



**Jouw delegatie wenst het charter voor de delegée zonder grenzen te ondertekenen?
Neem met ons contact op!**



CHARTER VOOR DE DELEGEE ZONDER GRENZEN

BINNEN DE ALGEMENE CENTRALE ENGAGEER IK MIJ TOT HET VOLGENDE :

- Het uitbouwen van een teamgeest binnen de syndicale ploeg ter versterking van de Algemene Centrale waarbij alle militanten, effectieven zowel als plaatsvervangers de democratische, de syndicale werking van onze organisatie respecteren.
- Het uitbouwen van een syndicale controle op het gebruik van uitzendkrachten en werknemers van onderaannemers via :
 - het opeisen in de OR en het CPBW van kwantitatieve en kwalitatieve informatie over hun aanwezigheid;
 - het verdedigen van kwaliteitsvolle diensten met dito arbeidsvoorwaarden tegen de goedkoopste optie die de patronen doorgaans verkiezen;
 - het uitbouwen van contacten met hun syndicale vertegenwoordigers en het ondersteunen van hun vakbondsrechten;
 - het bestrijden van iedere vorm van discriminatie.
- Als consument de uitbuiting van andere werknemers, hier en elders, niet in de hand te werken (bv avond- en weekendopening van winkels, kinderarbeid, zwartwerk,...).
- Het bestrijden van iedere gesproken of geschreven vorm van racisme, seksisme of discriminatie.
- Alles in het werk te stellen opdat zoveel mogelijk werknemers aan de syndicale activiteiten deelnemen en er verantwoordelijkheid opnemen.
- Het ijveren voor de uitbouw van een economische én sociale ontwikkeling die duurzaam en progressief is en zo de levenskwaliteit van de huidige en toekomstige generaties niet op de helling zet.
- Deelname met andere vakbonden aan een wereldwijd syndicalisme. Steun aan de projecten die de AC en het ABVV zullen kiezen en uitwerken om werknemers/werkneemsters bij te staan die het slachtoffer zijn van economische uitbuiting of van politieke en religieuze onderdrukking.

Voor meer inlichtingen :
Communicatiedienst van De Algemene Centrale ABVV, Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel
Frank Jacobs - e-mail: frank.jacobs@accg.be

M a a r t 2 0 0 6

AC info

21^e jaar I Driemaandelijks uitgave van De Algemene Centrale ABVV

- › Vakbondswerk: een recht en een noodzaak
- › Beschuttende werkplaatsen
- › Europa moet sociaal en solidair zijn
- › Vrouwen willen gelijk loon voor gelijk werk

Afgiftekantoor: Brussel X I Verantwoordelijke uitgever: Alain Clauwaert, Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel



Foto Han Soete - www.indymedia.be



Maart 2006

Vrouwen moeten 3 maanden langer werken om hetzelfde loon bijeen te krijgen dat mannen in 2005 hebben verdiend. Dat is natuurlijk een gemiddelde, maar dat verandert niets aan de zaak. Vrouwen 24% minder betalen dan mannen is een onrecht. 3 maanden langer, dat brengt ons bij 31 maart. De ABVV-vakbondsvrouwen maakten van die dag de "EQUAL PAY DAY", een actiedag voor de gelijkberechtiging van vrouwen. De affiche in dit nummer van AC-Info gaat over die campagne. Hang ze op in uw bedrijf. Lees ook het artikel blz. 14.



- 4 Vakbondswerk is een recht en een noodzaak
- 7 De brugpensioenen na het generatiepact
- 8 Wat is er aan de hand met de index?
- 10 Beschuttende werkplaatsen
- 14 Vrouwen willen gelijk loon voor gelijk werk
- 16 50 jaar geleden overleed Bertolt Brecht
- 17 Herziening van de Machinerichtlijn: Meer informatie, meer veiligheid
- 18 REACH moet ons beter beschermen
- 19 Dienstencheques verdienen nog een wasbeurt
- 20 Wat is het "Marshallplan" ?
- 21 Een project met de Cubaanse bouwvakkers
- 22 Vakbondsprotest tegen dienstenrichtlijn
- 23 Bernadette Ségol van UNI over de Europese dienstenrichtlijn
- 26 Gemeenteraadsverkiezingen: Ook voor niet-Europese burgers !
- 27 Colombia: Levensgevaarlijk voor syndicalisten

Foto voorpagina: 2600 mensen betoogden op 7 februari in Gent voor de vrijwaring van vakbondsrechten (zie blz. 4)

DE STAART VAN HET PATRONAAT

Er moet voort gebouwd worden aan een Europese Unie (EU), een open ruimte met de vrijheid voor iedereen om te leven en te werken waar hij wil. Laat daarover geen twijfel bestaan.

Het probleem is echter dat het de verkeerde kant uitgaat. In de Europese Unie staat alles in het teken van de vrije concurrentie, de heilige koe die voor winst op kapitaal moet zorgen. Als dat idee de vrije loop krijgt is er alleen nog plaats voor de goedkoopste arbeid en de laagst mogelijke sociale bescherming. Zo krijg je natuurlijk ook gelijkheid, maar niet het soort gelijkheid waar wij voor staan. Dit is nivellering naar beneden. Wij eisen nivellering naar boven. Wij willen een sociaal Europa dat meer rechten en meer welvaart geeft aan meer burgers.

De Europese dienstenrichtlijn, waar Bolkestein zijn naam aan heeft gegeven, zit nog altijd niet goed. Jazeker, het vrije verkeer van arbeidskrachten moet er komen, ook voor de burgers uit de nieuwe lidstaten van de EU. Maar dan wel met de bedoeling hun loon- en arbeidsvoorwaarden, en ook hun sociale voorzieningen, op ons peil te brengen en niet omgekeerd de onze naar beneden te halen. Een goede dienstenrichtlijn moet dat waterdicht garanderen. In een interview verder in dit blad laat Bernadette Ségol van de internationale vakbondsfederatie UNI verstaan dat de richtlijn er vandaag al heel wat beter uitziet. Dat is ook zo. Maar wat beter is, is daarom nog niet goed. We zullen deze belangrijke zaak nauwgezet in het oog moeten blijven houden.

Een sociaal Europa, daarvoor slaan we inderdaad de vuist op tafel. Zo is er de eis dat werkkrachten van kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) ook een stem moeten krijgen in hun bedrijven. Het is een recht dat vastgespijkerd zit in een andere Europese richtlijn. Alleen is er in België nog geen werk van gemaakt. En nu onze socialistische partijen een wetsvoorstel indienen om de Belgische achterstand weg te werken, zijn de patroonsfederaties plots veel minder gewonnen voor Europa. Voor Bolkestein staan ze te kwispelen maar als het een Europese afspraak over elementaire syndicale vertegenwoordiging betreft, trekken ze hun staart in. Zo krampachtig reageerden ze alvast in de pers toen ze verklaarden dat ze liever geen vakbonden in de voeten hebben en de voorkeur geven aan individuele en dan nog liefst mondelinge afspraken met hun werknemers.

Mondelinge afspraken in plaats van degelijk sociaal overleg. Dat is dus de droom van het patronaat.

Elke arbeider die zoiets hoort weet meteen waarom een vakbond zo belangrijk is.

Jacques Michiels
Algemeen secretaris

Alain Clauwaert
Voorzitter
(10 maart 2006)



Van april tot juni voeren we met de Algemene Centrale een campagne rond syndicale vertegenwoordiging en vakbondsrechten. Het is een actie die kadert in ons jaarthema over netwerksyndicalisme.

De actualiteit toont hoe belangrijk die campagne is. Vakbondsrechten worden door het patronaat steeds meer met de voeten getreden. Denk maar aan het volstrekt onwettelijke ontslag van onze delegees Alex Goethals en Tony Neyt bij Stora Enzo in Gent.

Over het onderwerp hadden we een gesprek met 3 secretarissen van onze Centrale: Paul Lootens, Thierry Tonon en Charles Vandecasteele. Voor hen is het duidelijk: steeds meer werknemers ondervinden moeilijkheden om zich te laten verdedigen door een vakbond. Dat komt vooral door de wildgroei van de preciaire contracten en door het isolement van veel werknemers. Daar moeten we nieuwe oplossingen voor vinden. Maar eerst blijven we stilstaan bij de krachtlijnen van de syndicale rechten en vrijheden.

Zelfde rechten, zelfde strijd

Vakbondswerk is noodzakelijk om de rechten van werknemers te verdedigen en te verbeteren. De vrijheid om syndicale actie te voeren kunnen we samenbrengen in vier hoofdpunten.

Het recht om zich bij een vakbond aan te sluiten. Werkgevers mogen op geen enkele wijze dit recht beperken. Niemand mag gediscrimineerd worden omdat hij lid is van een vakbond.

Het recht om zich te verdedigen. Werknemers mogen zich laten bijstaan door een vakbond om hun rechten te doen gelden. Daarvoor bestaan wettelijke kanalen en structuren.

Het recht op sociaal overleg. De vakbond heeft het recht om eisen te stellen over loon- en arbeidsvoorwaarden en om daarover te onderhandelen met de werkgevers.

De stakingsvrijheid. Deze vrijheid ligt vast in internationale akkoorden, zoals bijvoorbeeld het Europees sociaal handvest. Stakingen zijn een gewettigd middel om de rechten van werknemers te doen gelden.



Dit zijn verworven rechten. En toch worden die rechten niet altijd gerespecteerd. Heel wat werknemers, in het bijzonder zij die in de uitzendarbeid, de onderaanneming of zelfs gewoonweg in de KMO's werken, worden nog altijd uitgesloten van een syndicale vertegenwoordiging.

