaffing carenzdag, ten laatste in 2014

Dit is de zwaarste brok van het ontwerp van interprofessioneel akkoord. Het meest ingewikkelde en tevens meest betwiste luik ervan. Jarenlang al ligt het dossier van de harmonisering van het arbeiders- en het bediendestatuut op tafel, zonder dat er een akkoord met de werkgevers gevonden kon worden. De arbeiders eisen het einde van de discriminaties waarvan zij het slachtoffer zijn, de bedienden weigeren een neerwaartse har-

monisering, de werkgevers dromen van een neerwaartse harmonisering en van meer ontslagfaciliteiten.

De voortzetting voor de bedienden van de regeling economische werkloosheid die geldt voor de arbeiders in het kader van de anticrisismaatregelen, hangt samen met een akkoord van de sociale partners over dit dossier.

Het ontwerpakkoord voorziet in een convergentie van beide statuten, zonder dat er sprake is van een eenheidsstatuut en zonder te raken aan de bestaande contracten.

Voor een goed begrip van de voorstellen die op tafel liggen, moet je van de huidige situatie vertrekken. Zo kan je vaststellen dat de arbeiders nu over het algemeen minder goed af zijn dan de bedienden.

	Arbeiders	Bedienden										
Proefperiode	7 – 14 dagen	1 – 12 maanden										
Opzegtermijn	• Wet 1978: - 20 jaar > 28 dagen + 20 jaar > 56 dagen • Cao 75:<table><tr><td>- 5 jaar</td><td>5-10 j</td><td>10-15 j</td><td>15-20 j</td><td>+20 j</td></tr><tr><td>35 dagen</td><td>42 d</td><td>56 d</td><td>84 d</td><td>112 d</td></tr></table> • Sectorale verbeteringen • Crisis ontslagpremie €1.666 > 31/01/2011	- 5 jaar	5-10 j	10-15 j	15-20 j	+20 j	35 dagen	42 d	56 d	84 d	112 d	• 3 maanden/5 jaar • Te onderhandelen > €30.535/jaar • Bij aanwerving te bepalen vanaf €61.071/jaar
- 5 jaar	5-10 j	10-15 j	15-20 j	+20 j								
35 dagen	42 d	56 d	84 d	112 d								
Jaarlijkse vakantie	• Enkel en dubbel vakantiegeld betaald door vakantiekas: 15.38% loon aan 108%. • Premies inbegrepen	• Enkel vakantiegeld 100% v/h loon • Dubbel vakantiegeld 92% • Premies niet inbegrepen • Betaald door werkgever										
Gewaarborgd loon	• 7 dagen werkgever 100% • 7 volgende dagen 85.88% • Volgende dagen ziekenfonds 60% + aanvulling werkgever >nettoloon	• 1 maand door werkgever aan 100%										
Carenzdag	1 dag (behoudens cao)	0 dagen (behalve proefperiode en contract bepaalde duur > 1 dag)										
Economische werkloosheid	RVA uitkering • 70 % (samenwonenden) • 75 % (alleenstaanden, gezinshoofden) max. €2.200 >31/01/2011	Anticrisismaatregelen > 31/01/2011 • Econ. werkloosheid cfr. arbeiders • Onder voorwaarde: economische criteria • Min. aanvullende vergoeding €5 • Crisis tijds krediet										

Wat ligt er op tafel?

1. DE OPZEGTERMIJNEN

Er zouden drie categorieën van werknemers blijven bestaan met verschillende statuten die met-tertijd naar elkaar zouden toegroeien om de discriminaties weg te werken.

Belangrijk

- Elk begonnen jaar telt als een anciënniteitjaar.
- Uitzendwerk (zonder onderbreking van meer dan één week) verricht vóór een vaste aanwerving zou maximaal voor 1 jaar meetellen

- voor de berekening van de anciënniteit.
- Dit zou enkel gelden voor de nieuwe contracten.
- De arbeiders die onder de regeling vallen van cao 75 bij gebrek aan een betere sectorale cao.
- Bedienden die minder dan 30.535 euro verdienen (B-)
- Bedienden die meer dan 30.535 euro verdienen (B+)

N.B. Voor wie meer dan 61.071 euro verdient, zou er niets veranderen.

De verschillende statuten zouden naar elkaar toe groeien door middel van een (positieve of negatieve) coëfficiënt die in de tijd gespreid is (overgangsfase van 2012 tot 2017) en toegepast zou worden op de opzegtermijnen, om de situatie van de arbeiders betekenisvol te verbeteren. De opzegtermijnen van de nieuwe bedienden zouden er echter lichtjes op achteruitgaan.

OVERGANGSFASE	2012-2013	2014-2015	2016-2017
Arbeiders	Cao 75 + 10 % *	Cao 75 + 15 % *	Cao 75 + 20 % *
	+ ontslagpremie van 1.250 euro (nieuwe contracten) of 1.250 euro per 5 jaar anciënniteit (oude contracten met max. 3.750 euro)		
Bedienden "B--"	3 maanden/5 jaar	3 maanden/5 jaar	3 maanden/5 jaar - 2 %
Bedienden "B+" 1 maand/jaar met min. 3 maanden	3 maanden - 3 %	1 maand/jaar - 6 % met min 3 maanden	1 maand/jaar - 10 % met min 3 maanden
* Indien een sectorale cao in een langere opzeg voorziet: 10/15 of 20 % van de opzeg voorzien in CAO 75, bij opzegtermijn bijtellen.			

Voorbeelden

Pierre, arbeider, aangeworven op 1/1/2012, wordt ontslagen in de loop van 2017. Op 31/12/2016 zal hij dus 4 jaar anciënniteit hebben en 1 begonnen jaar in 2017, dus 5 jaar. Met cao 75 zou hij dus recht hebben op 42 dagen opzeg.

Met toepassing van het voorgestelde systeem zou hij 20% meer hebben, nl. 8 dagen meer, dus een opzeg van 50 dagen in totaal.

André, arbeider, aangeworven op 1/1/2012, wordt ontslagen in de loop van 2017. Op 31/12/2016 zal hij dus 4 jaar anciënniteit tellen

en 1 begonnen jaar in 2017, dus 5 jaar. Met zijn sectorale cao heeft hij recht op 84 dagen opzeg. Met de nieuwe regeling zou hij 20% meer hebben (8 dagen) ten opzichte van cao 75 die als berekeningsbasis geldt, dus 91 dagen opzeg in totaal.

ONTSLAGPREMIE DAARBOVENOP

Bij die opzegtermijn komt nog de premie van 1.250 euro, in functie van de anciënniteit en die in de plaats komt van de voorlopige crisispremie van 1.666 euro (die loopt tot 31/01/2011):

- Nieuwe contracten: 1.250 euro
- Oude contracten: anciënniteit
 - 5 jaar: 1.250 euro
 - 5 - 10 jaar: 2.500 euro
 - 10 jaar en meer: 3.750 euro

Dankzij deze aanvullende vergoeding wordt gedurende verscheidene maanden het behoud van een netto-inkomen, gelijk aan het loon, verzekerd. Voor een netto-loon van 1.600 euro wordt het netto-inkomen gewaarborgd gedurende 5, 10 of 15 maanden, afhankelijk van de anciënniteit.

Voorbeelden

Jeanne, bediende met een loon van minder dan 30.535 euro, aangeworven op 1/1/2012, wordt ontslagen in de loop van 2017. Ze zal dus 4 jaar anciënniteit tellen en 1 begonnen jaar in 2017, dus 5 jaar. Ze zou recht hebben op een opzeg van zes maanden, die met 2% ingekort wordt.

Annie, bediende met een loon van meer dan 30.535 euro, aangeworven op 1/1/2012, wordt ontslagen in de loop van 2017. Ze zal dus 4 jaar anciënniteit tellen en 1 begonnen jaar in 2017, dus 5 jaar. Ze zou recht hebben op een opzeg van zes maanden, die met 10% ingekort wordt.

DEFINITIEVE FASE

Na de overgangsperiode die loopt van 2012 tot 2017 volgt een definitieve fase waarover vóór eind 2012 een akkoord gevonden moet worden. Tijdens het eerste jaar anciënniteit zou de opzegvergoeding uit drie delen bestaan:

- 1) Het normale brutoloon, maar met een te presteren opzegperiode
- 2) Een nettoloon + sociale bijdragen + een niet te presteren opzegperiode
- 3) RVA-uitkeringen.

De opzeg van de ontslagen werknemers zou als volgt gemoduleerd worden:

- **1e jaar anciënniteit in de onderneming:**
 - Eerste 6 maanden: normale opzeg (brutoloon 100%) te presteren of niet, volgens de werkgever
 - Volgende 6 maanden: normale opzeg (brutoloon 100%) te presteren of niet volgens de werkgever + een niet te presteren opzeg berekend op het nettoloon + RSZ-bijdragen

- **2e jaar anciënniteit:**

De berekening van de opzeg zou steunen op een (te bepalen) progressieve regeling met een berekening in weken. De ontslagvergoeding zou uit drie delen bestaan: brutoloon, nettoloon en werkloosheidsuitkering.

