

ACinfo



ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk

Driemaandelijkse uitgave van De Algemene Centrale-ABVV | 26^e jaar | April mei juni 2011 | Afgiftekantoor Charleroi X B309659

HET AUTOMATISCH INDEXERINGSMECHANISME VECHTEN VOOR ONZE INDEX



PAS TOUCHE À L'INDEX!
HANDEN AF VAN ONZE INDEX!

MEERVOUDIG ONTSLAG
Stop de salamitechniek

WERKEN NA EEN ARBEIDSONGEVAL
Slachtoffers hebben rechten

ACinfo

In dit nummer

- 3** Bonussen zijn maar een deel van het verhaal
- 5** Het automatisch indexeringsmechanisme
- 7** Meervoudig ontslag: stop de salamitechniek
- 8** Cadeaus aan bedrijven doorgelicht
- 10** Aangepast werk na een arbeidsongeval
- 11** Wereld Sociaal Forum: Senegal in de kijker
- 12** Sector onder de loep: de Petroleumindustrie
- 13** Vakantiegeld niet langer betaald per cheque
- 15** De sociaal bemiddelaar, sleutelfiguur in het overleg
- 16** Een charter voor de schoonmaak
- 18** De rechten van Peruviaanse werknemers in gevaar
- 20** Kort nieuws
- 22** Surfen op het internet
- 23** Wedstrijd

Deze AC-Info kwam tot stand met de medewerking van: Andrea Della Vecchia, Frank Jacobs, Valérie Debatisse, Geert Verhulst, Julien Uyttebroek, Pascale Wirken, Nathalie De Geeter, Arnaud Dupuis, Kamiel Kelders, Lieven Vanhoutte, Edna Verheyen, Nathalie Honoré, Brigitte Cianci, Hans Christiaens, Yasmine Sanpo, Régis Laublin, Philippe Vigneron, Virginie Caverneels, Jean-Pierre Martens, Koen Vanbrabant en Antonina Fuca.

HET WOORD AAN ALAIN & PAUL

De bonussen zijn maar een deel van het verhaal



3

ACinfo

Lonen moeten gematigd worden en de automatische indexering kan niet blijven duren. Je hoorde haast niet anders de laatste maanden, ware het niet dat de vakbeweging hevig weerwerk biedt. Alain Clauwaert en Paul Lootens, de voorzitter en de algemeen secretaris van de Algemene Centrale van het ABVV vertellen waar het op staat. Om te beginnen was er de afkeuring van het IPA.

Loononderhandelingen

Alain Clauwaert: Wat wilde onze vakbond terugvinden in het IPA? De minimumlonen moesten omhoog. We wilden een correcte marge voor loonverhogingen. Bruto, zodat ook onze sociale zekerheid er beter van wordt. De automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen moest behouden blijven. En de discriminaties tussen arbeiders en bedienden moesten aangepakt worden. Het uiteindelijke akkoord dat door de regering nog werd bijgeschaafd staat veel te ver van dat eisenprogramma. Een meerderheid bij onze centrale en bij het ABVV, maar ook een meerderheid over alle vakbonden heen, heeft neen gezegd. Dus hebben we actie gevoerd. En we blijven dat doen.

De exuberante bonussen voor topbestuurders hebben veel kwaad bloed gezet, zeker nu er zo weinig ruimte wordt gelaten voor goede sociale akkoorden in de sectoren en bedrijven. Maar tegelijk bewijzen die bonussen dat de vakbonden gelijk hebben om meer te eisen.

Paul Lootens: De bonussen aan bedrijfsleiders zijn een regelrechte schande. Geen mens aanvaardt dat de geldkraan voor hen wijd wordt opengezet terwijl de werknemers tot volgend jaar zouden moeten wachten op wat druppels. Maar onze militanten moeten goed voor ogen houden dat die bonussen maar een deel van het verhaal zijn. We hebben veel meer gegronde argumenten aan de onderhandelingstafel voor sector- en bedrijfsakkoorden. Onze

economie doet het weer beter, vorig jaar maakten de bedrijven samen 9,5 miljard euro winst. Dat is een record. De winstdeelnemingen voor de aandeelhouders volgden met grote zwier. Voor elke 100 euro die zij in 2009 ontvingen, kregen ze 146 euro in 2010. En dan zouden de werknemers loonakkoorden moeten aanvaarden met een maximale stijging van 0,3% in 2012. Dat kan dus niet. In de akkoorden van twee jaar geleden hebben we betaald voor de crisis. Nu willen we ons deel van het herstel. Als een sector of een bedrijf geld heeft voor dividenden en bonussen, eisen wij ook geld voor betere jobs en betere lonen.



Automatische indexering

We zijn ook op straat gekomen voor het behoud van de automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen. Dat was toch niet nodig, die index blijft toch gegarandeerd?

Alain Clauwaert: Nee, dat is niet juist. In het IPA-ontwerp stond dat het mechanisme moest bestudeerd worden. Dat was een eerste poging om aan de index te raken. In het bemiddelingsvoorstel van de regering dat daarna werd opgelegd werd dat idee geschrapt, akkoord, maar de index wordt nog altijd van alle kanten onder vuur genomen. Kijk maar naar de sectoronderhandelingen: in de houtsector en de bouwindustrie proberen de patroons aan het indexsysteem te prutsen. Voor ons kan daar geen sprake van zijn. Op 1 mei hebben we trouwens een campagne gelanceerd om het publiek ervan te overtuigen hoe belangrijk deze zaak wel is. Geen indexering meer is natuurlijk waanzin, dan zijn we met zijn allen op tien jaar tijd straatarm. En de indexering inperken is ook waanzin, het is armoede met wat meer uitstel. Het huidige systeem volgt nu al maar gedeeltelijk de stijging van de consumptieprijzen.

Paul Lootens: Men wil de mensen doen geloven dat wij het enige land zijn waar er indexeringen zijn. Dat is natuurlijk niet juist. Maar wij hebben wel een goed systeem, dat automatisch functioneert, voor alle werknemers en voor alle uitkeringsgerechtigden. In Duitsland bijvoorbeeld gebeuren indexeringen

met schokken, en alleen voor de werknemers die sterk genoeg staan om ze af te dwingen. Ken je het gevolg daarvan? Op tien jaar tijd hebben de mensen met een laag inkomen 14 procent van hun koopkracht verloren. Waarom zouden wij dat slechte voorbeeld moeten volgen?

Europa

Omdat Europa aanstuurt op loonmatiging en competitiviteit?

Alain Clauwaert: Je kunt het niet beter zeggen. Want inderdaad, de Europese overheid wil meer competitiviteit en ziet daar maar één oplossing voor: de arbeidskosten moeten omlaag. Dat betekent, lonen matigen, flexibiliteit opdrijven en sociale bescherming afbouwen, en langer werken. En geen automatische indexering, hups! daar gaan we weer. Het is de boodschap van het fameuze competitiviteitspact dat werd gedicteerd door bondskanselier Merkel en president Sarkozy en dat achteraf een beetje werd getemperd. Wij willen een ander Europa, een sociaal Europa. Daarvoor moet je naar andere oplossingen grijpen. Bedrijfswinsten moeten correct worden belast. De fiscaliteit moet in Europa worden geharmoniseerd. Alle fiscale achterpoortjes moeten worden aangepakt, te beginnen bij de belastingparadijzen. De financiële markten moeten onder controle worden gebracht. Daar zitten de middelen om de overheidsbegrotingen in evenwicht te krijgen en om te investeren in nieuwe jobs. De vakbondsbetoging van 24 maart in Brussel waar we

alleen met het ABVV met 20.000 waren, en de betoging van 9 april in Boedapest hadden een duidelijke boodschap: breek niet af met een soberheidspolitiek, bouw op met investeringen in nieuwe economische activiteiten. En hou onze sociale voorzieningen in stand.

