

ACinfo



ABVV Algemene Centrale
Samen sterk

Driemaandelijks uitgave van De Algemene Centrale-ABVV | 25^e jaar | Oktober nov. dec. 2010 | Afgiftekantoor Charleroi X B309659

INTERPROFESSIONEEL AKKOORD

WAARDIG WERK EN WAARDIG LOON

DAG VAN DE UITZENDKRACHTEN

Weg met die dagcontracten

DIENSTENCHEQUES

**Voor een goed
welzijnsbeleid**



In dit nummer

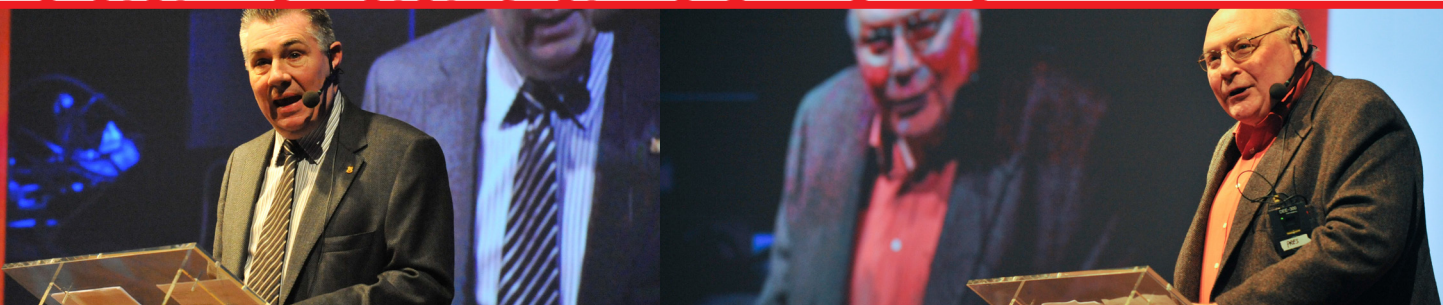
- 5** Buitengewoon Congres op 10 en 11 december
- 6** IPA 2011-2012
- 8** Onthaal van een nieuwe werknemer
- 9** Interim: weg met die dagcontracten
- 10** Wie vervangt de preventieadviseur?
- 11** Vakbondsvergaderingen en tijdelijke werkloosheid
- 12** Sector onder de loep: de beschutte werkplaatsen
- 14** Dienstencheques en welzijnsbeleid
- 16** Europees sociaal forum
- 18** Cuba zoekt meer efficiëntie
- 20** Palestina: werken in het land van de vijand
- 22** AC website
- 23** Win een weekend voor twee

Deze AC-Info kwam tot stand met de medewerking van:

Jean-Pierre Martens, Arnaud Dupuis, Virginie Caverneels, Nathalie De Geeter, Karel-Jan Meert, Catherine Kestelyn, Yasmine Sanpo, Koen Vanbrabant, Kamiel Kelders, Edna Verheyen, Nathalie Honoré, Hans Christiaens, Brigitte Cianci, Frank Jacobs, Valérie Debatisse, Antonina Fuca.

HET WOORD AAN ALAIN & JACQUES

Solidariteit, daar draait alles rond



Nog altijd geen nieuwe regering. Moeilijke onderhandelingen over een nieuw interprofessioneel akkoord in het verschiet. En de N-VA die de solidariteit wil afbreken. We vroegen tekst en uitleg aan onze voorzitter en onze algemeen secretaris, Alain Clauwaert en Jacques Michiels.

3
ACinfo

1. De regeringsvorming

Alain Clauwaert: Laten we de toestand bekijken vanuit ons syndicaal standpunt. Als de N-VA zijn zin krijgt komt er een keihard neoliberaal beleid. Blijkbaar beseffen veel mensen het niet, maar het gaat bij de partij niet alleen over nationalisme of separatisme, het gaat ook over een streng rechts economisch programma. Het ene gaat samen met het andere. Het standpunt van onze vakbond staat daar lijnrecht tegenover. Wij streven naar gelijke rechten en kansen voor iedereen en verdedigen daarom stevige solidariteitsmechanismen. Dat steunt op twee poten: de sociale zekerheid die zorgt voor bescherming en zekerheid en een eerlijke fiscaliteit die de rijkdom beter verdeelt. En wat krijgen de werknemers met het programma van de N-VA? Kinderen in Brussel of Wallonië ontvangen minder kinderbijslag

dan in Vlaanderen. Werkzoekenden krijgen minder werkloosheidssteun. Bruggpensioenen verdwijnen. Er wordt gesnoeid in het tijdskrediet. De pensioenleeftijd gaat omhoog. Een Vlaming en een Waal die in Brussel voor hetzelfde bedrijf krek hetzelfde werk doen houden niet hetzelfde over van hun loon omdat de personenbelasting wordt gesplitst. De regio's die de grootste steun nodig hebben om armoede en werkloosheid te bestrijden verliezen het zwaarst aan de financieringswet zoals de N-VA die ziet. Het gaat over honderden miljoenen. Het Brusselse gewest krijgt wat noodzakelijke middelen in de ene hand, maar moet haast het dubbele uit de andere hand teruggeven. Dat is de neoliberale logica. Elk moet zijn eigen boontjes doppen, solidariteit moet afgebouwd worden. De N-VA ziet zelfs de Vlaamse solidariteit niet zitten want voor de partij kan het niet dat Limburg meer economische steun krijgt dan andere Vlaamse provincies. Zo ver gaat het. En dat is

niet te verbazen, als je weet dat het economisch programma van de N-VA werd gedicteerd door de Vlaamse werkgeversfederatie VOKA. Daarvoor waarschuwen wij. Het is zeker niet onze taak om de nieuwe regering te vormen. Maar als een nieuwe regering de solidariteit zo hard aanpakt als de N-VA verlangt, zullen wij even hard in het verweer gaan. Dat is wèl onze taak.

2. Het IPA

Dit is in ieder geval geen optimaal klimaat om te onderhandelen over het interprofessioneel akkoord voor 2011-2012.

Jacques Michiels: Zeker niet. Onze eisen om niet te raken aan de loonindexering en om de laagste inkomens op te trekken zijn ondertussen bekend. Verder in dit blad lees je er meer over. De laatste

weken grepen de werkgevers naar allerhande rapporten om te bewijzen dat de werknemers koopkracht genoeg hebben en dat er plaats is voor loonmatiging. Onze federale secretaris Werner Van Heetvelde heeft daar heel scherp op gereageerd in een interview in de De Nieuwe Werker van 29 oktober. Het lezen waard, want inderdaad, er wordt slag om slinger gegoocheld met zeer misleidende cijfers. Krantenkoppen meldden half oktober dat de gemiddelde Belg 2.938 euro bruto per maand verdient. Genoeg koopkracht dus. Er wordt wel niet bij gezegd dat de gemiddelde Belg niet bestaat en dat tienduizenden werknemers het moeten stellen met een loon van om en bij de 1.600 euro. En een beetje later verklaart het VBO dat de tegoeden op spaarrekeningen nog nooit zo hoog zijn geweest en dat de mensen dus een buffer hebben om een loonstop te kunnen verdragen. Ze vergeten er wel bij te zeggen dat het de gegoede burgers zijn die hun centjes massaal op spaarrekeningen hebben gezet omdat ze niet meer durven te beleggen op aandelenbeurzen. Zouden ze niet beter eens nagaan hoeveel mensen helemaal geen spaarcenten hebben? De werknemers hebben nu al genoeg betaald voor de crisis, wij willen nu inspanningen voor goede jobs en voor de bescherming van de koopkracht.

3. Vakbondsrechten

3

Mogen we eigenlijk nog staken in dit land?

