

ACinfo



ABVV Algemene Centrale
Samen sterk

Driemaandelijks uitgave van De Algemene Centrale-ABVV | 25^e jaar | Juli augustus sept. 2010 | Afgiftekantoor Charleroi X B309659

ARBEIDERS-BEDIENDEN

DISCRIMINATIES MOETEN WEG

JAARLIJKSE VAKANTIE

Wat bij ziekte?

DAG VAN DE UITZENDKRACHTEN

**Te kort, te lang,
te veel!**



In dit nummer

- 5** Arbeiders en bedienden
Discriminaties tussen statuten moeten weg
- 8** De congressen van het ABW
- 10** Ziek tijdens de vakantie?
- 11** Dag van de uitzendkrachten
Te kort, te lang, te veel!
- 12** Sector onder de loep
Kappers, fitness en schoonheidszorgen
- 14** Crisispremie
Aangepast en verlengd
- 15** Ziekteverzuim en absenteïsmebeleid
- 16** DECAVA-project
Vereenvoudiging of belemmering van het brugpensioen?
- 18** België voorzitter van de EU
- 22** Het web
Niet te onderschatten als communicatiemiddel
- 23** Win een weekend voor twee!

Deze AC-Info kwam tot stand met de medewerking van:
Virginie Caverneels, Hans Christiaens, Brigitte Cianci, Klavdija Cibej, Valérie Debatisse, Nathalie De Geeter, Andrea Della Vecchia, Arnaud Dupuis, Antonina Fuca, Nathalie Honoré, Frank Jacobs, Kamiel Kelders, Régis Laublin, Jean-Pierre Martens, Gilles Maufroy, Eric Nemes, Edna Verheyen, Pascale Wirken.

HET WOORD AAN ALAIN & JACQUES

Weg met die notionele intrestaftrek!



Wanneer deze AC-Info in de brievenbus valt zijn de verkiezingen achter de rug en weten we hoe het staat met de vorming van een nieuwe regering. Alain Clauwaert en Jacques Michiels kijken naar de komende maanden. Wat staat er op de syndicale agenda, vroegen we aan de voorzitter en de algemeen secretaris van de Algemene Centrale.

3
ACinfo

Alain Clauwaert: Het komt er nu op aan dat het land niet langer volledig verlamd wordt door communautaire twisten. Er moet een verstandige oplossing gevonden worden, een stevig compromis. Alle linkse partijen zijn daartoe bereid, zij spreken met elkaar over de taalgrens heen. Rechtse partijen doen dat niet. Zij drijven de zaak op de spits. Maar als het over besparingen gaat hebben ze wel dezelfde liberale agenda, dan gaat het unisono over de beperking van de werkloosheidsuitkeringen, over loonmatiging of over minder geld voor de gezondheidszorg. De NV-A is hiervan het beste voorbeeld. Hun programma is fundamenteel anti-sociaal.

een sociale en duurzame relance. Op de militantenconcentratie net voor de verkiezingen, op de laatste dag van het ABVV-congres, hebben we nog eens duidelijk gemaakt wat wij verwachten. Een sterke sociale zekerheid die niet gesplitst wordt, meer werk, vechten tegen werkloosheid en niet tegen werklozen, overheidssteun aan bedrijven om jobs in stand te houden of te creëren, niet om bedrijfswinsten te spekken. En weg met die notionele intrestaftrek! Of linkse partijen nu in de regering zitten of in de oppositie, we rekenen erop dat zij die sociale en solidaire aanpak met hand en tand zullen verdedigen, zoals ze ook hebben beloofd.

Het blijft slecht gaan met de tewerkstelling. Maar blijktbaar is dat niet altijd te wijten aan de crisis. Daar waren de laatste maanden wel meer voorbeelden van.

Alain Clauwaert: Inderdaad. Er was Cartomills, een winstgevend bedrijf dat rijkelijk profiteerde van overheidsgelden om dan uiteindelijk 69 mensen in Mettet aan de deur te zetten. Het bedrijf was niet eens bereid om een correcte ontslagvergoeding te betalen. Er was Recticel waar alle middelen naar investeringen zouden moeten gaan maar waar de aandeelhouders 50% meer dividend krijgen. En dan Mepa in Oudenaarde dat eerst leeggezogen werd door het moederbedrijf en dat dan maar gewoon failliet werd verklaard. Een vol orderboekje, maar 150 mensen op straat, zonder pardon. Recent ging Gates in Aalst ook definitief dicht. Enkele jaren geleden werkten daar nog 500 mensen. Maar het bedrijf likte wel de honingpot van de notionele intrestaftrek helemaal leeg. We hebben het herhaaldelijk gezegd, ondernemers ondernemen niet, ze investeren niet in jobs maar in winst.

1 Sociale relance

Jacques Michiels: En daar staan we lijnrecht tegenover. Wij willen

Solidariteit tegen ongelijkheid

2

We hebben de intergewestelijke congressen en het federale congres van het ABVV achter de rug. Welke richting gaan we nu uit?

Alain Clauwaert: Het idee dat als een rode draad door alle congressen liep is dat van de solidariteit tegen ongelijkheid. We binden de strijd aan tegen de groeiende armoede. Vandaag volstaat het zelfs niet meer dat je werk hebt om uit de armoede te blijven, vraag het maar aan een alleenstaande moeder die het met een minimumloon moet rooien. Het is het verschijnsel van de 'working poor', de werkende armen. Het ABVV wil een eerlijke verdeling van de rijkdom. Beursspeculatie, grote vermogens, fiscale fraude, daar moet het geld gehaald worden om ons sociaal stelsel in stand te houden. Voorts is het belangrijk dat we de volgende maanden ons standpunt verdedigen over de pensioenen en over de statuten van arbeiders en bedienden, want daar moet nu verder over onderhandeld worden. De pensioenen moeten naar omhoog, en dat moet met de wettelijke pensioenen gebeuren, met de eerste pijler.

En als het over de statuten gaat zeggen we met het hele ABVV dat alle discriminaties tussen arbeiders en bedienden moeten worden weggewerkt. Dit dossier mag niet dienen om werknemers goedkoper en flexibeler te maken. Lees daarover maar het interview met Herman Baele en Paul Lootens die de zaak van nabij volgen.

Uitsluiting Histadrut

3

De congressen schaarden zich ook achter het standpunt van de Algemene Centrale over de Palestijnse kwestie.

Jacques Michiels: De gewelddadige aanval van het Israëlische leger op een scheepsvloot met humanitaire hulp naar de Gazastrook bewees nog maar eens dat Israël de Palestijnse bevolking onmenselijk hard verdrukt. Europa en de Verenigde Staten houden zich op de vlakte. Dat is gewoon misdadig.

Maar wij vinden het ook onaanvaardbaar dat de Israëlische vakbond Histadrut niet duidelijk afstand neemt van de onderdrukkingsspolitiek die de ultrarechtse Israëlische regering voert. Histadrut moet uit het IVV, het Internationaal vakverbond gesloten worden zolang die houding niet verandert. De Palestijnse vakbond veroordeelt de raketaanvallen op Israëlische dorpen door Hamas, Histadrut moet het geweld tegen de Palestijnse bevolking veroordelen. Dat is de oproep die de Algemene Centrale heeft gelanceerd en die de volle steun kreeg op het ABVV-congres. Het ABVV moet nu de nodige stappen ondernemen bij de internationale vakbondsinstanties.

Toekomstdebat

4

Hoe ver staat het met de debatten over de toekomst van onze vakbond?

Alain Clauwaert: De discussiedagen in de gewesten zijn nu afgerond. Maar het debat blijft open. Op onze website en in De Nieuwe Werker vind je er korte, toegankelijke teksten over. Meningen en suggesties zijn nog altijd heel welkom. Dat kan op het discussieforum op de website, maar dat kan even goed met een brief (naar AC, Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel). In ieder geval, alle ideeën zullen samengebracht worden en zullen gebruikt worden om onze keuzes en prioriteiten voor de toekomst te bepalen.