Sociale verkiezingen

Ondertussen schieten we ook stilaan in actie voor de sociale verkiezingen. Is dat niet een beetje vroeg?

Paul Lootens: Het is gewoon netjes op tijd. De volgende sociale verkiezingen komen er in 2012. We moeten de campagne voorbereiden. Er moeten veel nieuwe kandidaten worden gezocht en die moeten eerst opleiding krijgen. Er moet bekeken worden hoe we kunnen doorstoten in bedrijven waar we zwak staan. En dan is er de hele kalender met de wettelijke spelregels. Het is een hele machine die we nu op gang moeten brengen. Stilaan verschijnt ons verkiezingslogo al in ons drukwerk. Al gezien, het rode puzzelstukje? En op onze website werd een speciale rubriek geopend die de gang van zaken op de voet zal volgen. Maar ik neem aan dat onze militanten nu vooral bezig zijn met de onderhandelingen in hun sectoren en bedrijven. We zorgen er in ieder geval voor dat ze op de hoogte blijven, via onze nieuwsbrieven en via onze website. Ga maar een kijkje nemen op www.accg.be. ■

HET AUTOMATISCH INDEXERINGSMECHANISME

Vijf ijzersterke redenen om te vechten voor onze index

Het is weer alle hens aan dek. Voor de zoveelste keer moet de vakbeweging het uitroepen: 'handen af van onze index'. We organiseren een campagne om duidelijk te maken hoe belangrijk de automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen is. Alle argumenten die je nodig hebt om de indexering te verdedigen vind je hieronder netjes op een rijtje.

Neoliberales krachten beuken hard in op ons automatisch indexeringsmechanisme. De toon is de laatste tijd wat gemilderd, maar dat mag vooral geen reden zijn om zich gerustgesteld te voelen. Studiekringen rond de werkgevers stellen nu dat er tenminste moet onderzocht worden hoe het systeem kan worden verbeterd. Daar kan toch niets op tegen zijn, zo luidt het? Jawel, daar is wel iets op tegen, want die zogeheten verbeteringen komen allemaal neer op voorstellen om de indexkoppeling van lonen en sociale uitkeringen af te bouwen. Twee voorbeelden uit het tiental ideeën om te komen tot een intelligente index, zoals dat is gaan heten. Zo is er het voorstel van de netto indexering. Alleen het nettoloon wordt daarbij geïndexeerd, de bedrijfsvoorheffing en de sociale bijdragen niet. Een goede zaak voor de werkgevers. Maar een heel slechte zaak voor de pensioenen die afhangen van het brutoloon dat niet zou stijgen. Een heel slechte zaak voor de hele sociale zekerheid en voor de overheidsfinanciën die de middelen niet meer zouden krijgen om de stijgende levensduur te volgen. Een tweede voorbeeld van een intelligente index houdt in dat

alle lonen en uitkeringen maar even hoog zouden geïndexeerd worden als de minimumlonen. Je moet geen rekenkundig wonder zijn om te weten dat alle inkomens op die manier achteruitgaan, alleen de indexering van de minimuminkomens blijft dan uit de wind.

Intelligent?

Die intelligente indexeringen zijn dus helemaal niet intelligent. Het zijn allemaal doodgewoon manieren om de koopkracht aan te tasten. Dat is ook wat de Europese staats- en regeringsleiders willen met hun Pact voor de euro, een nieuwe naam voor het fameuze competitiviteitspact. Er werd overeengekomen dat de loonkosten in bedwang moeten worden gehouden. Eerst kon men lezen dat automatische loonindexeringen niet langer kunnen, nu staat er dat elk land zelf moet uitmaken hoe loonmatiging tot stand kan komen. Ook hier werd de toon dus gemilderd, maar blijft de bedoeling dezelfde. Het komt er dus op aan krachtig op te komen voor ons indexeringsmechanisme. En daar zijn vijf stevige argumenten voor.

1 Koopkracht

Het sterkste argument waar alle werknemers en uitkeringsgerechtigden achter staan is dat het indexeringsmechanisme onze koopkracht in stand houdt. Als de prijzen stijgen volgt ons inkomen mee. Wat je gisteren kon betalen, kun je vandaag blijven betalen. We worden met andere woorden beschermd tegen de inflatie. Was dat niet het geval, dan werden we op enkele jaren tijd straatarm. Als je vijf jaar geleden 100 euro betaalde voor gas, betaal je voor krek hetzelfde verbruik vandaag 160 euro. In dezelfde tijdspanne klom 100 euro elektriciteit naar 130 euro. En voor 100 euro voedingswaren betaal je vandaag 120 euro. De indexeringen volgen die stijgingen. Ze doen dat trouwens maar gedeeltelijk. Sinds 1994 wordt namelijk de gezondheidsindex gevolgd. Dat wil zeggen dat er geen rekening gehouden wordt met de prijsstijgingen van autobrandstof, tabak en alcoholische dranken.



2 Inflatie

Indexeringen maken het leven niet duurder, ook al beweert het Verbond van Belgische Ondernemingen te pas en te onpas het omgekeerde. Het klopt niet. Het leven wordt duurder door de inflatie, dat is een ander woord voor prijsstijgingen. Er moet eerst inflatie zijn, pas daarna volgt een indexering. Als de werkgevers de prijzen in bedwang willen houden moeten ze de inflatie aanpakken, niet de indexeringen. Het houdt gewoon geen steek dat de inflatie in ons land veel hoger ligt dan in de rest van Europa. Vooral onze energieprijzen zijn daar verantwoordelijk voor. Zij swingen de pan uit omdat Electrabel de gas- en elektriciteitsmarkt in een versmachtende wurggreep houdt. Inflatie maakt het leven duurder, indexeringen zijn een gevolg, dat is een tweede argument in het debat.

3 Werkgelegenheid

Derde argument. Indexeringen zijn niet schadelijk voor onze economie. Ook hier worden de zaken verkeerd voorgesteld. Indexeringen houden de binnenlandse consumptie op peil. Dat is goed voor de bedrijven want hun grootste afzetmarkt is de binnenlandse markt. Het is vooral ook goed voor de kleinhandelszaken. De bakker blijft brood verkopen. De schoenenzaak blijft klanten over de vloer krijgen. In ons kmo-land is dat niet onbelangrijk. Zonder indexeringen daalt de koopkracht, minder koopkracht betekent minder verkoop van producten, minder verkoop betekent minder productie en dus minder jobs.

4 Automatisch

In de publieke opinie wordt de indruk gewekt dat er alleen bij ons indexeringen zijn. En dus zouden ze weg moeten om gelijke tred te houden met de rest van Europa. Dat is de ondertoon van het Pact voor de euro dat al ter sprake kwam. Het is een leugenachtige voorstelling van zaken. Indexeringen gebeuren overal. Het grote verschil is wel dat ons land een automatisch indexmechanisme heeft. Het indexcijfer volgt de prijsstijgingen en als het in een tijdspanne van vier maanden boven een bepaalde drempel gaat worden lonen en sociale uitkeringen automatisch aangepast. Daar bestaan zeer verschillende regels en afspraken over, maar in ieder geval, over de indexeringen zelf moet niet onderhandeld worden, ze leiden niet tot sociale conflicten. In andere landen wel, daar moeten de vakbonden bij elke cao op tafel kloppen om de koopkracht weer wat op te krikken. En wat is daar het gevolg van? Kijk naar Duitsland dat altijd als het grote voorbeeld wordt gesteld. 2,5 miljoen werknemers verdienen er minder dan 10 euro per uur, 1,5 miljoen zelfs minder dan 5 euro. Eén op vier Duitse werknemers zag zijn koopkracht op tien jaar tijd met 14 procent dalen. De Duitse werknemers zouden veel beter af zijn met ons Belgisch indexeringssysteem. Dat is argument nummer vier.