Alain Clauwaert: Ik zou eerder zeggen, mag het nog wel in Europa. Wat er bij Plastiflex in het Limburgse Beringen is gebeurd gaat echt alle grenzen te buiten. 65 arbeiders staken omdat hun bedrijf sluit en er niets op tafel ligt voor een aanvaardbare ontslagregeling. En de dag zelf dat een sociaal bemiddelaar wordt aangesteld om een oplossing te onderhandelen wordt de stakerspost met groot politievertoon uiteengedreven en worden er met een gerechtelijk dwangbevel goederen weggehaald. Staken is een onaantastbaar recht. En een conflict wordt opgelost met onderhandelingen, niet met eenzijdige verzoekschriften en deurwaarders. We stappen naar de rechter met deze zaak. En we moeten voort solidair actie voeren voor de vrijwaring van de syndicale rechten en vrijheden.

Jacques Michiels: En die solidariteit gaat dus ook over de grenzen. De grote Franse stakingsbeweging tegen de verhoging van de pensioenleeftijd werd met de zware middelen neergeslagen door de regering Sarkozy. Samen met BBTK, BTB en ACOD hebben we met succes verhindert dat er brandstof uit ons land gehaald werd

om de Franse petroleumstaking te breken. Het toont hoe belangrijk het is de samenwerking tussen onze vakcentrales te versterken. En het toont vooral ook hoe groot de nood is aan Europese syndicale solidariteit. De Euro-betoging van 29 september was trouwens voor de eerste keer een echte Europese actie, niet met symbolische delegaties maar met indrukwekkende groepen uit vele landen. Dat is bemoedigend.

4

4. Een buitengewoon congres

Op 10 en 11 december houdt de Algemene Centrale een buitengewoon congres. Het laatste congres voor Jacques?

Alain Clauwaert: Het laatste congres als algemeen secretaris. Jacques zet inderdaad een punt achter zijn loopbaan. Maar ik geloof nooit dat hij een punt zet achter zijn syndicaal engagement. We zullen nog wel van hem horen. Op het buitengewoon congres maakt hij wel plaats voor een nieuwe algemene secretaris. Onze federale secretaris Paul Lootens heeft zijn kandidatuur gesteld. We zullen ons ook beraden over de actualiteit, over het IPA in ieder geval. En we gaan de lijnen uittekenen voor de komende jaren. Het is geen statutair congres, daarover lees je ook meer in dit blad, maar het is daarom niet minder belangrijk. Integendeel. ■

BUITENGEWOON CONGRES OP 10 EN 11 DECEMBER

Hoever staan onze syndicale plannen?

Op 10 en 11 december roept de Algemene Centrale een buitengewoon congres bijeen in Blankenberge. Het is vooral de bedoeling een stand van zaken op te maken van onze syndicale actie. Hoever staat het met onze syndicale plannen? Een overzicht van het congresprogramma.

Vergelijk een buitengewoon congres vooral niet met een statutair congres. Er kunnen geen statuten gewijzigd worden en het is ook niet de bedoeling resoluties vast te leggen. Er worden geen gasten uitgenodigd en het aantal afgevaardigden van de gewestelijke afdelingen zal ook beperkter zijn, een 400-tal in totaal. De bijeenkomst duurt ook korter, van vrijdag 10 december om 13 uur tot zaterdag 11 december om 13 uur. Het congres heeft plaats in Floreal Club Blankenberge.

Wat gebeurt er dan wel op dit buitengewoon congres? Er zal overleg gepleegd worden over de actualiteit en over het werk dat ons de volgende jaren staat te wachten. Er staan 4 hoofdstukken op de agenda.

Hoofdstuk 1 zal handelen over het IPA. Tegen dan zullen we weten waar de onderhandelingen staan. Als er al een ontwerp van akkoord klaarligt zullen we ons daarover beraden. Als de onderhandelingen nog aan de gang zijn zullen we die evalueren en onze houding bepalen. Daarnaast zullen we nagaan hoe we de sectorale onderhandelingen die in 2011 van start gaan, zullen aanpakken.

Hoofdstuk 2 betreft ons toekomstdebat. De gespreksrondes in onze gewestelijke afdelingen waaraan 400 militanten hebben deelgenomen werden samengevat in een rapport. Op basis daarvan werden concrete ideeën uitgetekend voor de verandering van de organisatie, de werkwijze, de betrokkenheid en de werving van leden en militanten. Die ideeën zullen nader besproken worden en moeten leiden tot een werkplan voor de jaren tot 2014, wanneer we ons volgende statutaire congres houden.

In **hoofdstuk 3** zullen we de resoluties van ons congres van 2008 onder de loep nemen. We maken een tussentijdse balans op. Hoever staan we met de verwezenlijking van die resoluties? Wat verdient meer aandacht? Wat verdient bijsturing?

En dan is er **hoofdstuk 4**. We nemen afscheid van onze algemene secretaris. Jacques Michiels gaat eind dit jaar met pensioen. De nieuwe algemene secretaris die het federale bestuur van de AC ondertussen zal verkozen hebben, zal worden voorgesteld. En natuurlijk maken we plaats voor een hartelijk en feestelijk dankwoord aan Jacques die zoveel

jaren ten dienste heeft gestaan van de Algemene Centrale. In het volgende nummer van AC-Info dat in januari 2011 verschijnt zullen we trouwens de nodige aandacht besteden aan de figuur en het werk van Jacques Michiels. ■





HET INTERPROFESSIEEL AKKOORD

Meer jobs, waardig werk en waardig loon

Het interprofessioneel akkoord, het IPA voor 2011-2012 ligt op de onderhandelingstafel. Hoe gaat het in zijn werk? Hoe moeilijk wordt het? En wat is het standpunt van het ABVV en de Algemene Centrale?

6

ACinfo

Het is weer tijd voor de grote overleggronde over lonen en arbeidsvoorwaarden. Er moeten overeenkomsten gesloten worden voor de twee komende jaren, 2011 en 2012. De werkwijze is dezelfde als altijd. Begin november publiceert de CRB, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, een technisch rapport over de economische situatie en de groeivoorzichten. Met dat werkstuk gaan de sociale partners aan de slag om te onderhandelen over een IPA. De sociale partners, dat is de welbekende Groep van 10 waarin de vakbonden, het Verbond van Belgische Ondernemingen, de twee middenstandsorganisaties en de Boerenbond samen zitten. Na het IPA komen er vanaf begin volgend jaar onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten in de sectoren. En daarna worden ook nog cao's afgesproken in de bedrijven.

Deze keer is er wel een probleem. Er is nog altijd geen nieuwe regering met volle bevoegdheden. Het IPA is weliswaar een zaak voor de sociale partners, maar hun akkoord moet toch rekening houden met de beleidsopties van de regering.

Hun akkoord moet ook in wetten worden omgezet. En zeker de laatste jaren wordt er altijd een budgettaire inspanning van de regering gevraagd. Maar over die nieuwe regering tast men nu in het duister. Het heeft er al toe geleid dat de werkgevers weigerden om met de vakbonden een advies te formuleren over de tweejaarlijkse welvaarts koppeling van de sociale uitkeringen. Het ABVV zal in ieder geval niet accepteren dat die welvaarts koppeling als pasmunt wordt gebruikt in het IPA. Zij staat daar volledig los van.

Economie kruipt uit diep dal

Het IPA is ontzettend belangrijk omdat het geldig is voor iedereen. Het garandeert solidariteit tussen alle werknemers. Alle sectoren en bedrijven moeten het respecteren, ze kunnen betere afspraken maken, maar ze mogen niet voor minder gaan. Werknemers met lage lonen, in zwakke sectoren, moeten het vaak van het IPA hebben om hun loon- en arbeidsvoorwaarden verbeterd te zien. Het gewaarborgd minimumloon is daar het meest sprekende voorbeeld van.

Het economische plaatje ziet er niet goed uit, dat weet iedereen. Van eind 2008 tot eind 2009 kende ons land een forse achteruitgang. Het bruto binnenlands product daalde 5 kwartalen na elkaar, dat is heel uitzonderlijk. Al bij al hield het land vrij goed stand, ook inzake tewerkstelling, een stuk beter dan de meeste Europese landen. Maar vandaag is onze industriële productie nog altijd niet hersteld van de klappen, ook al gaat het nu economisch wat beter. En we kampen met een zeer hoge werkloosheid van rond de 8,5%.