Deze regeling mag geen dubbel gebruik vormen met de sectorale aanvullende vergoedingen. Bij de overgang naar de definitieve regeling moet beslist worden wat er met de bestaande contracten zal gebeuren: ofwel bevestiging van de verworven rechten en opname in de nieuwe regeling, ofwel voortzetting van de verworven rechten. Bovendien moeten er ook grenzen vastgelegd worden (ofwel wat betreft de duur van de opzeg ofwel het bedrag van de vergoeding).

Het ABVV zal op zijn website een berekeningsmodule zetten om de verschillende systemen te kunnen vergelijken.

2. JAARLIJKSE VAKANTIE

Het ontwerpakkoord voorziet in één enkele regeling die na deskundig onderzoek vóór eind 2012 rond moet zijn. Het ontleent aan beide statuten:

- het enkel vakantiegeld: bedienderegeling (100% van het loon), maar met inbegrip van de premies, behalve de eindejaarspremie.
- het dubbel vakantiegeld: arbeidersregeling gebaseerd op een percentage van het loon.

Aangezien de arbeidersregeling momenteel voordeliger is, zouden de RSZ-inhoudingen aangepast worden, zodat het huidige netto-bedrag van de arbeiders op zijn minst gewaarborgd wordt.

De bedienden zullen tijdens de overgangsfase de mogelijkheid hebben om een verhoging van het dubbel vakantiegeld te onderhandelen, bijv. door te bedingen dat hun 13e maand in de berekening opgenomen wordt.

3. GEWAARBORGD LOON EN CARENZDAG

De carenzdag voor de arbeiders, dit is de eerste ziektedag waarvoor de arbeiders geen loon uitbetaald krijgen, zou ten laatste in 2014 afgeschaft worden.

Wat betreft het gewaarborgd maandloon tijdens de eerste ziektemaand, moeten de modaliteiten tegen 2012 vastgelegd worden. Er moet een keuze gemaakt worden uit drie opties:

- de arbeidersregeling (een deel betaald door de werkgever, een deel door het ziekenfonds)
- de bedienderegeling (100% betaald door de werkgever)
- een gemengd systeem.

4. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Tijdelijke werkloosheid bestaat in de wet enkel voor de arbeiders. Dankzij de anticrisismaatregelen konden de werkgevers ook bedienden in tijdelijke werkloosheid zetten, maar enkel voor een overgangsperiode die enkele keren verlengd werd en die nu afloopt op 31 januari 2011. De verlenging van dit systeem werd immers gekoppeld aan de afronding van het dossier arbeiders/bedienden. Het luik arbeiders/bedienden van het ontwerpakkoord voorziet in de integratie van de bestaande regelingen voor de arbeiders en de bedienden tegen 2017.

Aanvullende uitkering voor iedereen

De aanvullende dagvergoeding die enkel de bedienden ontvangen, zou eveneens voor de arbeiders gelden ten belope van:

- **2 euro/dag in 2012**
- **4 euro/dag in 2014**
- **5 euro/dag in 2016.**

Verankering RVA-bedrag van 70% & 75%

De vergoedingspercentages van 60% (samenwonenden) en 65% (alleenstaanden en gezinshoofden) die in het kader van de anticrisismaatregelen voorlopig werden opgetrokken tot 70 en 75%, zouden definitief worden.

De tekst voorziet in de responsabilisering van de werkgevers om te vermijden dat de werkgevers al te veel naar tijdelijke werkloosheid teruggrijpen (cfr. bouw).

Er komt ook een aanpassing van de bedrijfsvoorheffing om, bij gebrek aan inhoudingen aan de bron, onaangename fiscale verrassingen te voorkomen.

STANDPUNT

Een briefje met vieze vetvlekken op

Het kruim van de Belgische ondernemers stuurde een kleine veertien dagen terug een briefje naar Yves Leterme. 25 captains of industry, een hechte kring vrienden die voor elkaar stoeltjes warm houden in raden van bestuur en directiecomités van grote bedrijven, financiële holdings en banken. Met ook ronkende namen uit de sectoren van onze Algemene Centrale: Berghmans van Lhoist, Davignon van Recticel, Michielsens van Solvay, Cornelis van Total, Delaunois van CFE. En natuurlijk ook Jean-Luc Dehaene. Zij vragen dat de regering van lopende zaken dringend een geloofwaardige begroting opstelt.

Dat is een lovenswaardig initiatief. Tenslotte wil iedereen een gezonde overheidsbegroting. Als mensen van stand en invloed daarop aandringen is dat altijd meegenomen.

Alleen zitten er op dat briefje heel erg vieze wijn- en vetvlekken, gemorst aan de tafel waarrond de tekst in alle discretie werd bedacht. Discretie is namelijk een wezenskenmerk van deze stuurlui. Ze vinden het maar al te jammer dat hun handelingen deze keer uitlekten.

Vieze vlekken dus. Inderdaad, de heren schrijven dat een forse begrotingsinspanning nodig is om het vertrouwen van de beleggers te herstellen. Want het wantrouwen van de financiële markten is onrustwekkend. Maar die financiële markten, dat zijn zijzelf! De holdings en de banken die zij besturen, en de aandeelhouders die zij ten dienste staan, gokken mee op de leningen die staten aangaan. Ze werken zelf mee aan het speculatieve wantrouwen waarvan ze nu vinden dat de overheid het moet wegnemen. Handig toch, je duwt een land in de hoek, en dan zeg je dat het de broeksriem moet aanhalen.

De hamvraag is natuurlijk hóe je die broeksriem dichter snoert. Hoe moet dat overheidsbudget in evenwicht gebracht worden? Het antwoord vinden we bij Christian Arnspurger, een economieprofessor van de universiteit van Louvain-La-Neuve die het blinde geloof in het kapitalistische groeimodel ernstig in twijfel trekt. Hij stelt voor dat de heren briefschrijvers zelf de overheidsbegroting te hulp snellen. Hij vraagt om een einde te stellen aan de notionele intrestaftrek waar ze rijkelijk van profiteren. Ter info: we hebben het hier over topbedrijven die minder dan 1% belastingen betalen. Hij nodigt de banksector uit om zijn winsten, dividenden en bonussen aan de overheid af te staan. En hij suggereert dat de vennootschapsbelastingen afgestemd worden op de sociale noden van de gemeenschap. Ondernemen ten dienste van de samenleving, daar komt het op neer. Op die manier verwezenlijk je de geloofwaardige begroting waar de 25 belangrijkste ondernemers in ons land om vragen. Dat zou een heel stuk efficiënter zijn dan een politiek van loonmatiging.

We konden het zelf niet beter formuleren. Onze vakbond zoekt inderdaad niet eenzaam en alleen naar alternatieven voor de losgeslagen vrije markt. Steeds meer mensen en bewegingen laten horen dat onze economie ten dienste moet staan van sociale vooruitgang en solidariteit. Dat stemt hoopvol.

25 januari 2011



Paul Lootens
Algemeen secretaris

Alain Clauwaert
Voorzitter

HET IPA OVER HET VAKANTIEGELD

Gelijkmaken, naar boven of naar beneden?

In het IPA, het interprofessioneel akkoord, staan plannen om het vakantiegeld voor arbeiders en bedienden op dezelfde manier af te rekenen. Het is een onderdeel van de harmonisering van de statuten. Of de Algemene Centrale van het ABVV het IPA goedkeurt of verwierpt weten we op 4 februari, na een democratische raadpleging. Maar nu kunnen we al eens bekijken hoe het vakantiegeld vandaag wordt geregeld, en hoe het systeem volgens het IPA zou gaan werken.

Vandaag wordt het vakantiegeld voor arbeiders en bedienden op heel verschillende manier berekend en betaald. Hoe zit de vork precies in de steel?

Arbeiders krijgen elk jaar in de maand mei een vakantiecheque. Die komt van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie, de RJV. Het vakantiegeld komt uiteraard van de werkgevers die het doorstorten aan de RJV, maar het is de RJV die de berekening en de betaling ervan organiseert. Bij de arbeiders wordt het vakantiegeld berekend op het loon van het vorige jaar, men noemt dat het vakantiedienstjaar. Het is een percentage van hun volledige jaarinkomen. Ze krijgen dus ook vakantiegeld op hun premies, zoals de eindejaarspremie of de anciënniteitsvergoeding, en ook op de overuren en de toeslag daarop. Dat vakantiegeld krijgen ze in één keer uitbetaald, het enkel en het dubbel vakantiegeld samen. Wanneer ze hun vakantie nemen krijgen ze bijgevolg geen loon meer.

Bij de bedienden zit de vakantie-regeling helemaal anders in elkaar. Zij ontvangen hun dubbel vakantiegeld in de maand waarin zij hun hoofdvakantie nemen (zeer veel in juli). Het wordt berekend op het loon van diezelfde maand. Dat wil meteen zeggen dat niet alle premies meetellen zoals bij de arbeiders. De eindejaarspremie bijvoorbeeld telt niet mee. Shiftvergoedingen dan weer wel, want die zitten in dat maandloon. Wanneer

de bediende zijn vakantie opneemt, loopt zijn loon gewoon door. Het is zijn enkel vakantiegeld.