5 Solidair

Het vijfde en laatste argument is misschien wel het belangrijkste. Wij hebben een indexering voor iedereen. Voor alle loontrekkers. Voor alle uitkeringsgerechtigden: werklozen, zieken en gepensioneerden. Het is een solidair systeem. Werknemers uit ijzersterke sectoren kunnen misschien hard genoeg op tafel kloppen om fatsoenlijke loonindexeringen te eisen. Zwakkere groepen kunnen dat niet. Daarom zal onze vakbond die solidariteit nooit laten verloren gaan.

Vijf argumenten om mensen in je omgeving te tonen dat de automatisch indexering van lonen en sociale uitkeringen in stand moet worden gehouden. Gebruik ze! Wil je er nog meer over lezen, op de website van het ABVV vind je een uitstekend hoofdstuk over de index met informatie en duiding. En er is ook een nieuwe bijgewerkte uitgave van de ABVV-brochure over de index. Je leest erin hoe ons systeem precies functioneert. ■



MEERVOUDIG ONTSLAG

Stop de salamitechniek

Ooit al gehoord van salamitechniek? Deze methode is ook bekend als meervoudig ontslag en kan omschreven worden als volgt: te veel om van een individueel ontslag te spreken, maar niet genoeg om te worden beschouwd als een collectief ontslag. De werkgevers maken gebruik van dit handigheidje om een sociaal plan te ontlopen en de vakbonden buitenspel te zetten. Hieronder bekijken we van dichtbij een fenomeen waarvan de omvang moeilijk te evalueren is.

Moeilijk te evalueren omdat bij meervoudig ontslag, in tegenstelling tot collectief ontslag, de werkgever er niet toe gehouden is het aantal ontslagen te melden aan een overheidsinstantie. Officiële cijfergegevens zijn dus haast niet terug te vinden.

Wat verstaat men onder meervoudig ontslag?

Bepaalde bedrijven organiseren de ontslagen in schijven, gespreid in de tijd. Op die manier bereiken ze niet het aantal vooropgestelde ontslagen zoals bepaald in de wetgeving betreffende het collectief ontslag of vinden ze niet plaats binnen de vastgestelde termijn van 60 dagen. Er is dus geen sprake van collectief ontslag en de gebruikelijke voorzieningen blijven achterwege ten nadele van de werknemers.

Wat zijn de gevolgen?

Een sociaal plan is geen must bij meervoudig ontslag. Het is niet omdat er geen verplichting bestaat dat een plan uitgesloten is, maar dat is weinig gebruikelijk, om niet te zeggen onbestaande.

Dit heeft tot gevolg dat er niet altijd sprake is van werkelijke onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. De vakbonden worden trouwens vaak buitenspel gezet. In dat geval kunnen de afgevaardigden enkel handelen in de ondernemingsraad, als die er is.

Bij een meervoudig ontslag kan het stelsel van vervroegd brugpensioen worden toegepast als het gaat over een onderneming in moeilijkheden of als zij een aantal werkloosheidsdagen heeft gekend dat tenminste gelijk is aan 20% van het totaal aantal dagen aangegeven voor de arbeiders aan de RSZ. Het brugpensioen op de normale leeftijd blijft natuurlijk behouden.

Voor dit bijzonder geval voorziet de wetgeving geen specifieke activerende maatregelen, ook niet als er beroep wordt gedaan op het vervroegd brugpensioen. De werkgever kan een tewerkstellingscel oprichten maar de deelname is niet verplicht.

Hoe dit fenomeen indijken?

Ongeacht of de werknemer slachtoffer is van collectief, meervoudig of individueel ontslag moeten de vakbondsafgevaardigden hem kunnen bijstaan en zijn belangen verdedigen. Als vakbond hebben we een duidelijke doelstelling voor ogen: alternatieven voor de afdanking voorstellen en blijkt dit onmogelijk, een sociaal plan onderhandelen. Heeft de werkgever alle mogelijkheden onderzocht? Kan een reorganisatie van de arbeidstijd de job redden?

We mogen geenszins vergeten dat via de salamitechniek de werkgevers de wetgeving inzake collectief ontslag naast zich neerleggen om onderhandelingen te vermijden. Aldus komen de werknemers er alleen voor te staan en kosten de afdankingen minder aan de bedrijfsleiders. Jammer genoeg bestaat er geen mirakeloplossing om deze patronale werkwijze teniet te doen. Eén ding is echter zeker. De vakbond moet de getroffen werknemers verdedigen en bijstaan, en daar waar de machtsverhoudingen het mogelijk maken, de werkgever tot onderhandelen dwingen. ■

ECONOMISCHE EN FINANCIËLE INFORMATIE

Cadeaus aan bedrijven doorgelicht



De cijfers spreken voor zich: de voordelen die aan de bedrijven worden toegekend zijn gestegen van één miljard euro in 1996 tot 9,3 miljard in 2009, en ze blijven nog toenemen. Achter deze cijfers schuilen de patronale bijdrageverlagingen en loonsubsidies. Voeg daaraan nog de notionele interestaftrek toe, en je komt aan 15 miljard. Voordelen zat dus voor de bedrijven, maar meestal noppes voor de tewerkstelling. Het wordt hoog tijd dat dit verandert. Het is dan ook om die reden dat de Algemene Centrale van het ABVV op 12 mei een studiedag organiseert over de cadeaus aan bedrijven. Wat is de bedoeling?

Deze vorming is bestemd voor onze afgevaardigden in de ondernemingsraden en komt tegemoet aan een vaststelling op het terrein: terwijl de bedrijven alsmaar meer kunnen genieten van voordelen, zijn er bitter weinig afgevaardigden die hierover informatie krijgen. Het gaat nochtans over zeer waardevolle inlichtingen die wel eens als afdoend argument zouden kunnen dienen tijdens de onderhandelingen. Bovendien hebben de OR-afgevaardigden er wettelijk recht op.

De informatie opeisen en nuttig gebruiken

De wet van 1973 bepaalt dat de OR-afgevaardigden de economische en financiële informatie van hun moeten krijgen. Niettemin stellen we vast dat dit op het terrein verre

van het geval is. Natuurlijk kan men al raden dat de werkgevers niet warm lopen voor het idee dergelijke inlichtingen te geven, en daardoor blijven de afgevaardigden gespeend van informatie die nochtans essentieel is. We hebben de vraag gesteld aan de afgevaardigden. Op 150 bedrijven was er maar één dat aan de OR-leden een tabel met de economische en financiële informatie overhandigt. Als afgevaardigde is het belangrijk jouw werkgever eraan te herinneren dat hij wettelijk verplicht is om aan de delegatie het bedrag mee te delen van alle voordelen waarvan hij geniet: de lastenverlagingen, de patronale bijdrageverminderingen voor risicogroepen, de loonsubsidies, maar ook nog de notionele interestaftrek en de regionale, nationale of Europese subsidies.

Eigenlijk heeft het weinig zin om jou te overladen met onbegrijpelijke cijfers: de informatie die je nodig hebt is vrij eenvoudig te gebruiken wanneer ze in een duidelijke tabel is opgenomen. Op onze studiedag zullen we een model voor een dergelijke tabel toelichten, maar je kan die ook downloaden van onze website. Wanneer de informatie in zo'n tabel wordt overgenomen, kan ze vrij gemakkelijk worden gebruikt als syndicaal argument. Bijvoorbeeld: in een bepaald bedrijf vraagt men een verhoging van één euro per uur. Door het aantal werknemers te vermenigvuldigen met het aantal uren, bekomt men een globaal cijfer dat dan kan worden vergeleken met de voordelen toegekend aan de bedrijven. Bovendien dienen deze voordelen, zoals de

Loonsubsidies, wat betekent dat eigenlijk?