Voor de werkgeversorganisaties zijn het argumenten waar handig mee uitgedapt wordt om opnieuw loonmatiging te prediken en om de automatische loonindexering op de helling te zetten. En natuurlijk pakken ze ook uit met de wet op het concurrentievermogen om te verkondigen dat onze lonen te hoog zijn. Die wet stelt dat de loonkosten bij ons niet sneller mogen stijgen dan in Nederland, Duitsland en Frankrijk. Er worden cijfers gebruikt om te zeggen dat dat wel zo is, maar om dat hard te maken worden wel enkele zaken vergeten, zoals bijvoorbeeld de



lastenverminderingen voor bedrijven die de loonkosten naar beneden halen.

Er mag ook niet vergeten worden dat het vorige IPA een 'uitzonderlijk' akkoord was. Toen het eind 2008 werd afgesloten werd er rekening mee gehouden dat de pas begonnen crisis nog in alle hevigheid moest gaan toeslaan. Dat betekent dat de vakbonden zich uitzonderlijk gematigd hebben opgesteld. Met andere woorden, de werknemers hebben toen al een zware inspanning geleverd, het kan niet zijn dat ze dat opnieuw moeten doen. Het patronaat wil het natuurlijk wel in die richting krijgen.

Geen bezuiniging, wel relance

Uiteraard ziet het ABVV het helemaal anders. Eén, de koopkracht van de loontrekkenden volgt al lange jaren de economische groei en de levensduurte niet meer. Twee: Er ontstaat een pijnlijk diepe kloof tussen rijk en arm, we krijgen weer te maken met 'working poor', mensen die wel werk hebben, maar toch in armoede verkeren. En drie: om uit de crisis te geraken moet er niet beknipt worden, maar moet er een relanceplan op de sporen

gezet worden. Er moet geïnvesteerd worden in nieuwe, waardige jobs die werkzekerheid en een degelijk loon verschaffen. Dat is nodig om ons sociaal en solidair stelsel stevig te houden. Dat is ook nodig om het vertrouwen in de economie te herstellen, zodat de mensen weer kopen en er dus ook weer kan geproduceerd worden. Maar dan wel op een verstandige, duurzame, milieuvriendelijke manier.

Goede jobs, stevige sociale zekerheid, aandacht voor de laagste inkomens, gelijke rechten op de arbeidsmarkt, met die uitgangspunten gaat het ABVV naar de onderhandelingen voor het IPA. Het verdedigt eensgezind een gezamenlijke eisenbundel. De prioriteiten die de Algemene Centrale vooropstelt en die je in het kadertje terugvindt zitten volledig op dezelfde golflengte als het standpunt van het ABVV. ■

Het IPA: de prioriteiten van de Algemene Centrale

- De automatische loonindexering moet onverkort blijven bestaan.
- Loonsverhogingen moeten bruto verhogingen zijn zodat de inkomsten voor onze sociale zekerheid op peil worden gehouden.
- Bijgevolg wijzen wij netto premies van de hand.
- De minimumlonen moeten omhoog. Dat is noodzakelijk voor de vele werknemers die van zulk gewaarborgd minimuminkomen moeten leven.
- Alle stelsels van brugpensioenen moeten in stand worden gehouden. Belangrijk daarbij is dat de regelingen voor brugpensioen op 56 jaar met 40 jaar dienst of met 33 jaar dienst en 20 jaar nachtarbeid verlengd worden.
- De discriminaties tussen de statuten van arbeiders en bedienden moeten weggewerkt worden.



ONTHAAL IN HET BEDRIJF

Een goed onthaalde werknemer zal je dankbaar zijn!

8

ACinfo

Een nieuwe werknemer start in jouw bedrijf. Wacht niet te lang vooraleer je naar hem toe stapt. Hij is pas aangekomen en zal waarschijnlijk wel zijn omgeving willen leren kennen, en met een aantal vragen zitten. Wie anders dan de vakbondsafgevaardigde kan hem hierbij beter begeleiden? Het is meteen de gelegenheid om zijn integratie te vergemakkelijken en hem te tonen dat je klaar staat als hij je nodig heeft.

De eerste dagen in een nieuwe werkomgeving zijn over het algemeen de moeilijkste. De nieuwe werknemer kent weinig of geen mensen in het bedrijf. Bovendien durft hij niet altijd zelf de eerste stap te zetten en zal hij bijv. aarzelen om tijdens de middagpauze aan tafel aan te schuiven bij andere collega's die aan het kaarten zijn. Het is dan dat de afgevaardigde moet optreden om de werknemer te helpen zijn plaats in het bedrijf te vinden.

Een onthaalmechanisme invoeren

Waarom geen onthaalmechanisme voorzien binnen de vakbondsafvaardiging? Iedereen zou dan om beurt de nieuwkomers kunnen verwelkomen en hen rondleiden in de onderneming. Misschien zal een dergelijk bezoek

wel al georganiseerd zijn door zijn diensthoofd, maar de afgevaardigde zal vaak een heel ander verhaal vertellen dan de werkgever. Met deze rondleiding kan de werknemer de diverse diensten leren kennen, wat praten met andere collega's, maar het is vaak ook de gelegenheid om te herinneren aan de rol van de vakbondsafvaardiging bij de werknemers. Zo kan men bijv. eraan herinneren dat het tenslotte de delegatie is die de laatste loonsverhoging heeft afgedwongen na bijzonder lastige onderhandelingen.

« Woorden vervliegen, geschriften blijven »

Na de rondleiding is het het uitgelezen moment om jouw visitekaartje of een zelf ontworpen onthaalbrochure af te geven aan de werknemer. Je hoeft daarvoor geen ervaren

computergraficus te zijn. Een eenvoudig Worddocument kan ook al aanslaan. Zo kan je bijv. het bedrijf met zijn specificiteit voorstellen en de leden van de syndicale ploeg alsook een aantal telefoonnummers van contactpersonen vermelden. Zegt men trouwens niet dat woorden vervliegen maar geschriften blijven? Het is wel waar dat het op punt stellen van een dergelijk onthaalmechanisme wat tijd in beslag kan nemen, maar de werknemer zal er jou dankbaar voor zijn! Niet alleen zal dit ongetwijfeld bijdragen tot de versterking van de krachtsverhoudingen binnen het bedrijf, maar het zou ook de nieuwe werknemer kunnen aanzetten om aan jou te denken tijdens de volgende sociale verkiezingen. En 2012 is tenslotte niet meer zo ver verwijderd!





DAG VAN DE RECHTEN VAN DE UITZENDKRACHTEN

Weg met die dagcontracten

Op 6 oktober organiseerde het ABVV voor de zesde keer de dag voor de rechten van uitzendkrachten. Het is een vaste waarde geworden waar de hele vakbond aan meewerkt. Opnieuw werd een gelegenheidskrant massaal verdeeld aan stations en bedrijfspoorten. Dit jaar stonden de schijnwerpers op de dagcontracten.



In Brussel kropen enkele militanten in een apenpak om borrelnootjes uit te delen in de Nieuwstraat. De boodschap was duidelijk: wij willen geen borrelnootjes meer, we geven ze weg want daar kun je niet van leven, we willen echte, stevige arbeidscontracten waar je wel kunt van leven.

Met een dagcontract heeft een uitzendkracht een wettelijk arbeidscontract voor één enkele dag. Dat is de theorie, want vandaag is het een courante praktijk om uitzendkrachten die ingeschakeld worden voor een opdracht van enkele weken of zelfs maanden aan te werven met dergelijke dagcontracten.

Buitensporige flexibiliteit

Doorgaans krijgt de uitzendkracht op het einde van de werkweek zijn pakketje dagcontracten in handen, wat onwettelijk is aangezien een contract binnen de twee dagen moet overhandigd en getekend worden. Dagcontracten maken het voor werkgevers mogelijk om een uitzendkracht van de ene dag op de andere weg te sturen, zonder enige vergoeding of waarschuwing. Op die manier wordt uitzendwerk een instrument om de flexibiliteit op de arbeidsmarkt tot ontoelaatbare uitersten te drijven.

