

ABVV

Bouw

Samen sterk

België - Belgique
PP.-P.B.
2030 ANTWERPEN X
1/3179

Driemaandelijks krant van de Algemene Centrale • ABVV • december 2013 • 4^{de} kwartaal • Afgiftekantoor Antwerpen X • P509359

NIEUWE OPZEG DISCRIMINEERT BOUWVAKKERS ONAANVAARDBAAR !

DISCRIMINATIE BLIJFT IN DE BOUW

Alle arbeiders en bedienden in België krijgen dezelfde opzeg. Maar niet de bouwvakkers. Enkel in de bouw blijft de opzeg korter voor arbeiders.

2014: BEPERKTE VERBETERING

De opzegtermijn wordt langer voor alle bouwvakkers. Een beperkte verbetering. Het verschil met de andere werknemers blijft groot.

2018: TWEE SOORTEN BOUWVAKKERS

Vanaf 2018 maakt men een onderscheid. De bouwarbeider 'in het atelier' krijgt de lange opzeg. Voor de bouwarbeider 'op de werf' blijft de verkorte opzeg.

ONAANVAARDBAAR!

Bouwvakkers zijn geen tweederangsburgers. Wij aanvaarden geen discriminatie tussen arbeiders en bedienden en tussen bouwarbeiders en bouwvakkers. Wij vechten dit aan voor het Grondwettelijk Hof.



DE NIEUWE OPZEG IN DE BOUW

DE ARBEIDERS 'OP DE WERF' VALLEN UIT DE BOOT

Alleen in de bouw blijft een onderscheid tussen arbeiders en bedienden. In 2014 is er een beperkte verhoging van de opzeg voor alle bouwarbeiders. Vanaf 1 januari 2018 maakt men dan het onderscheid tussen:

- de arbeiders 'in het atelier' die de lange opzeg krijgen (gelijk aan het gewone werknemersstatuut),
- en de arbeiders 'op de werf' die de verkorte opzeg behouden.

Een voorbeeld, in eenzelfde bouwbedrijf zal een metser op de werf een kortere opzeg krijgen dan zijn collega die stukken last in het atelier.

Wie werkt op een werf? Wie werkt binnen? Een goede vraag. Het onderscheid is niet altijd zo eenvoudig. De wet spreekt over de werknemer die 'gewoonlijk' op tijdelijke en mobiele werkplaatsen werkt. Maar wat is gewoonlijk? Het zullen de rechtbanken zijn die dit in de toekomst moeten invullen.

EEN GROOT VERSCHIL: TOT VIER KEER MINDER OPZEG

Het verschil tussen de opzeg van een bouwvakker 'op de werf' en die van een bouwvakker 'in het atelier' wordt groot, zeer groot. Hoe langer in dienst, hoe groter het verschil.

Enkele voorbeelden van opzegtermijn bij ontslag door de werkgever (vanaf 2018):

Aantal jaren dienst in het bedrijf	Bouwarbeider op de werf	Bouwarbeider in het atelier vanaf 2018 (eenheidsstatuut)	Verskil
5 jaar	6 weken	18 weken	12 weken
10 jaar	8 weken	33 weken	25 weken
15 jaar	12 weken	48 weken	36 weken
20 jaar	16 weken	62 weken	46 weken
25 jaar	16 weken	67 weken	51 weken

DIT KUNNEN WIJ NIET AANVAARDEN!

- ✓ Men wil de discriminatie tussen arbeider en bediende wegwerken: maar in de bouw krijgt een arbeider tot 4 keer minder opzeg.
- ✓ Er komt zelfs nog een discriminatie bij: die tussen twee soorten bouwvakkers.
- ✓ En de reden van deze dubbele discriminatie blijft onduidelijk.
- ✓ De regering legt dit op, zonder overleg. En voor onbepaalde duur.

Ook de Raad van State stelt deze discriminatie in de bouw vast. De Raad wijst erop dat deze opzegtermijn onder het minimum ligt van het Europees Sociaal Handvest.

Redenen genoeg dus om in beroep te gaan bij het Grondwettelijk Hof. Het Hof moet oordelen of deze discriminatie al dan niet in strijd is met het gelijkheidsbeginsel van de Belgische grondwet.

ONDERHANDELINGEN VOOR DE NIEUWE BOUW-CAO

De onderhandelingen met de werkgevers zijn nog niet rond. Het overleg werd lang uitgesteld. De werkgevers eisten eerst duidelijkheid over het eenheidsstatuut. Ondertussen zitten we rond de tafel. Wij houden je op de hoogte.

ONTSLAG

WAT WIJZIGT VANAF 1 JANUARI 2014?