Het gaat over een afhouding van de bedrijfsvoorheffing. In het kader van het laatste IPA (2009-2010) was er een akkoord om 1% van het brutoloon in de zakken van de werkgevers te laten zitten in plaats van het naar de Staatskas door te storten. Maar er bestaan ook loonsubsidies voor sommige categorieën zoals het nachtwerk, de overuren of nog de ploegenarbeid. Deze subsidies bedragen 15 % van het belastbaar loon. Bijvoorbeeld: als de bedrijfsvoorheffing 100 EUR bedraagt en het belastbaar loon 200 EUR, dan neemt men 15 % van 200 EUR, hetzij 30 EUR. 30 EUR die van de 100 EUR worden afgepakt en dus mooi in de zakken van de werkgever verdwijnen. In totaal vertegenwoordigt dit voor de Staat een inkomstenderving van 2,2 miljard euro.



patronale bijdrageverlagingen, voor tewerkstellingsbevorderende maatregelen. Als vakbond is het onze taak erover te waken dat ze daadwerkelijk worden aangewend om de tewerkstelling te verbeteren. Natuurlijk is het feit dat men de cijfers in handen heeft, geen doel op zich. Het komt er dan ook op aan om, op grond van de verkregen informatie, strategieën uit te werken.

Het is eigenlijk de perfecte timing om dit punt te bespreken, aangezien de buitengewone OR's over de EFI (economische en financiële informatie) voornamelijk in april en juni worden gehouden. Het is dan ook het uitgelezen moment om de nodige vragen te stellen.

Ben je niet ingeschreven voor deze studiedag? Geen onoverkomelijk probleem Surf snel naar onze website

www.accg.be. Je zal er een speciaal dossier vinden met gedetailleerde informatie, met een model fiche om aan jouw werkgever deze inlichtingen te vragen, en met een voorstel van tabel. ■





AANGEPAST WERK NA EEN ARBEIDSONGEVAL

De rechten van slachtoffers moeten gerespecteerd worden

De Algemene Centrale van het ABVV voert een campagne over het aangepast werk na een arbeidsongeval. Zij is bedoeld voor onze delegees, maar ook voor de inspectiediensten en voor onze politieke contacten. Twee uitgangspunten. Eén, dit onderwerp staat voor delegees bovenaan de agenda. Twee: er stellen zich heel wat problemen en dus is het nodig om in actie te treden.

Waarover gaat het? De cijfers wekken de indruk dat het aantal arbeidsongevallen vermindert. Maar op het terrein stelt men vast dat alleen de aangiften van ongevallen echt teruglopen. Hoe is dat mogelijk?

Bedrijven hanteren eigen regels
Er is in België een heel duidelijke wetgeving die bepaalt welke arbeidsongevallen moeten worden aangegeven en die ook zegt in welke gevallen een werknemer aangepast werk aangeboden kan krijgen. Desondanks stellen steeds meer ondernemingen zelf hun eigen regels op waarmee ze op het randje van de wettelijkheid zitten. Met die regels worden slachtoffers van een arbeidsongeval onder druk gezet om aangepast werk te aanvaarden.

De rol van de delegees

De afgevaardigden in de CPBW's hebben hier een belangrijke rol te spelen. Ze kunnen dat natuurlijk alleen als ze de kans krijgen om op een gepaste manier op te treden bij een arbeidsongeval. Ze moeten de mogelijkheid krijgen om een

preventiepolitiek uit te werken die ongevallen kan verhinderen. Maar in de praktijk is dat niet altijd even vanzelfsprekend. Alain Tani die delegee is bij Exxon Mobil geeft een veelzeggend voorbeeld: "In een chemisch bedrijf als het onze wordt veiligheid bijzonder ernstig genomen, tot in het extreme. Er bestaan heel precieze procedures bij ongevallen. In ieder geval moet de arbeidsgeneesheer binnen 24 uur een advies geven, voor het slachtoffer aan zijn volgende ploegenbeurt begint. Dit om te verhinderen dat een werkdag verloren gaat." Voor de syndicale ploeg is het een werk van lange adem, vertelt Alain Tani nog. "De werknemers worden zwaar onder druk gezet om snel het werk te hervatten. Het sterkste is dat ze eigenlijk nooit echt aangepast werk krijgen. Soms worden ze gewoon achter een bureau neergeplant en worden ze met een taxi thuis gehaald en teruggebracht. Nochtans, bij Exxon stelt er zich geen financieel probleem, het is zuiver en alleen om het imago hoog te houden dat zulke dingen gebeuren."

De trend omkeren

Je kunt er niet omheen, ondernemingen en verzekeringsmaatschappijen respecteren steeds minder de wetgeving en hanteren eigen regels die de rechten van een slachtoffer van een arbeidsongeval niet in ere houden. Het is onaanvaardbaar dat er op die manier gemarchandeerd wordt met de gezondheid van werknemers. De trend moet worden omgekeerd. Er moet klaarheid geschapen worden over de rechten van slachtoffers van arbeidsongevallen. Het zal tijd vragen, maar we moeten ons in dat dossier vastbijten.

Heb je belangstelling voor dit onderwerp? Wil je er meer over weten? Je vindt de brochure 'Arbeidsongevallen: de rol van de delegee' op onze website www.accg.be. In de rubriek 'Publicaties' ga je naar 'andere publicaties' en daar vind je de 'sociale gids' ■

De inspectiediensten en de politieke contacten

Om de zaak in beweging te krijgen hebben we contact gelegd met de inspectiediensten om ze ertoe aan te zetten de bedrijven en verzekeringsmaatschappijen heel duidelijk te informeren over wat kan en wat niet kan.

Vanuit politieke hoek heeft Franco Seminara, federaal parlamentslid van de PS onze studiedag bijgewoond. Hij had oren naar onze boodschap en stelde twee parlementaire vragen aan de minister van Werk, Joëlle Milquet. De eerste vraag ging over de mogelijke misbruiken met aangepast werk. De tweede handelde over de CAO 90 die het mogelijk maakt bonussen te geven als bepaalde resultaten worden gehaald, maar ook als het aantal arbeidsongevallen teruggedrongen wordt. Op die manier kunnen werknemers aangespoord worden om ongevallen niet aan te geven. Met andere woorden, hun gezondheid wordt te koop gesteld voor een bonus.

WERELD SOCIAAL FORUM

Senegal in de kijker

Het Wereld Sociaal Forum is een ontmoetingsplaats voor duizenden sociale bewegingen, niet-gouvernementele organisaties en verenigingen die gedurende enkele dagen samen zoeken hoe we het neoliberalisme een halt kunnen toeroepen en de globalisering rechtvaardiger en socialer kunnen doen verlopen. Voor de editie 2011, van 6 tot 11 februari, werd koers gezet naar Dakar, de hoofdstad van Senegal. Het ABVV had ook een delegatie gestuurd.



« Alle mensen worden vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren »

Tijdens dit WSF heeft onze delegatie workshops georganiseerd over geweld tegen vrouwen en ook over HIV/AIDS en openbare gezondheidsdiensten. Daniel Van Daele, federaal Secretaris van het ABVV, die de delegatie leidde, had het over het belang in te zien dat er moderne vormen van slavernij bestaan: « Wereldwijd zijn er miljoenen mensen die een leven leiden waarvoor ze niet gekozen hebben. Ze worden gedwongen te werken, streng gecontroleerd, of zijn het eigendom van een werkgever die hen fysiek of mentaal misbruikt. Ze worden als voorwerp behandeld en van hun vrijheid beroofd. Slavernij heeft verschillende gezichten: dwangarbeid, mensenhandel, gedwongen huwelijken, ... »

Uitwisseling met Senegalese studenten

De traditionele openingsmars van het WSF heeft 70 000 personen uit maar liefst 132 landen bijeengebracht. De deelnemers hadden hun tenten opgezet op de campus van de universiteit Cheikh Anta Diop te Dakar. Deze weinig alledaagse vorm van samenwonen heeft ervoor gezorgd dat heel wat studenten door het tentenkamp moesten gaan. Naast de tentoonstellingen heeft iedereen, tijdens getuigenissen en debatten, de gelegenheid gehad om zijn mening te geven.