De werkgeversfederatie beweert dat het probleem niet mag overdreven worden. Zoveel dagcontracten zouden er volgens haar nu ook weer niet zijn. Maar zelfs wanneer we uitgaan van het percentage dat de federatie naar voor

schuift, zitten we nog altijd elke dag met 20.000 mensen die werken met een dagcontract.

Dagcontracten drijven werknemers in de grootste onzekerheid. Het is een onmenselijk systeem dat uit het rauwe industriekapitalisme van de 19de eeuw stamt. Het is nog schering en inslag in ontwikkelingslanden, maar wordt door internationale instellingen en ngo's afgekeurd en bestreden.

Zuiver sociaalrechtelijk hebben dagcontracten verscheidene gevolgen voor uitzendkrachten zoals geen gewaarborgd loon bij ziekte, geen recht op klein verlet, en zo kunnen we nog wel even doorgaan.

Wat wil het ABVV?

Het ABVV eist dat dagcontracten in de uitzendsector worden verboden. Daarvoor zijn wettelijke maatregelen nodig, de beloftes van de werkgeversfederatie om het verschijnsel tegen te gaan blijven zonder resultaat.

Een uitzendcontract moet dezelfde duurtijd hebben als de opdracht die is vastgelegd in het commerciële contract tussen het uitzendkantoor

en zijn cliënt, de gebruikende onderneming.

Het uitzendcontract moet dus samenvallen met het commerciële contract. Een bedrijf vraagt bijvoorbeeld een interimaris voor één maand, het uitzendcontract moet dan ook voor één maand afgesloten worden.

Indien er uitzonderingen moeten worden toegestaan op het verbod, moeten die sector per sector afgesproken worden tussen de sociale partners. Uitzonderingen zijn bijvoorbeeld denkbaar voor ééndagsevenementen.

Er moet dus nog veel gesleuteld worden aan de rechten van uitzendkrachten en het ABVV is ook vastberaden dat te doen. Het komt erop aan op dezelfde spijker te blijven hameren, allen samen en elkeen op zijn terrein. Vooral het werk dat je hiervoor kunt leveren in je eigen bedrijf is van onschatbare waarde. ■

WELZIJN OP HET WERK

Wie vervangt de preventieadviseur?

In een bedrijf moet er altijd een aanspreekpunt zijn voor problemen van welzijn en gezondheid. Dat is het antwoord op de vraag wat er te doen staat als een preventieadviseur afwezig is.

In alle ondernemingen moet er een preventieadviseur zijn. De werkgever moet die aanstellen. Zo staat het in de welzijnswet van 1996. Al naargelang de omvang van het bedrijf, en de risico's waar de werknemers mee te maken krijgen, moet de preventieadviseur een bepaalde opleiding genoten hebben.

De preventieadviseur moet ook altijd beschikbaar zijn. Zowel de werkgever en het leidende kader als de werknemers en hun vertegenwoordigers moeten op elk moment een beroep kunnen doen op hem of op haar.

Maar hoe moet het dan als de preventieadviseur er niet is. Want er zijn de vakanties, er kan een probleem zijn met een langdurige ziekte, of een heuglijke geboorte waarvoor bevallingsverlof wordt genomen.

Voor zulke afwezigheden moet een oplossing binnen de onderneming worden gevonden. Dat is het standpunt van de diensten voor het toezicht op het welzijn op het werk, de voormalige technische en medische inspectiedienst.

Het komt er op neer dat iemand binnen het bedrijf de rol moet overnemen van de preventieadviseur

als die afwezig is. Als die vervanger niet de gepaste opleiding heeft kan hij bijgestaan worden door de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Eigenlijk wordt hiermee beklemtoond dat er altijd een contactpersoon voor welzijn op het werk ter beschikking moet staan in de onderneming.

Het probleem moet uitgeklaard worden in het CPBW. Want dat overlegorgaan beslist mee over de keuze en de aanstelling van de preventieadviseur.

De werkgever moet in het CPBW voorstellen op welke manier het welzijnsbeleid gegarandeerd wordt en dus ook hoe de afwezigheid van de preventieadviseur wordt opgevangen.



Vakbondsvergaderingen bij tijdelijke werkloosheid... wie betaalt ?



Je hebt het misschien wel al meegemaakt: je bent tijdelijk werkloos maar je moet deelnemen aan een vergadering van de ondernemingsraad, van het CPBW of van de syndicale delegatie. Dat is heel normaal voor een vakbondsvertegenwoordiger, maar wie betaalt je vergoeding?

De werknemersvertegenwoordiger heeft recht op loon voor de vergaderingen van de ondernemingsraad of van het CPBW, voor de vorming van leden van beide instanties, voor de uren gepresteerd als voorzitter, bijzitter of getuige van een kiesbureau tijdens de sociale verkiezingen, voor de uitoefening van het mandaat als vakbondsafgevaardigde en ook voor de vorming van vakbondsafgevaardigden.

Er kunnen trouwens ook nog andere afspraken staan in de sectorale CAO's en in bepaalde gevallen ook in de huishoudelijke reglementen

van de OR of van het CPBW. Ze kunnen bijvoorbeeld slaan op de voorbereiding van de vergaderingen.

Uitzondering op de regel

Zelfs wanneer een vergadering georganiseerd wordt buiten de arbeidsuren, worden die uren als effectieve arbeidsduur beschouwd en dus ook vergoed. Er is dus recht op loon. Maar wat dan met de werkloosheidsvergoeding die de RVA betaalt voor de dag tijdelijke werkloosheid? De controlekaart C 3.2 maakt immers melding van dagen en niet van uren. Zal de RVA het saldo van de uren tijdelijke werkloosheid betalen? Een werknemer kan in

principe niet betaald worden voor een periode waarin hij recht heeft op loon. De RVA maakt echter een uitzondering op de regel voor deze specifieke situatie: de werknemer kan een werkloosheidsvergoeding genieten voor het saldo van de "inactiviteituren". Indien de werkgever loon betaalt voor de uren van aanwezigheid, vermeldt hij enkel de niet-betaalde uren voor die dag op het werkloosheidsdocument C 3.2. Maar let op! De werknemer moet dan het overeenstemmende vakje voor die dag niet zwart maken! Hij voegt bij het document C 3.2 een attest van zijn werkgever waarop het aantal betaalde uren vermeld staat. ■

De beschutte werkplaatsen



De rol van de beschutte werkplaatsen (BW's) bestaat erin betaalde tewerkstelling te creëren voor personen met een handicap. Jobs in een aangepaste omgeving met de nodige begeleiding en correcte loon- en arbeidsvoorwaarden. De BW's werken voornamelijk in opdracht van de industrie. De BW's worden gesubsidieerd maar zijn ook in belangrijke mate afhankelijk van hun opbrengst uit productie. De grootste uitdaging is dan ook een evenwicht te vinden tussen de concurrentiepositie van de bedrijven en het welzijn van de werknemers.

De productie van de BW's is sterk gevarieerd: sommige voeren bepaalde activiteiten uit voor andere bedrijven, zoals bijvoorbeeld verpakking, lading van producten op paletten, elektronica, bekabeling, laswerk, mailing, ... Anderen worden ingezet voor drukwerk of bureautica, vervaardigen van meubilair, ambachtelijke voorwerpen of lederwaren. Er zijn ook BW's gespecialiseerd in confectie, horeca, onderhoud van parken en tuinen, bosbouw, viskwekerij of veeteelt.

Er zijn BW's overal in het land en ze ressorteren onder een gemeenschappelijk Paritair Comité, het PC 327. Voor hun sociale opdracht krijgen ze subsidies van de overheden van de verschillende Gewesten en Gemeenschappen.

De situatie in Wallonië

Heel wat BW's detacheren sommige werknemers naar bedrijven van het reguliere economische circuit. Deze praktijk komt steeds meer voor. Volgens de laatste cijfers zit 18% van de arbeiders in deze situatie, die niet altijd voldoende omkaderd is en het voor onze afgevaardigden moeilijk maakt onze leden te bereiken. Zo stellen we vast dat bepaalde arbeiders, die tegen het barema van de BW's worden betaald, gedurende jaren dezelfde taken uitvoeren als de arbeiders die een rechtstreeks contract hebben met het « extern » bedrijf en aldus genieten van meer voordelige barema's.