In België, dat op dit vlak doorgaat voor een slechte leerling, bestaat er een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO 5) die het begrip van de vertegenwoordiging vastlegt maar bepaalt dat het de ondernemingen zijn die de exacte toepassingsvoorwaarden ervan definiëren. Behalve in een paar bevoorrechte sectoren wordt in bedrijven met minder dan 50 werknemers geen ruimte gelaten voor syndicale vertegenwoordiging.

Acties

Voor elke kwaal bestaat een remedie. Door de uitbouw van het netwerksyndicalisme moet het mogelijk zijn alle werknemers beter te vertegenwoordigen en te verdedigen. Onze acties werpen trouwens vruchten af. Denk maar aan het wetsvoorstel van SP.a en PS dat wil zorgen voor een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) in kmo's. En denk ook aan de verplichte reïntegratie van onrechtmatig ontslagen vakbondsafgevaardigden, een eis die opnieuw op tafel ligt en die meer en meer steun krijgt.

Syndicale rechten en vrijheden, betere vertegenwoordiging, netwerksyndicalisme, het hangt allemaal nauw aan elkaar. En het moet allemaal dienen om de arbeidsvoorwaarden van alle werknemers dag na dag te verbeteren. Wat vertellen onze drie secretarissen daarover?

3 VRAGEN AAN ONZE FEDERALE EN GEWESTELIJKE SECRETARISSEN



Paul Lootens
federaal secretaris Algemene Centrale



Thierry Tonon
gewestelijk secretaris Algemene Centrale Namen



Charles Vandecasteele,
gewestelijk secretaris Algemene Centrale Moeskroen

1. Wat is jullie mening omtrent de representativiteit van de werknemers?

Paul:

Vandaag stellen we vast dat de economische wereld verdeeldheid tracht te zaaien onder de werknemers door hen te desolidariseren, zoals dit het geval is bij de uitzendkrachten en de werknemers in onderaanneming. We hebben er alle belang bij om deze versnippering te bestrijden.

Thierry:

We krijgen heel vaak te horen dat de werknemers gewoon blij zijn dat ze een job gevonden hebben, ook al is die dan precair. Dit betekent evenwel niet dat alles goed gaat en we het maar moeten aanvaarden, neen, daarmee ga ik niet akkoord. Onze rol bestaat erin te vermijden dat dergelijke situaties blijven bestaan, want zonder vakbond zouden de nepcontracten wel eens de norm kunnen worden. De werkgever haalt er alleen maar voordeel uit en werft dan ook bijna automatisch aan via uitzendkantoren. Maar op lange termijn is het niet interessant voor de werknemer. Hij leeft in onzekerheid en kan geen enkel persoonlijk project opstarten.

Als vakbeweging is het onze taak iedereen te verdedigen. We moeten de waarden terug hun juiste plaats geven.

Charles:

Representativiteit is dezer dagen een moeilijke opgave. De patroons zijn immers voorstander van de “verdeel-en-heers” tactiek, waardoor het aantal preciaire contracten blijft stijgen en het isolement wordt versterkt. Het syndicaal werk wordt op alle mogelijke manieren bemoeilijkt.

2. Welk voordeel biedt het netwerksyndicalisme?

Paul:

Het voordeel is duidelijk: indien sommige werknemers niet vertegenwoordigd worden, dan zal een groter syndicaal netwerk hen opvangen. Er zijn maar weinig afgevaardigden die erin slagen om de aanwerving van uitzendkrachten en werknemers in onderaanneming te verhinderen. Het is dan ook belangrijk dat we deze werknemers niet in de kou laten staan. Netwerksyndicalisme is als het ware een solidariteitsketen.

Thierry:

Dankzij het netwerksyndicalisme zou men eerst en vooral kunnen nagaan of, op het terrein, de arbeidsvoorwaarden worden gerespecteerd. Als logisch gevolg zouden er dan minder nepcontracten bestaan. De werkgevers zouden immers verplicht zijn om de rechten van alle werknemers te eerbiedigen en aldus minder de kans krijgen alsook minder redenen hebben om uitzendkrachten of werknemers in onderaanneming aan te werven.

Charles:

Ik denk dat een beter netwerk meer bepaald zou toelaten om het banaliseren van precaire contracten tegen te gaan. Zo zou de uitzendarbeid conjunctureel en niet structureel zijn. Bij ons in Moeskroen bijvoorbeeld zijn er bepaalde prioriteiten die verband houden met onze geografische ligging. Er komen in onze regio heel wat Franse werknemers werken, en ze zijn veel minder goed vertegenwoordigd dan de Belgen. Onze rol is dan ook om hen goed in te lichten opdat ze het belang van de vakbond zouden inzien en aldus te vermijden dat ze de Belgische werknemers zouden beconcurreren.

3. Hoe moet dat netwerksyndicalisme er in de toekomst uitzien?

Paul:

Er moeten “ABVV-fabriekscomités”, interprofessionele groepen, worden gecreëerd, en dit ongeacht het statuut van de werknemer en zijn activiteitssector. Als deze samenwerking reeds bestaat tussen werknemers met een contract van onbepaalde duur, dan moet dit ook mogelijk zijn voor werknemers met een ander statuut (interim, onderaanneming), zowel arbeiders als bedienden.

Thierry:

Naast de praktische maatregelen die dienen genomen, staat er ons vooral veel werk te wachten op ideologisch vlak. Inderdaad, het idee van netwerksyndicalisme is er pas gekomen na rijp beraad. Dit project kan dan ook niet worden voorgesteld zonder er zich voldoende over te bezinnen. Indien er goed wordt nagedacht over dit concept van netwerk, dan zou men beter begrijpen waarom het interessant is het collectief belang op lange termijn te ondersteunen in plaats van de wedijver tussen werknemers te stimuleren. Trouwens, deze concurrentie komt uiteindelijk enkel de werkgever ten goede.

Charles:

Paul heeft het over een solidariteitsketen, en hij heeft volkomen gelijk. In Moeskroen zijn alle afgevaardigden van alle centrales (privé en openbare sector) welkom in ons uitgebreid gewestelijk comité. Voor ons is dit een noodzaak, zeker indien we een samenhangende boodschap willen verspreiden. Het feit dat de 7 beroepscentrales erg autonoom zijn, verandert hier niks aan. Willen we onze doelstellingen bereiken, dan moeten we op interprofessioneel vlak handelen.



UITVOERING VAN HET GENERATIEPACT
WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE BRUGPENSIOENEN?

Het Generatiepact beoogde onder meer het stevig optrekken van de brugpensioenleeftijd zonder wezenlijke vooruitzichten op werk voor de jongeren. We hebben het hardnekkig bevochten, meestal zonder het ACV, en alzo belangrijke verbeteringen kunnen bewerkstelligen.

Nu moeten we onze aandacht toespitsen op de uitvoeringsmaatregelen. Bij het ter perse gaan van dit artikel is de regering aan het klungelen en voor overleg heen-en-weer aan het lopen tussen de Raad van State, de Nationale Arbeidsraad en het Beheerscomité van de RVA. En dan hebben we het nog niet over de besprekingen tussen de kabinetten onderling. Kortom, wat de modaliteiten en de juiste toepassingsdatum van sommige maatregelen betreft, tasten we nog volop rond in het ongewisse.

Zelf willen we al wat klaarheid scheppen en hebben een tabel opgemaakt met de brugpensioenstelsels zoals die in 2008 van kracht zouden zijn.

Vooreerst nog iets over de gelijkstellingen. Het gaat om periodes van inactiviteit die meetellen voor de loopbaan en dus ook voor het bepalen van de brugpensioenleeftijd. Volgende periodes worden altijd gelijkgesteld: tijdelijke werkloosheid, arbeidsongeval, ziekte en militaire of burgerdienst. Volledige werkloosheid, loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof voor opvoeding van een kind vallen eveneens onder de gelijkstellingen maar in beperkte mate. Dit laatste moet echter nog in de Nationale Arbeidsraad (NAR) besproken worden.

BRUGPENSIOEN OP 60 JAAR

JAAR	2006	2008	2012	2016
LOOPBAAN	20 jaar of 10 j in de sector tijdens de afgelopen 15 j	30 j (mannen) 26 j (vrouwen)	35 j (mannen) 28 j (vrouwen)	35 j (mannen) 30 j (vrouwen) + elke 4 j met 2 j verhoogd om in 2028 tot 35 j te bereiken

BRUGPENSIOEN OP 58 JAAR

JAAR	2006	2008	2010	2012	2014
LOOPBAAN	25 j	35 j (mannen) 30 j (vrouwen)	37 j (mannen) 33 j (vrouwen)	38 j (mannen) 35 j (vrouwen)	38 j (mannen) en vrouwen
		Of 35 j waaronder zware arbeid: 5 j tijdens de laatste 10 j of 7 j tijdens de afgelopen 15 j			

Over het begrip “ zware arbeid” moeten werkgevers en vakbonden nog tot een akkoord komen in de NAR. Ploegenarbeid zal in ieder geval als dusdanig worden beschouwd.

BRUGPENSIOEN OP 55, 56 OF 57 JAAR

JAAR	2006	2008	2011	2013	2015
LEEFTIJD	55 j	55 j	56 j	57 j	Uitdoving stelsel
LOOPBAAN			38 j		
CAO	Sector- of bedrijfs-CAO's die deze leeftijd bepalen en ononderbroken van kracht zijn sinds 31 mei 1986 57 j mogelijk voor de sector- of bedrijfs-CAO's die deze leeftijd bepalen en ononderbroken van kracht zijn sinds 31 augustus 1987				

BRUGPENSIOEN OP 56 JAAR (ongewijzigd)

33 jaar loopbaan waarvan 20 j nachtwerk
Bouw : 33 jaar loopbaan + medisch attest

BEDRIJF IN MOEILIKHEDEN OF IN HERSTRUCTURERING (ongewijzigd)

50 tot 55 jaar
20 jaar loopbaan of 10 j arbeid in dezelfde sector tijdens de afgelopen 15 j

Andere kwesties worden ook nog volop behandeld door de regering of de bevoegde instanties (NAR, RVA, enz.) maar het opstellen van een samenvattende tabel is tot op heden nog niet mogelijk. Blijf ook de actualiteit volgen via de “Nieuwe Werker”.