Een element dat duidelijk uit de debatten naar voren komt, is dat men absoluut zou moeten kunnen beschikken over een wettelijk kader dat de gelijkheid tussen vrouwen en mannen op alle niveaus van de maatschappij juridisch vastlegt. De vakbond kan hierin een rol spelen door de arbeidswereld, maar ook de overheden, te sensibiliseren voor deze problematiek. Wil je er meer over weten? Lees het verslag van dit WSF van dag tot dag op www.abvv.be. ■

Waarom Senegal?

Het Wereld Sociaal Forum 2011 werd niet toevallig in Senegal georganiseerd. Dit land ging gedurende bijna drie eeuwen gebukt onder de illegale slavenhandel. Tussen de XVIIde en de XIXde eeuw werden miljoenen mannen en vrouwen van dit land tot slavernij gedwongen en naar Amerika gestuurd om daar te gaan werken als goedkope mankracht in de mijnen en katoenplantages. Deze slavenhandel geldt als een symbool voor deze editie van het WSF waarop de problematieken van de migratie, mensen zonder papieren en de inbreuk op de sociale rechten uitvoerig aan bod zijn gekomen.

SECTOR ONDER DE LOEP

De petroleumindustrie

Bij petroleum denk je spontaan aan de raffinaderijen in de Antwerpse haven. Het is ook daar dat de meeste werknemers hun brood verdienen. De 4 raffinaderijen die er gevestigd zijn, maken deel uit van een productielijn die zich uitstrekt van Duinkerke tot Rotterdam. Maar de petroleumsector in België is meer dan enkel raffinage. Het is een echte allround sector!



12

ACinfo

In de eerste plaats heb je de distributie en de benzinestations die meestal niet afhangen van de Paritaire Comité's Petroleum (PC's 117 en 211) maar wel van de Comité's voor handel in brandstoffen of de logistiek. Het hoeft geen betoog dat de bevoegdheden ervan regelmatig ter sprake komen hetgeen dan weer repercussies heeft op de loons- en arbeidsvoorwaarden.

De sector cijfermatig

De petroleumsector telt 1.075 arbeiders en 5.211 bedienden en kaderleden (volgens het rapport 2009 van Petrolfed). De tewerkstelling is redelijk stabiel, met een neerwaartse trend.

De hoofdzetels en researchcentra bevinden zich eveneens op Belgisch grondgebied, zoals die van Total Research in Feluy. Indertijd hebben ze zich o.a. hier gevestigd om een deel van de vennootschapbelasting

te omzeilen via de coördinatiecentra. Aangezien dit niet meer is toegestaan, werd de notionele interestaftrek in de plaats geïntroduceerd. De klappen die de staatsbegroting in 2009 te verduren kreeg, zijn deels te wijten aan de notionele interestaftrek. Volgens de meest recente cijfers heeft Total voor 2006 een bedrag van 252 miljoen aan notionele interesten geïnd (bron www.frerealbert.be).

De petroleumsector telt eveneens ondernemingen die instaan voor de kerosinebevoorrading van luchthavens (Zaventem) en firma's in olie en smeermiddelen (Gent en Antwerpen). Vergeten we daarbij ook niet de distributie- en opslagbedrijven.

Te vetbetaalde werknemers?

De werknemers uit de petroleum worden vaak beschouwd als de aristocratie onder de werknemers, als vetbetaalde mensen. Het is een halve

waarheid. Vergeleken met andere sectoren zijn ze inderdaad goed betaald. Als je echter een vergelijking maakt met de winstmarges van de petroleumsector wereldwijd kunnen ze veel meer eisen. Bovendien zijn de arbeiders in de raffinaderijen onderworpen aan uiterst strenge arbeidsvoorwaarden: het is er gevaarlijk werken, meestal in ploegen, ook 's nachts, tijdens het weekend en op feestdagen; bij noodsituaties wordt er van hen een heel grote flexibiliteit verwacht (de raffinaderijen vallen onder de SEVESO-bedrijven). De petroleumsector is een strategische sector. Gelet op de druk die uitgaat van al deze elementen is het dan ook niet verwonderlijk dat de syndicalisatiegraad er hoog is.

De solidariteit: een wapen

Solidariteit is geen loos woord in deze sector. Onder de deelnemers aan interprofessionele manifestaties ter verdediging van de syndicale vrijheden ziet men vrijwel altijd delegaties van petroleumbedrijven. Afspraken worden steeds nagekomen door deze werknemers die zich syndicaal inzetten voor het algemeen belang van de arbeiderswereld.

Solidariteit is ook grensoverschrijdend. Toen de Fransen op straat zijn gekomen tegen het verhogen van de pensioenleeftijd hebben ze de bevoorrading van Frankrijk met benzine vanuit België scherp in de gaten gehouden. De Franse raffinaderijen lagen immers stil en het opdrijven van de productie in België kwam neer op het breken van de staking die door de Franse werknemers gevoerd werd. De petroleumopslagplaats van Feluy werd trouwens geblokkeerd om de bevoorrading van tankwagens uit Frankrijk te verhinderen.

En in deze sector is solidariteit eveneens mondiaal. Sectorale bepalingen voorzien immers in het afdragen van 0,05% van de loonmassa voor het ondersteunen van internationale projecten rond energielevering. In dit kader heeft de Algemene Centrale haar schouders gezet onder een project in Mozambique dat moet zorgen voor de energievoorziening van dorpen via zonnepanelen. Dit project komt ten goede aan 10.000 Mozambikanen. ■



VAKANTIEGELD VOOR ARBEIDERS

Het einde van de betaling per cheque



Belangrijk nieuws over het vakantiegeld voor arbeiders: de Rijkdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) doet voortaan de betaling ervan per bankoverschrijving. Betalingen per cheque zullen alleen nog kunnen wanneer men er schriftelijk om vraagt. Het Vakantiefonds voor de Bouw werkt ook op dezelfde manier.



14

ACinfo

Vroeger werd vakantiegeld betaald door middel van een circulaire cheque. Alleen wanneer een arbeider erom vroeg werd hij betaald per bankoverschrijving. Hij moest ook geen kosten betalen voor de uitgifte van de cheque.

Sinds 1 januari is het omgekeerde van toepassing. Vakantiegeld wordt betaald per bankoverschrijving. Dat geldt in ieder geval voor de RJV en voor het Vakantiefonds van de Bouw.

De bouwvakkers ontvingen van hun Vakantiefonds een brief over die verandering. Er werd hen gevraagd hun bankrekeningnummer mee te delen, voor zover dat nog niet was gebeurd.

Zeer veel arbeiders die hun vakantiegeld van de RJV krijgen hebben ook al hun bankrekeningnummer doorgegeven. Maar als dat nog niet gebeurde moet je het zo snel mogelijk doen. Je kunt dat via internet op de website www.onva-rjv.fgov.be, in de rubriek 'mijn vakantierekening'. Je kunt het ook met een speciaal formulier L75 dat je telefonisch kunt aanvragen op het nummer 02/627.97.60. Opgepast! Als je geen rekening doorgeeft wordt je vakantiegeld tijdelijk opzijgehouden tot de RJV over je rekeningnummer beschikt. Wacht dus niet langer om het nodige te doen.