Drie grote verschillen dus. Voor arbeiders wordt vakantiegeld berekend op het totale inkomen van het vorige jaar, voor bedienden gebeurt dat op het maandinkomen van het jaar zelf. Bij arbeiders tellen alle loononderdelen mee, bij bedienden niet. Arbeiders krijgen hun volledige vakantiecheque in mei, bedienden krijgen hun enkel en dubbel vakantiegeld meestal later.

Wat met het vakantiegeld op premies?

Wat zegt nu het nieuwe systeem dat in het IPA wordt uitgetekend?

Het enkel vakantiegeld zou voor iedereen uitbetaald worden zoals bij de bedienden. Dus, tijdens de vakantie- weken loopt het loon gewoon door. Ook bij de arbeiders: geen eenmalige betaling meer in mei, geen berekening meer op basis van het loon van vorig jaar. Daar horen kanttekeningen bij. Als het enkel vakantiegeld bepaald wordt door het loon van vandaag en niet door het loon van vorig jaar, spelen loonsverhogingen ook een jaartje vroeger mee. Het is een zeer bescheiden voordeel, dat trouwens wegsmeelt bij de belastingheffing op het eind van een carrière. Voor arbeiders smelt het ook weg omdat ze dat enkel vakantiegeld niet langer op voorhand ontvangen. Want wat zij nu in de maand mei

krijgen voor een vakantie pakweg in augustus, kan nog enkele maanden renderen op een spaarboekje. Maar veel belangrijker is dat die werkwijze zoals al gezegd niet met alle premies rekening houdt, niet met de eindejaarspremie bijvoorbeeld.

Voor het dubbel vakantiegeld zou volgens het IPA het systeem van de arbeiders worden toegepast. Het zou dus voor iedereen berekend worden op basis van het volledige inkomen van het vorige jaar. Alle premies die nu al meetellen voor de arbeiders zouden ook gaan meetellen voor de bedienden.

Is er verlies?

Het belangrijkste hete hangijzer bij het nieuwe systeem zit bij het enkel vakantiegeld dat voor de arbeiders niet meer berekend wordt op een volledig jaarinkomen. Maar daarover zegt het IPA dat er door de nieuwe regeling geen netto verlies mag zijn. Als dat wel zo is, zou dat rechtgetrokken worden door de sociale bijdragen op het vakantiegeld te verminderen. Dat wil zeggen dat de sociale zekerheid een financieringsbron moet vinden voor de verminderde inkomsten.

In ieder geval wordt het er niet eenvoudiger op. Het enkel vakantiegeld zou volledig georganiseerd worden door de werkgevers. Het kan voor veel administratieve vergissingen en rechtzettingen zorgen. Het zou zeker beter zijn dat de RJV, de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie, alles onder zijn hoede neemt, zowel het enkel als het dubbel vakantiegeld, voor arbeiders en voor bedienden. Een centralisatie bij één ervaren instelling zal tijd en werk sparen. Bovendien wordt het vakantiegeld veiliggesteld tegen faillissementen als de RJV erover waakt.

Lonen vanaf 1 januari 2011

Hieronder staan alle sectoren van de Algemene Centrale – ABVV die op 1 januari 2011 een aanpassing van de lonen kenden. Alleen de sectoren waar zich wijzigingen voordeden worden vermeld. Meer gedetailleerde informatie vind je op onze internetsite: www.accg.be.

Paritair comité	Sector	Soort aanpassing	Loonsverhoging
102 .08	Marmergroeven	Verhoging schaallonen en reële lonen	Vorige lonen X 1,01
106.01	Cementfabrieken	Verhoging schaallonen	Vorige lonen X 1,00203
113.04	Pannembakkerijen	Verhoging schaallonen en reële lonen	Vorige lonen X 1,0046
117	Petroleum	Verhoging schaallonen	Vorige lonen X 1,00203
121	Schoonmaak	Verhoging schaallonen en reële lonen	Vorige lonen X 1,0093
124	Bouw	Indexering minimumlonen+ het verschil tussen het reële loon en dat schaalloon blijft behouden.	Vorige lonen X 1,0042574
125.01	Bosontginning	Verhoging schaallonen	Vorige lonen X 1,0042
125.02	Zagerijen	Verhoging schaallonen, het verschil tussen reële loon en schaalloon blijft behouden	Vorige lonen X 1,0042
125.03	Houthandel	Verhoging schaallonen en reële lonen	Vorige lonen X 1,0042
128	Leder	Verhoging schaallonen en reële lonen	Vorige lonen X 1,0046
129	Papierproductie	Verhoging schaallonen en reële lonen	Vorige lonen X 1,0094
133	Tabak	Verhoging schaallonen en reële lonen	Vorige lonen X 1,0046
136	Papier- en kartonbewerking	Verhoging schaallonen en reële lonen	Vorige lonen X 1,0094
142.04	Terugwinning van allerlei producten	Verhoging schaallonen en reële lonen	Vorige lonen X 1,0257
323	Conciërges	Verhoging schaallonen en reële lonen	Vorige lonen X 1,0205

■ SCHOONMAAKSECTOR

Een charter voor kwaliteitswerk

Het is niet de eerste keer dat we het zeggen: werknemers in de schoonmaaksector zijn het slachtoffer van hevige concurrentieslag tussen hun bedrijven. Zij worden onder druk gezet om steeds grotere oppervlakten te onderhouden in steeds minder tijd. Hun werkgevers antwoorden dat ze niet anders kunnen omdat de cliënten zo veeleisend zijn. De ene legt de schuld bij de andere, en om daar komaf mee te maken heeft de Algemene Centrale van het ABVV een charter opgesteld. Het bevat acht punten die de cliënt moet naleven om waardige jobs te garanderen.

Dit charter is een vervolg op het zwartboek dat in juni werd neergelegd bij arbeidsinspectie. Voor een aantal klachten in dat zwartboek werden ondertussen al oplossingen gevonden. Maar daarmee is de kous niet af, er is blijvende aandacht nodig voor de moeilijke werkomstandigheden van schoonmakers en schoonmaaksters. Daar dient het charter voor.



■ Eric Neuprez, federaal secretaris voor de schoonmaaksector: "Wantoestanden aan de kaak stellen in een zwartboek was nodig, maar nu moeten we een stap verder zetten".

Kwaliteit moet meetellen

Eric Neuprez, de federale secretaris die de schoonmaaksector opvolgt, vertelt er het volgende over: "Het was nodig en nuttig dat we wantoestanden aan de kaak stelden in een zwartboek, maar nu moeten we een stap verder zetten. Dat doen we met het charter". De prijs mag niet het enige criterium zijn om een onderhoudsopdracht toe te kennen, er moet ook rekening gehouden worden met de kwaliteit van het werk. Dat is de kern van het charter. Voor Eric Neuprez wil dat zeggen "dat de beste prijsvoorwaarden niet mogen meebrengen dat er voor de arbeidsvoorwaarden om het even welke prijs moet worden betaald".

Netwerksyndicalisme

Voor de werknemers van de schoonmaaksec-

tor is het netwerksyndicalisme van het aller-grootste belang. Zij werken immers heel vaak in onderaanneming, geïsoleerd op allerhande werven. Zij hebben de steun nodig van de delegees en ook van de werknemers van de bedrijven waar zij actief zijn. Delegees kunnen voor hen opkomen in de ondernemingsraad of het CPBW. Maar ook gewoon al door het charter uit te hangen in het bedrijf, kunnen schoonmakers en schoonmaakster geholpen worden. Een kwestie van morele steun en engagement. Zo werkt netwerksyndicalisme.

De sociale onderhandelingen

2011 is een belangrijk jaar. De sectorale onderhandelingen zullen bijzonder moeilijk verlopen, er zal langs werkgeverszijde weinig of geen bereidheid zijn om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Nochtans, voor de werknemers van de schoonmaak zijn zij essentieel want zij bieden de enige mogelijkheid om de komende twee jaar sociale verbeteringen te verwezenlijken. Zowel op het gebied van de kwaliteit van het werk, als op het gebied van de koopkracht, moet het onderste uit de kan worden gehaald.

Stad Gent tekent het charter

Het stadsbestuur van Gent heeft het charter ondertussen al ondertekend en de Universiteit Gent volgt binnenkort. Op die manier vragen ze van schoonmaakbedrijven een engagement voor kwaliteit. Op gemeentelijk vlak zouden alle politici inderdaad rekening moeten houden met dit charter. Want in Gent kan, moet ook elders mogelijk zijn, in steden maar ook in andere openbare diensten.

Het wordt de komende maanden in ieder geval niet makkelijk. Beterschap in de schoonmaaksector kan er alleen komen als de werknemers solidair zijn. Want als er geen beterschap komt zal er syndicale actie nodig zijn.

Als je de details van het charter wilt kennen, kun je terecht op onze website: www.accg.be.

■ KAPPERS, SCHOONHEIDSZORGEN EN FITNESS

Wat zijn jouw noden en verwachtingen ?

Zoals in andere sectoren begint ook de sector van de kappers, schoonheidszorgen en fitness binnenkort aan onderhandelingen over een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor 2011-2012.