WAT IS ER AAN DE HAND MET DE INDEX?

De automatische indexering van de lonen staat weer ter discussie. Dit is niet nieuw : sinds de oliecrisis van de jaren 1970 is dit een steeds terugkerende patronale klacht. Tot nog toe hebben wij ons systeem van loonindexering als een van de enigen in Europa kunnen behouden. Maar ondertussen zijn er wel een aantal zaken veranderd, niet in het minst de invoering van de “loonnorm”, door de wet van 26/7/1996.

Deze wet bepaalt dat de loonkosten in België niet sneller mogen stijgen dan in onze drie buurlanden Duitsland, Frankrijk en Nederland. Vakbonden en werkgeversorganisaties moeten om de twee jaar – bij de onderhandelingen over een interprofessioneel akkoord – een loonnorm bepalen, dat wil zeggen een percentage waarmee de loonkosten mogen stijgen. Deze nominale loonkosten bevatten zowel de conventionele stijgingen als de indexering. Indien de sociale gesprekspartners niet tot een akkoord komen, dan grijpt de regering in, en legt zij een loonnorm op.

Dit heeft de manier van onderhandelingen in de

sectoren grondig gewijzigd. Daar waar er voordien alleen onderhandeld werd over de conventionele loonsverhogingen, zijn we nu gedwongen om over het globale pakket van de loonsevolutie te onderhandelen, indexering inbegrepen. Traditioneel gebeurt dit door bij het begin van de onderhandelingen de indexstijging voor de komende twee jaar vast te leggen om dan te weten hoeveel er nog overblijft voor reële loonsverhogingen.

Dit systeem stelt ons voor heel wat problemen. Wanneer achteraf blijkt dat de index minder snel gestegen is dan werd voorzien, dan krijgen de arbeiders minder in hun loonzakje dan ze hadden verwacht. Omgekeerd,

wanneer de index sneller steeg dan voorzien, dan stijgen de loonkosten meer dan in de CAO onderhandeld werd.

Vandaar dat de werkgevers aandringen op zogenaamde “all-in akkoorden”, die we in enkele sectoren al kennen² (vb. bouw, hout- en stoffering...). Waarover gaat het? Er wordt afgesproken om de globale nominale loonstijging in de sector vast te leggen op een bepaald percentage dat niet mag overschreden worden. Bijvoorbeeld : loonnorm van 5%, met 3% inflatie (= index) en 2% conventionele loonsverhogingen. Bovendien wordt er ook afgesproken om op het einde van de CAO na te gaan wat de werkelijke evolutie is geweest :

- indien de index sneller steeg dan voorzien, dan kan er ingegrepen worden, bijvoorbeeld door een of meerdere indexaanpassingen te schrappen of uit te stellen, of door een deel van de conventionele verhoging niet toe te passen.

- Indien de index trager steeg dan voorzien, dan wordt de CAO uitgevoerd, eventueel met een bijpassing.

Het is duidelijk dat nu zowel bij de werkgevers als in regeringskringen de idee leeft om deze “all-in akkoorden” te veralgemenen. Sommigen gaan nog verder en willen de indexering gewoon afschaffen en ons een periode van loonmatiging opleggen. Dit alles in naam van de concurrentiekracht van de ondernemingen.

De Algemene Centrale blijft onverminderd voorstander van een automatische koppeling van de lonen en uitkeringen aan de index. Het is niet omdat we in sommige sectoren gedwongen waren om “all-in akkoorden” af te sluiten, dat we ook bereid zijn om daar een algemene regel van te maken.

Voor ons is loonindexering geen loonsverhoging, maar een aanpassing van de lonen aan de evolutie van de levensduurte, met andere woorden, de lonen worden pas geïndexeerd nadat de prijzen gestegen zijn. Het is dus een manier om het verlies aan koopkracht te compenseren, een bescherming van onze koopkracht.

EEN NIEUWE INDEX VANAF 2006

Sinds 1 januari 2006 is er een nieuw indexcijfer. Het oude indexcijfer, met als basis 1996 = 100 werd vervangen door een nieuw met als basis 2004 = 100. Dit is een normale verandering, die om de 8 jaar geprogrammeerd is. De werkzaamheden gebeuren binnen de Indexcommissie, waarin zowel de vakbonden als de werkgevers vertegenwoordigd zijn.

De samenstelling van de “indexkorf” werd gewijzigd. De indexkorf bevat een aantal producten waarvan de prijzen systematisch gevolgd worden en die als basis dient voor de berekening van het maandelijks indexcijfer van de consumptieprijzen en de gezondheidsindex. De productenlijst werd uitgebreid van 481 naar 507 producten. Dit gebeurde door het schrappen van 98 producten en de opname van 124 nieuwe producten in de korf.

Om de overschakeling van de oude naar de nieuwe indexcijfers mogelijk te maken zijn er de omrekeningscoëfficiënten: deze laten toe om een oud cijfer in een nieuw om te zetten en omgekeerd.

Omrekeningscoëfficiënten voor de gezondheidsindex:

- van basis 1996 naar basis 2004 : vermenigvuldigen met 0,8790
- van basis 2004 naar basis 1996 : vermenigvuldigen met 1,1377

Voorbeeld :

Het gezondheidsindexcijfer voor januari 2006 is 102,82 (basis 2004). Omgerekend naar basis 1996 geeft dit : $102,82 \times 1,1377 = 116,98$.

Meer informatie over de index vind je op de website van de FOD Economie: <http://mineco.fgov.be>

Veertig jaar geleden werd in België een wet gemaakt waarin bedrijven verplicht worden om een mindervaliden in dienst te nemen. Die wet is er nog maar particuliere ondernemingen leven ze niet na. Er zijn ook geen sancties. Onder druk van Europa kent België sinds begin 2003 wel een wet die elke vorm van discriminatie verbiedt, ook ten aanzien van gehandicapten.

Om de integratie van personen met een handicap in de arbeidsmarkt te bevorderen bestaan er vandaag talrijke federale en regionale maatregelen: een overeenkomst voor beroepsaanpassing, een inschakelingspremie, een vestigingspremie, een tegemoetkoming in de kosten voor de aanpassing van de arbeidspost, loonsubsidies voor rendementsverlies. Bij die maatregelen hoort ook de tewerkstelling in een beschuttende werkplaats. Daarover gaat het in dit artikel.

In ons kleine landje zijn er bijzonder veel mensen die kampen met een of andere vorm van afgenomen geestelijk of lichamelijk vermogen. Als we de cijfers uit beide landsdelen optellen, komen we aan 1,5 miljoen mensen die sukkelen met een of andere beperking¹. Bijna 185.000 onder hen genieten ook effectief een invaliditeitsuitkering². Belangrijk om weten is dat arbeidsongevallen en beroepsziekten nog altijd verantwoordelijk zijn voor één handicap op vier. Jaarlijks worden meer dan 16.000 werknemers het slachtoffer van dergelijk ongeval. Slechts een klein percentage van de mensen met een handicap kan vandaag terecht in de beschuttende werkplaatsen. Maar het gaat toch over enkele tienduizenden jobs.

Langzaam maar zeker...

Al meer dan 40 jaar verschaffen beschuttende werkplaatsen aangepaste arbeid aan mensen die door een handicap voorlopig of definitief niet aan de slag kunnen op de gewone arbeidsmarkt. Oorspronkelijk ging het over caritatieve initiatieven of initiatieven van ouders of plaatselijk besturen. Ondertussen groeiden beschuttende werkplaatsen uit tot erkende en noodzakelijke ondernemingen met hoge sociale doelstellingen. Mede onder druk van internationale conventies werd er in België een revalidatie - en tewerkstellingsbeleid uitgewerkt, bestemd voor alle burgers met een handicap. Onmiddellijk na WO II werd een eerste wetsontwerp ingediend dat de sociale reclassering van de burger met een handicap op het oog had. De eerste echte overheidsmaatregelen om de beschermde tewerkstelling te bevorderen, dateren van 1952.

Toch duurde het nog tot 28 april 1958 eer de wet betreffende de scholing, omscholing en de sociale herscholing van de mindervalide werd goedgekeurd. Hierbij werd ook het begrip 'beschuttende werkplaats' in het leven geroepen³.

De wet op de sociale reclassering van de minder-validen van 16 april 1963⁴ was een volgende stap. Dit programma mag in België beschouwd worden als ambitieus en bijna revolutionair. Toch waren er in het begin amper 20 werkplaatsen en nauwelijks 660 arbeidsplaatsen. Tot het begin van de jaren zeventig steeg het aantal erkende beschuttende werkplaatsen zeer snel. De economische recessie bracht de beschuttende werkplaatsen in een lastig parket, en het KB van 6 januari 1987 voerde een erkenningsstop in voor nieuwe beschuttende werkplaatsen.

WIE WERKT IN EEN BESCHUTTENDE WERKPLAATS?