Als je van de RJV toch absoluut een cheque wenst zul je daar elk jaar opnieuw schriftelijk moeten om vragen. De kosten voor de cheque zul je zelf moeten betalen. Het is de bedoeling de circulaire cheques op termijn helemaal te doen verdwijnen.

En de uitzendkrachten?

Ook de uitzendkrachten krijgen hun vakantiegeld van de RJV. Voor hen geldt dus dezelfde regel: betaling via bankrekening.

DE SOCIAAL BEMIDDELAAR

Een sleutelfiguur in het overleg

De cao-onderhandelingen in de sectoren – en straks ook in veel bedrijven – zijn volop aan gang. Een goede gelegenheid om een belangrijke speler voor te stellen: de sociaal bemiddelaar.

De titel hierboven is zeker niet overdreven: in het Belgische overlegmodel speelt de sociaal bemiddelaar een werkelijk cruciale rol. We kennen hem het best als voorzitter van een paritair comité, en als voorzitter van het verzoeningsbureau.

Een sociaal bemiddelaar is ambtenaar bij de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Vandaag zijn zo'n 18 sociale bemiddelaars in functie, mannen en vrouwen. Veel te weinig overigens; niet zo lang geleden waren ze nog met 28. Daarom dringt de AC voortdurend aan op een versterking van dit korps, en van de ondersteunende diensten.

Voorzitter van het paritair comité

Een paritair comité heeft een veelheid aan bevoegdheden en opdrachten. De belangrijkste is natuurlijk het afsluiten van sectorale cao's. Als voorzitter van het paritair comité leidt de sociaal bemiddelaar deze onderhandelingen. Liefst in goede banen: op zoek naar een akkoord waarin vakbonden en werkgevers zich kunnen vinden, meestal in een fragiel evenwicht. Deze cao's zijn dan bindend voor de hele sector.

De verzoener

In elk paritair comité kan een verzoeningsbureau worden opgericht. Ook dit verzoeningsbureau wordt voorgezeten door de sociaal bemiddelaar. Wanneer een sociaal conflict in een onderneming totaal vastgelopen is, kan elke betrokken partij "de verzoening aanvragen". Het dossier gaat dan naar het verzoeningsbureau. Dat is eigenlijk een mini-paritair comité, ook met vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties die bij het conflict betrokken zijn. De sociaal bemiddelaar tracht een uitkomst te zoeken voor het conflict. Daarvoor praat hij met de vakbonden en de werkgevers. Hij pendelt tussen beide partijen, of brengt die samen aan tafel, en stelt oplossingen voor. En bijna altijd lukt dit ook. Jaarlijks handelen de sociaal bemiddelaars 500 tot 600 verzoeningen af. De overgrote meerderheid daarvan haalt nooit de pers. Heel soms, in grote dossiers, is het werk van de verzoener wél nieuws, ... zij het niet altijd goed nieuws. Iedereen herinnert zich Sabena, en recenter AB Inbev, Carrefour en Brink's.

Man/vrouw met vele kwaliteiten

Een goed sociaal bemiddelaar moet natuurlijk een stevige bagage met zich meedragen: inzicht in arbeidsrecht en arbeidsmarkt, terreinkennis van de sectoren, kennis van de overlegstructuren en de verschillende partijen daarin, ...

Maar minstens even belangrijk is de feeling die hij moet hebben om akkoorden tot stand te brengen tussen onderhandelaars met soms ronduit tegengestelde verwachtingen. Dat vraagt tact, discretie, psychologisch inzicht. En hij moet het vertrouwen genieten van alle sociale partners. Geen eenvoudige opdracht, maar wel een belangrijke bijdrage aan een correct sociaal klimaat. ■



CHARTER IN DE SCHOONMAAK

Zij poetsen voor ons, laat hen niet in de steek!

In deze AC-Info zal je een document vinden « Schoonmaak: kies de beste waar voor uw geld ». Waarover gaat het? Het is een charter dat tot doel heeft onze kameraden uit de schoonmaaksector te helpen om hun arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Eric Neuprez, federaal secretaris voor de sector, legt ons uit hoe we onze krachten kunnen bundelen om het lot van deze werknemers te verbeteren.

16

ACinfo



De schoonmaaksector heeft zwaar te lijden onder de verloederding van de arbeidsvoorwaarden. De Algemene Centrale van het ABVV klaagt deze situatie al jaren aan, o.a. via sensibiliseringscampagnes en meer recentelijk ook via de publicatie van een zwartboek over de schoonmaak. Vandaag schakelen we naar een hogere versnelling door de klantondernemingen die een beroep doen op externe schoonmaakbedrijven erbij te betrekken.

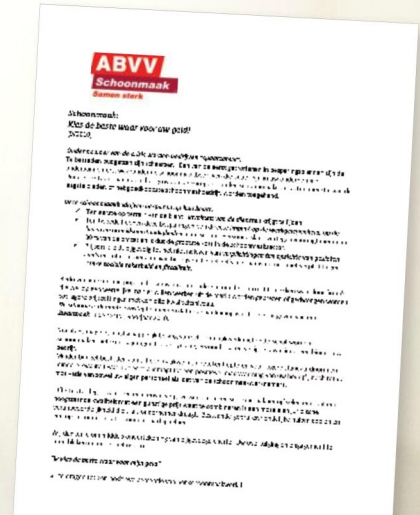
Voor ieder van ons is een rol weggelegd

Volgens Eric mogen we niet langer de ogen hiervoor sluiten: « Al te vaak zijn de werknemers en werknemers

uit de schoonmaaksector 'schaduwwerknemers' die men niet wil zien, onder het voorwendsel dat ze storend zijn. Werknemers die als citroenen worden uitgeperst, onder het mom van een moordende concurrentie in de sector. Onze doelstelling is om alle partijen -zowel werknemers, afgevaardigden als directeurs van klantondernemingen- bewust te maken van de rol die zij hierin spelen. Het charter is een morele verbintenis die de aandacht duidelijk vestigt op de punten waarop de klanten moeten letten vooraleer ze in zee gaan met een schoonmaakbedrijf. »

Het is natuurlijk veel gemakkelijker om de ogen te blijven sluiten en

te beweren dat het onze zaken niet zijn. We hebben nochtans de middelen om te handelen. Zo moet bijvoorbeeld de delegatie deze werknemers van dichtbij volgen. Als verkozen afgevaardigde bij het CPBW heb je de mogelijkheid om op de hoogte te worden gehouden van de aanbestedingen: over welk soort werk gaat het, wat zijn de voorwaarden. Je kan ook nagaan of de werknemers effectief worden betaald volgens het sectorale tarief en niet aan dumpingprijzen werken. Zo ja, dan heb je de mogelijkheid om het contract in vraag te stellen. Dit charter is trouwens een uitstekend hulpmiddel dat je kan aanwenden binnen het CPBW. Het maakt het mogelijk om jouw werkgever



“Het charter is een morele verbintenis die de aandacht duidelijk vestigt op de punten waarop de klanten moeten letten vooraleer ze in zee gaan met een schoonmaakbedrijf.”

Eric Neuprez, federaal secretaris van de AC voor de schoonmaak

erop te wijzen dat hij zijn morele verantwoordelijkheid moet opnemen wanneer hij een schoonmaakbedrijf kiest. Zo heb je ook een garantie dat het contract rechtvaardiger is voor de werknemers.

Hoe dien je te handelen?