Actiedag Interim

5

Er is ook nog een datum om niet uit het oog te verliezen: 6 oktober.

Jacques Michiels: Op 6 oktober organiseren we onze actiedag voor de rechten van de uitzendkrachten. We rekenen erop dat al onze militanten weer op post zullen zijn. Er zijn onderhandelingen aan de gang over het statuut van uitzendkrachten. Het is dus belangrijk dat we duidelijk laten horen dat er meer bescherming en zekerheid moet komen. Het thema zet dat duidelijk in de verf: dagcontracten langs het ene uiterste, jarenlang in uitzendwerk langs het andere uiterste, er zijn gewoon te veel misbruiken in de sector. Daar gaan we tegenin. Je vindt er meer informatie over verder in dit blad. ■

Discriminaties in de statuten moeten weg



Wat is het verschil tussen de arbeider achter een computergestuurde machine en de bediende achter een computergestuurde boekhouding? Wat is het verschil tussen de schoonmaakster die goed moet weten met welke producten ze werkt en de winkelbediende die goed moet weten welke producten zij verkoopt? Er is er geen, behalve als het over statuten gaat. Dan zijn er regelrechte discriminaties. En die moeten weg. Waarom en hoe, daarover hadden we het met Herman Baele en Paul Lootens, de twee federale secretarissen van de Algemene Centrale die het dossier op de voet volgen.

Waarom staat het verschil tussen de statuten van arbeiders en bedienden vandaag zo erg in de belangstelling? We leven daar nu al zo lang mee.

Herman Baele: Het is wel een oud zeer. We proberen nu al sinds vele jaren de discriminaties in de statuten weg te werken. De opzegtermijnen en de carenzdag bij de arbeiders zijn er veruit de meest bekende van. In vroegere interprofessionele akkoorden moest er een oplossing

gezocht worden maar daar is niets van in huis gekomen. Maar ondertussen staat onze regering onder druk van Europa om de discriminaties weg te werken. Wij blijven erbij dat de sociale partners de zaak moeten uitklaren, precies om te verhinderen dat de regering het heft in handen neemt.

Paul Lootens: Je kunt vandaag geen duidelijk verschil meer maken tussen handarbeiders en bedienden. Het onderscheid ligt nu tussen

leidinggevend en uitvoerend personeel, of dat nu arbeiders of bedienden zijn doet er niet toe. Lagere bedienden worden even hard getroffen door de crisis als arbeiders. Alleen is het nog altijd veel makkelijker om arbeiders te ontslaan. Dat valt veel goedkoper uit, en dat kan niet langer door de beugel.

Waar wacht men eigenlijk op? Iedereen vraagt naar een nieuw statuut. Wie of wat ligt er dan nog in de weg?

Paul: De werkgevers willen de kans grijpen om het statuut van de werknemers flexibeler en goedkoper te maken. Zij willen vooral het ontslag goedkoper maken. Daarmee mikken ze op de sociale verworvenheden van bedienden. En zij willen af van het idee van de werkzekerheid. Het contract van onbepaalde duur wordt dus op de helling gezet.

Paul Lootens en Herman Baele





“Wegwerken van discriminaties betekent ópwaarts wegwerken, met de klemtoon op ópwaarts, voor alle werknemers, met de klemtoon op àlle.”

Voor ons daarentegen gaat het over het wegwerken van alle mogelijke discriminaties. Wie vandaag minder bescherming heeft moet er morgen meer krijgen. Wij willen dus het sterkst mogelijke statuut voor iedereen, de werkgevers willen het zwakst mogelijke statuut.

Herman: Ze spelen het ook niet correct. Langs de ene kant willen ze superflexibele arbeidskrachten die vlotjes weer naar huis kunnen worden gestuurd, maar langs de andere kant gebruiken ze een heel arsenaal extralegale voordelen om werknemers te kunnen houden. Dat staat haaks op elkaar. Er wordt ook vaak een principekwestie van gemaakt. Kijk naar de carenzdag. De afschaffing ervan brengt in wezen geen bijkomende kosten mee. Het bewijs is er, want daar waar het op proef gebeurde werd nooit een stap teruggezet. En toch houden de werkgevers dat heilig

huisje recht. Er is nog altijd niet volledig komaf mee gemaakt.

Paul: Ook binnen het ABVV heeft het veel tijd gekost om tot een eensgezind standpunt te komen. Spreken over een eenheidsstatuut of over de toenadering tussen bedienden- en arbeidersstatuut, het lag allebei zeer gevoelig. De Algemene Centrale heeft dan de klemtoon verplaatst naar het wegwerken van de discriminaties, en dat heeft alle neuzen in dezelfde richting gezet.

Waar zaten dan die meningsverschillen?
Eenheidsstatuut of toenadering tussen statuten, maakt dat nu zoveel verschil?

Herman: Toch wel. En dat is ook heel begrijpelijk. Voor de bediendecentrale BBTK ligt de zaak heel anders dan voor de arbeiderscentrales.

Bedienden moeten erover waken dat zij er niet op achteruit gaan. Arbeiders moeten erover waken dat ze erop vooruit gaan. De afstand tussen de twee statuten is op een aantal plaatsen

zeer groot, de bedienden vrezen terecht voor een oplossing ergens tussenin, want dan zouden zij een stap achteruit moeten zetten. Daarom maken ze ook zo duidelijk een strijdpunt van de opwaardering van de arbeiders. Want ongeacht de verschillende invalshoeken is er een stevige solidariteit tussen alle centrales van het ABVV.

Neem de tijdelijke werkloosheid. De BBTK heeft dat systeem maar aanvaard als crisismaatregel, onder zeer strikte voorwaarden. Voor de bediendecentrale komt het er inderdaad op aan tegen zulke vorm van loonverlies in te gaan. Voor de Algemene Centrale ligt dat anders. Beeld je eens in dat er in de bouwnijverheid geen tijdelijke werkloosheid zou bestaan, om het weerverlet op te vangen bijvoorbeeld. Arbeiders die direct bij de productie betrokken zijn riskeren bij de minste productiedaling het snelst ontslagen te worden. Met tijdelijke werkloosheid kunnen we dat overbruggen. Het houdt vaste contracten in stand. Zonder het systeem zouden werkgevers meer beroep doen op interim en tijdelijk werk.

Wat is uiteindelijk het standpunt van het ABVV waar iedereen

“Wij willen het sterkst mogelijke statuut voor iedereen, de werkgevers willen het statuut zo zwak mogelijk.”



“ Of het nu over de proefperiode gaat, over de werkloosheidsregeling, over het vakantiegeld of over de opzegtermijnen, alle discriminaties moeten weg.”

achter staat?

Paul: We willen dezelfde rechten voor alle werknemers. Of het nu over de proefperiode gaat, over de werkloosheidsregeling, over het vakantiegeld of over de opzegtermijnen, alle discriminaties moeten weg. Het ABVV heeft er een glasheldere brochure over gemaakt waarin uitgelegd staat welke verschillen er vandaag zijn en welke oplossingen het ABVV morgen wil. Ik zou zeggen, lezen maar, het loont de moeite.

De gelijkschakeling van arbeiders en bedienden zal het sociaal overleg hoe dan ook grondig veranderen. En moet de vakbond niet volledig gereorganiseerd worden?

Paul: Laten we in de eerste plaats aan ons doel denken. Als ABVV moeten we de rechten van alle werknemers optimaal verdedigen, ongeacht de verschillende beroepscentrales. De vakbondsstructuren moeten daarop afgestemd worden, en dan mogen er geen taboes zijn. Je kunt het hebben over betere samenwerking in de paritaire comités, het kan gaan over een hertekening van de werkterreinen van centrales, het kan ook gaan over fusies. Daarnaast moet het netwerksyndicalisme worden uitgebouwd. Alle mogelijkheden moeten met een open vizier bekeken worden. Als het resultaat maar is dat we efficiënt functioneren.