- > 60% mannen en 40 % vrouwen in Vlaanderen, 70% en 30% in Wallonië ;
- > 50% is jonger dan 40 jaar ;
- > 16% validen ;
- > 13% omkadering ;
- > 75% verstandelijk gehandicapten ;
- > 60% zwakke werknemers ;
- > 10% deeltijds werk.
- > 96 % contracten van onbepaalde duur in Vlaanderen, 86% in Wallonië

Sinds de grondwetsherziening van 1991 zijn het de Franse en Vlaamse gemeenschap die de beschuttende werkplaatsen subsidiëren. Er zijn regionale instellingen om de regelgeving en de administratieve structuur beter te coördineren. Bij de Vlaamse Gemeenschap is er het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH). In Wallonië is de financiering een zaak van het AWIPH. Dat staat voor Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées. En voor de Franstaligen in Brussel is er de "Service Bruxellois Francophone des Personnes Handicapées" (SBFPH).



Tussen hamer en aambeeld...

Om een beschuttende werkplaats in stand te houden komt het er vooral op aan voldoende en ook lonend werk te vinden voor personen met een handicap. De voornaamste activiteiten van de beschuttende werkplaatsen bevinden zich in de boekbinderij, de drukkerij, de electro-montage, de groenzorg en tuinbouw, het hout, het metaal, de montage, de textiel en de verpakking. In hun 40 jaar werking zijn de beschuttende werkplaatsen voor de bedrijfswereld een betrouwbare en gewaardeerde handelspartner

geworden. De meerderheid van de werkplaatsen voeren werkopdrachten uit in onderaanneming of toelevering.

BESCHUTTENDE WERKPLAATS OF AANGEPAST WERK?

Wanneer is er sprake van een handicap? Meestal zegt men het zo: "elke langdurige en belangrijke beperking van de kansen tot sociale integratie van een persoon ten gevolge van een aantasting van de mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden". Sinds enkele jaren wordt in Vlaanderen ook de term 'personen met een arbeidshandicap' gebruikt.

Een beschuttende werkplaats is volgens het sociaalrechtelijk woordenboek dan weer een "werkplaats, waar het arbeidsmilieu is aangepast aan de individuele geestelijke en lichamelijke toestand van hen, die niet in staat zijn arbeid te verrichten onder de normaal in het arbeidsproces voorkomende omstandigheden."

De Algemene Centrale ABVV wil de zaken positiever omschrijven. De benaming die de Franstalige gemeenschap hanteert sluit daarbij aan. Men spreekt over 'établissement de travail adapté', een onderneming voor aangepast werk. Het gaat dan over een onderneming waar mensen op een aangepaste manier productieve arbeid kunnen verrichten. Het gaat dus over de productie van goederen en diensten door personen met een handicap. Door die mensen tewerk te stellen wordt hun sociale integratie bevorderd.

De sector van de beschuttende werkplaatsen wordt geconfronteerd met toenemende concurrentiedruk. De tijd dat men de beschuttende arbeid zag als "tijdverdrijf" is voorbij. Met de economische crisis werden de beschuttende werkplaatsen gedwongen hun visie over de tewerkstelling van een persoon met een handicap te herzien. Deskundigheid en creativiteit, marketing en commerciële aanpak zijn noodzakelijk geworden om te kunnen standhouden in het normale economische circuit. De beschuttende werkplaatsen blijven vanzelfsprekend

hun eigenheid behouden vermits ze ook een belangrijke socio-pedagogische en therapeutische rol spelen. Die rol wordt erkend en gesubsidieerd door de overheid. Hij moet echter dringend aanvaard worden door de industriële partners die zich vaak enkel toespitsen op het economische.

In de meeste analyses van de sector komt meermaals het dubbele karakter van de beschuttende werkplaatsen tot uiting. Enerzijds wordt van hen verlangd dat ze meedraaien in de markteconomie, dat ze rendabel zijn en zo min mogelijk afhankelijk van subsidies en steun. Anderzijds is het hun hoofdplicht om personen met een handicap een job aan te bieden. Die twee doelstellingen zijn niet altijd gemakkelijk met elkaar te verzoenen.

In een periode van minder gunstige economische groei wordt de tweespalt extra in de verf gezet. Het zijn precies de zwakste werknemers die getroffen worden, de doelgroep bij uitstek van beschuttende werkplaatsen. Om niet ten onder te gaan als marktspeeler, zien veel beschuttende werkplaatsen zich verplicht om steeds hogere productiviteitseisen aan potentiële werknemers te stellen. Opnieuw zijn het dan de allerzwaksten die als eerste uit de boot vallen.

EEN WAALS STEUNPROJECT

De Waalse regering heeft een programma uitgewerkt voor een goede sociale samenhang. Het komt van de PS-minister Christiane Vienne en kadert in de campagne met de naam "Plan stratégique transversal" (PST).

Dit is het derde deel van de campagne en er wordt 302 miljoen euro voor uitgetrokken over de periode 2006-2009. De vorige delen gingen over tewerkstelling en over ontwikkeling van competenties.

Ook de beschuttende werkplaatsen zijn bij dit programma betrokken. Zij krijgen 6,6 miljoen euro voor de bijkomende tewerkstelling van 400 werkrachten.

De sector in cijfers

De sector van de beschuttende werkplaatsen is in België goed voor zo'n 27.000 arbeidsplaatsen. 66% van deze tewerkstelling situeert zich in Vlaanderen,



28% in Wallonië en 6% in Brussel. Dat plaatje steekt enigszins af tegen de verdeling van de 141 BW over de regio's. Vlaanderen heeft momenteel 68 werkplaatsen (48%), Wallonië 59 (42%) en Brussel 14 (10%). Dat geeft meteen aan dat de werkplaatsen in Vlaanderen gemiddeld aanzienlijk groter zijn dan in de rest van het land.

In het kadertje op blz. 10 zien we het tewerkstellingsprofiel in de beschuttende werkplaatsen. Daaruit kunnen we enerzijds afleiden dat de beschuttende werkplaatsen nog steeds in grote mate hun doelgroep bereiken, en dat het over stevige contracten gaat. Anderzijds valt het op dat werknemers met een lichamelijke handicap moeilijker hun weg naar de beschuttende werkplaats vinden.

We hebben ook even onderzocht hoe het er op economisch en financieel aan toe gaat. Er zijn een aantal regionale en zelfs sub-regionale verschillen, maar algemeen bekeken gaat het niet slecht met de sector. Ook al staan er belangrijke uitdagingen voor de deur. De cijfers spreken voor zich:

> ongeveer 80% van de beschuttende werkplaatsen werkt met winst

- > de subsidies bedragen meer dan de helft van de bedrijfsopbrengsten in Vlaanderen, slechts 1/3 in Wallonië
- > de loonmassa is goed voor meer dan 0,5 miljard euro
- > omzet van meer dan 0,45 miljard euro
- > de sector is goed voor ongeveer 30 miljoen euro globale winst in 2004
- > de sector cumuleert voor meer dan 700 miljoen euro overgedragen winsten, reserves en voorzieningen
- > de jaarcijfers tonen zo'n 400 miljoen euro aan liquide middelen en beleggingen
- > de sector heeft nauwelijks schulden bij banken
- > er is constante groei.

Geen sector die in de problemen zit dus. Toch kampen meer en meer werkplaatsen met structurele moeilijkheden. Dat heeft onder meer te maken met een versnelde globalisering, en de verhuizing van een aantal arbeidsintensieve activiteiten richting lageloonlanden zoals China & India. Het feit dat een steeds kleiner gedeelte van de nettowinst van de sector nog uit de activiteiten zelf komt is een teken aan de wand. Het grootste deel zijn financiële en uitzonderlijke winsten.

Toch zijn wij niet pessimistisch. Ook eerder al werd de sector door sommigen symbolisch ten grave gedragen, vooral in de periode dat de Algemene Centrale het voortouw nam in de strijd voor betere arbeidsvoorwaarden en de invoering van het gewaarborgd minimum maandinkomen (GMMI) in de beschuttende werkplaatsen. Uiterekend



in die periode liet de sector uitzonderlijk gunstige resultaten.

Wij zijn er van overtuigd dat de sector de uitdagingen van de toekomst het hoofd kan bieden. De overheid moet hiertoe de nodige ondersteuning blijven geven. Immers, de arbeidsdeelname van personen met een handicap in België is nog steeds niet op het niveau dat we in dit begin van de 21ste eeuw zouden mogen verwachten. Het blijft een grote uitdaging om de beleidsinstrumenten doeltreffender te maken.

SYNDICALISTEN TEGEN ONRECHT

Het feit dat de gehandicapte werknemers uit de beschuttende werkplaatsen geen minimuloon hadden was een onrecht.

De Algemene Centrale heeft dit nooit aanvaard. Wij hebben eind vorige eeuw alles op alles gezet om de discriminatie weg te werken. In deze strijd werden we geconfronteerd met vooroordelen, paternalisme en versleten conservatisme.

Maar we bleven rechtlijnig en samen behaalden we een sociale overwinning, en daar zijn we nog steeds fier op. Sederdien zijn we met CAO's de arbeidsvoorwaarden blijven verbeteren. En dat zullen we ook blijven doen!

1 Nationaal Instituut voor de Statistiek, "Enquête naar arbeidskrachten 2002"; VERHOEVEN Hans, "Arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt", WAV, 2000 ; SAMOY Erik, "Handicap en arbeid", 2003.

2 Bron: FOD Sociale zaken, Volksgezondheid en Leefmilieu — RIZIV

3 Portalsite "Sociale Economie"

4 Door het koninklijk besluit van 5 juli 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder -valide konden alle personen van Belgische nationaliteit, voor wie de mogelijkheden van tewerkstelling werkelijk beperkt zijn wegens een ontoereikendheid of een vermindering van hun lichamelijke geschiktheid met ten minste 30% of van hun geestelijke geschiktheid met ten minste 20%, zich laten inschrijven bij het Rijksfonds en bijgevolg een beroep doen op de geboden diensten en instellingen, aangepast aan de specifieke noden van de betrokkene op het gebied van zijn sociaal reclasseringsproces.