We vragen jou om eerst en vooral dit charter aandachtig te lezen, erover te praten met jouw syndicale ploeg en aan jouw werkgever, klant van een schoonmaakbedrijf, voor te stellen om het te ondertekenen. Is dit alles? Het charter ondertekenen is een morele verbintenis. Meer nog, het charter ondertekenen bewijst dat men zich sociaal bewust wordt van een aantal zaken, tenminste van het respect voor

de sectorale arbeidsvoorwaarden en verworvenheden. Volgens Eric zou de verbintenis die voortvloeit uit dit charter heel wat veranderingen teweeg kunnen brengen: « Dit is een grote stap voor de werknemers. Men zal via die weg een halt kunnen toeroepen aan het bloedbad in de sector. Vandaag worden de werknemers gestaag onder druk gezet. Ze moeten alsmaar meer presteren in minder tijd. Bijgevolg verlaten ze de sector zodra ze er de gelegenheid toe hebben. » Alleen heeft de schoonmaaksector het moeilijk om de situatie te verbeteren. We kunnen slechts vooruitgang boeken als we de slagzin ‘Samen sterk’ en het

netwerksyndicalisme hoog in het vaandel dragen. Eric wil zich trouwens niet beperken tot de schoonmaak, hij wil ook de onderaanneming in het algemeen aanpakken: « Op een dag moet je verder gaan dan woorden. De tijd is nu gekomen om ze in praktijk om te zetten: samen sterk, laten we het bewijzen! ».

Het charter kan ook gedownload worden van onze website: www.accg.be, rubriek Sectoren, ‘schoonmaak’. ■

INTERNATIONALE SOLIDARITEIT

Aanval op de rechten van de Peruviaanse werknemers

Op de dag van de bouwvakker van eind 2010, heeft de Peruviaanse bouwvakbond, de FTCCP, het belang van de strijd voor de rechten van de werknemers en voor een meer rechtvaardige maatschappij opnieuw onderstreept. Deze strijd blijft tot op vandaag brandend actueel: de bouwvakkers moeten nu vechten voor het behoud van de collectieve onderhandelingen per activiteitssector. Een fundamenteel recht wordt hier in gevaar gebracht!

18

ACinfo



Zonder collectieve onderhandelingen per activiteitssector is er geen enkele jaarlijkse loonsverhoging in de sector mogelijk. Dit is toch wel een toppunt in een sector als de bouw, die nochtans in volle bloei is. Bijna 70% van de werknemers krijgt de voordelen die voorzien zijn in de collectieve overeenkomsten echter niet. In vele gevallen worden de elementaire gezondheids- en veiligheidsnormen niet nageleefd op de werven.

Regelrechte afschaffing van de collectieve onderhandelingen

Tijdens de voorbije 50 jaar is de FTCCP na een lange strijd erin

geslaagd om loonsverhogingen en een verbetering van de arbeidsomstandigheden te verkrijgen voor alle werknemers van de sector op nationaal vlak. Vandaag overweegt het Grondwettelijk Hof echter de regelrechte afschaffing van de collectieve onderhandelingen in de sector. De FTCCP veroordeelt deze aanval op de rechten van de werknemers. De vakbond heeft dan ook een oproep gedaan tot internationale solidariteit en een reeks acties gepland.

De huidige malaise vindt zijn oorsprong in de politieke context van het land. Sinds de verkiezing van Alan Garcia tot president van Peru

kent het land een opflakking van antisyndicale beleidsmaatregelen, niet alleen in de vorm van afdankingen, maar ook lage lonen en lange werkdagen.

Dit antisyndicaal beleid viseerde ook de FTCCP en vertaalde zich onder meer in het vervolgen van vakbondsleiders, het opstarten van contravakbonden en aanvallen op het syndicaal verlot. Deze contravakbonden, gesteund door de regering, hebben trouwens niet geaarzeld om te schieten op arbeiders die lid zijn van de federatie, met zelfs de dood van één van hen als gevolg.



De AC zet haar samenwerking met de FTCCP voort

Over de laatste 10 jaar betreurde men 329 dodelijke ongevallen in de bouwsector. Teneinde deze catastrofale tendens een halt toe te roepen, besloot de FTCCP haar structuren aan te passen en te versterken door in elke vakbond een secretariaat voor veiligheid en gezondheid op te richten.

Deze bewustmaking is de Algemene Centrale niet vreemd. Sinds 2007 werkt ze samen met haar Peruviaanse tegenhanger in het kader van een project van internationale solidariteit. Dit project bestaat erin aan afgevaardigden een opleiding te geven in veiligheid en gezondheid opdat ze hun kennis zouden kunnen doorgeven aan de andere werknemers. Deze « syndicale opleiders » geven onder andere vormingen aan werknemers van de achterban over het belang van individuele beschermingsmiddelen of risicobepaling.

Het werk van deze opleiders heeft werkelijk geleid tot een sensibilisering bij de bouwvakkers over de veiligheidsthema's op de werven. Ook sommige werkgevers beseffen dat het zo niet verder kan en dat veiligheid op de werven heel erg belangrijk is.

Volgende verkiezingen: een sprankje hoop

Begin april hadden er in Peru presidentsverkiezingen plaats. Een belangrijke gebeurtenis voor de toekomst van de bouwvakkers, maar ook voor alle andere werknemers in Peru. Mario Huaman, secretaris-generaal van de FTCCP, koestert met deze verkiezingen de hoop op meer respect voor de Peruviaanse werknemers: « Onze vakbond moet progressieve krachten helpen samenbundelen om te bekomen wat we willen: verenigd links, vertegenwoordigd door één enkele

kandidaat met een stevig programma: een sterke overheid, de natuurlijke rijkdommen heroveren en de naleving van de fundamentele rechten ». De FTCCP steunt Ollanta Humala. Hij kwam als overwinnaar uit de stembusgang. Maar nu is er nog een twee stemronde in juni. Op korte termijn zou er dus in Peru wel eens een nieuw beleid tot stand kunnen komen met een heel belangrijke inzet: degelijke en waardige arbeidsomstandigheden. ■

kort nieuws...



Internet en mails op het werk: wat mag?

Het gebruik van elektronische communicatiemiddelen, ook het gebruik ervan door de werknemer in de onderneming, neemt steeds maar toe. Er kunnen echter problemen ontstaan omdat de werkgever zijn personeel wil controleren. En er is ook de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer waarop de werknemer recht heeft. Mag de werkgever de mails of de websites die hij bezoekt controleren? Mag de werknemer de PC op het werk gebruiken om op het internet te surfen of privé-mails te versturen?

De discussies hierover hebben in 2002 geleid tot het afsluiten van CAO nr. 81 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische onlinecommunicatiegegevens, waarin wordt aangegeven hoe de bestaande wetgeving toegepast en nageleefd moet worden.

Deze CAO legt echter niet de regels vast met betrekking tot de toegang of het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen

in de onderneming; dit is het voorrecht van de werkgever. Veel ondernemingen regelen dit dan ook in het arbeidsreglement (hierbij moet de overlegprocedure met de overlegorganen gevolgd worden).

De regels over het gebruik van internet voor vakbondsactiviteiten worden ook niet in deze CAO vastgelegd. ■

De ecocheques lichtjes gewijzigd

Sedert 1 januari 2011 werden er een aantal wijzigingen aangebracht aan het bestaande systeem van de ecocheques. Ondanks onze kritiek zijn de verbeteringen niet bepaald spectaculair en blijven we op onze honger zitten.

Voortaan zal de werkgever die het contract van een werknemer beëindigt, hem moeten inlichten over "het aantal ecocheques waarop hij nog recht heeft en de datum waarop deze cheques overhandigd zullen worden".

Andere wijziging die de uitzendkrachten aanbelangt: de gewoonlijke inactiviteitsdagen tussen twee contracten in tellen mee om de periode van tewerkstelling bij een werkgever te bepalen.