Herman: Er is trouwens al een hele weg afgelegd. We hebben al de ervaring met de gemengde paritaire comités. Dat zijn de comités die met het cijfertje 3 beginnen. Daar dienen

arbeiders en bedienden samen eisenbundels in en boeken we ook resultaten bij het wegwerken van discriminaties.

En ten slotte, de onvermijdelijke vraag: hoe moet het nu verder?

Herman: De vakbeweging moet er in ieder geval over waken dat er bij het wegwerken van discriminaties geen nieuwe breuklijnen ontstaan tussen mensen die hun kost verdienen met arbeid. Want met de plaag van de flexibiliteit en de onzekere statuten riskeren juist de zwakste werknemers uit de boot te vallen. Laten we dat vooral niet uit het oog verliezen. Wegwerken van discriminaties betekent ópwaarts wegwerken, met de klemtoon op ópwaarts, voor alle werknemers, met de klemtoon op àlle.

Paul: Het werknemersstatuut is een interprofessioneel dossier. De sociale partners onderhandelen er de komende maanden over op het hoogste niveau, in de Nationale Arbeidsraad en in de fameuze Groep van 10. Maar het wordt wel hard tegen hard. Je kunt er van op aan dat de werkgevers daar de komende maanden het grote geschut zullen bovenhalen. Voor hen moet het met minder geld en met minder bescherming, onder het hoedje van de concurrentiekracht en de flexibele arbeidsmarkt. Het pakket dat wij op tafel leggen staat daar lijnrecht tegenover. Het komt eropaan dat we onze onderhandelaars niet alleen naar het slagveld sturen. We moeten hen steunen. Als het nodig is moeten we actie voeren, als het over zoiets belangrijks gaat hebben we allemaal een stem in het kapittel. ■



De brochure ‘Arbeiders/bedienden: wegwerken van discriminaties!’ vind je bij je gewestelijke afdeling of op de websites www.accg.be of www.abvv.be.

Solidariteit tegen ongelijkheid

1.500 vakbondsmilitanten kwamen van 2 tot 4 juni bijeen voor het vierjaarlijkse statutaire congres van het ABVV. De weken daarvoor hadden de drie intergewestelijke organisaties hun congres gehouden. Rode draad door al de bijeenkomsten was de 'solidariteit tegen ongelijkheid'. Een overzicht.

HET FEDERAAL CONGRES

Investeren in sociale vooruitgang

Er werd op het ABVV-congres gedebatteerd over Europa en over de wereld. Maar ook over het wegwerken van discriminaties. Over pensioenen en over de rechten van werklozen. We onthouden een aantal belangrijke actiepunten.

Het ABVV wil de bescherming van vakbondsvertegenwoordigers verbeteren door een aanpassing van de wet van 1991 en van CAO nr. 5. Tegelijk wordt geëist dat het stakingsrecht onverkort wordt gerespecteerd. Er is een sterke federale sociale zekerheid nodig. Prutsen aan de pensioenleeftijd of de gelijkgestelde

periodes voor het pensioen is ontoelaatbaar. Er is ook een sterke overheidssector nodig. Essentiële diensten zoals onderwijs of gezondheid kunnen niet aan de vrije markt worden overgelaten.

Het verschil tussen belastingheffing op arbeid en op kapitaal moet worden rechtgetrokken. Belasting op arbeid kan daardoor naar beneden. Het veronderstelt een betere belasting op financiële inkomsten en een daadwerkelijke strijd tegen fraude.

Het ABVV wil het netwerksyndicalisme beter ontwikkelen om werknemers

in kmo's, in onderaanneming of in onzekere statuten beter te kunnen verdedigen.

Europa moet een gemeenschappelijke sokkel uitbouwen voor sociale bescherming in de hele unie.

Het ABVV wil nog meer energie stoppen in het internationale syndicalisme als tegenmacht tegen multinationals. Die tegenmacht moet de internationale vredesactie ondersteunen. Die tegenmacht moet ook werk maken van een eco-solidaire relance ten dienste van het milieu en van de sociale gelijkheid. ■

Rudy De Leeuw werd opnieuw verkozen tot voorzitter van het federale ABVV en Anne Demelenne tot algemeen secretaris.



HET VLAAMS CONGRES

Weerwerk tegen armoede

Vier thema's stonden in de schijnwerper op het congres van de Vlaamse Intergewestelijke van het ABVV. Ze hebben alle te maken met de nood aan meer solidariteit.

De armoede neemt toe, zelfs heel wat mensen die aan het werk zijn komen in de armoede terecht. Het Vlaams ABVV wil het probleem aanpakken. Het wil zijn dienstverlening beter openstellen voor mensen in armoede. Delegees zullen hulp krijgen om werknemers te beschermen tegen armoede en uitsluiting. Het Vlaams ABVV eist duurzame en lonende jobs.

Werk moet werkbaar zijn. Werknemers die te vroeg opgebrand raken moeten recht krijgen op aangepaste werkvormen. Een generatiepact-bis is onaanvaardbaar. De stress op het werk moet worden aangepakt en er moet een rem worden gezet op te flexibele arbeidstijden.

Er is een sterke overheid nodig. Overheidssubsidies aan bedrijven moeten de tewerkstelling ten goede komen. De commercialisering

van de welzijnssectoren moet aan banden worden gelegd. Prijzen, personeel en kwaliteit moeten aan overheidsnormen beantwoorden.

Het congres wil het ABVV in Vlaanderen ook versterken, met meer aandacht voor de jongeren- en seniorenwerking, met meer oor voor de werklozen en met betere syndicale vorming. Het betaald educatief verlof (BEV) moet dringend weer worden opgetrokken. ■

Caroline Copers kreeg opnieuw het vertrouwen als algemeen secretaris van het Vlaams ABVV. Rudy De Leeuw is er de voorzitter van.



HET BRUSSELSE CONGRES

Strijd tegen onzekere jobs

Het Congres van de het Brusselse intergewestelijke ABVV wil de strijd opvoeren tegen de toenemende arbeidsonzekerheid in Brussel en wil ook meer jobs. De werkloosheid ligt bijzonder hoog in de hoofdstad. Maar kenmerkend is ook dat er op de arbeidsmarkt vooral veel onzekere contracten zijn, uitzendwerk, deeltijdse of tijdelijke contracten.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest staat aan de rand van de afgrond. Er werden belangrijke investeringen uitgesteld, er werd hard gesnoeid in het openbaar vervoer. Om het gewest



Philippe Van Muylder kreeg opnieuw de functie van algemeen secretaris. Jean-Pierre Knaepenbergh is voorzitter.

leefbaar te houden is 500 miljoen euro meer nodig. Het ABVV wijst erop dat dit bedrag zes maal minder is dan wat de notionele intrestaftrek kost en 40 maal minder dan wat ons land misloopt door fiscale fraude. Zonder herfinanciering raakt de grootste arbeidsmarkt van het land volledig in het slop en dat zou onze welvaartsstaat zware schade berokkenen.

ABVV-Brussel stelt dat de werknemers van Vlaanderen, van Wallonië en van Brussel de eenheid moeten bewaren. De sociale zekerheid moet een federale materie blijven. De openbare dienstverlening

moet versterkt worden. Gewesten en gemeenschappen moeten nauwer samenwerken, op basis van wederzijds respect. Voorts wil het congres meer aandacht voor de verdediging van de vakbondsvrijheden.

Het hoofdstedelijk gewest moet ook afrekenen met de grote tekortkomingen van het migratiebeleid. Daar moeten dringend oplossingen voor komen, stelt ABVV-Brussel. Asielzoekers zitten sterk geconcentreerd in de hoofdstad, er is een menselijker opvang en een snelle en rechtvaardige begeleiding nodig. ■

9
ACinfo

HET WAALS CONGRES

Solidariteit is de motor voor ontwikkeling

In deze tijden van grote crisis heeft het congres van de Waalse Intergewestelijke van het ABVV haar koers voor de komende vier jaar uitgestippeld. Kernidee daarbij is dat solidariteit een motor is voor ontwikkeling.

Het Waalse ABVV wil zich toeleggen op drie soorten solidariteit. Waarover gaat het?