MINDER LOON BETEKENT OOK MINDER PENSIOEN

VROUWEN WILLEN GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK



Tijdens de heftige discussies rond het generatiepact werd nog maar eens duidelijk dat vrouwen niet dezelfde loopbaan hebben als mannen. En opgepast, het gaat niet over een verschil, maar wel degelijk over ongelijkheid. Twee grote krachtlijnen tekenen zich af. Vrouwen hebben veel meer te maken met een onvolledige loopbaan. En het loon van vrouwen ligt gemiddeld een stuk lager dan dat van mannen.

> Vrouwen hebben veel meer onstandvastig werk en zijn sneller werkloos. Onder de actieve bevolking, de bevolking die werk wil, heeft 67% van de mannen een job. Bij de vrouwen is dat slechts 52%.

> Vrouwen werken meer halftijds. Bij de mannen heeft 5,6% van de werknemers een deeltijdse baan, bij de vrouwen is dat 39,5%. Dat is zeven keer meer.

> Vrouwen maken meer gebruik van looponderbrekingen zoals ouderschapsverlof, zorgverlof of tijdskrediet.

Minder loon betekent ook minder pensioen aangezien dat berekend wordt op basis van het beroepsinkomen. Dat is nog een bijkomend argument voor de campagne van het ABVV voor het recht van de vrouwen op gelijk loon voor gelijk werk. "Equal Pay Day", zo heet de actie die op 31 maart zijn hoogtepunt kent. Een vrouw moet gemiddeld 15 maanden werken om het jaarloon van een man te kunnen verdienen. Eind maart hebben zij dus het salaris dat de mannen eind december al hadden. De affiche op onze middenbladzijde handelt daarover. Het is uiterst belangrijk dat ze in de bedrijven uitgehangen wordt.

Onvolledige loopbanen

Onvolledige loopbanen doen zich voornamelijk voor bij vrouwen. Daar zijn vier belangrijke oorzaken voor.

> Vrouwen worden gediscrimineerd bij de aanwerving van werknemers, ook al zijn zij jong en gediplomeerd. Na de studies komen 49.906 mannen in de werkloosheid terecht, tegenover 82.755 vrouwen.

THEMATISCH VERLOF EN TIJDSKREDIET

> 4 466 hebben thematisch verlof, tegenover 22 993 vrouwen

> 3 754 mannen hebben voltijds tijdskrediet, tegenover 9 456 vrouwen

> In het deeltijds tijdskrediet vinden we 24 677 mannen en 35 201 vrouwen. Het verschil is kleiner maar opvallend is dat vrouwen hiervan gebruik maken op veel jongere leeftijd dan mannen. Dat heeft natuurlijk te maken met de opvoeding van kinderen. Voorbij de leeftijd van 50 jaar zijn er meer mannen dan vrouwen in tijdskrediet. En dat komt dan omdat de vergoeding vanaf die leeftijd interessanter is. Mannen maken er gebruik van om de brug te maken naar het pensioen.

Deeltijds werken en de loopbaan onderbreken zijn niet noodzakelijk vrije keuzes. Men is het er steeds meer over eens dat de meeste vrouwen geen andere keuze hebben. Dikwijls heeft dat natuurlijk te maken met familiale omstandigheden. Maar in bepaalde sectoren zoals de schoonmaak of de handel worden ze er zelfs toe verplicht.

Betere pensioenen

Door hun discriminatie op de arbeidsmarkt krijgen vrouwen ook veel te maken met onvolwaardige pensioenen. Om dat te verhelpen komt het er in eerste instantie op aan hen meer en betere arbeidsplaatsen aan te bieden.

Maar in de nasleep van het generatiepact is het ook nodig de gelijkgestelde periodes uit te breiden. Dat wil zeggen dat periodes van loopbaanonderbreking, deeltijds werk en werkloosheid in ruimere mate moeten meetellen voor de berekening van het pensioen.

Daarnaast moet er geëist worden dat er meer collectieve voorzieningen komen voor de opvang van kinderen of de verzorging van oudere en zieke personen. Alleen met dergelijke toegankelijke en betaalbare diensten kunnen de vrouwen de kans krijgen een volledige loopbaan uit te bouwen. En een volledig pensioen.

BETER WERK VOOR VROUWEN

Om alle vrouwen toegang te geven tot een fatsoenlijke loopbaan en een degelijk pensioen moeten 3 dingen gebeuren.

- Vrouwen mogen niet langer gediscrimineerd worden bij aanwerving.

- Vrouwen mogen geen slachtoffer zijn van flexibele, deeltijdse en onstandvastige arbeid. Zij hebben recht op volwaardige jobs.

- Meer collectieve voorzieningen voor kinderopvang en zorg zodat de vrouwen niet verplicht worden hun loopbaan te onderbreken.



50 JAAR GELEDEN OVERLEED BERTOLT BRECHT



Je hebt er misschien nooit bij stilgestaan, maar ook voor jou is Bertolt Brecht geen onbekende. Je hebt zeker al gehoord van het lied van Mackie Messer, of het lied van Seerauber Jenny. Ze komen allebei uit de Driestuiversopera. Waarschijnlijk zegt de naam Moeder Courage je ook wel iets. En als al die namen geen belletje doen rinkelen heb je zonder het te weten toch al vele liederen van Bertolt Brecht gehoord want ze werden bewerkt door popmuzikanten zoals David Bowie, Lou Reed of Marianne Faithfull.

Bertolt Brecht was de belangrijkste Duitse toneelschrijver en dichter van de vorige eeuw. Hij werd geboren in 1898 en leefde dus ten tijde van het Hitlerregime. Zijn teksten werden op muziek gezet door al even belangrijke Duitse componisten zoals Kurt Weill, Hans Eisler en Paul Dessau. Het waren allemaal kunstenaars die zich overtuigd engageerden in de arbeidersbeweging. Allen waren ze militante tegenstanders van het fascisme. Allen moesten ze in 1933 vluchten voor het nazisme.

Bertolt Brecht zorgde voor een ware revolutie in het theater. Zijn toneelstukken zijn niet zomaar herkenbare verhalen. Ze vertellen zo'n vreemde lotgevallen dat je verplicht bent na te denken over de dingen die scheef lopen in onze samenleving. Op die manier zorgt Brecht voor een striemende kritiek op de kapitalistische uitbuiting, op de waanzin van de oorlog en, vanzelfsprekend, op het fascisme.

Na zijn vlucht uit Duitsland in 1933 kwam Bertolt Brecht na vele omzwervingen in Amerika terecht. In 1947 moet hij ook daar wegvluchten. Het is de periode van de heksenjacht op linkse militanten en ook hij wordt daar slachtoffer van. Met zijn vrouw, de beroemde actrice Helene Weigel vestigt hij zich dan in Oost-Berlijn, in de DDR, waar hij de leiding krijgt van het toneelgezelschap Berliner Ensemble. In 1956, 50 jaar geleden, overleed hij aan een hartaanval.

Er staan heel wat evenementen op de kalender naar aanleiding van deze verjaardag. Ze worden op touw gezet door Linx+, het Vermeylenfonds, het Masereelfonds en nog andere organisaties. Je vindt er alles over op de boeiende internetsite www.bertoltbrecht.be.



Bertolt Brecht met zijn vriend Paul Dessau die de muziek voor Moeder Courage componeerde.

HERZIENING VAN DE MACHINERICHTLIJN MEER INFORMATIE, MEER VEILIGHEID

In 2004 heeft het Fonds voor Arbeidsongevallen 177.491 arbeidsongevallen geregistreerd waarvan 122 met dodelijke afloop. Van deze arbeidsongevallen waren er 13.015 (8%) te wijten aan het gebruik van een machine. En dit cijfer houdt dan nog geen rekening met de heftuigen, de kranen, de liften en de goederenliften. Conclusie van het Fonds voor Arbeidsongevallen: de rol van de machines in het veroorzaken van arbeidsongevallen is gegroeid in verhouding tot 2003.

Op Europees vlak bestaat er een regelgeving betreffende het veilig gebruik van machines. Deze richtlijn¹ is echter voorbijgestreefd gelet op de nieuwe technologieën. Sedert 2000 tracht de Europese Commissie ze te herzien.

veiligheidsgraad te waarborgen. Ten slotte voorziet de regelgeving in betere informatie betreffende de werking van de machines.

De tekst is zo goed als rond. Na 6 jaar discussie zou de nieuwe richtlijn moeten goedgekeurd worden in de loop van het jaar. Ze bevat verschillende verbeteringen².

Kortom, de nieuwe Machinerichtlijn zal de veiligheid van meer machines aanbelangen. Ze zal een betere controle van de markt toelaten om zo een toereikende

¹ Richtlijn 95/05/EG

² Bron: Syndicaal Technisch Bureau van het EVV (Europees Vakverbond)

Wat verandert er?

- Het toepassingsveld werd uitgebreid. Voortaan zal de richtlijn eveneens gelden voor bouwliften en draagbare machines die schokken veroorzaken en die enkel voor industriële doeleinden bestemd zijn.

- De nieuwe maatregelen zullen ook betrekking hebben op de « potentieel gevaarlijke » machines.

- Er wordt voor de eerste keer melding gemaakt van het toezicht op de markt. De nationale overheden zullen instaan voor de conformiteit van de machines via bevoegde organismen.

- De nadruk wordt gelegd op de totale levensduur van de machine waarbij vnl. wordt rekening gehouden met de gezondheid en veiligheid op het werk.

- Inzake ergonomie worden bijkomende factoren in aanmerking genomen (werktempo, concentratie van de operator, ruimte voor bewegingen, relatie mens/machine).