Om die tot een goed einde te brengen is het nodig de noden en verwachtingen van de werknemers te kennen. Daarom krijgen alle leden van de Algemene Centrale van het ABVV uit de sector een enquête over de eisenbundel in de brievenbus.

We kijken nu uit naar de reacties. De antwoorden moeten binnen zijn voor 7 februari. Want op die dag worden enkele deelnemers bij lottrekking beloond voor hun deelname. Wat is er te winnen? Een weekend voor twee personen in een van onze Floreal vakantiecentra als hoofdprijs. En een aantal USB-sticks als bijkomende prijzen.

Heb je de enquête niet ontvangen ? Geen nood, je vindt een exemplaar bij je gewestelijke afdeling of op onze website www.accg.be.

Coiffure
Soins de beauté
Fitness
CP 314
FOTB Centrale Générale

Kappers
Schoonheidszorgen
Fitness
PC 314
ABVV Algemene Centrale

■ In december kregen alle vakbondsleden uit de kapperssector een map toegestuurd met alle uitleg over hun arbeidsvoorwaarden. Ben je kapper of kapster en heb je die map niet ontvangen, vraag er dan naar bij je gewestelijke afdeling.

Doorbreek de sleur
en geniet van de "Specials Floreal"

Beslis vlug en reserveer uw gastronomische lentearrangements

PROMOTIE GASTRONOMIE THEMA

www.florealclub.be

Vraag onze flyer via info@florealclub.be - tel. 02 549 56 80

De brochure Floreal 2011
overal verkrijgbaar !

vakantie & ontspanning

camping

Campings Lichtaart, Spilub en Goo, La Roche-en-Ardenne, Rensselaers

VAKANTIE MET EEN EXTRA DIMENSIE

Vraag onze brochure via info@florealclub.be - tel. 02 549 56 80

Floreal

VAKANTIE MET EEN EXTRA DIMENSIE



Sectorcongressen op komst!

We zeiden het jullie in ons vorig nummer al: in januari en februari houden alle sectoren hun specifieke congres. In de Financiën, de Handel, de Industrie, de Diensten en de Social Profit zullen de militanten bijeenkomen en een stand van zaken opmaken over het geleverde werk in de voorbije vier jaar.

Een congres is altijd een belangrijk moment want er wordt een brug geslagen tussen verleden, heden en toekomst. Het is zaak lessen te trekken uit het verleden, de huidige toestand te evalueren en doelstellingen en actiepunten vast te leggen voor de toekomst. Het congres dus als mijlpaal in het zicht van de onderhandelingen van sectorak-

koorden en in afwachting van de sociale verkiezingen. Dé gelegenheid ook om onze toekomstige eisen vorm te geven. Bij het ter perse gaan van dit artikel maken we ons klaar om onze militanten te raadplegen over het ontwerpakkoord dat door de Groep van 10 werd voorgesteld, een tekst die wij onaanvaardbaar vinden (lees ons standpunt hieromtrent

op pagina 16). Eén ding is zeker: wij zullen altijd de voorvechter blijven van jullie rechten en van je arbeidsovereenkomst. En voor wat het statuut arbeiders/bedienden betreft, herhalen we nog eens dat we voorstander zijn van een verbetering van het statuut van de arbeiders, maar zonder dat de bedienden erop achteruitgaan!

Social Profit: zekerheid voor de toekomst!

De Social Profit houdt op 11 februari a.s. zijn sectorcongres. Die dag staat in het teken van reflectie over de kernthema's eigen aan de "sociale beroepen". We kunnen gerust stellen dat de belangen vanuit syndicaal oogpunt de afgelopen jaren dezelfde zijn gebleven: koopkracht, werkgelegenheid, kwaliteit van werk, evenwicht tussen beroeps- en privéleven, federale solidariteit rond een sterke sociale zekerheid... Dat zijn en blijven de actiepunten van morgen.

De voorbije jaren werden al verschillende eisenbundels ingediend. Toch blijven heel wat vragen onopgelost en heerst er onzekerheid... Momenteel wachten we nog steeds op een écht Social-Profitaakkoord en vooral op garanties voor de toekomst! Garanties op het vlak van tewerkstelling, loon- en arbeidsvoorwaarden.

De grote betoging van juni laatstleden staat meer dan ooit symbool voor de eenheid van de sector en van de solidariteit tussen de werknemers. Met dit sectorcongres willen we onze prioriteiten voor het voetlicht blijven houden, met name in het zicht van de sociale verkiezingen van 2012. We willen de prioriteiten van de Social Profit een stevige grondslag geven en streven naar een concretisering van dit alles.

Het congres zal in drie fasen verlopen: de voorstelling van de werkzaamheden van de afgelopen 4 jaar en de formulering van bindende thema's met het oog op de sociale verkiezingen van 2012 in de voormiddag en een forum over de toekomstige ontwikkelingen van de Social Profit in de Belgische en Europese context in de namiddag.

Industrie: banden smeden

De bedienden uit de sector Industrie vormen bij BBTK een bont gezelschap. Ze zijn allemaal werkzaam in een specifieke industriële omgeving, waardoor ze zelden in contact staan met bedienden uit andere industrieën. De BBTK wil werk maken van versterkte banden tussen zijn militanten. Ook de situatie van de kaderleden verdient een bijzondere aandacht.

Iemand die de boekhouding doet voor een staalbedrijf komt zelden (of nooit) in contact met iemand die de rekeningen voor een papierfabriek boekt. En toch... worden ze waarschijnlijk met dezelfde problemen geconfronteerd. Het is dus van belang om ook syndicale banden te smeden binnen de sector industrie. Antwoorden die je als sector formuleert klinken altijd luider dan als ze enkel vanuit een bepaalde bedrijfstak komen. Bovendien maakt het de BBTK op die manier ook sterker binnen de internationale vakbondstructuur voor de industrie.

Het is een probleem dat ook in andere sectoren wordt besproken, maar binnen de industrie verdient het zeker een bijzondere aandacht: de problematiek van de kaderleden. Ook hier gaat het om overuren, maar meer specifiek is er het probleem van de uitsluiting van de kaderleden uit bepaalde CAO's. Afspraken rond bruggpensioen, 13e maand, indexerings,... allemaal niet van toepassing op de kaderleden. Het mag niet verbazen dat dit thema op het sectoraal congres industrie een belangrijke plaats zal innemen. De sector industrie lijkt vast van plan om zich volop in de BBTK-campagne rond kaderleden te zullen inschrijven.

Naast nog een aantal andere onderwerpen zal het sectoraal congres ook dé plek zijn om de eerste krachtlijnen voor het volgende sectoraal akkoord te bepalen.

Financiën: een einde aan de achtbaan

Een achtbaan. En eentje waar je misselijk uitkomt. Daarmee kan je nog het beste de voorbije vier jaar vergelijken voor het personeel van de financiën. De financiële crisis vormde voor velen in de sector een bitter ontwaken. Het is het personeel dat er nu de gevolgen van draagt. Geen gebrek aan onderwerpen op het sectorcongres financiën, dat op 17 februari doorgaat.

De tewerkstelling in de sector loopt al jarenlang terug. De fusiegolven en talrijke kostenbesparingen zorgden voor een grote uitstroom. Grote financiële bedrijven stoten ook steeds vaker personeel uit de plaatselijke agentschappen af door van die kantoren zelfstandig uitgebatede bedrijfjes te maken. Het personeel verschoof mee en bevindt zich nu vaak dan ook in een ander paritair comité (pc 218). Hetzelfde doet met ook met volledige afdelingen. Klassiekers zijn de boekhouding, personeelsdiensten, IT-diensten... steeds vaker worden ze van het hoofdbedrijf afgescheiden. En dat stopt niet aan de landsgrenzen.

Als verkoper moet je achter je product kunnen staan. De financiële crisis heeft overduidelijk blootgelegd dat niet alle praktijken en producten zuiver op de graat waren. Het gros van het personeel binnen de financiële wereld draagt echter helemaal geen directe verantwoordelijkheid in het verzinnen van dergelijke producten. En toch

moeten zij die (snel) verkopen, vaak onder zware druk van bovenaf. In het belang van het personeel hebben Europese vakbonden nu afgesproken om daar iets aan te doen. Het geven van advies aan de klant moet weer belangrijker wordt dan het slijten van zoveel mogelijk producten. Deze campagne 'Sales versus Advies' loopt vanaf 2010. Het doel: via afspraken op ondernemings-, sector- en nationaal niveau opnieuw werk maken van een open en transparante relatie met de klant.

Steeds meer bedienden uit de financiën krijgen het etiket 'kaderleden' en/of 'vertrouwenspersoneel' opgeplakt. Dat stelt problemen voor het syndicaal werk, maar ook voor het afdwingen van bepaalde rechten. Zo geldt de wet op de overuren niet voor het 'vertrouwenspersoneel'. En dat in een sector waar er sowieso een probleem van onbetaalde (want niet-geregistreerde) overuren bestaat.

En daar stopt het niet: telewerk, werkzekerheid, opleidingen, eindeloopbaan... voldoende stof voor discussie!