Er is de solidariteit tussen Waalse, Belgische en Europese werknemers. Het Waalse ABVV wil dat lonen bruto worden bepaald en betaald. Economische groei moet zorgen voor nieuwe jobs en er moet een collectieve arbeidsduurvermindering komen. De sociale zekerheid moet sterk gehouden worden. Openbare dienstverlening mag niet onderworpen worden aan de regels van de vrije markt. Kapitaal moet belast worden.

Het tweede terrein gaat over de solidariteit met het Zuiden. De

schulden van de ontwikkelingslanden moeten worden kwijtgescholden. Waardig werk moet worden gemonialiseerd.

Ten slotte is er de solidariteit met de komende generaties. De klimaatverandering vereist een grote industriële ommekeer. De overgang naar een milieuvriendelijke economie moet oog hebben voor de werkgelegenheid. er moeten nieuwe technieken worden ontwikkeld die zorgen voor minder vervuiling. Het collectieve vervoer moet bevorderd worden. ■



Thierry Bodson werd opnieuw verkozen tot algemeen secretaris van de Waalse Intergewestelijke van het ABVV. Anne Demelenne blijft voorzitter.

Alle documentatie over de congressen vind je in De Nieuwe Werker en op:
www.abvv.be
www.vlaamsabvv.be
www.fgtb-wallonne.be
www.abvvbrussel.irisnet.be/site/nl

Ziek tijdens de vakantie?

De vakantie staat voor de deur. Zoals iedereen, heb ook jij je verdiende vakantie gepland. Maar, oei, dikke pech, je valt ziek tijdens je vakantie ! En nu? Wat moet je doen? Kan je je vakantiedagen recupereren? Door wie word je betaald?



Alvorens deze vragen te beantwoorden, dient er een onderscheid gemaakt tussen twee voorvallen: ofwel val je ziek vóór het begin van je vakantie, ofwel tijdens de vakantie. Al naargelang het geval, zullen we de gevolgen even toelichten.

Vóór het begin van de vakantie

Word je ziek vóór het begin van je jaarlijkse vakantie, dan mag je je vakantie (zowel individuele als collectieve vakantie) later nemen. De ziekte blijft doorlopen.

Indien je ziek wordt tijdens het weekeinde net vóór je vakantie, zal je de vakantiedagen ook later kunnen nemen. De ziekte valt nl. vóór de eerste dag van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens vakantie.

Voor de dagen van ziekte betaalt de werkgever in principe het gewaarborgd loon (als je uiteraard voldoet aan de voorwaarden voor

betaling ervan).

Indien je, als arbeider, ziek wordt vóór een individuele vakantie, zal de werkgever het gewaarborgd loon verder betalen tijdens de vakantie. Indien je ziek wordt vóór een periode van collectieve sluiting van de onderneming wegens vakantie, zullen de dagen ziekte die samenvallen met dagen vakantie echter betaald worden door het ziekenfonds. In dit geval moet je dus onmiddellijk het ziekenfonds verwittigen, zelfs al bevind je je nog in de periode van gewaarborgd loon.

Duurt de ziekte langer dan de geplande vakantieperiode, dan zal de werkgever het gewaarborgde loon betalen voor het eventuele saldo van de 30 kalenderdagen vanaf het begin van de ziekte.

Tijdens je vakantie

Word je ziek tijdens je jaarlijkse vakantie, dan zal je vakantie gewoon verder lopen. De dagen van ziekte zal je niet kunnen recupereren als vakantiedagen; zij worden gedekt door het vakantiégeld.

Er is dus geen recht op gewaarborgd loon wegens ziekte. Blijf je echter ziek na afloop van de vakantieperiode, dan heb je recht op gewaarborgd loon voor het saldo van de nog te lopen periode van gewaarborgd loon wegens ziekte. ■

WEETJES

- Bij ziekte moet je dus – ook tijdens de vakantie – altijd je werkgever verwittigen. Dit kan van belang zijn wanneer je na de vakantie nog verder ziek zou blijven.
- Bij ziekte tijdens vakantie in het buitenland moet je de procedure van verwittiging van je werkgever, zoals vastgelegd in het arbeidsreglement, naleven (desnoods bezorg je een geneeskundig attest van een dokter op je vakantiebestemming).

Vakantie	Begin ziekte	Ziekteperioden tijdens vakantie vergoed door	Worden ziekteperioden beschouwd als vakantiedagen?	Wordt de vakantie hernomen?
Collectieve vakantie	Vóór vakantie	Ziekenfonds	Neen	Ja
	Tijdens vakantie	Vakantiefonds	Ja	Neen
Individuele vakantie	Vóór vakantie	Werkgever (gewaarborgd loon)	Neen	Ja
	Tijdens vakantie	Vakantiefonds	Ja	Neen

Te kort, te lang, te veel!

De zesde editie van de sensibiliseringsdag rond de rechten van de uitzendkrachten zal als thema hebben: 'te korte contracten, te lange opdrachten, te veel uitzendkrachten'. Deze actiedag wordt georganiseerd door de Coördinatie Interim van het ABVV en zal ook dit jaar in twee fases verlopen. Eerst zal er op 22 september een discussiedag zijn voor de afgevaardigden, en dan zullen er op 6 oktober acties worden georganiseerd voor het grote publiek in het hele land.

Dit jaar zal de nadruk dus gelegd worden op te korte contracten, te lange opdrachten, te veel uitzendkrachten. Maar wat betekent dit?

Er zijn te veel uitzendkrachten die extreem korte opdrachten krijgen, met als gevolg dat ze in een bijzonder preciaire situatie terechtkomen. Het tegenovergestelde bestaat echter ook, en dit is evenzeer betreurenswaardig: sommige contracten worden telkens verlengd en aldus 'uitgerekt' over meerdere jaren. Dergelijke contracten creëren ook een grote onzekerheid voor deze werknemers. Ze kunnen onmogelijk iets plannen op lange termijn.

Ook al bestaat er een wetgeving ter zake, toch moeten we jammer genoeg vaststellen dat in veel gevallen de bedrijven te vaak en onrechtmatig een beroep doen op uitzendarbeid. Onze actiedag van dit jaar heeft dan ook als hoofddoel al deze wantoestanden aan de kaak te stellen.

De campagne is van fundamenteel belang, want ze moet de uitzendkrachten terdege bewust maken van hun rechten. Al te vaak kennen ze die niet, en sommige werkgevers buiten dit uit. De Coördinatie Interim ABVV is volop bezig met de organisatie van deze dag, die elk jaar aan bekendheid en invloed wint. Deze keer zal de interimkrant opnieuw hoofdzakelijk

in de Belgische stations worden uitgedeeld. Bovendien zal hij als bijlage bij De Nieuwe Werker worden gevoegd. Er zijn ook nog andere acties voorzien. Het volledige programma zal u op een later tijdstip kunnen terugvinden op onze website: www.accg.be en in De Nieuwe Werker. ■

De Coördinatie Interim van het ABVV organiseert op 6 oktober de actiedag voor uitzendkrachten. Hieronder foto's van vorige acties in Brussel, Hasselt en Luik.



Kappers, fitness en schoonheidszorgen

In dit nummer werpen we ons licht op de sector kappers, fitness en schoonheidszorgen. Onder het hoge glamourgehalte van deze sector schuilt dikwijls een heel andere realiteit: musculo-skeletale aandoeningen door herhaalde bewegingen en blootstelling aan schadelijke stoffen maken deel uit van het dagelijkse leven van de werknemers in de sector. Maar wie zijn die werknemers en welke realiteiten kenmerken deze sector? Laten we dit samen uitpluizen.

Het is een publiek geheim dat het PC 314 vooral vrouwen onder zijn rangen telt. Bovendien wordt er vooral deeltijds gewerkt. Deze sector wordt eveneens gekenmerkt door een groot personeelsverloop: de werknemers houden het al snel voor bekeken.