We strijden al jaren opdat ook in die situaties de arbeidsposten zouden worden gecontroleerd en zo nodig aangepast aan de handicap van de werknemer die door een BW wordt

uitgestuurd. Ook eisen we dat de verplaatsingen voldoende worden verzekerd en terugbetaald. We hebben onlangs een CAO « verplaatsingen » gesloten die in de goede richting gaat, en er is ook een aanbeveling inzake verzekeringen. Tevens vragen we om een tijdslimiet toe te passen voor dergelijke situaties: indien de externe onderneming na een zekere tijd de gehandicapte werknemer in dienst wenst te houden, dan zou ze die rechtstreeks moeten aanwerven tegen het barema dat hem toekomt. Er bestaat trouwens overheidssteun voor de 'reguliere' werkgevers die hiertoe bereid zijn.

De weddeschalen van de arbeiders uit de BW's werden onlangs opnieuw besproken in het kader van onderhandelingen voor een nieuwe sectorale classificatie. Sinds begin dit

HET PC 327 IN CIJFERS

In Vlaanderen

Er zijn 67 erkende beschutte werkplaatsen. Er werken meer dan 19.000 werknemers, waarvan bijna 16.000 personen met een handicap. De BW's werden vanaf eind 2008 heel hard getroffen door de economische crisis. De volumes werden veel kleiner, sommige klanten vielen helemaal weg omdat die de productie terug in eigen beheer namen. Dit resulteerde in een zeer hoge economische werkloosheid: voor 2009 bedroeg die gemiddeld 14%, tegenover 3% à 4 % in een

normaal jaar. In Vlaanderen zijn er 5 looncategorieën. De lonen gaan van 8,9240 tot 10,3178 euro.

In Wallonië

Er zijn 57 BW's in heel Wallonië (3 ervan vallen onder de Duitstalige Gemeenschap). Ze stellen in totaal 8.000 werknemers tewerk, waarvan zo'n 7.000 productiearbeiders en duizend bedienden voor de omkadering. 6.263 gehandicapte werknemers geven recht op een subsidie door de AWIPH, het Waalse agentschap voor de integratie van gehandicapte personen. Men verdient minimum 8,9241 euro per

uur in categorie 1 en 10,669 euro per uur in categorie 7.

In Brussel

Er werken iets minder dan 2000 werknemers, waarvan 1450 gehandicapt zijn. De lonen gaan van 8,9240 euro per uur voor de minst geschoolde arbeider tot 10,9871 euro per uur voor de hoogst geschoolde. De overgrote meerderheid van deze arbeiders zitten echter in de laagste looncategorieën. De classificatie herzien is dus een prioritaire eis voor Brussel.

jaar is men van 5 naar 7 categorieën gegaan met een omschrijving op grond van nauwkeurige en meer objectieve criteria.

De situatie in Vlaanderen

Samen met de werkgevers en de Vlaamse overheid hebben we vanaf begin 2009 hard gewerkt aan een plan voor extra ondersteuning in de sector. Als vakbond lag onze hoofdbekommernis uiteraard bij het behoud van werk én inkomen voor de werknemers. We zijn er onder meer in geslaagd om een CAO te sluiten die zorgt voor een bijpassing bij economische werkloosheid en voor de gelijkstelling van de dagen economische werkloosheid (max. 40) voor de berekening van de eindejaarspremie.

Daarnaast kregen werkplaatsen wier omzet sterk daalde extra middelen om dit verlies te compenseren. Gezien de situatie in 2010 nog kritiek is, hebben we met de nieuwe Vlaamse regering opnieuw overleg gepleegd. Concreet betekent dit dat er opnieuw een gelijkstelling voor de berekening van de eindejaarspremie komt. Daarnaast komen er extra middelen

voor vorming en opleiding en om nieuwe initiatieven te nemen die bijkomend werk aantrekken. Met behulp van een apart budget kunnen BW's nieuwe initiatieven nemen om extra werk te creëren.

In Vlaanderen zijn er 5 looncategorieën. Het minimumloon in categorie 5 bedraagt 8,9240 euro, in categorie 1 bedraagt het loon 10,3178 euro.

De syndicale uitdagingen

De economische crisis heeft de BW's in het hele land zwaar getroffen, zeker omdat ze veel werk uitvoeren in onderaanneming voor bedrijven uit het reguliere economische circuit. Er is minder werk, sommige klanten hebben hun bestellingen zelfs volledig stopgezet.

Als vakbond hebben we gevochten voor het behoud van het inkomen van deze werknemers. We zijn er in geslaagd een verbetering te bekomen van de aanvullende vergoeding voor economische werkloosheid, zowel in Vlaanderen als in Wallonië. Bovendien nemen we actief deel aan de tripartiete onderhandelingen – met werkgevers en overheid – voor gewestelijke herstelplannen.

Ondanks de moeilijke budgettaire situatie willen we de verschillende regeringen blijven overtuigen van het belang om te investeren in de social profit en meer bepaald in de beschutte werkplaatsen.

Intussen hebben de vakbonden zowel in Brussel, Vlaanderen als Wallonië een eisenbundel ingediend voor de verbetering van loon- en arbeidsvoorwaarden in de social profit, dus ook in de beschutte werkplaatsen.

In onze eisenbundel zitten twee grote aandachtspunten: meer jobs en meer koopkracht voor de werknemers. ■



Hoe organiseer je een goed welzijnsbeleid?



De welzijnswet verplicht elke onderneming met ten minste één werknemer, een welzijnsbeleid uit te werken. Zo schrijft de wetgeving een aantal basisverplichtingen voor die de werkgever in zijn onderneming moet uitvoeren. Uiteraard gebeurt dit in iedere onderneming en in elke sector op een andere manier. Er wordt rekening gehouden met de eigenheid van elke sector of onderneming.

In heel wat bedrijven, vaak zonder CPBW, neemt de werkgever het niet zo nauw met de naleving van de welzijnsreglementering. Toch is dit essentieel om het aantal en de ernst van arbeidsongevallen structureel naar beneden te halen.

Voor de werknemers van de sector dienstencheques is de situatie zo mogelijk nog moeilijker. De uiteenlopende activiteiten en verschillende arbeidsplaatsen bij particulieren waar zij mee te maken krijgen maken het heel moeilijk om de reglementering op het welzijn op het werk correct toe te passen en ook aan deze werknemers de garantie te geven op een bescherming van hun veiligheid en gezondheid.

De verschillende moeilijkheden om een doeltreffend preventief welzijnsbeleid te voeren kunnen vaak opgevangen worden door een goede organisatie in de onderneming en door goede afspraken met de werknemersvertegenwoordigers.

Hoe de preventie van ongevallen organiseren ?

In de eerste plaats bestaat in iedere onderneming met werknemers, de verplichting om een risicoanalyse van de arbeidsplaatsen uit te voeren. Tegelijk moet nagedacht worden over de manier waarop de risico's aangepakt kunnen worden waar de werknemers aan worden blootgesteld.

Er stellen zich bij de dienstencheques twee problemen. De vele verschillende arbeidsplaatsen bij particulieren kunnen maar heel moeilijk gecontroleerd worden door de werkgever of zijn preventieadviseur. En twee, de werknemers worden aan heel uiteenlopende risico's blootgesteld omdat ze ook heel uiteenlopende taken uitvoeren. Bij het schoonmaken komen ze in contact met chemische producten en kunnen ze spieren en gewrichten overbelasten. Als er boodschappen worden gedaan zijn er de risico's in het verkeer. Bovendien werken deze mensen volledig geïsoleerd en is het dus opletten geblazen met ongevallen.



Welke bescherming ?

Na de analyse van de risico's moet de werkgever er ook voor zorgen dat de werknemer voldoende beschermd wordt tegen ongevallen of kwalen. In de praktijk blijkt het helemaal niet eenvoudig de juiste beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. De werkgever kan ook niet controleren of die middelen correct worden gebruikt.