De sector financiën is veel ruimer dan enkel 'de banken'. De sector verzamelt bij de BBTK acht paritaire comités, over alles wat in ruime zin met financiële transacties en geldbewegingen kan te maken hebben.

Handel: streven naar méér kwaliteit van werk

De Handel heeft de voorbije jaren meer dan één sociaal conflict gekend. Nochtans zijn de problemen die de werknemers van deze sector ervaren, niet nieuw: de werkgevers blijven alle mogelijke pistes verkennen om hun winsten te doen toenemen, vaak ten koste van de arbeids- en loonvoorwaarden. Het gebruik van sociaal-juridische spits technologie is steeds meer aanwezig. We denken uiteraard aan het dossier Blauwe Toren, maar even goed aan de herstructurering die Carrefour onderging, het openen van nieuwe types winkels zoals de Red Market of Albert Heijn.

Modernisering en automatisering van het werk, buitensporige flexibiliteit, niet-aflatende stress, alomtegenwoordige overuren... Men mag gerust stellen dat er de afgelopen jaren in de handelssector flink wat syndicaal werk werd verzet.

Op het sectorcongres van 10 februari a.s. zullen we de balans opmaken van de afgelopen jaren en enkele perspectieven uittekenen voor de toekomst. Eén van de centrale thema's zal zijn: het behoud van en het streven naar méér kwaliteit van werk. Dit moet worden bereikt door een harmonisatie van de verschillende paritaire comités van de handel naar boven toe te blijven nastreven. Bijzondere aandacht zal worden besteed aan deeltijdse werknemers, overuren en arbeidsduur. De Handel wil zijn rol van voortrekker in het kader van de collectieve arbeidsduurvermindering blijven spelen. Hiertoe moet er werk worden gemaakt van de 32-urenweek, de 4-dagenweek, de verkleining van de kloof

tussen de verschillende paritaire comités en compenserende aanwervingen.

Een ander aspect dat eigen is aan de sector en dat absoluut moet worden omkaderd is de flexibiliteit. De BBTK wil dat de uitbreiding van de openingsuren van de winkels gepaard gaat met de invoering van een aantal maatregelen (onderhandeling van een globale CAO, loontoeslagen, enz). Polyvalentie en flexibiliteit moeten worden onderhandeld, omkaderd en beperkt en zodoende synoniem zijn met een win-winsituatie. Bijvoorbeeld: loontoeslagen voor late openingsuren voor de werknemers uit de handelssector.

Een ander concreet voorbeeld is het zondagswerk: deze vorm van sociale achteruitgang neemt steeds meer uitbreiding. Wij blijven ons hiertegen verzetten. Dergelijke prestaties en de omkadering ervan moeten door sociaal overleg geregeld worden, en de grenzen moeten heel duidelijk worden vastgelegd om alle mogelijke misbruiken te vermijden.

Een ander belangrijk punt dat we eveneens in de gaten willen houden, zijn de systemen voor innovatie (automatisering) die door de werkgevers worden ingevoerd. Al te vaak houden zij geen rekening met de gevolgen van de innovatie voor de arbeidsvoorwaarden en anticiperen ze te weinig om de onontbeerlijke omkadering te voorzien.

De sectorale onderhandelingen, die voor de boeg staan, zijn het moment om hierin concrete vooruitgang te verwetenlijken.

Diensten: eenheid brengen in een diverse sector

Het sectorblok 'diensten' bij de BBTK is een mengeling van allerlei soorten subsectoren en bedrijven. De uitdaging van het congres is om hiervoor gemeenschappelijke actiepunten te bepalen.

Het grootste paritaire comité uit de sector is een mooi voorbeeld van de diversiteit ervan. De naam zegt het zelf: Aanvullend Nationaal Paritair Comité van de Bedienden. Allerlei (vaak kleine) bedrijven waar toch vele honderdduizenden bedienden aan de slag zijn. In de loop der jaren is de BBTK erin geslaagd om in deze sector toch een aantal verwezenlijkingen binnen te halen...

Wat niet eenvoudig is. Precies omdat het gaat om kleine, verspreide, bedrijven is het heel erg moeilijk om zich als vakbond ten volle in alle bedrijven te kunnen ontplooiën. Een deel van de 'transversale syndicale doelstellingen' (algemene doelen die we als vakbond willen behalen) die de

BBTK op het congres wil bespreken, hebben dan ook precies als doel om ons als vakbond sterker te maken in de kleinere bedrijven: het invoeren van syndicale premie in alle PC's van de dienstensector (da's een premie voor zij die lid zijn van een vakbond), het versoepelen van de regels om een vakbondsafvaardiging op te richten, het werven van nieuwe afgevaardigden... Deze laatste inspanning zal trouwens sowieso moeten gebeuren, met het oog op de sociale verkiezingen van 2012.

Voor de sector diensten zullen we ook aandachtig moeten zijn dat de loonsverhogingen die de werknemers de afgelopen twee jaar kregen (vaak in de vorm van eco- of maaltijdcheques), ook in de toekomst behouden blijven. Dat lijkt normaal, maar een aantal werkgevers proberen duidelijk op hun woord terug te komen... Samen met nog een pak andere thema's, ook op dit congres geen gebrek aan onderwerpen!

 STANDPUNT

ONTWERP-IPA ONAANVAARDBAAR

De dag na het tot stand komen van een ontwerp van interprofessioneel akkoord heeft het Federaal Uitvoerend Comité van BBTK de tekst, waartoe de Groep van Tien in de nacht van 18 op 19 januari kwam, geanalyseerd.

We hebben vastgesteld dat deze tekst op essentiële onderdelen niet overeenkomt met het mandaat dat we aan de leiding van het ABVV hebben gegeven, noch met het mandaat waartoe de instanties van het ABVV besloten hadden.

Over het opheffen van de discriminaties tussen arbeiders en bedienden

- Met betrekking tot het ontslag tijdens de in de tekst voorziene overgangperiode zullen de verbeteringen voor de arbeiders zo goed als volledig door de sociale zekerheid worden gedragen. Op hetzelfde ogenblik is er wel al een verslechtering van het bediendestatuut voorzien.
- De tekst voorziet, op een amper verholde manier, op termijn een eenheidsstatuut waarvan de principes duidelijk in de tekst tot uitdrukking komen. Blijft over: het invullen van de details van

dit definitieve stelsel die minder bescherming zal voorzien voor de bedienden, meer zal kosten aan de sociale zekerheid en het ontslag goedkoper zal maken voor de werkgevers. Onder andere: het substantieel verminderen van de bescherming van de bedienden die het loonplafond van €2.250 bruto per maand overschrijden (die door sommigen worden aangeduid als "hogere bedienden", maar die in feite de grote meerderheid van de bedienden omvat). Deze categorie bedienden wordt gewoon afgeschaft.

- De tekst voorziet ook het definitief veralgemenen van de tijdelijke werkloosheid voor bedienden zonder beperkende economische criteria, die bijkomende flexibiliteit creëert voor de werkgevers, terwijl de rekening wordt doorgeschoven naar de collectiviteit.

De BBTK wijst erop dat het laten dragen van de kosten door de sociale zekerheid neerkomt op het doorschuiven van de rekening naar de werknemers. De sociale zekerheid wordt namelijk rechtstreeks of onrechtstreeks voor het grootste deel betaald door de werknemers zelf. Bovendien stelt

de BBTK vast dat de complexiteit van hetgeen werd uitgewerkt zo groot is dat juridische zekerheid op basis hiervan onmogelijk bereikt kan worden.

Over de loonvorming

Wat de loonmarge betreft beschouwt de BBTK wat voorzien wordt in de ontwerp tekst, namelijk 0,3% maximale stijging te onderhandelen in 2012, als onvoldoende. Zeker aangezien steeds meer bedrijven opnieuw winst draaien. Bovendien staat dit principe van een maximale loonstijging in contradictie met de logica van indicatieve loonnormen.

Bovendien, ook al stelt de BBTK vast dat het indexsysteem voor de komende 2 jaar behouden blijft, laat het ontwerp akkoord verstaan dat er na 2012 belangrijke wijzigingen zullen worden aangebracht. De verklaringen van UNIZO laten hierover bovendien geen twijfel meer bestaan!

Van de eis tot het verhogen van het interprofessioneel minimumloon is geen spoor te bekennen in dit interprofessioneel akkoord. Nochtans moet een inter-professioneel akkoord in de eerste plaats

een solidariteitsakkoord zijn dat toelaat de arbeids- en loonsomstandigheden van de minst beschermden te verbeteren.

Het federaal comité, samengesteld door militanten uit heel het land, is ondertussen samen gekomen om zich over het ontwerp van interprofessioneel akkoord uit te spreken en zich te beraden over de reactie die moet worden voorzien.

Een verbetering van het arbeidersstatuut, zeker! Maar zonder achteruitgang voor de bedienden!