De sector cijfermatig

De sector van de kappers, fitness en schoonheidszorgen stelt vandaag ongeveer 15.000 werknemers tewerk en hun aantal blijft stijgen. Je vindt er vooral kleine ondernemingen en gefranchiseerden. Op een totaal van meer dan 2.200 zijn er immers maar een vijftigtal bedrijven die meer dan 20 werknemers tellen.

Het aantal AC-leden gaat in stijgende lijn: in 2008 telden we 3.100 leden. Ander belangrijk gegeven in de sector: sedert 2007 is het mogelijk om een vakbondsafvaardiging op te richten in de ondernemingen die minstens 20 werknemers tellen.

Een intensief sociaal overleg

De afgelopen jaren heeft het sociaal overleg voet aan de grond gekregen in de sector en de Algemene Centrale speelt hierin een belangrijke rol, zowel op Belgisch als op Europees vlak. De sociale gesprekspartners zijn o.m. actief op het stuk van de vorming via de oprichting en het beheren van 5 vormingscentra en een vzw.

Tijdens de voorbije cao-onderhandelingen werden de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector aanzienlijk verbeterd: loonsverhoging, betere bepalingen inzake betaling van overuren voor deeltijdse werknemers, verlenging van de vooropzeg, verhoging van de werkgeverstussenkost in de verplaatsingskosten, uitkeringen in geval van zwangerschap, ziekte of ongeval, anciënniteitsverlof. De syndicale premie werd eveneens opgetrokken.

Door samen te werken met de overheidsdiensten Tewerkstelling en Sociale Zekerheid, de RVA en

de Sociale Inspectie, trachten we eveneens een halt toe te roepen aan het zwartwerk, de sociale fraude en de inbreuken op de werknemersrechten, die door sommige gewetenloze werkgevers worden begaan. Door de afwezigheid van vakbondsafgevaardigden kunnen ze immers ongehinderd slechte arbeidsvoorwaarden opleggen aan de werknemers in de sector.

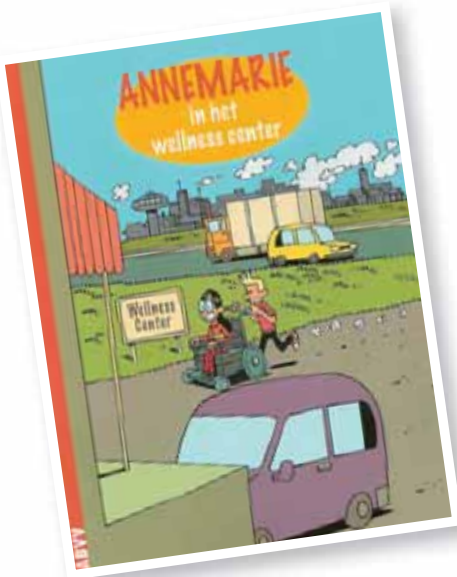
De gezondheid, onze hoofdbekommernis

De Algemene Centrale hecht eveneens veel belang aan gezondheid op het werk. De werknemers van het PC 314 zijn immers in hoge mate blootgesteld aan musculo-skeletale aandoeningen, gewrichtletsels te wijten aan herhaalde bewegingen. Vervolgens zijn er de schadelijke cosmeticaproducten zoals bv. haarverf die de kappers en kapsters de hele dag door gebruiken. De Algemene Centrale wijst de afgevaardigden en leden op de gevaren maar eveneens op de te nemen maatregelen om zich te beschermen.



“ Het hoge glamouurgehalte van de sector mag ons niet uit het oog doen verliezen dat de gezondheid gevaar loopt door o.a. musculo-skeletale aandoeningen, de allergie of nog schadelijke cosmeticaproducten.”

Klavdija Cibej, federaal secretaris, verantwoordelijk voor de sector kappers, fitness en schoonheidszorgen



Onlangs kwam de Algemene Centrale met een uiterst origineel initiatief op de proppen: het stripverhaal «Annemarie in het wellness center». Bedoeling van deze publicatie is om de aandacht van alle verantwoordelijken in deze branche te vestigen op de toegankelijkheid van de sector voor gehandicapten. Het is al aartsmoeilijk voor een gehandicapte om naar een fitnesszaal of schoonheidsinstituut te gaan, om nog maar te zwijgen over werken in deze sector ! Discriminatie is nog steeds schering en inslag in deze sector.

Nieuwe federaal secretaris

Tot slot melden we een belangrijke wijziging binnen de AC aangezien de sector onlangs een nieuwe federaal secretaris heeft verwelkomd. Het gaat over Klavdija Cibej. Zij werkt al sedert 1996 voor de Algemene Centrale. ■



Aangepast en verlengd



De crisispremie werd in december 2009 ingevoerd en moest op 30 juni aflopen. De maatregel werd echter onlangs verlengd tot 30 september 2010, met een aantal wijzigingen. Voor alle duidelijkheid, deze premie werd in een crisiscontext ingevoerd om de ongelijkheden inzake vooropzeg tussen arbeiders en bedienden te verzachten. Maar voor de Algemene Centrale gaat het eerder om een doekje voor het bloeden. Het is zeker geen reden om onze eisen te herzien wat betreft discriminaties tussen alle werknemers.

14

ACinfo

De Wet legt vast dat in geval van ontslag tussen 1 januari 2010 en 30 september 2010, arbeiders recht hebben op een crisispremie van 1.666 euro, waarvan 555 betaald door de werkgever en 1.111 door de RVA.

Wat zijn de wijzigingen?

Voortaan is de crisispremie van toepassing voor een afgedankte werknemer die zich kan inschrijven in de tewerkstellingscel maar geen recht heeft op de inschakelingsvergoeding. Het gaat om werknemers met minder dan één jaar ononderbroken anciënniteit.

Vroeger moest het ontslag ook per aangetekend schrijven of deurwaardersexploot betekend worden, zoniet moest de werkgever de hele crisispremie uitbetalen. Vandaag is de wijze van betekening van het ontslag niet langer van belang.

Verder wordt de werkgever vrijgesteld van de betaling van de crisispremie indien de anciënniteit van de werknemer korter is dan 6 maanden. Er zijn nog twee andere gevallen waarbij de werkgever wordt vrijgesteld: indien de arbeider is ontslaan gedurende het 1ste trimester van 2010 en gebruik werd

gemaakt van de crisismaatregelen tussen 1 oktober 2009 en de dag vóór het betekenen van het ontslag of indien de arbeider is ontslagen tijdens het tweede trimester van 2010 en gebruik werd gemaakt van de crisismaatregelen tijdens de periode tussen 1 januari 2010 en de dag vóór het betekenen van het ontslag. In die gevallen wordt de premie helemaal uitbetaald door de RVA.

Oneigenlijk gebruik van de premies

Een nieuw artikel moet het oneigenlijk gebruik voorkomen. Het bepaalt dat geen crisispremie meer verschuldigd is wanneer de arbeider reeds een crisispremie ontving ingevolge een vorig ontslag in een tewerkstelling waarin hij minder dan 6 maanden anciënniteit had of wanneer hij op het ogenblik van de kennismaking van het nieuwe ontslag bij dezelfde of een andere werkgever minder dan 6 maanden anciënniteit heeft. Aldus wordt voorkomen dat een arbeider gedurende al dan niet aansluitende korte periodes bij dezelfde of bij een andere werkgever, bij elk ontslag na een zeer korte opzegtermijn een premie van 1.666 euro ontvangt.

1e voorbeeld:

1e tewerkstelling met anciënniteit van 4 jaar kende een einde op 1 maart > eerste crisispremie; werkhervatting van 1 maart tot 19 maart > tweede crisispremie; werkhervatting van 5 mei tot 23 mei > geen derde crisispremie (aangezien de nieuwe wet op 10 mei is verschenen).

2e voorbeeld:

1e tewerkstelling met anciënniteit van 3 maanden kende een einde op 1 april > eerste crisispremie; werkhervatting van 1 april tot 23 mei > geen tweede crisispremie.