- Het technisch dossier bij de machine moet het volgende bevatten : nauwkeurige uitleg over de werking, documenten over de risicoanalyse, vermelding van de restricties, de verslagen en de resultaten m.b.t. de studies en proeven van de fabrikant.



REACH MOET ONS BETER BESCHERMEN OPGEPAST VOOR GEVAARLIJKE PRODUCTEN

REACH is een richtlijn die door het Europees Parlement wordt uitgewerkt. Zij moet zorgen voor een nieuwe reglementering voor chemische stoffen. Het gaat dan over preventie, voorlichting en onderzoek naar het risico op chemische stoffen.

Vanaf zijn inwerkingtreding zal het REACH-systeem worden toegepast in de 25 lidstaten en een veertigtal bestaande richtlijnen vervangen. Het zal zowel betrekking hebben op de producenten en de fabrikanten als op de gebruikers van chemische stoffen.

Maar er is nog werk aan de winkel. Want de ontwerptekst moet nog door iedereen goedgekeurd worden. En daarna moeten de ministerraad en het parlement het eens worden over de eindtekst.

In het Parlement

Nadat de Commissie Leefmilieu zich had uitgesproken op 4 oktober 2005, hebben alle europarlementariërs REACH in eerste lezing goedgekeurd op 17 november 2005. Daarbij werd de oorspronkelijke tekst van de Europese Commissie op een aantal punten veranderd. Een negatieve wijziging bestaat erin dat de regels werden afgezwakt voor de chemische stoffen waarvan tussen 1 en 10 ton per jaar wordt geproduceerd. Een positief punt is dat het Parlement een plicht tot waakzaamheid wil invoeren. Bovendien wordt het principe van verplichte vervanging van de meest gevaarlijke stoffen behouden. De vergunningen voor deze stoffen werden beperkt tot 5 jaar (hernieuwbaar). Daarnaast werd het OSOR-principe ingevoerd. Dat wil zeggen: « One substance, one registration ». Het komt er op neer dat bedrijven aangemoedigd worden om zich te groeperen en onderling informatie over gevaarlijke stoffen uit te wisselen. Op die manier kan men de registratiekosten voor de kleine en middelgrote ondernemingen doen dalen en de proeven op dieren beperken.

In de Ministerraad

Het politieke akkoord tussen de 25 lidstaten had tot stand kunnen komen tijdens de vergadering van de Raad Concurrentievermogen op 28 en 29 november 2005. Maar Duitsland had gevraagd om de beslissing uit te stellen tot 13 december 2005. De Raad is tot een politiek

akkoord gekomen over de ontwerptekst.

Dit akkoord heeft een negatieve kant. Na de afzwakking van de tekst over de registratievereisten door het Parlement, is het nu de beurt aan de vervangingsplicht voor gevaarlijke stoffen. In het akkoord van de Raad werd dit principe eruit gelicht.

Maar er is ook een positieve zijde. Het akkoord binnen de Raad bevestigt de omkering van de bewijslast op de producenten en de invoerders. Zij moeten met andere woorden zelf bewijzen dat hun producten voldoende veilig zijn.

Het Parlement zal zich eerlang uitspreken over REACH na een tweede lezing. Dat gebeurt in de loop van 2006. Daarna heeft het 3 maanden de tijd om over te gaan tot het amenderen, aanvaarden of verwerpen van het gemeenschappelijke standpunt van de Raad. Vervolgens heeft de Europese Commissie de mogelijkheid om de amendementen van het Parlement te aanvaarden of te verwerpen. Daarna wordt de tekst opnieuw voorgelegd aan de Raad die 3 maanden heeft om tot een gemeenschappelijk standpunt te komen. Als de Raad alle amendementen van het Parlement goedkeurt, dan zal het wetsvoorstel overgenomen worden in de Europese wetgeving. Zoniet, zal het wetsvoorstel een bemiddelingsprocedure doorlopen.

De Raad roept dan een Bemiddelingscomité bijeen. Dit Comité moet tot een akkoord komen over een gemeenschappelijke tekst binnen de 6 weken, zoniet wordt het wetsontwerp opgeborgen.

WIL JE ER ALLES OVER WETEN?

Op onze website www.accg.be vind je een uitgebreid dossier over deze zeer belangrijke regelgeving.

NOG STEEDS GEEN VASTE LOONVOORWAARDEN DIENSTENCHEQUES VERDIENEN NOG EEN WASBEURT

De laatste 2 jaar is het systeem van dienstencheques spectaculair gegroeid. Zoals bekend kunnen particulieren dienstencheques gebruiken om thuis allerhande huishoudelijk werk te laten uitvoeren. De overheid betaalt een groot stuk van die cheques. Op die manier wil ze banen creëren en zwartwerk tegengaan.

Alles goed en wel, maar de loon- en werkvoorwaarden van mensen die in dat systeem stappen hangen met haken en ogen aan elkaar. We klagen dat aan en je vindt onze standpunten in het Zwartboek-Witboek op onze website (www.accg.be).



Tot en met oktober 2005 werden er al 24,5 miljoen verkocht waarvan bijna 75 % in Vlaanderen, een klein kwart in Wallonië en net geen 3 % in Brussel. Recente cijfers (RVA tweede kwartaal 2005) bevestigen dat er nog heel wat werk aan de winkel is. We zetten ze op een rijtje.

- In totaal zijn nu 599 bedrijven erkend (ze zijn daarom niet allemaal actief) en werden meer dan 4 miljoen uren gepresteerd.
- De grote meerderheid van de werknemers zijn vrouwen (98,8 %), er werken slechts 274 mannen in dit systeem.
- Een dikke 10 % van de werknemers zijn meer dan 50 jaar, 10,4 % is jonger dan 25.
- 39,3 % van de contracten zijn van bepaalde duur met gemiddeld 9 uur per week, 60,7 is van onbepaalde duur met gemiddeld 19 uur per week.
- Gemiddeld werkt een werknemer 15 uur per week maar er zijn grote verschillen: in de interim werkt men gemiddeld iets minder dan 10 uur per week en in de social profit is dit meer dan 20 uur per week.
- In een bedrijf dat werkt met dienstencheques werken gemiddeld 37,6 werknemers. Tussen de regio's en de aard van het bedrijf zijn er grote verschillen. Sommige bedrijven tellen intussen een paar honderd werknemers.

In het paritair comité van de dienstencheques wordt op dit moment onderhandeld om de loon en arbeidsvoorwaarden vast te leggen. Bij het opstarten van de dienstencheques werden enkel voorlopige lonen vastgelegd.

De prioriteiten voor ons zijn natuurlijk juist die lonen en een eindejaarspremie. Maar daarnaast willen we ook afspraken in verband met verplaatsingen, arbeidskledij, vorming en opleiding ende syndicale delegatie.

De onderhandelingen lopen moeizaam. Voor elk uur dat iemand voor een dienstencheque werkt krijgt de werkgever in totaal 21 euro waarvan alles moet betaald worden. Commerciële bedrijven moeten hieruit ook hun winst halen.

Dus, hoe goedkoper de loon- en arbeidsvoorwaarden, hoe hoger de winst.

Moeten we er nog bij vertellen dat de onderhandelingen stroef verlopen?

BEDENKINGEN BIJ HET WAALSE HERSTELPROGRAMMA

WAT IS HET “MARSHALLPLAN” ?

Er is al veel aandacht geweest voor het plan waarmee de Waalse gewestregering de economie nieuw leven wil inblazen. Het werd bekend onder de naam “Marshallplan”. Eigenlijk is dat een foute vergelijking. De eigenlijke naam van het programma zegt veel beter waarover het gaat: “Concentrer nos Forces”. Dat wil zeggen: onze krachten bundelen.

Het plan voorziet in een globaal budget van 1 miljard euro te verdelen over een periode van vier jaar (tot 2009). Dit bedrag komt neer op 5% van de Waalse gewestbegroting. Is dit een goede zaak? Wij formuleren hier enkele bedenkingen.

Het plan is opgesteld rond vijf assen:

- « concurrentiepolen » in het leven roepen
- de creatie van activiteiten stimuleren
- de fiscale druk op de bedrijven verlichten
- onderzoek en innovatie in samenhang met de bedrijven stimuleren
- kwaliteiten van werknemers beter gebruiken

Geen welvaart mogelijk in een sociale woestenij

Wallonië moet zich versterken en daarbij alle dimensies van de duurzame ontwikkeling (economisch, sociaal en milieugebonden) aanboren. De non-profit en de openbare sector dragen immers nauw bij tot de rijkdom van het gewest. Het creëren van banen in deze sectoren is wel degelijk voorzien via APE (steun ter bevordering van de tewerkstelling) en PTP (programma ter bevordering van de beroepsovergang). Echter, de aard en de financiering van de PTP's (contract voor bepaalde duur, degressieve overheidssteun) zullen onvermijdelijk een groot personeelsverloop teweegbrengen in diensten voor kinderopvang en begeleiding van afhankelijke personen. De socio-profit en de openbare sector verdienen nochtans beter.

Evaluatie van de financiering

De gewestregering heeft meer dan één miljard euro veil voor het opkrikken van de Waalse economie. Dat is tegelijkertijd veel en weinig. Weinig gelet op de

talrijke uitdagingen en veel rekening houdend met de beschikbare overheidsmiddelen. Er dient evenwel te worden opgemerkt dat de financiering van dit plan ook gedeeltelijk berust op toekomstige budgettaire marges en dus onzeker is!

De geïnvesteerde middelen houden resultaat-verbintenissen in die we zullen evalueren in termen van jobcreatie.

De verantwoordelijkheid van de werkgevers

Het plan gaat vooral uit van het dynamisme van de privé-ondernemers. Het zal er dus op aankomen de bedrijfsleidingen te interpellieren over hun wil om mee te werken en over hun projecten.

