

ACinfo



ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk

Driemaandelijkse uitgave van De Algemene Centrale-ABVV | 26^e jaar | Juli augustus septembre 2011 | Afgiftekantoor Charleroi X B309659

**HANDEN AF
VAN ONZE
INDEX!**

EUROPA

**WE MOETEN VAN ONS AFBIJTEN,
VOOR HET TE LAAT IS**

ACinfo

AC-Info wordt vanaf september grondig dooreen geschud. Je zult dit blad dan een hele tijd maandelijks in de brievenbus vinden, in de aanloop naar de sociale verkiezingen. Tot mei 2012 zal het uitsluitend daarover gaan, met minder bladzijden, maar met meer getuigenissen van delegees. AC-Info wordt met andere woorden een belangrijke instrument in onze verkiezingscampagne. Maar nu eerst de vakantiemaanden. Geniet ervan.

In dit nummer

- 3** Niet loslaten, die index
- 4** Dossier Europa
- 8** De continuïteit van de ondernemingen
- 10** Grote enquête in het PC 100
- 11** Wet over welzijn op het werk 15 jaar oud
- 12** Sector onder de loep:
het glas in volle omwenteling
- 14** Zonnestraling en huidkanker
- 15** Terbeschikkingstelling in beschutte
werkplaatsen
- 16** Kort nieuws
- 18** Surfen op het internet
- 19** Wedstrijd

Deze AC-Info kwam tot stand met de medewerking van: Andrea Della Vecchia, Frank Jacobs, Geert Verhulst, Annick Cannaert, Nathalie De Geeter, Régis Laublin, Virginie Caverneels, Philippe Vigneron, Wendy Vanhaut, Eric Van Mello, Arnaud Dupuis, Kamiel Kelders, Edna Verheyen, Nathalie Honoré, Brigitte Ciani, Hans Christiaens en Antonina Fuca.

HET WOORD AAN ALAIN & PAUL

Niet loslaten, die index



We hebben samen met het hele ABVV een campagne op touw gezet om ons indexeringssysteem te verdedigen. Niet loslaten, zeggen Alain Clauwaert en Paul Lootens daarover. Zij roepen alle militanten op om voort actie te voeren voor de index.

3

ACinfo

Alain Clauwaert: Nee, we mogen vooral niet loslaten. De automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen, dat is een sleutelsteen van ons sociaal model. Wist je dat het systeem al bestaat sinds 1920. Het heeft dus al heel veel kapitalistische crisissen overleefd. Nu moet het de storm ook doorstaan. Maar dat lukt alleen als we met de vakbond alert blijven en campagne blijven voeren.

Haalt het wel iets uit? Want deze keer wordt het indexmechanisme vanuit zoveel hoeken bestookt dat vroeg of laat de dijken wel moeten breken.

Paul Lootens: Natuurlijk haalt het iets uit. Vergeet toch niet dat de werkgevers het systeem al op de schop wilden leggen tijdens de onderhandelingen over het IPA. Onze vakbond heeft resoluut nee gezegd en is dat blijven doen. In al onze sectoren zijn de afspraken over indexeringen onaangeroerd gebleven, ook al werd er hard op ingebeukt door de werkgeversfederaties. Geen dijkbreuk dus.

Alain Clauwaert: Maar inderdaad, het is juist, de index wordt vanuit vele hoeken bestookt. Precies daarom moeten we de publieke opinie blijven beroeren met dit thema. Als we het bij één enkele verdeling van folders houden zal men snel vergeten dat het waterpeil stijgt. En dan riskeren we wel een dijkbreuk.

Paul Lootens: Dus zeggen we, doe iets, verdeel pamfletten, neem initiatieven in de bedrijven. Hang affiches op, er zit er een in deze AC-Info. Spreek erover met vrienden en collega's. Het materiaal is er. Ten overvloede. Een overtuigend foldertje dat nu al aan herdruk toe is. Een index-spel op de website van het ABVV. Achtergrondinformatie op al onze websites. In het vorige nummer van AC-Info werden alle argumenten glashelder op een rijtje gezet. Lezen, die tekst! Absoluut noodzakelijk.

Er is dus geen sprake van een duimbreed toe te geven, de index kan ook niet een beetje veranderd worden, kwestie van de druk van de ketel te halen?