De nieuwe bepalingen van de Wet en het KB worden van kracht op 1 januari 2010, dus retroactief. De bepalingen betreffende opeenvolgende premies worden van kracht vanaf de dag van inwerkingtreding van het KB in het Staatsblad, m.a.w. 10 mei 2010.

Deze nieuwe wijzigingen zijn verre van toereikend voor ons. Wat stellen we inderdaad vast? In vele gevallen betaalt de RVA de volledige crisispremie, wat betekent dat de collectiviteit uiteindelijk effectief moet opdraaien. ■



ZIEKTEVERZUIM EN ABSENTEÏSMEBELEID

Rol voor de overlegorganen?

Steeds vaker worden werknemers in hun onderneming geconfronteerd met nieuwe systemen van controle op ziekteverzuim. Sommige ondernemingen doen zelfs een beroep op een externe firma die je opbelt vanaf de officiële kennisgeving van uw afwezigheid om je een aantal vragen te stellen over je gezondheidstoestand. Antwoordt u niet? Geen probleem, dan wordt er een controlegeneesheer gestuurd.

Deze nieuwe vormen van verregaand absenteïsmebeleid hebben vaak tot doel de werknemers zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Toch kan de werkgever dergelijke systemen niet zomaar invoeren en is er een rol weggelegd voor de overlegorganen.

Inderdaad, de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk hebben allebei bevoegdheden in deze materie. Welke?

De Ondernemingsraad: het arbeidsreglement

De Wet op de Arbeidsovereenkomsten stelt dat in het arbeidsreglement de afspraken moeten worden opgenomen met betrekking tot de melding van ziekte. Naargelang het geval kan deze melding telefonisch gebeuren, door het bezorgen van een ziekteattest, of andere. In de arbeidsovereenkomst moet eveneens worden vermeld dat een eventuele controle door een controlearts mogelijk is.

Elke eventuele wijziging van deze afspraken moet uiteraard gepaard gaan met een wijziging van de betreffende artikelen in het arbeidsreglement. Daarnaast voorziet de reglementering expliciet dat de verplichtingen van de werknemer

dienaangaande niet verzwamd mogen worden.

Wat verstaat men onder verzwaring? Bijvoorbeeld dat de zieke werknemer zich automatisch moet aanmelden bij een controlearts of dat hij zelf zijn ziekteattest aan een bepaalde geneesheer (aangeduid door de werkgever) moet laten bezorgen in plaats van aan de werkgever. De invoering van een standaard ziektekaart die door de geneesheer van de werknemer moet worden ingevuld, wordt eveneens beschouwd als een verzwaring.

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk: het absenteïsmebeleid

Het CPBW is bevoegd voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. De werknemersvertegenwoordigers moeten een advies geven over alle maatregelen die de werkgever in de onderneming treft en die een invloed hebben op het welzijn van de werknemers.

Het invoeren van een absenteïsmebeleid is een bevoegdheid van het CPBW, gezien werknemers vaak blootgesteld worden aan slechte arbeidsomstandigheden waardoor

zij ziek worden, zonder dat er sprake is van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

We denken hierbij ook aan mentale belasting zoals daar zijn pesterijen, werkdruk, stress, beroepsvermoeidheid.

Het al dan niet voeren van een correct welzijnbeleid kan met andere woorden een invloed hebben op het ziekteverzuim in de onderneming. Tijdens de vergaderingen van het CPBW kunnen volgende vragen gesteld worden: welke maatregelen neemt de werkgever om voor een betere aanwezigheid op de werkplek te zorgen, met het oog op betere arbeidsomstandigheden? In welke mate wordt er aan preventie van gezondheidsklachten op de werkvloer gedaan? Wat is de visie van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op het absenteïsmebeleid? Hij kent de gezondheidsklachten van werknemers op het werk die een invloed kunnen hebben op het absenteïsme.

Men kan zich toch afvragen waarom de werkgevers enkel de gevolgen aanpakken. Waarom stoppen ze niet meer energie in de zoektocht naar de oorzaken? In heel wat gevallen zouden ze tot het gewenste resultaat komen: gezonde werknemers. ■

Het DECAVA-project: vereenvoudiging of belemmering van het brugpensioen?



Sinds 1 april 2010 werd ons brugpensioenstelsel gewijzigd. Waarover gaat het? Het DECAVA-project, dat een harmonisering van de bijdragen en de sociale inhoudingen op de brugpensioenen beoogt. Ook al was de aanvankelijke doelstelling de administratieve verplichtingen voor de werkgevers te vereenvoudigen, toch moeten we vandaag vaststellen dat het project ook dient om het vertrek op brugpensioen te ontmoedigen, aangezien het nu duurder wordt voor de werkgevers.

In het conventioneel brugpensioenstelsel geniet een werknemer die aan de voorwaarden voldoet, van een werkloosheidsuitkering en een aanvullende vergoeding betaald door de werkgever of een sectoraal fonds. Vandaag worden er wijzigingen doorgevoerd op het stuk van de werkgeversbijdragen en persoonlijke inhoudingen.

Werkgeversbijdragen

Sedert 1 april 2010 worden alle bijdragen en sociale inhoudingen op het brugpensioen betaald aan de RSZ. De twee werkgeversbijdragen bij de RVP en de RVA zijn dus samengevoegd tot één enkele bijzondere werkgeversbijdrage die driemaandelijks wordt aangegeven en betaald door de werkgever of het fonds. Het is belangrijk te weten dat het niet langer om forfaitaire bijdragen gaat, maar om één percentage

toegepast op het bruto maandbedrag van de aanvullende vergoeding.

Dit percentage varieert naargelang de leeftijd van de bruggepensioneerde, de datum waarop het brugpensioen ingaat en de datum waarop de opzeg betekend werd. Het komt erop neer dat hoe vroeger men in brugpensioen gaat, hoe hoger de werkgeversbijdragen zullen zijn.



Persoonlijke inhoudingen

Vroeger waren er twee persoonlijke afhoudingen: een eerste van 3,5% ten voordele van de RVP, die ingehouden wordt op de aanvullende vergoeding (door werkgever of Fonds betaald) en een tweede van 3% voor de RVA, die ingehouden wordt op de werkloosheidsuitkering. Voortaan worden ze ook samengevoegd tot één enkele inhouding van 6,5% die om de drie maanden moet worden aangegeven en betaald aan de RSZ.

Deze inhouding gebeurt volledig op de aanvullende vergoeding. Hierdoor zal de netto aanvullende vergoeding die de bruggepensioneerde ontvangt verminderen, maar zal de werkloosheidsuitkering evenveel verhogen. De beperking waardoor het brugpensioen door toepassing van de inhouding niet onder de jaarlijkse vastgestelde minimumbedragen mag vallen, blijft van toepassing.

Maatregelen genomen om de werknemer aan het werk te houden

De overheid heeft de principes van het generatiepact doorgetrokken naar de bijdrageregeling van het brugpensioen. Zo is bepaald dat indien men het werk hervat tijdens het brugpensioen, de aanvullende vergoeding behouden blijft. Natuurlijk zijn er verplichtingen aan verbonden. Zo geldt er de verplichting dat elke overeenkomst op basis waarvan

de werknemer recht heeft op een aanvullende vergoeding, dergelijke werkhervattingclausule moet bevatten. Indien de overeenkomst niet conform is, zullen zowel de werkgever als de werknemer gesanctioneerd worden.

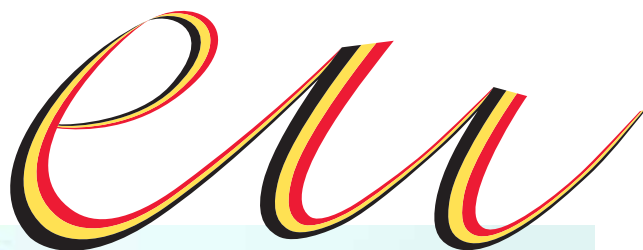
Meer informatie hierover kan u bekomen bij uw gewestelijke afdeling.