Net als in andere ondernemingen blijft de werkgever ook in deze sector verantwoordelijk voor het onderhoud en de vervanging van beschermingsmiddelen en arbeidskledij. Daar waar deze al beschikbaar zijn, is de organisatie van het onderhoud moeilijk aangezien de werknemers slechts uitzonderlijk naar een centraal kantoor komen.

Gezondheidstoezicht ?

Aangezien de werknemers in deze sector aan verschillende risico's worden blootgesteld, zijn ze ook onderworpen aan het gezondheidstoezicht. Het is aan de werkgever om ervoor te zorgen dat de werknemers die aan een van de risico's of aan een combinatie ervan worden blootgesteld in de eerste plaats bij hun aanwerving een onderhoud hebben met de arbeidsgeneesheer. In de tweede plaats moet de werkgever er voor zorgen dat deze werknemers ook minstens jaarlijks een controleonderzoek krijgen bij de arbeidsgeneesheer. Daarnaast hebben zij recht op een onderhoud met de arbeidsgeneesheer telkens ze dat wensen.

Hoe moeilijk het soms ook mag zijn, deze onderzoeken moeten

tijdens de gewone arbeidstijd van de werknemers plaatsvinden en zijn ten laste van de werkgever.

Ongevallen

Bij ongevallen of incidenten moet elke werknemer ook kunnen gebruik maken van eerste hulp en indien nodig ook van een arts. Het feit dat werknemers zich vaak bij particulieren bevinden maakt dat moeilijk. De juiste middelen zijn meestal niet ter beschikking, niet iedereen weet hoe je eerste hulp biedt.

Ook hier moet op ondernemingsvlak een oplossing voor gevonden worden. Hoe kunnen de werknemers te allen tijde een beroep doen op eerste hulp bij een ongeval ? Het gaat bijvoorbeeld over een noodnummer, of een eigen verbanddoos.

Ook op administratief vlak moeten maatregelen getroffen worden opdat deze werknemers een arbeidsongeval kunnen melden aan de werkgever.

Werking CPBW

In een CPBW moeten de werknemersvertegenwoordigers de arbeidsplaatsen goed kennen om hun werk te kunnen doen. Het spreekt voor zich dat onze vertegenwoordigers in deze sector onmogelijk alle arbeidsplaatsen kunnen kennen. Regelmatige contacten met de werknemers kunnen dat verhelpen. Er kunnen problemen aan het licht komen die op het CPBW kunnen besproken worden.

Al is de organisatie van contacten met de werknemers van de onderneming moeilijk wanneer iedereen steeds

op andere plaatsen en op andere momenten van de dag aan de slag is, toch is het belangrijk hier in de syndicale werking aandacht aan te besteden.

Vaak zijn de bekommernissen van de werknemers, ondanks de verschillende arbeidsplaatsen, dezelfde en kan een globale aanpak een oplossing bieden. We denken bijvoorbeeld aan de organisatie van de eerste hulp, de verdeling van arbeidskledij of de aanpak van een moeilijke of veeleisende klant. ■

Tips voor vakbondsmensen in het CPBW

- Luister naar de problemen die de werknemers bij de klanten ondervinden.
- Tracht in de klachten een algemene lijn te vinden alvorens ze aan te kaarten op het CPBW.
- Bedenk zelf al mogelijke oplossingen en bespreek ze met je collega's vakbondsvertegenwoordigers bij de voorbereiding van een CPBW-vergadering.
- Zoek samen naar een strategie om de problemen aan te kaarten bij de werkgever.
- Confronteer de werkgever met zijn verantwoordelijkheid om voor een veilige en gezonde werkplek te zorgen.
- Bouw mee aan een oplossing voor de gestelde problemen.
- Informeer over de vooruitgang die je boekt en over je verwezenlijkingen.

EUROPA

Samen tegen de crisis

In juli vond het 6de Europees Sociaal Forum (ESF) plaats in Istanboel. De bedoeling van het ESF is Europese sociale bewegingen de kans te geven elkaar te ontmoeten, acties te coördineren en alternatieven te ontwikkelen. Een ABVV-delegatie was aanwezig.



16

ACinfo

De huidige crisis verplicht ons meer dan ooit om samen te werken aan oplossingen, op basis van sociale rechtvaardigheid, gelijkheid tussen mannen en vrouwen en respect voor het milieu.

Naar aanleiding van dit Europees Sociaal Forum waren er ook twee betogingen waarop het ABVV goed vertegenwoordigd was. Ze verliepen incidentloos. Een hele reeks Turkse

en Koerdische protestbewegingen kregen de kans om hun boodschap te laten horen in de media, zonder politiegeweld, althans niet zichtbaar op het moment zelf.

We beleven een globale crisis en staan tegenover een Europese Unie, een Internationaal Muntfonds en nationale regeringen die harde bezuinigingen en sociale achteruitgang opleggen. De sociale

bewegingen roepen vanuit Istanboel op tot gemeenschappelijke actie in Europa.

Mobiliseren en zich verzetten zijn de ordewoorden over heel Europa. Er is een stevige samenwerking nodig tussen sociale bewegingen, vakbonden en sociale netwerken. Wij moeten economische alternatieven naar voor schuiven die aan de sociale en ecologische noden beantwoorden.



Werk en syndicalisme in Turkije

Het ESF vond dus plaats in Turkije, een kans om meer te weten te komen over de rol van de vakbonden in dit land dat zich uitstrekt over Europa en Azië. Een land dat de democratie huldigt, maar waar opstandige ideeën met harde hand onderdrukt worden.



In Turkije ligt het gemiddelde loon tussen 600 en 650 euro, terwijl huurprijzen in Istanboel schommelen tussen 200 en 300 euro. Talrijke families moeten hun woning delen.

De gemiddelde werkduur bedraagt 45 uur per week, maar in bepaalde sectoren kan dat oplopen tot 60, 65 uur per week, terwijl overuren pas terugbetaald worden vanaf 80 uur per maand.

Syndicalisme

Lid worden van een vakbond is allesbehalve eenvoudig in Turkije. Je hebt er een notariële akte voor nodig die 20 euro kost. Naargelang de vakbond en de sector schommelen de maandelijkse bijdragen tussen de 50 en 75 procent van een netto dagloon. Zo betalen de werknemers die lid zijn van de petroleumvakbond Petrol-Is zo'n 24 euro per maand.

Het stakingsrecht is erkend onder bepaalde voorwaarden. Maar er worden wel allerhande methodes gebruikt om de syndicale actie te kortwieken: ledenaantallen worden vervalst, syndicalisten worden ertoe verplicht de Turkse nationaliteit te hebben, zij worden geregeld afgedankt en vertegenwoordigers van vakbondsfederaties die niet bij de regering aanleunen wordt het leven heel erg moeilijk gemaakt. In zulk klimaat zijn werknemers bang om aan te sluiten bij een vakbond.

UPS dankt af wegens lidmaatschap bij een vakbond

Tijdens het ESF hoorden wij over een concreet voorbeeld van die repressie tegen leden van de vakbond TÜMTIS bij een Turks filiaal van het bedrijf

UPS. 89 werknemers werden er ontslagen, louter op basis van hun syndicale activiteit. Maandenlang protesteerden de werknemers voor de deuren van hun fabriek tegen deze onrechtvaardige afdankingen en om hun heraanwerving te eisen. De werknemers van UPS in Izmir hebben ook betoogd voor vergelijkbare redenen en werden onlangs aangepakt door de politie, die niet aarzelde om ze met rubberkogels te beschieten. Uit solidariteit sloten zich vele werknemers van UPS aan bij de TÜMTIS, hoewel ze niet deelnemen aan de protestacties uit vrees voor represailles.

Krachtsverhouding

Een andere strijd die momenteel gevoerd wordt, onder andere door Petrol-Is, gaat om de toepassing van een artikel uit de Turkse arbeidswetgeving. Het stelt dat verbeteringen van de arbeidsomstandigheden die in een bedrijf via een CAO worden bekomen ook van toepassing moeten zijn in alle andere ondernemingen van dezelfde sector. Deze verplichting wordt niet nageleefd door werkgevers van bedrijven zonder syndicale afvaardiging, en dat is de meerderheid. Daardoor ontstaat een forse concurrentie in de sector. Bedrijven met een syndicale vertegenwoordiging moeten betere uurroosters en loonvoorwaarden naleven, wat hen minder competitief maakt op de markt. De strijd voor de toepassing van dit artikel is fundamenteel. Zolang de krachtsverhoudingen niet keren hebben de werkgevers de vrije hand.