Minimumbedrag

In bepaalde gevallen is het bedrag van de ecocheque die de werknemer ontvangt, zeer laag. Dit resulteerde in beheerskosten voor de werkgevers. Wanneer de werknemer slechts recht heeft op ecocheques voor een bedrag van minder dan € 10 tijdens een bepaalde referentieperiode, heeft de werkgever voortaan de keuze om de ecocheques effectief uit te keren of om het bedrag vermeerderd met 50% toe te voegen aan de bruto bezoldiging van de werknemer. Indien een werknemer recht heeft op een ecocheque van € 6 zal de werkgever hem dus een ecocheque overhandigen van € 6 ofwel een som van 9 op zijn brutoloon storten.

Bovendien zullen de controles worden opgedreven in de winkels die het systeem niet zouden respecteren. De lijst met producten die gekocht kunnen worden met ecocheques werd evenwel nauwelijks gewijzigd. ■

facebook

Email

De elektronische cheques zijn in aantocht!

In de pers is er heel wat inkt gevloeid over de elektronische maaltijdcheques die op komst zijn in België. Een nieuwigheid die geïntroduceerd wordt op vraag van de werkgevers en de handelaars die met teveel administratieve rompslomp kampen.

Waarschijnlijk zullen de elektronische maaltijdcheques de vorm aannemen van een klassieke bankkaart met pincode, waarmee de aankopen worden betaald via de bestaande betaalterminals. De elektronische maaltijdcheques kunnen opgesplitst worden. Dit betekent dat als het verschuldigde bedrag kleiner is dan de waarde op de rekening, het verschil niet wordt terugbetaald maar wel op de maaltijdchequerekening blijft staan.

We stippen tevens aan dat de invoering en het gebruik van de elektronische maaltijdcheques geen kosten mogen inhouden voor de werknemer (behalve in geval van verlies of diefstal).

Net zoals voor de papieren maaltijdcheques dient de toekenning van elektronische maaltijdcheques vastgelegd te worden in een bedrijfs-CAO. Voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging moet dit gebeuren via een schriftelijke individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer.

Onze mening...

Het systeem staat nog in zijn kinderschoenen en is dus nog niet aan een evaluatie toe. Toch rijzen er al verschillende vragen.



Zal het steeds mogelijk zijn om het bedrag op de kaart te controleren? Zal de werkgever een kaartlezer ter beschikking stellen van de werknemer? Is men verplicht een PC te hebben om alles te kunnen checken? Beschikken voldoende handelszaken en restaurants over aangepaste betaalterminals?

Kortom, indien je werkgever voorstelt om de elektronische versie in te voeren, dan raden we je aan om waakzaam te blijven en zowel voor- als nadelen tegen elkaar af te wegen.



INTERNET

Nuttige sites om nuttig te surfen



Alle acties van de AC in een album

Zodra we over foto's beschikken van acties of evenementen waarbij de AC betrokken was, plaatsen we die zo snel mogelijk op de website van de Algemene Centrale. Ontdek de acties die we sinds 2010 voeren door te klikken op de tab « Foto's van de acties » in de grijze kolom links op onze site accg.be.

http://www.accg.be/BEDU/Slideshow/Album_acties.aspx

De CAO's online op de site van de FOD Werkgelegenheid

Indien je worstelt met een vraag in verband met bepaalde sectorale overeenkomsten, dan kan je op de website van de FOD Werkgelegenheid alle teksten ter zake raadplegen. Op elke sectorale pagina van onze website kan je, onder de nuttige links, klikken op « CAO's » om aldus te worden doorverwezen naar de zoekmotor van de FOD. Zodra je verbonden bent met deze pagina is het mogelijk om de gewenste informatie te raadplegen door het nummer van jouw paritair comité of de volledige benaming in te vullen in het daartoe bestemde vakje.

http://www.accg.be/BEDU/sectoren/keuze_sectoren.aspx

Online jouw pensioen aanvragen

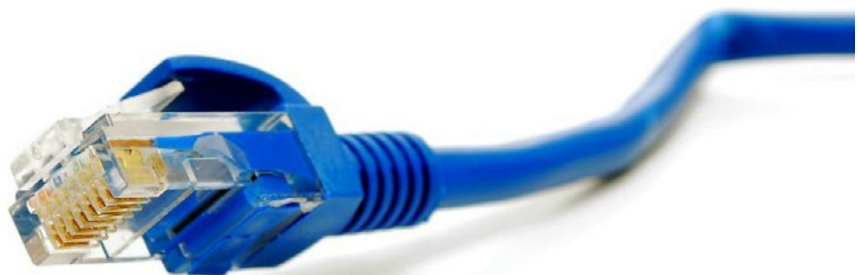
De Internetmogelijkheden kennen geen grenzen. Zo kan je voortaan ook jouw pensioen online aanvragen. Dit initiatief van de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) en het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen (RSVZ) richt zich tot alle loontrekkenden en zelfstandigen die een pensioenaanvraag willen indienen in het kader van een vervroegd vertrek op pensioen.

www.pensioenaanvraag.be

Ook de jongeren krijgen inspraak!

De ABVV-jongeren maken volwaardig deel uit van het ABVV. Zij zijn het trouwens die antwoorden op de vragen van studenten die bijna starten met hun eerste job en uiteraard met veel onzekerheden zitten. Alle nodige informatie kan je terugvinden op de website van de ABVV-jongeren. De gewesten hebben ook hun eigen site ontwikkeld. Ga een kijkje nemen onder « nuttige links » of zoek « ABVV-jongeren » op in een zoekmotor.

<http://www.vlaamsabvv.be/page/rubriek/102/Voor-jongeren.htm>



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 Nieuwpoort. 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 mei 2011. Er zal een trekking plaatsvinden om de gelukkige winnaar aan te wijzen.

Als u 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 u, als lid van de Algemene Centrale, recht hebt op een korting van 25 % op uw verblijf. Waarom nog langer wachten?

en historische monumenten. Het centrum beschikt over een zeer complete sportinfrastructuur en een binnenzwembad met glijbaan, jetstream, bubbelbad en babybad, die bij de hele familie in de smaak zal vallen.

De wandel- of fietsliefhebbers zullen zeker en vast door het polderlandschap betoverd worden. ■

De winnaar van de wedstrijd van vorig nummer is Josette Brebonne. Ze krijgt een weekend voor twee personen in Floreal La Roche. Gefeliciteerd en prettig weekend!

Floreal Nieuwpoort

Nood aan een beetje rust, of net integendeel, zin in wat actie? Het vakantiecentrum Floreal in Nieuwpoort zal al uw wensen vervullen. Prachtig gesitueerd aan de rand van de badplaats Nieuwpoort-Bad, met een heel apart karakter, is Floreal Nieuwpoort ideaal gelegen om het plezier van watersporten te ontdekken of het achterland te verkennen, met zijn talrijke authentieke polderdorpjes

WEDSTRIJD AC-INFO

Vraag: Wat is de nieuwe naam voor het Europese competitiviteitspact?

.....
.....

Naam Voornaam

Straat + nr

Postcode Gemeente

Tel. E-mail

Gelieve dit ingevulde strookje terug te sturen vóór 31 mei 2011 naar volgend adres:
Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel of via e-mail naar: antonina.fuca@accg.be.
De winnaar wordt persoonlijk verwittigd.

ABVV

Algemene Centrale

Samensterk



Een ridicule loonsverhoging van 0,3 % in 2012, geen echte vooruitgang voor het statuut van de arbeiders, een verhoging van de minimumlonen die wijzelf moeten betalen, ons indexeringsmechanisme onder vuur, een soberheidsbeleid opgelegd door de Europese regeringsleiders: onze vakbond organiseerde het verweer. Op deze bladzijde beelden van destaking van 4 maart, de actie bij politieke partijen van 16 en 17 maart, de Europese betoging van 24 maart, en de betoging van de Vlaamse social profit op 29 maart. ■