Myriam Delmée Erwin De Deyn
Ondervoorzitter Voorzitter

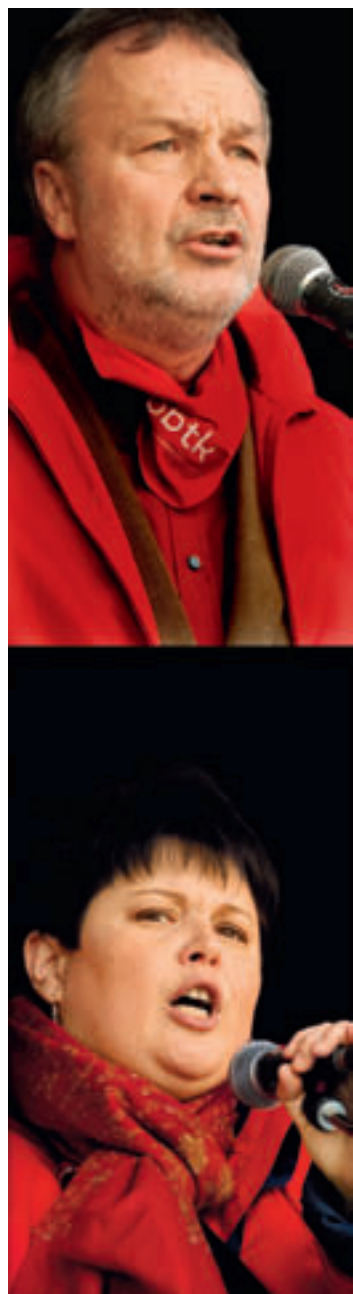
VACATURE

BBTK Turnhout

Onze afdeling BBTK-Kempen zoekt een nieuwe

secretaris

Geïnteresseerd?
Neem een kijkje bij 'jobs' op www.bbtk.org.





Met een toffe bende op vakantie? Geen probleem, uw vakantiehuis is mee verzekerd.

Een goede woningverzekering leeft met u mee.

Uw P&V adviseur weet hoe belangrijk het is om zorgeloos te kunnen genieten. Zo biedt hij u de **P&V Ideal Home woningverzekering** aan die meteen het vakantiehuisje verzekert dat u waar ook in Europa huurt. En meer nog, zelfs de zaal van uw familiefeest en het kot van uw kinderen zijn gedekt. Geef toe. Iemand die zo met u meedenkt, da's echt geruststellend.

Voor een afspraak met de P&V adviseur in uw buurt, bel 078/15 90 91 of surf naar www.pv.be.

P&V. Het bewijs dat verzekeren ook anders kan.



Verzekeringsoverneming erkend onder het codenummer 0058.

Diamant: huldiging trouwe leden

Op 18 december 2010 ging de traditionele huldiging door van de trouwe ABVV-leden uit de diamantsector. Het gaat om diamantbewerkers die minstens 35 jaar lid zijn van het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant. Ongeveer vijftien kameraden schreven zich in voor deze huldiging.

Deze trouwe leden werden toegesproken door Dominique Meyfroot, Voorzitter, en door John Colpaert, Algemeen Secretaris van onze centrale.

Maar op deze bijeenkomst was er heel uitzonderlijk nog een tweede zeer belangrijke plechtigheid. De kameraad Charles Bresseleers werd door de Voorzitter en de Algemeen Secretaris in de bloemetjes gezet omdat hij 50 jaar ononderbroken bestuurslid is van de vakgroep (bondsraad) diamant.

Charles Bresseleers werd op 1 juli 1960 verkozen als bestuurslid van de toenmalige bondsraad diamant en is tot op vandaag nog altijd heel actief in de vakgroep diamant. Kameraad Bresseleers is niet alleen actief in de vakgroep diamant. Zo is hij nog bestuurslid voor onze centrale in de afdeling Antwerpen en is hij zeer actief bij de gepensioneerdenwerking van het gewest Antwerpen en van onze nationale centrale.

Ook in Brussel kennen ze Charles. Hij neemt deel aan de bijeenkomsten van het Federaal Comité van het ABVV en het intergewestelijk comité van het Vlaams ABVV. En hij behoort mee op alle manifestaties die door het ABVV worden georganiseerd.

Charles, wij wensen je nog vele jaren toe als actieve militant van onze centrale.



Vakgroep textielverzorging

Naar aanleiding van de volgende sectorale onderhandelingen worden de militanten per vakgroep geraadpleegd over hun voorstellen voor de eisenbundels voor de nieuwe sectorale CAO's 2011-2012. Het zijn de vakgroepen die beslissen over de inhoud van onze eisenbundels. Binnen onze centrale zijn er vier vakgroepen: één voor de textielsector, één voor de confectiesector, één voor de sector textielverzorging en tenslotte één voor de diamantsector.



De vakgroepen voor de textielsector en de kledingsector komen respectievelijk samen op maandag 24 januari en woensdag 26 januari. De vergadering van de vakgroep diamant is gepland op 1 februari. Op 2 februari organiseren we een coördinatiecomité bestaande uit militanten van de verschillende sectoren die het standpunt van onze centrale zullen bepalen in verband met het ontwerp van Interprofessioneel Akkoord 2011-2012. We komen uitgebreid terug op het verloop van deze vergaderingen in één van de volgende edities van De Nieuwe Werker.

De vakgroep textielverzorging kwam samen op donderdag 20 januari 2011 in het Forum in Brugge. Na een korte inleiding door John Colpaert, Algemeen Secretaris van

het ABVV-TKD, die de krachtlijnen van het ontwerp van Interprofessioneel Akkoord schetste, kregen de afdelingen het woord om hun voorstellen van eisenbundels toe te lichten. De belangrijkste eisen zijn: een verhoging van de koopkracht, meer en betere sociale voordelen en andere kwalitatieve eisen.

Op 31 januari 2011 is een vergadering gepland met het ACV Metea en de ACLVB om te proberen een gemeenschappelijk eisenbundel op te stellen. Op 3 februari 2011 wordt het eisenbundel voorgesteld aan de werkgeversorganisaties binnen het Paritair Comité en starten de onderhandelingen in de sector textielverzorging. We houden je op de hoogte via onze website: www.abvvtkd.be.



Indexaanpassingen

Textielverzorging (wasserijen)

Door een indexaanpassing stijgen de lonen in de sector textielverzorging met 2,42% vanaf 1 januari 2011. Dit zijn de nieuwe barema's:

37,5 - urenweek		38 - urenweek	
Loongroep 1	€ 9,9982	Loongroep 1	€ 9,8615
Loongroep 2	€ 10,2493	Loongroep 2	€ 10,1120
Loongroep 3	€ 10,5003	Loongroep 3	€ 10,3624
Loongroep 4	€ 10,7512	Loongroep 4	€ 10,6142
Loongroep 5	€ 11,0022	Loongroep 5	€ 10,8637
Loongroep 6	€ 11,7989	Loongroep 6	€ 11,6480
Loongroep 7	€ 12,0749	Loongroep 7	€ 11,9224
Loongroep 8	€ 13,2548	Loongroep 8	€ 13,0871

Vlasbereiding

De lonen in de sector vlasbereiding stijgen met 0,0744 euro vanaf 6 december 2010 door een indexaanpassing. De nieuwe barema's zijn:

Loongroep		Functie	Loon	Dubbele ploeg + 8,41%	Nachtploeg + 31,60%
Loongroep 1	Basisloon	Zwingelen korte vezel/klodden	€11,3129	€12,2643	€14,8878
		Zwingelen strovlas			
		Bedienen vernaaldingsmachine/ligne feutre			
		Bedienen balenpers			
Loongroep 2	Basisloon +2%	Bedienen hekelmachine/operator	€11,5392	€12,5096	€15,1856
		Bedienen kaarden/breker kaarder			
		Bedienen uittrekbank/uittrekbanken kleurmengeling			
		Bedienen bobijnmolens half automatisch			
		Bedienen kammachine			
		Aanvoeren balen aan de hekelmachine			
		Bedienen spilbanken			
Loongroep 3	Basisloon +3%	Bedienen menginstallaties	€11,6523	€12,6323	€15,3344
		Bedienen effilochouse			
		Bedienen bobijnmolens automatisch			
		Besturen heftruck			
		Drogen aanvoerbobijnen			
		Bedienen open-end			
Loongroep 4	Basisloon +10%	Bedienen vernaaldingsmachine (procesverantw.)	€12,4442	€13,4908	€16,3766
		Magazijnier			
		Droogspin			
		Natspin			
Loongroep 5	Basisloon +15%	Regelen machines/mechaniciën	€13,0098	€14,1039	€17,1209
		Algemeen elektrisch onderhoud			
Loongroep 6	Basisloon +20%	Algemeen mechanisch onderhoud	€13,5755	€14,7172	€17,8654
		Meestergast (leidinggevend)			

Ecocheques

Eind december werd in de NAR cao nr. 98bis goedgekeurd, die een aantal wijzigingen doorvoert aan het systeem van de ecocheques. Ondanks de verbeteringen in de tekst hebben wij als ABVV Horval dit ganse systeem negatief geëvalueerd. In deze bijdrage willen wij u uitleggen waarom.

Interprofessioneel akkoord 2009-2010

In het vorige IPA zijn de sociale partners overeengekomen om in 2009 en 2010 uitzonderlijk een netto-koopkrachtverhoging toe te kennen aan de werknemers. Hiervoor werd het systeem van de ecocheques ontwikkeld, waarbij noch de werkgever, noch de werknemer belastingen of sociale bijdragen diende te betalen op het bedrag van deze cheques.