Onderdrukte syndicalisten

Getuigenissen over de vele manieren waarop vakbonden onderdrukt worden zijn er genoeg. Zo werd Meryem Özsögüt op 18 juni opgesloten in een zwaarbewaakte gevangenis. Meryem Özsögüt maakt deel uit van KESK, een politiek onafhankelijke en progressieve vakorganisatie die geregeld in het verweer gaat tegen de regering. Ze werd gearresteerd onder het voorwendsel dat ze een vriendin die militante is van de revolutionaire partij DHKPC onderdak had verschaft. Die vriendin had een gevangenisstraf uitgezeten, was vroegtijdig vrijgelaten, maar werd kort daarna neergeschoten voor haar huis. Ondertussen werd Meryem vrijgelaten, maar haar proces gaat door.

Dit soort vervolging is verre van uitzonderlijk. De regering arresteert regelmatig vakbondsleders onder het voorwendsel dat ze deel uitmaken van illegale politieke bewegingen. Zo kunnen ze korte metten maken met vakbondsmensen die ze te lastig vinden.

Tegen dit misdadig optreden van de overheid is solidariteit nodig. Het is hoogtijd om samen met de progressieve Turkse vakbonden actie te voeren tegen de verdrukking en het machtsmisbruik van een overheid die een loopje neemt met de democratie.



INTERNATIONALE SOLIDARITEIT

Cuba zoekt meer productie en efficiëntie

De Cubanen werken aan hervormingen om hun economie te versterken. De bouwvakbond speelt daarop in en zoekt naar meer efficiëntie. De Algemene Centrale draagt daar een steentje toe bij met een solidariteitsproject.

18

ACinfo

De wereldwijde economische crisis laat ook op Cuba sporen na. Er zijn minder inkomsten uit het toerisme en de voedselinvoer is een hap duurder. De blijvende economische blokkade door de Verenigde Staten die door de internationale gemeenschap wordt veroordeeld, maakt de zaak nog erger. En dan zijn er ook nog de jaarlijks terugkerende cyclonen die grote vernielingen aanrichten. Om het hoofd te kunnen bieden aan die moeilijke situatie wordt de arbeidsmarkt hervormd. Het loonsysteem wordt veranderd, zodat

er meer stimulansen komen om efficiënter te werken.

In vergelijking met vele Zuid-Amerikaanse landen en zelfs met de Verenigde Staten, doet Cuba het veel beter op het gebied van gezondheidszorg en onderwijs. Cuba helpt ook andere landen. Zo werden honderden Cubaanse dokters naar Haïti gestuurd om hulp te bieden na de verschrikkelijke aardbeving.

Maar er zijn ook veel problemen. Er is bijvoorbeeld het dubbele

muntsysteem. De lonen worden uitbetaald in peso, maar daar koop je maar heel weinig mee. En dus zoeken de Cubanen alle mogelijke wegen en omwegen om aan de andere munt te geraken, de peso convertible waarmee toeristen betalen.

Bouwvakbond wil betere organisatie

De Cubaanse bouwvakbond SNTC stuurt mee aan op hervormingen. 300 vakbondsafgevaardigden bogen zich op het 10de nationaal congres



van de vakbond over de uitdagingen voor de sector. Centraal thema was de verhoging van de productie en de efficiëntie. Dat is nodig omdat er een grootschalig programma voor de bouw van nieuwe woningen moet verwezenlijkt worden. De bouwsector is een sleutelsector met 210.000 arbeiders. In de hoofdstad Havana alleen werken er 45.000 bouwvakkers.

Carlos De Dios, de nieuwe secretaris-generaal van de bouwvakbond, stelt het zo: "de vakbondsleiders zijn er niet alleen om problemen vast te stellen. Zij moeten ook tijdig aan de alarmbel trekken zodat de kwaliteit en de productie erop vooruitgaan. Dat vraagt wel discipline, organisatie en betere planning".

Op het congres werd een resolutie aangenomen om de vakbond te herstructureren. Het is de bedoeling veel dichterbij de realiteit op de bouwvelden te staan. Bouwvakkers zullen ertoe aangespoord worden syndicale verantwoordelijkheid op te nemen. Nieuwe vakbondsleiders aantrekken veronderstelt natuurlijk ook dat er voor de nodige syndicale vorming wordt gezorgd.

Nieuw samenwerkingsprogramma

De Algemene Centrale ondersteunt een solidariteitsproject in Cuba, samen met FOS, het socialistische Fonds voor Ontwikkelingssamenwerking. In 2011 start een nieuw programma voor drie jaar met de bouwvakbond SNTC.

Opnieuw zal veel aandacht gaan naar vorming over veiligheid en gezondheid op de bouwvelden. Een bouwwerf in Cuba ziet er dan wel heel anders uit dan in België, maar de problemen of gevaren blijven dezelfde. Goede beschermingsmiddelen en veiligheidsmaatregelen zijn van levensbelang.

Maar er worden ook vormingsprogramma's in het vooruitzicht gesteld over het nieuwe loonsysteem dat efficiëntie en productiviteit moeten stimuleren. Zo vanzelfsprekend is dat systeem trouwens niet, want verschillen in productiviteit liggen vaak niet aan de arbeiders zelf maar aan de machines waarmee ze moeten werken. En die zijn heel vaak verouderd, wat dan weer te wijten is aan de economische situatie en aan de Amerikaanse handelsboycot. ■



PALESTINA

Werken in het land van de vijand

Mohammed is een Palestijnse arbeider van 36, gehuwd en vader van een dochter. Drie jaar lang werkte hij in het zwart in Israël. Vaak moest hij overnachten in de buurt van zijn werkplaats in een barak zonder comfort. Vaak moest hij vluchten voor politiecontroles. Het was een leven waar hij niet zelf voor had gekozen, zo vertelt hij in zijn aangrijpende getuigenis.



Op een dag besluit hij dit werk op te geven en iets anders te zoeken, dichtbij zijn dorp op de Westelijke Jordaanoever. Hij heeft dan wel een diploma boekhouding, maar alles wat hij vindt is een job bij een kleine bouwfirma. Uiteindelijk is hij er maar één dag op de tien echt aan de slag. De andere dagen is er geen werk door de slechte economische situatie. De Israëlische bezetting is niet alleen een politiek probleem maar laat ook een donkere schaduw op het dagdagelijkse leven. De situatie is voor Mohammed niet houdbaar. Hij dient een aanvraag in bij de Israëlische veiligheidsdiensten voor een officiële werkvergunning om in Israël te kunnen werken. Zulke

vergunningen worden alleen aan getrouwde mannen verleend. En iemand waarvan nog maar vermoed wordt dat hij op een of andere manier protest aantekent tegen Israël mag het helemaal vergeten. Maar Mohammed heeft geluk, na drie maanden krijgt hij de toelating om in de Joodse nederzetting Burkan te werken.

Mohammed werkt daar vier jaar wanneer de Palestijnse president Abbas op 26 april 2010 in een decreet oproept om alle producten uit Joodse nederzettingen te boycotten. Tegelijk wordt het de Palestijnen verboden om te werken in diezelfde nederzettingen. Het decreet wordt

op gemengde gevoelens onthaald door de Palestijnse vakbonden en arbeiders. Mohammed vertelt: “Mocht ik een job vinden voor de helft van mijn huidig loon, en een gezondheidsverzekering, dan zou ik onmiddellijk stoppen met werken in de nederzetting. Het ergste is dat ik met heel slechte jobs te maken krijg en daarbij niet eens vakbondsrechten heb. De nederzettingen zijn illegaal gebouwd op de gronden van mijn geboortedorp. Het is enorm bitter om te beseffen dat het niet goed is voor jezelf en voor je land om op zulke plek te werken. Maar ik moet voor mijn familie zorgen. Mijn vader is overleden en naast mijn eigen gezin moet ik ook mijn moeder en zus helpen”.