Oud	Nieuw
Werkloosheidsvergoeding + aanvullende vergoeding	Werkloosheidsvergoeding + aanvullende vergoeding
= Brugpensioen	= Brugpensioen
Inhoudingen	Inhoudingen
Werkloosheidsvergoeding - 3% op brugpensioen	Werkloosheidsvergoeding 0%
Aanvullende vergoeding -3,5% op brugpensioen	Aanvullende vergoeding -6,5% op brugpensioen
= Netto brugpensioen	= Netto brugpensioen

EUROPA

België voorzitter van de EU



18

ACinfo

Om de zes maanden neemt een andere lidstaat het voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie op zich. Vanaf 1 juli en tot 31 december 2010 is het de beurt aan België. Tijdens deze zes maanden zal ons land een voorname rol spelen bij het organiseren en het aanmoedigen van Europese activiteiten. Het is het moment bij uitstek om onze waarden en onze voorstellen Europees in de kijker te stellen.

Het is een gemengde commissie samengesteld op niveau van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dat, in overleg met de sociale gesprekspartners, het Belgische voorzitterschap heeft voorbereid. Op 1 juli worden de prioriteiten bekend gemaakt en er is een programma opgesteld dat tot in december loopt. Zullen opeenvolgend aan bod komen: de sociale bescherming, de rol van de sociale gesprekspartners o.a. de vakbonden, de armoede, de gezondheid en de arbeidsveiligheid, kwaliteitsvolle jobs. Volg de actualiteit op de voet!

Een sterkere Europese vakbond

Geconfronteerd met de ergste crisis sinds de Eerste Wereldoorlog willen de Europese vakbonden al hun krachten mobiliseren om ervoor te zorgen dat duurzame groei en werkgelegenheid centraal in het debat staan. Na de verschillende actiedagen in Roemenie, Griekenland, Spanje, Frankrijk, Portugal en België stelt het EVV voor om manifestaties in september te organiseren. Zodra de datum bekend is horen jullie het. De Algemene Centrale - ABVV moet het Belgische voorzitterschap aangrijpen om een groter klankbord te vinden voor haar waarden en

standpunten. Een sterkere vakbond veronderstelt een meer solide Europese vakbeweging die zijn macht put uit de samenwerking tussen de afgevaardigden, de landsbonden, de Europese federaties, de technici en het EVV. Laten we onze krachten bundelen, onze zwakheden wegwerken en samen bouwen aan deze Europese vakbond! ■

ONTMOETING TUSSEN EOR'S VAN EENZELFDE SECTOR **Wordt voortgezet!**

De Europese Scheikundefederatie (EMCEF) en de Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders (EFBH) hebben seminars gehouden voor de syndicalisten van de Europese Ondernemingsraden (EOR's) van eenzelfde sector. In mei was het de beurt aan de afgevaardigden en de bestendigen van de glassector om samen te komen in Staré Splavy (Tsjechische republiek). Na afloop van de ontmoeting hebben we gepolst naar de indrukken van een paar afgevaardigden.

Tot welke besluiten zijn jullie gekomen?

Rudi Vandersteen (St-Gobain): Het is een heel leerrijke ervaring geweest. De moeilijkheid om samen te werken binnen Europese groepen is duidelijk gebleken, maar ik ben evenzeer bewust geworden van de noodzaak ervan en van de omvang van de taak. Deze vergaderingen zijn het uitgelezen moment om de respectieve verworvenheden en goede praktijken onder de loop te nemen en om samen naar verbeteringen te zoeken.



Is er een taalbarrière?

Eric Nemes (AC): Het taalprobleem wordt vaak aangegrepen als excuus om een gedachtewisseling uit de weg te gaan. Het onmiddellijk inschakelen van tolken bevordert de communicatie en maakt het samenstellen van kleine groepen

mogelijk waar iedereen aan het woord kan komen!



Wat is de inbreng geweest van de vertegenwoordiger van de Europese werkgeversfederatie van het glas?

Dirk Ver Eecke (AGC Zeebrugge): Zijn uiteenzetting heeft bevestigd welke de huidige uitdagingen zijn: herlocalisatie en reconversie van de koolstofarme industrie, nood aan vorming. Hoofdzaak was echter zijn aanwezigheid. Wederzijds respect en luisterbereidheid zijn twee absolute voorwaarden voor het tot stand brengen van een sociaal dialoog in de sector.

Welke tendensen voor de 5 komende jaren hebben zich afgetekend tijdens de werkzaamheden?

José Meler Fite (Knauf Insulation): Op het gebied van de tewerkstelling

neemt de flexibiliteit voortdurend toe. De bedrijven worden omgevormd tot ateliers met een totale polyvalentie van de werknemers. De loon- en arbeidsvoorwaarden verslechteren voor zover de syndicale aanwezigheid in deze «ateliers» afneemt. Het overloon voor ploegen- of weekendarbeid wordt in vraag gesteld en verdwijnt langzamerhand.



De balans van dit seminarie zal ongetwijfeld positief zijn al geven alle actoren toe dat de uitdagingen niet mis zijn. De noodzaak om een Europees industrieel beleid uit de grond te stampen is een andere vaststelling die ter harte moet genomen worden door zowel de EOR's als het Belgische voorzitterschap. ■

kort nieuws...



Volg uw pensioen online

Vorige maand lanceerde de Rijksdienst voor Pensioenen het online pensioendossier MyPension. Dankzij deze interactieve toepassing kunnen werknemers en gepensioneerde werknemers de evolutie van hun pensioendossier stap voor stap volgen op de RVP-website.

Aldus hebben 3.500.000 loontrekkenden de mogelijkheid om hun pensioenloopbaangegevens te raadplegen, hun pensioenbedrag te simuleren op basis van die pensioenloopbaangegevens, de

evolutie van hun pensioenaanvraag in realtime te volgen, hun contactgegevens aan te passen en een elektronische versie van hun briefwisseling met de RVP te raadplegen.

De 1.900.000 gepensioneerde werknemers en zelfstandigen kunnen de volgende betaaldatum van hun pensioen raadplegen, de uitsplitsing van de reeds ontvangen betalingen bekijken, hun contactgegevens aanpassen, vragen om de briefwisseling afkomstig van

de RVP via e-mail te ontvangen, een elektronische versie van hun briefwisseling met de RVP raadplegen en het bankrekeningnummer waarop ze hun pensioen willen ontvangen meedelen of laten wijzigen.

Meer info op:
www.rvp.fgov.be,
rubriek
MyPension. ■



4de officieel loonkloof-rapport

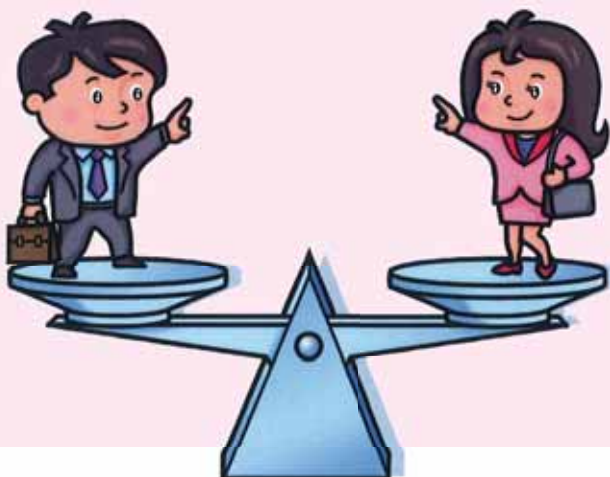
Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft het vierde jaarlijkse rapport over de loonkloof in België gepubliceerd. Het rapport geeft de officiële cijfers weer over loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Voor het rapport 2010 werden de gegevens van het enquêtejaar 2007 gebruikt.

Gemiddeld verdient een vrouwelijke werknemer per uur 11% minder dan een mannelijke werknemer. Omdat vrouwen vaker deeltijds werken, loopt dat verschil op jaarbasis op tot 24%. De daling in de loonkloof op basis van

uurlonen, wordt niet weerspiegeld in meer gelijke jaarlonen. De loonkloof is merkkelijk groter in de privésector. Vrouwelijke bedienden verdienen per uur gemiddeld 26% minder dan mannelijke bedienden. Bij arbeiders bedraagt het verschil 18%. Op jaarbasis bedraagt de loonkloof in de privésector 37%, zowel voor arbeiders als voor bedienden. De loonkloof wordt in feite nog vergroot door de extra-legale voordelen.