Geen RSZ-bijdragen

Dit brengt ons onmiddellijk bij een eerste probleem: omdat het gaat om een netto-koopkrachtverhoging dragen de ecocheques niet bij aan de financiering van de sociale zekerheid (in tegenstelling tot bruto loonsverhogingen, waarop zowel werkgevers als werknemers socialezekerheidsbijdragen betalen). Aangezien de RSZ de waarde van de ecocheques niet als loon beschouwt, zal hier evenmin rekening mee worden gehouden voor de berekening van het pensioen, of andere uitkeringen die op het loon worden berekend (ziekte-uitkeringen, werkloosheidsvergoedingen, jaarlijkse vakantie,...).

Geen indexering

Daarnaast wordt het bedrag van de ecocheques niet geïndexeerd. In tegenstelling tot uw brutoloon zal het bedrag van de ecocheques niet mee stijgen wanneer er een loonindexering plaatsvindt. De werkelijke waarde van dit voordeel zal dus jaar na jaar dalen. Daarenboven blijven de ecocheques maar geldig voor 24 maanden, en er kunnen maar een beperkt aantal producten mee worden aangekocht.

Werkgevers blijven in gebreke

Ten derde stelden wij vast dat heel wat werknemers hun ecocheques niet krijgen. In de land- en tuinbouwsector is de coördinatie van het systeem van de ecocheques in handen van het Sociaal Fonds. Uit het onderzoek dat het Fonds deed voor 2009 blijkt dat meer dan 1000 werknemers uit de land- en tuinbouwsector de ecocheques waar zij recht op hadden niet ontvingen! En dit in een sector waar er opvolging en controle gebeurt door het Sociaal Fonds. Onze afdelingen stellen vandaag vast dat bijna bij ieder lid dat zich aandiende uit de horecasector geen eco-cheques kreeg.

Ongebruikte ecocheques

Tot slot kent iedereen de verhalen van ecocheques die op e-bay te koop worden aangeboden, omdat de werknemers ze niet

uitgeven. Heel wat ecocheques blijven dus ongebruikt in de schuif liggen. Net zoals het geval is voor niet gebruikte en vervallen maaltijdcheques, betekenen de niet gebruikte ecocheques pure winst voor de bedrijven die deze cheques uitgeven, Sodexo en Edenred (het vroegere Accor).

Conclusie

Alles samen bekeken mag duidelijk zijn dat het systeem van de ecocheques in eerste instantie voordelen oplevert voor de werkgevers. Netto-koopkrachtverhogingen en de afschaffing van de index zijn immers al jarenlang de stokpaardjes langs werkgeverszijde. Het systeem van de ecocheques past mooi in dit kader, en is een gevaarlijk precedent. Daarnaast verdienen de uitgevers van deze cheques een mooie cent aan het systeem; niet alleen door hoge administratiekosten per dossier, maar tevens door de niet-gebruikte cheques. Het voordeel voor de werknemers dat hier tegenover staat is echter beperkt, ons inziens té beperkt..

Brochure Functieclassificatie groentenijverheid

Vakbonden en werkgevers zijn er in geslaagd om een functieclassificatie op punt te stellen voor de arbeiders van de sector groentenijverheid. Het was een werk van lange adem... De collectieve arbeidsovereenkomst werd op 10 januari jl. ondertekend in de schoot van het paritair comité en treedt in werking op 1 april 2011. Een ondernemingsakkoord kan een vroegere inwerkingtreding voorzien. Meer informatie? Vraag onze gratis brochure, beschikbaar in de ABVV HORVAL afdelingen.

HORECA INDEX OP 1.1.2011 + 2,422% EN INHAAL- OPERATIE

**ABVV
Horval**

**ABVV
Horval**

HORECA (PC 302) - sectorale minimumuurlonen op 1.1.2011 (met inhaaloperatie, met index) - 38 urenweek

	CAT I	CAT II	CAT III	CAT IV	CAT V	CAT VI	CAT VII	CAT VIII	CAT IX
0	10,4990	10,4990	10,5597	10,9295	11,4590	11,7750	12,8233	13,6583	14,3973
1 ^(*)	10,9697	10,9697	11,0711	11,3025	11,7700	12,1300	13,0933	13,9312	14,6737
2	11,1868	11,1868	11,2903	11,4902	11,9635	12,3664	13,2237	14,0652	14,8099
3	11,3909	11,3909	11,5334	11,6784	12,1185	12,5608	13,3549	14,1980	14,9446
4	11,5375	11,5375	11,7231	11,7548	12,2340	12,7178	13,4844	14,3315	15,0816
5	11,5375	11,5375	11,8026	11,9051	12,3096	12,8304	13,6159	14,4663	15,2191
6	11,5375	11,5375	11,8839	11,9051	12,3852	12,9457	13,7463	14,5995	15,3550
7	11,5375	11,5375	11,8839	12,0553	12,4606	13,0608	13,8788	14,7350	15,4931
8	11,5375	11,5375	11,8839	12,0553	12,5361	13,1736	14,0116	14,8711	15,6306
9	11,6415	11,6415	11,9884	12,1715	12,6346	13,2850	14,1277	14,9925	15,7568
10	11,6415	11,6415	11,9884	12,1938	12,6567	13,3186	14,1781	15,0430	15,8071
11	11,6415	11,6415	11,9884	12,2161	12,6790	13,3518	14,2286	15,0933	15,8575
12	11,6415	11,6415	11,9884	12,2381	12,7011	13,3850	14,2787	15,1437	15,9078
13	11,6415	11,6415	11,9884	12,2604	12,7232	13,4182	14,2820	15,1469	15,9111
14	11,7454	11,7454	12,0929	12,3545	12,8219	13,5299	14,4083	15,2814	16,0527
15	11,7454	11,7454	12,0929	12,3768	12,8439	13,5632	14,4691	15,3451	16,1188
16	11,7454	11,7454	12,0929	12,3768	12,8439	13,5632	14,5262	15,4052	16,1817
17	11,7454	11,7454	12,0929	12,3768	12,8439	13,5632	14,5837	15,4656	16,2443
18	11,7454	11,7454	12,0929	12,3768	12,8439	13,5632	14,5837	15,4656	16,2443
19	11,8493	11,8493	12,1972	12,4488	12,9203	13,6414	14,6496	15,5365	16,3202
20	11,8493	11,8493	12,1972	12,4488	12,9203	13,6414	14,6496	15,5365	16,3202

(*) Overstap van functiejaar 0 naar 1: 6 maanden na indiensttreding.

Indexering (+2,422%): van de minimum- en de effectieve lonen

Bepaling maandloon: uurloon in 38 urenweek x 164,6666

Werkuniform:

- 1,53 € per werkdag indien de werkgever de arbeidskledij niet levert
- 1,53 € per werkdag indien de werkgever niet zorgt voor het onderhouden en wassen van de kledij

Toeslag nachtarbeid:

- 1,1429 € per uur voor prestaties tussen 24 en 5 uur

Voor het volledige barema (na 20 jaar), of voor meer info: neem contact op met je syndicale afgevaardigde, de gewestelijke ABVV HORVAL afdeling, of raadpleeg onze website: www.horval.be

REPORTAGE

Sluiting Proseat Hulshout: een aangekondigde dood?

Proseat Hulshout kondigde de intentie tot sluiting aan. Zoals voorzien in de Wet Renault voert het ABVV overleg om dit tegen te gaan. Roger Vrancken, secretaris van de Algemene Centrale, schetst een stand van zaken.

De door Recticel in 1992 in Hulshout opgestarte fabriek voor koudvormschuimkussen (voor de auto-industrie) werd op 01.01.2004 geïntegreerd in de nieuw gevormde fabriek van de firma Proseat. Proseat was een joint venture van Recticel en Woodbridge. Doordat het bedrijf toen verlieslatend was, werd een herstructurering doorgevoerd die de afbouw met 80 werknemers tot gevolg had.

In 2007 ontstond er een trend dat autozetelfabrikanten meer begonnen te investeren in een eigen pro-

ductiecapaciteit. Gevolg van dit alles was o.a. dat Proseat Wetteren sloot.

De hoofdleveranciers van de autofabrikanten weken uit naar Polen (Mondeo), maar Proseat kreeg een kleiner model (Fiesta) in Hulshout. Dit ging gedeeltelijk ten koste van een andere vestiging in Duitsland. Doch ook dit was geen lang leven beschoren want einde 2008, tengevolge de algemene crisis, week de productie voor de Fiesta uit naar een fabriek in Straatsburg. Om Hulshout nog in leven te houden besloot men de productiecapaciteit van Proseat Rüsselheim te verminderen (ontslag 63 werknemers) en kwamen enkele modellen naar Hulshout.

Einde 2009 was er een verdere uitwijking van andere modellen naar

Polen wat tijdelijk nog kon opgevangen worden met andere modellen. Intussen slaagde men in Hulshout er in om de productie voor de nieuwe A1 (Audi Brussel) binnen te halen wat 20% inhield van de ganse jaaromzet van Proseat Hulshout.