DE ALGEMENE CENTRALE STRIJDT VOORT AAN DE ZIJDE VAN DE PGFTU

Deze zomer werden op een bijeenkomst in Nablus op de Westelijke Jordanoever de prioriteiten vastgelegd voor een nieuw solidariteitsproject voor de komende drie jaar tussen De Algemene Centrale, FOS, de socialistische niet-gouvernementele organisatie (ngo) en de Palestijnse vakbond PGFTU-Petrochemie. De belangrijkste doelstelling blijft de uitbouw van de vakbond:

- vorming voor de arbeiders, leden, veldwerkers en secretarissen;
- meer bedrijfsbezoeken, meer actieve afdelingen (van 8 naar 11) en meer arbeiderscomités;
- organiseren van democratische verkiezingen binnen de structuren;
- meer dienstverlening (opvolgen van klachten, verdelen van brochures, ...).

Momenteel zijn er negen “veldwerkers” actief bij onze partner. Het zijn vrijwilligers die langsaan bij de verschillende bedrijven. Ze vragen naar de werkomstandigheden, want vaak wordt er gewerkt met gevaarlijke producten. Waar mogelijk proberen ze te onderhandelen. Zij zijn hét gezicht van de vakbond.

Alles wordt natuurlijk bepaald door de context waarin de Palestijnse vakbond moet werken. Over de uitdagingen en problemen kunnen we boeken volschrijven, maar zolang de bezetting duurt blijft waardig werk onmogelijk. De werkloosheid is torenhoog, de grote muur rond Palestijnse dorpen maakt het voor arbeiders onmogelijk om te gaan werken, hele olijfboomgaarden worden gekapt door radicale Joden, ... en wie in Israël werkt kan niet verdedigd worden door de Palestijnse vakbond.

Door de samenwerking met de PGFTU willen we de Palestijnse arbeiders steunen. Daarnaast blijven we campagne voeren over de politieke situatie, de discriminatie door de Israëlische staat en het recht op een leefbare onafhankelijke staat voor de Palestijnse bevolking.

vakbondsmilitanten waarmee we spraken hechten enorm veel belang aan syndicale democratie. Het bewijst dat er ook in Israël linkse syndicalisten zijn en dat niet iedereen er de bezettingspolitiek van Israël steunt. Wie het opneemt tegen het neoliberale beleid van de Israëlische regering en tegen de discriminatie van Palestijnen, verdient op zijn minst onze morele steun.

Deze nieuwe vakbond organiseerde een aantal geslaagde stakingen (“strijd loont!”) en slaagde er ook in om juridisch te laten bepalen dat werkgevers verplicht zijn om collectieve akkoorden te onderhandelen met een vakbond. Voor ons misschien evident, maar in Israël blijkbaar niet. ■

De Palestijnse vakbond PGFTU werd niet geconsulteerd bij het invoeren van de nieuwe maatregel. “Werken in een Joodse nederzetting gebeurt omdat er geen andere keuze is. Je wordt keihard uitgebuit en je kunt op geen enkele bijstand rekenen. Vele van de arbeiders zijn lid van de vakbond, ook al hebben ze geen vakbondsrechten. De Palestijnse autoriteit moet trouwens ook dringend jobs creëren”, aldus de algemeen secretaris van PGFTU, Shafer Saad.

De ene Israëlische vakbond is de andere niet

In een motie van de Algemene Centrale-ABVV die door het ABVV-Congres werd goedgekeurd, wordt gevraagd dat het ABVV eist van de Israëlische vakbond Histadrut om duidelijk afstand te nemen van de Israëlische politiek. Zolang zij dat niet doet moet Histadrut opzijgezet worden door het Internationaal Vakverbond wegens het niet respecteren van de syndicale gedragscode. Dit standpunt geniet de volmondige steun van het ABVV-Congres en moet dus actief opgevolgd worden. Wij hebben alvast aan alle Europese en internationale vakbondsfederaties waar de Algemene Centrale bij aangesloten is gevraagd het debat te voeren over de uitsluiting van Histadrut.

Bij het laatste bezoek aan Palestina en Israël van een delegatie van De Algemene Centrale-ABVV hebben we ook Israëlische vakbondsactivisten ontmoet. De “Democratische Arbeiders Organisatie” werd in 2007 opgericht en heeft zowel Israëlische en Palestijnse als buitenlandse leden. De jonge Israëlische

AC WEBSITE

Onze AC-website in een nieuw kleedje



We hebben gedurende de zomermaanden wat tijd vrijgemaakt om onze website www.accg.be wat op te frissen. Geen strook meer die bovenaan de hoofdpagina voorbyschuift, maar wel een rubriek « Ander nieuws » rechts bovenaan.

Deze gloednieuwe rubriek zal de rode draad vormen voor de actualiteit op onze website. Door hierop te klikken zal men alle geactualiseerde informatie, die men niet noodzakelijk op de hoofdpagina vindt, kunnen raadplegen.

Ook de rubriek « Internationaal » heeft een grondige facelift ondergaan. Voortaan komt elk project uitvoerig aan bod. Rechts wordt er ook een kader voorzien om u op de hoogte te houden van de actualiteit m.b.t. elk project. Maar er zijn nog andere nieuwigheden, zoals het album met alle acties van de AC. Surf snel naar www.accg.be en ontdek ze allemaal. ■



In de maand juni hebben bijna 5000 personen de eerste newsletter van de Algemene Centrale in hun mailbox gekregen. Indien u deze ook wenst te ontvangen, schrijf u dan snel in op www.accg.be

TIPS

De sociale gids online

De sociale gids geeft je een overzicht van je rechten in een begrijpelijke taal. Een zeer nuttig hulpmiddel dat voor iedereen toegankelijk is. De verschillende brochures kunnen worden gedownload in de rubriek

Syndicaal leven > Sociale gids



WEBSITES

<http://igvm-iefh.belgium.be/nl>

Gelijkheid vrouwen/mannen

Op deze website vermeldt het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen de actualiteit ter zake en stelt het zijn publicaties ter beschikking om u te helpen elke vorm van discriminatie en ongelijke behandeling op grond van het geslacht in uw bedrijf te bestrijden.

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 Blankenberge. 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 december. 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?

Floreal van Blankenberge

Het moderne en ruime Florealcentrum van Blankenberge ligt op enkele minuten wandelen van strand en duinen, in een rustige omgeving weg van de drukte van het stadscentrum. Met het bekende "Sea Life Centre", het gemeentelijke zwembad en

een nieuw bowlingcomplex vlak in de buurt biedt dit centrum een ontspanningsinfrastructuur aan met minigolf, speelweiden, sportterreinen, tennis- en petanquebanen. Er is voor iedereen wat te beleven! ■

De winnaar van de wedstrijd van vorig nummer is Laverdeur Yolande. Ze krijgt een weekend voor twee personen in Floreal Mont Saint-Aubert. Gefeliciteerd en prettig weekend!

WEDSTRIJD AC-INFO

Vraag: *Er is een wet die bepaalt dat de loonkosten bij ons niet sneller mogen stijgen dan in Nederland, Duitsland en Frankrijk. Hoe heet die wet?*

.....
.....

Naam Voornaam

Straat + nr

Postcode Gemeente

Tel. E-mail

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



Solidariteit is belangrijk en dat hebben we opnieuw kunnen merken. Op 15 september werd betoogd voor betere pensioenen en sociale uitkeringen. Op 29 september trokken meer dan 100.000 werknemers door de straten van de hoofdstad om nee te zeggen tegen bezuinigingen en om voorrang te eisen voor werk en duurzame groei. Op 6 oktober pakte het ABVV uit met ludieke acties om respect te vragen voor de uitzendkrachten. Maar bij Plastiflex in Beringen werden de manschappen van twee politiezones ingezet om een vakbondsactie uiteen te slaan. Het sterkt ons alleen in de overtuiging dat we solidair moeten vechten voor onze vakbondsrechten. ■