Bijgevolg zal één van de aandachtspunten van het sociaal overleg op bedrijfsniveau ongetwijfeld het « Marshallplan » zijn.

EEN PROJECT MET DE CUBAANSE BOUWVAKKERS

WERKEN AAN MEER VEILIGHEID

Voor de Algemene Centrale en het ABVV is veiligheid steeds een hoofdthema geweest. In het raam van de internationale vakbondscoöperatie gaat de AC nu nauw samenwerken met de Nationale Bond van Bouwvakkers van Cuba (SNTC).

Doel : de veiligheid op de Cubaanse werven verbeteren. Want een en ander loopt echt mis op het gebied van de arbeidsvoorwaarden.

Na het ineenstorten van het Oostblok en van Cuba's belangrijkste handelspartner restte er het land geen ander alternatief dan het toerisme te bevorderen om het hoofd te bieden aan de economische crisis. Deze toestand blies de bouwsector nieuw leven in doch had vooral voor gevolg dat er een duidelijk onderscheid ontstond tussen privé-infrastructuur (hotels, badsteden) en openbare infrastructuur (ziekenhuizen, scholen) en woningbouw die niet op de steun van de multinationals konden rekenen. Deze ongelijkheid was de Cubaanse overheid niet ontgaan. Een van onze afvaardigingen ging ter plaatse kijken.

Een goede start

Om het probleem op te lossen heeft de Cubaanse regering nieuwe structuren opgericht, met name de “microbrigades”. Dit nieuwe arbeidsconcept vormt een belangrijke première en heeft tot doel zoveel mogelijk woningen te saneren. Elke werknemer die zijn woning wenst te bouwen of te renoveren kan er in stappen en ontpopt zich eigenlijk als een bouwvakker. Hij ontvangt ook een maandloon en geniet betalingsfaciliteiten wat het gebruikte materiaal betreft.

Een goede start ware het niet dat er zich nog één ernstig probleem blijft stellen: de veiligheid.

Dit nieuw soort bouwvakkers ontbreekt het vaak aan de geringste kennis qua veiligheid op werven en ze beschikken vaak ook niet over beschermingsmiddelen. Naast het gebrek aan opleiding wordt ook met de vinger gewezen naar het gebrek aan uitrusting. Tevens dient eraan herinnerd dat een degelijke kennis van de veiligheidsregels even belangrijk is als de middelen die worden ter beschikking gesteld.

Sensibilisering en materiële steun

De Algemene Centrale is zich bewust van deze leemtes

en heeft dan ook besloten om samen te werken met de Cubaanse bouwvakkersvakbond. Er werd een project uitgewerkt dat op drie pijlers steunt. Vooreerst zullen 75 vormingswerkers worden aangeworven die vervolgens zullen instaan voor de opleiding van 1875 sociale vakbondsinspecteurs die ermee belast zijn de veiligheidsvoorwaarden bekend te maken en ze te laten respecteren. Dit begrip moet voor iedereen prioritair worden. Verder zal ook materiële steun worden verleend. Een deel van het budget zal worden aangewend om beschermingsmiddelen aan te kopen.



VAKBONDSPROTEST TEGEN DIENSTENRICHTLIJN EUROPA MOET SOCIAAL EN SOLIDAIR ZIJN

De Algemene Centrale trok op 14 februari met 50.000 Europese syndicalisten naar Straatsburg om te betogen voor een sociale dienstenrichtlijn. Dat wil meteen zeggen dat de versie van de zogenaamde Bolkestein-richtlijn die nu op tafel ligt niet goed is. Europa kan en moet anders en het loont de moeite om daarvoor de autobus te nemen naar Straatsburg en je stem te laten horen.

Wat is er aan de hand ? Voor de zoveelste maal wordt een ontwerp van richtlijn (dit is een Europese wet) voorgesteld die de diensten in gans Europa moet "vrijmaken". Diensten zouden overal binnen de Europese Unie mogen geleverd worden, maar tegen welke voorwaarden? Tegen de voorwaarden in het land waar de dienst geleverd wordt of tegen de voorwaarden van het land waaruit men komt? In mensentaal: ontvangt de Poolse bouwvakker hier het Belgische loon of het Poolse ? We hebben het hier over het fameuze principe van het land van oorsprong. Dat principe werd nu door het Europees parlement geschrapt. Een goede zaak, maar de hele richtlijn zit nog altijd vol wolfijzers en schietgeweren.

Zo bijvoorbeeld wordt er nu gezegd dat het land waar diensten geleverd worden zijn eigen voorwaarden kan handhaven voor diensten van openbaar belang, voor gezondheidszorg, voor milieubeheer. Maar de teksten blijven bijzonder onduidelijk en dus gevaarlijk als het gaat over openbare diensten met een economisch belang zoals huisvuilverwerking, waterbedeling, postdiensten of onthaalhuizen voor gehandicapten.

Men voelt zo de hand van de industriële lobbying in deze richtlijn. Als zo een richtlijn niet helder is wekt dat groot wantrouwen, en terecht.

Het ontwerp van richtlijn werd door het Europese parlement goedgekeurd. Maar het is nog maar een ontwerp, er is nog een hele weg af te leggen. De Europese linkerzijde stelde zich

verdeeld op. Een deel stemde tegen. Anderen hadden hard gewerkt om de richtlijn bij te sturen en aangezien dat ook op een aantal terreinen lukte stemden zij voor. Daarmee wilden ze hun resultaten vastankeren. Nu is de Europese Ministerraad aan zet. Elk land van de Europese Unie zal dus nu opnieuw zijn eigen standpunt verdedigen en daaruit zal een nieuwe tekst komen.

De 50.000 betogers in Straatsburg gisteren vertolkten geen standpunt land per land. Zij lieten unaniem verstaan dat er moet gebouwd worden aan een Europa van sociale vooruitgang, zonder sociale dumping. Het ABVV en de Algemene Centrale verdedigen vanzelfsprekend dezelfde visie.



BERNADETTE SÉGOL VAN UNI OVER DE EUROPESE DIENSTENRICHTLIJN "INTERIM EN BEWAKING WERDEN GERED"

De dienstenrichtlijn oftewel de « Richtlijn Bolkestein » heeft in zowat alle syndicale kringen voor heel wat deining gezorgd. En terecht : het principe van het land van oorsprong, de liberalisering van de diensten van openbaar belang (openbare diensten)... Een reeks maatregelen druisen regelrecht in tegen de sociale verworvenheden en kunnen de flexibiliteit opdrijven in de arbeidswereld. De oorspronkelijke inhoud ervan kon absoluut niet door de beugel. Onder druk van de linkse parlementariërs heeft het Europees Parlement in Straatsburg een aantal verbeteringen aan de richtlijn aangebracht. Het principe van het land van oorsprong en het arbeidsrecht werden uit de richtlijn gelicht, net zoals de uitzendsector en de privé-bewakingsdiensten. Het gevaar is echter nog lang niet geweken. Niets is definitief.



Wij hebben gepolst naar de indrukken van Bernadette Ségol, Europees verantwoordelijke van de internationale vakorganisatie Union Network International (UNI). Op internationaal vlak is UNI een overkoepelende vakbond die 15 miljoen leden uit 900 vakbonden telt. In Europa verenigt UNI-Europa de diensten- en communicatiesectoren.

Het staat als een paal boven water dat de beslissing van het Europees Parlement veel tegenkanting zal krijgen. We hadden natuurlijk liever gehad dat alle openbare diensten, ongeacht of ze onderworpen zijn aan de marktregele of niet, uit de richtlijn werden geschrapt.

In dit huidige stadium is de Bolkesteinrichtlijn dood. Ik weet niet of de terminologie gebruikt door de media zal veranderen, maar ik denk persoonlijk dat Bolkestein deze nieuwe versie niet zou tekenen. Laten we het maar eerder hebben over de « dienstenrichtlijn ».

Vindt u de nieuwe versie van de Bolkestein-richtlijn positief of negatief ?

Op het eerste gezicht zijn we relatief positief gestemd. We moeten immers toegeven dat de huidige versie van de tekst sterk verschilt van het origineel. Zo werden het principe van het land van oorsprong en het arbeidsrecht uit de richtlijn gelicht. En de uitzendsector en de privé-bewakingsdiensten werden gered.

Het was vooral in deze twee sectoren dat de richtlijn negatief uitviel. De werknemers zouden immers de speelbal worden van de ongebreidelde concurrentie en er zou geen sprake meer zijn van reglementering. Dit zou met name hard aankomen voor de precare tewerkstelling. Sedert jaren vechten we om de arbeidsomstandigheden in deze twee sectoren op te krikken.

Wat vindt u eigenlijk van de situatie betreffende de openbare diensten van economisch belang, die nog altijd zijn opgenomen in de richtlijn (zoals bijv. de waterbedeling, postdiensten, energie, ...) ?

Het vervelende aan deze zaak is dat de grens tussen de diensten van openbaar belang en de openbare diensten met een economisch belang zeer moeilijk

te trekken is. Wij willen eerst en vooral de tekst die herzien werd door het parlement, grondig doornemen en dan nagaan of de voorgestelde uitzonderingen aanvaardbaar zijn. Onze collega's van de Europese Federatie van de openbare diensten werken momenteel aan een diepgaande analyse van dit dossier.

Er is één groot nadeel verbonden aan de huidige situatie: het feit dat de openbare diensten van economisch belang worden opgenomen in de tekst, dreigt een hinderpaal te vormen voor een Europese kaderreglementering inzake openbare diensten, die wij reeds geruime tijd eisen. Men moet erkennen dat de openbare diensten, al dan niet van economisch belang, niet strikt onderworpen zijn aan de markregels.