Ondanks de wisselende merken en klanten, hebben de werknemers voortdurend met een zeer hoge werkdruk moeten omgaan. Medische ongeschiktheid (o.a. ontstane letsels wegens repetitieve handelingen, rugletsels door foute ergonomie) kon niet of onvoldoende worden ingedijkt ondanks onophoudelijk verzoek, met voorstellen van het ABVV, om hieraan concreet iets te doen.

Ondanks de flexibiliteit, de indrukwekkende omzetcijfers en



ABVV militantengroep Proseat

hoge kwaliteit die de werknemers nog realiseerden, is thans het onbegrip en verslagenheid zeer groot bij het aanhoren van de intentieverklaring tot sluiting.

Het ABVV voert het overleg zoals voorzien ingevolge de wet Renault en slagen we er niet in deze beslissing te doen terugdringen, dan zal,

samen met de werknemers, een hard overleg gevoerd worden om een degelijk sociaal plan te bekomen.

Herentals, 18.01.2011

Roger Vrancken
Secretaris
Algemene Centrale ABVV



Bezoek aan de kerncentrale van DOEL

“Den Doel” is een van de twee kerncentrales in België, en is gelegen in de haven van Antwerpen, aan de Schelde, nabij het dorpje Doel. Belangrijkste eigenaar van de kerncentrale is het energiebedrijf Electrabel. De kerncentrale heeft meer dan 800 medewerkers. De oppervlakte van de centrale is 80 hectare. De niet-nucleair gebonden delen van deze kerncentrale kunnen samen met ons bezocht worden...

Wanneer?
10 maart 2011 van 9u15 tot 12u45

Waar?
Electrabel Kerncentrale Doel, Haven 1800, Scheldemolenstraat te 9130 Doel

Deze activiteit is GRATIS. Inschrijving is vereist.

Andersvalide bezoekers zijn zeker welkom en kunnen zodoende de inleidende presentatie van de gids mee volgen en de tentoonstelling bezoeken. Om veiligheidsredenen kunnen zij echter niet deelnemen aan het bezoek in de installaties. De kerncentrale van Doel is NIET met het openbaar vervoer te bereiken. Eigen vervoer is vereist.

Info en inschrijvingen:

Adviespunt
Ommeganckstraat 35 (1e verdieping)
2018 Antwerpen
Tel.: 03 220 66 13
adviespunt.antwerpen@abvv.be

Meerdaagse reis naar het Oostenrijkse Lechtal

EEN ORGANISATIE VAN VZW INSTITUUT EDUARD MEYS, ACOD 55+ EN LINX+

Van maandag 13 juni 2011 (tweede pinksterdag) tot en met zaterdag 18 juni 2011.
Verblijf in het driesterrenhotel “Landhuis Grünerbaum”.

Zes dagen, waarvan twee dagreizen en vier volledige dagen ter plaatse.
Vrijblijvende deelname aan begeleide uitstappen.
Vertrek maandag om 6u00 en aankomst zaterdag om 21u00 aan het
ACOD-secretariaat te Mechelen.
Reis per autocar en vijf nachten verblijf in **halfpension**:

Kostprijs:
• 350 euro per persoon op basis van een tweepersoonskamer.
• Singletoeslag: 30 euro p.p. (beperkt aantal).

• Een voorschot van 100 euro p.p. wordt gevraagd bij de inschrijving.

Een greep uit het programma:
• Uitstap naar Innsbruck met bezoek aan het historisch stadscentrum en aan “Swarovski Kristallwelten”,
• Wandeldag in de omgeving van Bach en Elbigenalp met bezoek aan de “Schnitzschule”, de regionale school voor houtsnijders.

Info en inschrijven op het:
ACOD-secretariaat | Stationstraat 50 te Mechelen (tijdens de kantooruren) | telefonisch 015 41 28 44 | via e-mailadres: mechelen@acod.be.



12e Rood Seniorenfeest

dinsdag 5 april 2011

Met volgende artiesten:

**Salim Seghers, Lisa del Bo, Ingriani & Jacques Raymond,
John Terra & The Golden Bis Band, Luc Steeno**

Sporthal Provinciaal Sport- en Recreatiecentrum De Nekker (Nekkerspoel-Borcht 19, 2800 Mechelen)

Deuren open: 12u30 - showprogramma: 13u00
Inkom: €8,00

Kaarten te verkrijgen bij
A.C.O.D. secretariaat: Stationsstraat 50, 2800 Mechelen, 015/412844
S-Plus Mechelen: Muntstraat 3, 2800 Mechelen, 015/280345
S-Plus Kempen: de Merodelei 19, 2300 Turnhout, 014/409281

Word nu gratis Magik?-lid

Zolang je scholier, student of jongere in je wachtijd bent, kan je je gratis aansluiten bij ABVV-jongeren als Magik?-lid. Alle scholieren en studenten vanaf 15 jaar zijn welkom!

Welk voordelen heb je?

- De beste informatie over jobstudenten, schoolverlaters, stages, studiebeurzen, deeltijds leren en werken.
- Als lid krijg je niet alleen alle



informatie over je rechten en plichten, maar desnoods helpen we je je rechten af te dwingen

- (o.a. ook met rechtsbijstand).
- Je ontvangt dan ook ons drie-maandelijks ledenblad Magik? waarin we je op de hoogte houden van alle activiteiten.

Graag wat meer info? Contacteer onze jongerenwerker:

Farid El Afi
ABVV Vlaams-Brabant
Maria-Theresiastraat 119
3000 Leuven

farid.elafi@abvv.be
016 27 18 94

Tijdskrediet, vierdagenweek, extra mogelijkheden vanaf 50 jaar

Een evenwichtige combinatie tussen je job en je privéleven is mogelijk. Bijvoorbeeld met tijdskrediet, ouderschapsverlof of een vierdagenweek. Je hebt er recht op. Download nu gratis de infobrochure op de website van het Vlaams ABVV: <http://www.vlaamsabvv.be/page/categorie/708/Publicaties.htm>



Vernieuwde website: www.abvv-vlaamsbrabant.be

De gewestelijke site van het ABVV Vlaams-Brabant is in een nieuw jasje gestoken! Het uitzicht ervan is grondig veranderd. De weergavemogelijkheden zijn verbeterd en het terugvinden van informatie verloopt nu veel logischer via een duidelijke thematische indeling. Surf naar www.abvv-vlaamsbrabant.be en ontdek onze dynamische en gebruiksvriendelijke website!



ABVV Senioren Vlaams-Brabant

Seniorenwerking

Tel: 016/27.18.89. E-mail: winnie.vannerum@abvv.be



ABVV Senioren

Maria-Theresiastraat 119-121
3000 Leuven

De seniorenwerking ABVV Vlaams-Brabant heeft als doel een dynamische Brug-en gepensioneerdenwerking uit te bouwen. Deze groep wordt steeds belangrijker in onze maatschappij en terecht eisen zij een prominente plaats op binnen de structuur van onze vakbeweging. Mede in de uitbouw en de organisatie van onze ABVV Seniorenwerking is het van fundamenteel belang dat onze brug-en gepensioneerden actief worden betrokken in het geheel van deze werking. Om deze werking optimaal te laten functioneren is er een werkgroep opgericht binnen het gewest ABVV Vlaams-Brabant, waarin gemandateerde Brug-en gepensioneerden leden zetelen die zijn aangeduid door de verschillende Centrales binnen ons gewest. De gemandateerden uit deze werkgroep kunnen tevens een belangrijke taak vervullen binnen de structuren van het ABVV, zowel op Vlaams als Federaal niveau.

Wij hopen onze Brug-en gepensioneerde leden in grote aantallen te mogen begroeten op onze activiteiten.

ABVV Senioren Vlaams-Brabant

Kleef hier een postzegel

ABVV Senioren Vlaams-Brabant

Tav: Winnie Van Nerum

Maria-Theresiastraat 119-121
3000 leuven

ABVV Senioren

Voorjaar

4 Februari:
Nieuwjaarsreceptie
Achturenhuis



5 april:
12 de Rood Seniorenfeest
De Nekker, Mechelen



28 April:
Janssens pharmaceutica

17 Maart:
Maldegem
Pomme Charelle

1 Mei Optocht



ABVV Senioren

Najaar

7 Juli:
Zoete Waters Barbecue



23 Juni:
Een dagje Brugge



September:
De Olmense Zoo

November:
Wijnegem
Sluizen en Brandweer

Tijdens het jaar worden er tevens infonamiddagen georganiseerd waarvan u automatisch op de hoogte wordt gehouden of via publicatie in De Nieuwe Werker.

Indien je automatisch op de hoogte wenst te blijven van ons activiteiten aanbod, stuur dan deze kaart ingevuld terug!

Naam:
Voornaam:
Adres:
Postcode:..... Gemeente.....
Geboortedatum: Telefoon:

Terugsturen naar:
ABVV Senioren Vlaams-Brabant
T.a.v. Winnie Van Nerum
Maria-Theresiastraat 119-121
3000 Leuven
016/27.18.89.
winnie.vannerum@abvv.be