De opzegtermijn wordt beperkt opgetrokken. Voor alle bouwarbeiders. Tot 2018. Pas vanaf dan wordt een onderscheid gemaakt tussen twee soorten bouwarbeiders. Enkele voorbeelden van opzegtermijn bij ontslag door de werkgever :

Aantal jaren dienst in het bedrijf	OUDE REGELING	VANAF 1 JANUARI 2014
- 3 maanden	3 werkdagen	2 weken
3 maanden	3 werkdagen	4 weken
6 maanden	2 weken	5 weken
5 jaar	4 weken	6 weken
10 jaar	4 weken	8 weken
15 jaar	4 weken	12 weken
20 jaar	8 weken	16 weken

Zelf opzeg geven: ook bij ontslag gegeven door de arbeider stijgt de opzeg. Deze termijn bedraagt ongeveer de helft van de opzeg zoals hierboven vermeld. Tijdens een periode van economische werkloosheid of weerverlet, langer dan 1 maand, kan je opzeg geven zonder opzegtermijn.

In geval van ontslag, raden wij aan contact te nemen met je vakbondsafdeling.



ZIEKTE

WAT WIJZIGT VANAF 1 JANUARI 2014?

De eerste ziektedag moet voortaan altijd betaald worden door de werkgever. In tegenstelling tot de bedienden werd de eerste ziektedag ('de carenzdag') niet betaald. In de bouw hadden wij reeds de betaling van de twee eerste ziektedagen in het jaar bekomen. Nu wordt de eerste ziektedag altijd betaald.

STOP SOCIALE DUMPING IN EUROPA

ALARMACTIE' VAN DE EUROPESE BOUWBONDEN

Brussel, 9 december 2013 – De Europese Ministerraad vergadert over de misbruiken rond internationale detachering. De Europese vakbonden uit de bouw eisen een strenge aanpak. ABVV-Bouw was uitgebreid aanwezig. Een goede zaak. Wij eisen de stopzetting van sociale dumping.

Syndicale druk loont. Europa zet een paar stappen in de goede richting. Maar de weg is nog lang. Europa blijft verdeeld over de belangrijkste aspecten.



SOCIALE DUMPING OP DE WERVEN

Bouwvakkers maken zich zorgen. Buitenlandse bedrijven voeren steeds meer werken uit op Belgische werven. Zonder respect voor cao-lonen, werktijden, veiligheidseisen of sociale bescherming. Bouwarbeid wordt voor een spotprijs geleverd. En correcte arbeid moet wijken voor illegale

arbeid. Dat is sociale dumping. Bouwvakkers die correct werken, worden meer en meer economisch werkloos of afgedankt.

'IN MEMORIAM' – AFSCHEID VAN EEN SOCIAAL EUROPA

15 jaar geleden heeft Europa absolute voorrang gegeven aan het uitbouwen van een vrije markt. Vrij verkeer van bedrijven en diensten stond voorop. Het sociale moest hiervoor wijken. Vandaar de massale misbruiken in België, Frankrijk, Nederland, Engeland, ...

Buitenlandse werknemers zijn welkom. Maar wij bevechten de nieuwe koppelbazen die buitenlandse arbeiders regelrecht uitbuiten. Tegen zeer lage lonen, gehuisvest in containers op werven, ... Dat is mensenhandel!



ABVV-DELEGEE ZORGT VOOR

'Elke maand gaan wij de werven af om de veiligheid te checken. En maandelijks overleggen wij daarover met de werkgever, samen met de preventieadviseur. Alles komt aan bod, een veilige organisatie van de werf, veiligheidsbrillen, stofmaskers, goede werkkledij, ...'

■ Dat werkt?

'Ja, ook voor de werkgever is het ondertussen belangrijk dat er zo weinig mogelijk arbeidsongevallen zijn. En de preventieadviseur neemt zijn taak serieus. Maar het blijft belangrijk dat wij als delegees het vuur aan de lont houden.'

En het blijft al even belangrijk dat er soms eens externen over de vloer komen. Zo bleek een tijdje geleden bij een inspectie dat het merendeel van de arbeidskledij niet bij ons thuis mag gewassen worden. Sindsdien gebeurt dat niet meer.'

■ Wat komt er nog aan bod op zo'n werfrondgang?

'Ik krijg vaak vragen over zaken zoals klein verlet, de voordelen van de bestaanszekerheid, de mobiliteit die we krijgen, de loonfiche ... Dikwijls kan ik meteen helpen. Dat is ook dank zij de vormingen die ik kan volgen bij ABVV-Bouw. Soms ook niet, maar dan zorg ik er voor dat ik snel de juiste informatie kan geven.'