Vrouwen hebben minder kans op deze voordelen en ontvangen kleinere bedragen.

U kan het loonkloofrapport 2010 raadplegen op de site www.werk.belgie.be in de module Publicaties. ■





Preventieve verwijdering van zwangere vrouwen

Sedert 1 januari 2010 kunnen de preventief verwijderde zwangere vrouwen van een nieuw en vereenvoudigd financieel stelsel genieten. De aanvraag voor tussenkomst door alle zwangere vrouwen gebeurt nu namelijk via het ziekenfonds en niet meer via het Fonds voor de Beroepsziekten.

Toch kreeg Fonds voor de Beroepsziekten de opdracht om gegevens te verzamelen omtrent de werkverwijderingen door een Koninklijk besluit. Dit besluit vermeldt de verplichting voor elke werkgever die een werknemster preventief verwijderd het Fonds voor de Beroepsziekten binnen de tien werkdagen na de verwijdering volgende informatie te bezorgen: identificatienummer van de werknemster bij de sociale zekerheid, beroep van de werknemster, beschrijving van de werkplek, ondernemingsnummer van de werkgever, aard van het risico dat de verwijdering rechtvaardigt, datum van de verwijdering, vermoedelijke datum van de bevalling en adresgegevens van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. ■

Jobstudenten

Zoals elk jaar bij het naderen van de schoolvakantie, zullen heel wat jonge werknemers hun eerste stappen zetten op de arbeidsmarkt. De afgevaardigden dienen een bijzondere aandacht te schenken aan de jobstudenten. Gezien hun jonge leeftijd en gebrek aan ervaring, is het gros hiervan immers niet op de hoogte van de rechten of plichten als jonge werknemer.

Om hen wegwijs te maken en op een leuke manier te informeren, kan u hen aanraden om een kijkje te nemen op de website van ABVV Jongeren: www.yourjob.be. In een keitof filmpje wordt meer uitleg verschaft over de grote lijnen van de reglementering. En voor meer details kan u eveneens terecht op de website. ■



Het web, niet te onderschatten als communicatiemiddel



Naast tv, radio of dagbladen is er een ander medium dat sedert een aantal jaar zijn opmars maakt in de wereld van communicatie, nl. het internet. Uit een telling in maart 2009 bleek dat 5,4 miljoen inwoners over een internetaansluiting beschikken in België. Troeven van het web: snelheid, informatie-uitwisseling en toegankelijkheid.

Om de haverklap wordt het wereldwijde web overstelpt met informatie. In een mum van tijd is de hele wereld op de hoogte van het lokale en internationale reilen en zeilen. De opmars van het internet is niet te stuiten. Zelfs onze woordenschat ontsnapt er niet aan. De term « googelen » bijvoorbeeld is reeds opgenomen in de Dikke Van Dale. Waakzaamheid is geboden. Niet enkel door de snelheid maar ook door de hoeveelheid – al dan niet pertinente – informatie die op ons afkomt, zien we soms de bomen niet meer door het bos.

De Algemene Centrale blijft niet bij de pakken zitten in dit internetgebeuren. Op www.accg.be, vind je immers heet van de naald alle laatste syndicale nieuwtjes. Bedoeling is om onze militanten zoveel mogelijk instrumenten te bezorgen om hun werk op het terrein te vergemakkelijken en te ondersteunen.

Je kan alle publicaties van de Algemene Centrale raadplegen op de site. Gaande van de AC Info die je momenteel in handen hebt tot de sectorale brochures en de brochure over het vakantiegeld, werkelijk alles staat erop. Ook kan je foto's of video's downloaden van gebeurtenissen die

nog maar net achter de rug zijn. Ander niet te versmaden voordeel: de mogelijkheid om via internet de informatie-uitwisseling tussen de militanten in de hand te werken. Op de site verneem je welke acties op stapel staan en word je uitgenodigd om te debatteren over diverse actuele onderwerpen. Bovendien kan je ook altijd voorstellen doen om de site te optimaliseren.

Het web opent heel wat deuren voor alle afgevaardigden en bevordert de syndicale werking. Maak gebruik van alle troeven die de AC-site te bieden heeft! ■

TIPS

Je weg terugvinden in de structuur van de AC is geen sinecure. Door te klikken op het tabblad « De Algemene Centrale > Organisatie », krijg je een woordje uitleg over de verschillende instanties en een beter zicht op de werking.



WEBSITES

www.amsab.be

Op de website van het Amsab-Instituut voor Sociale Geschiedenis worden we meegenomen naar ons verleden via allerhande documenten over de sociale bewegingen van begin 19de eeuw tot vandaag.

www.abvv.be

Berekeningsmodule nettoloan 2010

Klik op het tabblad Berekeningsmodules in de linkerkolom. Het volstaat om een aantal gegevens in de juiste vakjes in te vullen en het programma berekent automatisch je nettoloan 2010.

WEDSTRIJD

Win een weekend voor twee!



23

ACinfo

Je bent een trouwe lezer van de AC-Info en je verblijft graag in onze Floreal vakantiecentra? Dan is deze wedstrijd iets voor jou! We geven een weekend weg voor twee personen in onze Floreal Mont-Saint-Aubert. De datum kun je vrij kiezen, weliswaar rekening houdend met de beschikbaarheid. Hoe kun je winnen? Zeer gemakkelijk, je hoeft alleen te antwoorden op de hieronder gestelde vraag en het ingevulde strookje terug te sturen vóór 31 augustus. Er zal een trekking plaatsvinden om de gelukkige winnaar aan te wijzen.

Als je deze keer geen geluk hebt, ga dan toch een kijkje nemen op onze website www.florealclub.be, of vraag onze brochure aan op het nummer 02 549 05 82. Onze tarieven zijn zeer voordelig! Vergeet ook niet dat je, als lid van de Algemene Centrale, recht hebt op een korting van 25 % op je verblijf. Waarom nog langer wachten?

Je verblijft er uitsluitend in hotelformule, in moderne, ruime en luchting kamers.

Dankzij de ideale ligging aan de voet van het historische centrum van Doornik, op enkele kilometers van Rijsel, dat ook wel "het kleine Parijs van het Noorden" wordt genoemd, en dicht bij grote Belgische en Franse

historische sites, vormt de Floreal van Mont Saint-Aubert een prachtige uitvalsbasis voor tal van excursies. ■

De winnaar van de wedstrijd van vorig nummer is Carl Bouwens. Hij krijgt een weekend voor twee personen in Floreal Nieuwpoort. Gefeliciteerd en prettig weekend!

Floreal van Mont Saint-Aubert

Floreal Mont Saint-Aubert, beter bekend onder de naam "Le Panoramique", omwille van het prachtige uitzicht op de Tournaisis, biedt elke gast een hartelijke verwelcoming in een totale rust temidden van de natuur. Gastronomie is hier zonder twijfel de grootste troef.

WEDSTRIJD AC-INFO

Vraag: Noem twee discriminaties in de statuten waar arbeiders slachtoffer van zijn:

Naam Voornaam
Straat + nr
Postcode Gemeente
Tel. E-mail

Gelieve dit ingevulde strookje terug te sturen vóór 31 augustus 2010 naar volgend adres: Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel of via e-mail naar: antonina.fuca@accg.be. De winnaar wordt persoonlijk verwittigd.



Cartomills maakt winst maar sluit de deuren in Mettet.

De werknemers bijten van zich af.

De gewestregeringen en de federale regering doen alsof de non-profit niet bestaat. 12.000 werknemers komen op straat om ze wakker te schudden.

Recticel verhoogt in crisistijd de beloning van de aandeelhouders. De werknemers stellen het aan de kaak.

Zonder acties zat het allemaal in de doofpot. ■