“Volgens de herziene tekst moeten nieuwe arbeiders zich schikken naar de Belgische arbeidsvoorwaarden.”



U juicht eveneens toe dat het arbeidsrecht wordt uitgesloten van de richtlijn. Welke zijn dan precies de voordelen ?

Ik wens eerst te verduidelijken dat niet alleen het arbeidsrecht, maar ook het recht bepaald door de collectieve overeenkomsten, uit de richtlijn werden gehaald. Dit betekent dus dat zowel het wettelijke als het conventionele kader eraan ontsnappen. Het is belangrijk dit te onderstrepen, want in sommige landen heeft het wettelijk kader de overhand, terwijl in andere, zoals de Scandinavische landen, de arbeidsvoorwaarden bijna volledig bepaald worden door collectieve overeenkomsten.

Al deze informatie is van het grootste belang. Indien deze uitsluitingen behouden blijven in de definitieve tekst, dan zullen de rechten van de werknemers, geregeld bij wet of via collectieve overeenkomst, in geen geval mogen worden beschouwd als een hindernis voor het vrije verkeer van diensten.

Zonder deze maatregel zou men de verworven rechten in België via CAO kunnen betwist hebben, want men

zou dan eventueel kunnen beweerd hebben dat ze het vrije verkeer van diensten in de weg staan. De deur stond duidelijk open voor de afschaffing van een hele reeks rechten van de werknemers.

De bouw is niet uw sector maar wat denkt u van de opmerkingen van de Algemene Centrale ABVV dat Europese bouwvakkers welkom zijn in ons land maar dat tegelijk voorrang moet gegeven worden aan de opleiding van werkzoekenden ?

Wij hebben ons inderdaad niet over deze kwestie gebogen doch ik begrijp ten volle de vraag. Volgens de herziene tekst dienen de nieuwe potentiële bouwvakkers zich te voegen naar de Belgische arbeidsvoorwaarden. Het is duidelijk dat er heel wat vacante arbeidsplaatsen zijn in de bouw en dat er tegelijkertijd talrijke ongeschoolde werkzoekenden zijn.

Voor het ogenblik is de regering best in staat de opleidingen aan de dagorde te plaatsen. Ze kan deze opleidingen eisen opdat de werkzoekenden een kwalificatie zouden verwerven maar eveneens opdat de veiligheid op de werf van elementair belang is zou worden gewaarborgd.

Een nieuwe tekst is voorzien voor de maand april en u laat opmerken dat « de bal nu in het kamp van de Commissie ligt ». Betekent dit dat UNI-Europa geen enkele actie meer plant?

Het is duidelijk dat wij geen acties zoals betogingen meer plannen voor de publicatie van de nieuwe tekst, zulks ware een ietsje overbodig. Ook al zijn we reeds tevreden toch blijven we niet bij de pakken zitten. Wij gaan het dossier en alles wat ermee samenhangt van dichtbij volgen. Zoals ik reeds zei gaan wij voor de niet-betrokken diensten en de andere uitzonderingen

een grondige studie uitvoeren zodat we ons kunnen voorbereiden. Wij zeggen duidelijk aan de commissie dat ze om elementaire democratische redenen geen tekst kan uitbrengen waarin de wijzigingen van het parlement niet vervat zouden zijn.

Anderzijds zijn er heel wat groepen die voor het ogenblik uiterst ontgoocheld zijn door de richtlijn, onder meer de werkgevers. Wij weten dat zij opnieuw ten strijde zullen trekken om de richtlijn opnieuw te liberaliseren. Er kan dus geen sprake van zijn dat wij bij de pakken blijven zitten. De voorstanders van de Bolkenstein-richtlijn zijn nu op zoek naar bondgenoten, onder meer binnen de regeringen. Ze zijn trouwens uiterst actief. Wij moeten dus waakzaam blijven.

Tot besluit ben ik van mening dat we positief moeten denken want we hebben al heel wat zaken verworven en wij hebben ook samen gehandeld. Als we goed samenwerken en mobiliseren als het moet, kunnen we het tij doen keren. Daaruit moeten we moed putten, nietwaar ?



Bernadette Ségol
“Het is belangrijk dat het sociaal recht en de arbeidsconventies uit de richtlijn werden gehaald.”

GEMEENTERAADSVERKIEZINGEN OOK VOOR NIET-EUROPESE BURGERS !

Al sedert meerdere jaren eist de Algemene Centrale ABVV het recht om te kiezen en om verkozen te worden voor iedereen die langer dan 5 jaar regelmatig in ons land verblijft, en zulks ongeacht de nationaliteit. Het betreft hier een maximalistische visie die de volledige gelijkheid onder alle burgers, Belgen en niet-Belgen beoogt.

Dankzij de wet van 19 maart 2004 zullen burgers van buiten de Europese Unie voor de eerste keer in 2006 onder bepaalde voorwaarden mogen stemmen tijdens de gemeenteraadsverkiezingen. Er dient evenwel opgemerkt dat deze wet niet volledig aan onze verwachtingen tegemoetkomt. Wij willen immers ook het passief kiesrecht voor alle buitenlandse onderdanen. Dat is het recht om verkozen te worden. Vandaag kunnen niet-Europese vreemdelingen niet opkomen als kandidaat op kieslijsten.

Onze strijd voor de verruiming van het algemeen kiesrecht dat aan de basis ligt van de democratie, is nog lang niet afgelopen. Er is nog heel wat werk aan de winkel: sensibiliseren en bijsturen is de boodschap! Want het stemrecht voor niet-EU burgers gaat nog altijd samen met voorwaarden die voor sommigen discriminerend zijn.

In België zijn er verschillende verkiezingen :

	Om de ...
Gemeente- en provincieraadsverkiezingen	6 jaar
Verkiezingen voor de Gemeenschaps- en Gewestparlementen	5 jaar
Parlementsverkiezingen	4 jaar
Europese verkiezingen	5 jaar

De volgende gemeenteraadsverkiezingen zullen plaatsvinden op 8 oktober 2006. Welke zijn nu de voorwaarden waaraan elke vreemdeling moet voldoen?

- De vreemdeling moet blijk geven van de wil om te stemmen.
- Hij moet een uitdrukkelijke en voorafgaande verklaring afleggen waarin hij zich ertoe verbindt de Grondwet,

de nationale wetten en het Europees Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden na te leven. Deze verklaring moet afgelegd worden bij zijn aanvraag tot inschrijving bij het gemeentebestuur.

- Hij moet de volle leeftijd van achttien jaar bereikt hebben op de dag van de verkiezingen.
- Hij moet over zijn burgerrechten en politieke rechten beschikken.
- De vreemdeling moet zijn hoofdverblijfplaats ononderbroken in een Belgische gemeente hebben gevestigd gedurende de vijf jaar vóór de indiening van de aanvraag om ingeschreven te worden op de kiezerslijst, met uitzondering van de Europeanen die zich ingeschreven hadden voor de gemeenteverkiezingen van 2000.
- Hij moet zich inschrijven bij het gemeentebestuur, dienst bevolking vóór 1 augustus 2006.

In België komen vandaag 118 849 niet-Europese burgers in aanmerking voor de nieuwe regeling. De verdeling ziet er als volgt uit :

WAALS GEWEST	26 258
Waals-Brabant	2 599
Henegouwen	10 947
Luik	10 291
Luxemburg	703
Namen	1 718
VLAAMS GEWEST	45 877
Antwerpen	20 377
Vlaams-Brabant	6 745
West-Vlaanderen	3 480
Oost-Vlaanderen	9 827
Limburg	5 448
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST	46 714

Zich inschrijven voor 1 augustus 2006 is een must !

Dankzij deze inschrijving is men automatisch ingeschreven voor de volgende gemeenteraadsverkiezingen.

Men is dan wel verplicht om te stemmen!

De Algemene Centrale ABVV zal de nodige ruchtbaarheid geven aan alle initiatieven die worden genomen om de burgers te sensibiliseren rond de gemeenteraadsverkiezingen van 2006. Er staat immers heel wat op het spel voor de vakbeweging. Deze verkiezingen moeten ons in staat stellen een echt democratisch debat op gang te brengen zodat we opnieuw greep krijgen op het lokale reilen en zeilen en de opruiende taal van extreem-recht kunnen counteren.

We moeten bijgevolg blijven vechten voor het actief en passief kiesrecht voor alle buitenlandse onderdanen op alle beleidsniveaus. Deze strijd is onlosmakelijk verbonden met de bestrijding van discriminatie ; een engagement dat onontbeerlijk is, willen we het racisme de kop indrukken.

COLOMBIA LEVENSGEVAARLIJK VOOR SYNDICALISTEN

Onlangs ging Paul Lootens, onze federale secretaris, naar Colombia om te evalueren hoe ons samenwerkingsproject met de USO, de Colombiaanse petroleumvakbond de voorbije drie jaar verliep.

De evaluatie is uitermate positief. Zonder ons project stond de USO nergens. Met andere woorden, via vorming, communicatie en onderzoek werd de syndicale actie in Colombia efficiënter en beter georganiseerd. Een getuigenverslag is nu beschikbaar onder de vorm van een brochure, een tentoonstelling en een video-reportage.

Wil je er meer over weten ?

Er is een gratis brochure beschikbaar. Vraag die aan bij de Europese en Internationale Coordinatie, Lieven Vanhoutte, Hoogstraat 26-28 1000 Brussel
Europ-internat@accg.be - tel. 02/5490556

Je kan ook een tentoonstelling met info-avond organiseren of bijwonen en je inschrijven in het Internationaal solidariteitsnetwerk met Colombia. Gewoon je adres of e-mail en telefoon opgeven.