■ En, soms ook moeilijke discussies met de werkgever?

'Ook dat gebeurt. Zo heeft men enkele jaren geleden verschillende keren geprobeerd een systeem in te voeren van 9 uur per dag. Wij waren daar niet mee akkoord. En na een uitgebreide bevraging bij de collega's wisten we dat we hiermee juist zaten: bijna niemand zag dat zitten. Na soms moeilijke discussies heeft onze werkgever dat plan opgeborgen. Het feit dat we de mensen goed geïnformeerd hadden en dat we goed wisten hoe zij er tegenover stonden, heeft ons in die discussie zeker geholpen. Soms wordt er nu tijdens drukke momenten 9 uur

per dag gewerkt, maar zoveel mogelijk op vrijwillige basis en met 50% overloon (wat hij eerst niet wilde). Onze werkgever had tijdens die discussies snel door dat de mannen aan onze kant stonden en wij aan hun kant ...'



Wilfried De Krijger is torenkraanbestuurder bij Wyckaert in Gent. Hij is sinds 12 jaar delegee bij ABVV-Bouw.

BOUWVAKANTIE 2014

REGIO	HOOFDPERIODE	VRIJ TE NEMEN	VERVANGING FEESTDAGEN
Antwerpen en Mechelen	14 juli t/m 1 augustus	6 dagen	1 november wordt vervangen door 10 november
Brussel-Halle-Vilvoorde	30 juni t/m 25 juli	1 dag	1 november wordt vervangen door 10 november
Hamme en Lokeren	14, 15 en 16 april; 21 juli t/m 11 augustus	2 dagen	1 november wordt vervangen door 10 november
Kempen	14 juli t/m 1 augustus	6 dagen	/
Leuven	14, 15 en 16 april; 7 juli t/m 25 juli	3 dagen	1 november wordt vervangen door 10 november
Limburg	14 juli t/m 4 augustus	5 dagen	1 november wordt vervangen door 10 november
Oost-Vlaanderen (behalve Sint-Niklaas, Hamme en Lokeren)	14, 15 en 16 april; 14 juli t/m 4 augustus	2 dagen	1 november wordt vervangen door 10 november
Sint-Niklaas	14, 15 en 16 april; 14 juli t/m 4 augustus	2 dagen	1 november wordt vervangen door 10 november
West-Vlaanderen	14 t/m 16 april; Optie 1: 14 juli t/m 1 augustus Optie 2: 22 juli t/m 8 augustus; 29 oktober t/m 31 oktober	/	1 november wordt vervangen door 3 november

RUSTDAGEN 2014

- Donderdag, 17 april 2014
- Vrijdag, 18 april 2014
- Vrijdag, 2 mei 2014
- Vrijdag, 30 mei 2014
- Hoofdperiode: maandag, 22 december 2014 t/m vrijdag 2 januari 2015

UITBETALING RUSTDAGEN 2013

Betaling: het betalingsformulier krijg je van je werkgever. Je geeft het formulier af aan je afdeling. ABVV-Bouw betaalt uit.

Economische werkloosheid: arbeiders met minstens 75 dagen economische werkloosheid (tussen 1 oktober 2012 en 30 september 2013) krijgen een vergoeding berekend in verhouding tot het aantal gewerkte dagen.

Kerstdag en Nieuwjaar: de werkgever betaalt het loon voor de feestdagen.

Werklozen: de bouwvakker die ontslagen wordt na 23 oktober 2013 en werkloos blijft, behoudt zijn rechten. Het betalingsformulier krijg je van je laatste werkgever.

Fout uurloon, aantal dagen, ...: je vakbondsafdeling zorgt voor een snelle rechtzetting.



LONEN OP 1 JANUARI 2014

Cat. I – ongeschoolde	€ 13,316 (+ 0,006)
Cat. IA – 1° ongeschoolde	€ 13,979 (+ 0,006)
Cat. II – geoefende	€ 14,195 (+ 0,006)
Cat. IIA – 1° geoefende	€ 14,904 (+ 0,007)
Cat. III – geschoolde 1° graad	€ 15,097 (+ 0,007)
Cat. IV – geschoolde 2° graad	€ 16,024 (+ 0,007)

Ploegbaas A	16,607 (+ 0,008)
Ploegbaas B	17,626 (+ 0,007)
Meestergast	19,229 (+ 0,009)

**Vergoeding voor kost (€ 26,01)
en huisvesting (€ 12,43):** € 38,44 per dag

Toeslag voor werk in petrochemische bedrijven: € 0,590

Chauffeur betonmixer:
€ 15,097 (nieuwkomers)
€ 16,024 (1 jaar ervaring en attest)

meer info: www.accg.be