Alain Clauwaert: Nee, verdomme, nee. Denk je nu echt dat we bereid zijn de index af te breken omdat de Europese Commissie ons de oren van de kop zeurt. Kijk eens, vandaag beschermt ons indexeringssysteem de koopkracht niet eens volledig. Lage inkomens worden door het systeem nu al benadeeld omdat noodzakelijke uitgaven zoals voeding, energie en huurprijzen veel zwaarder wegen in een zwak gezinsinkomen dan in de prijzenkorf van de index. En dan zouden wij een ontmanteling moeten aanvaarden? In plaats van te spreken over toegevingen, spreek liever over acties en campagnes om te verhinderen dat we ooit moeten toegeven. ■

☺ Lees de standpunten van Alain en Paul in De Nieuwe Werker van 29 april en 13 mei.

☺ Lees het indexdossier in vorige AC-Info, nr. 2 – 2011

☺ Lees de uitstekende ABVV-brochure: Ken de index op je duimpje

☺ Ga naar de website www.abvv.be voor het index-spel, de indexfolder en alle achtergronden.

DOSSIER EUROPA

We moeten van ons afbijten, voor het te laat is

Europa? Bemoei er je niet mee, je raakt er toch niet wijs uit en je hebt er weinig last van. Dit is wel de allerslechtste raad die je een werknemer vandaag kunt geven. Het is alle hens aan dek, zeker voor de vakbondsmilitanten. En zeker voor de delegees van de Algemene Centrale van het ABVV. Er komt een rechts soberheidsplan op ons af dat ons heel zuur zal opbreken. De vakbeweging moet mobiliseren en actie voeren voor een sociaal Europa. Als je precies wilt weten hoe de vork in de steel zit, lees dan eerst de kadertjes van dit dossier, het maakt het makkelijker om de rest te begrijpen.

4

ACinfo

In De Nieuwe Werker van 10 juni schreven Paul Lootens en Alain Clauwaert het nog: "onder leiding van Bondskanselier Merkel en de Franse president Sarkozy houden rechtse, neoliberale krachten de Europese Unie in een wurggreep om ons een streng soberheidsbeleid door de strot te duwen. Wat op nationaal niveau veel te moeilijk zou zijn, willen ze op Europees niveau tot stand brengen. Want op nationaal niveau zijn er sociale spelregels en vakorganisaties die hun zeg hebben in het

sociaal overleg. Te veel moeilijke hindernissen, en dus is het handiger langs Europa te passeren om de klus te klaren".

Het mes erin

De inkt was nog niet droog of daar stond de Europese Commissie klaar met haar aanbevelingen voor ons land. Het overheidstekort moet sneller worden teruggedrongen en daarvoor moet er vooral meer

bespaard worden. Brugpensioenen moeten weg en de wettelijke pensioenleeftijd moet omhoog. Onze collectieve loononderhandelingen moeten onder het mes want ze leiden tot ontsparingen. Het indexeringssysteem moet hervormd worden want het is te duur. De werkloosheidsuitkeringen moeten beperkt worden in de tijd want ze kosten te veel. En er moet meer vrije markt zijn, vooral dan in de detailhandel en op de gas- en elektriciteitsmarkt. Hiermee kregen

Wat is Economic Governance?

Europa kan niet alleen aaneenhangen met een eenheidsmunt. een monetaire unie volstaat niet, het economisch leven en het financiële beleid van de lidstaten moeten ook gelijke tred houden. Dat is het idee dat de Europese staats- en regeringsleiders overeenkwamen in maart van dit jaar. Het kreeg de naam 'economic governance'. En het is een goed idee. De vakbondsbeweging zegt al lang dat er moet gewerkt worden aan meer economische en financiële samenhang. Zij denkt daarbij bijvoorbeeld aan inspanningen om zwakkere landen vooruit te helpen, aan een Europese vennootschapsbelasting, of ook nog een gemeenschappelijke aanpak van fiscale fraude. En daar zit het grote verschil: de Europese leiders denken aan heel andere dingen. Voor hen komt 'economic governance'

neer op een strak soberheidsbeleid, loonmatiging en ontmanteling van sociale bescherming.

Economic governance is een idee, een politieke keuze. Daarachter gaat een pakket maatregelen schuil. Er komt meer controle op de lidstaten, met het Europese semester bijvoorbeeld. Er komen fikse boetes wanneer een land niet genoeg bespaart op zijn begroting, en ook fikse boetes wanneer loonkosten niet in bedwang worden gehouden. Want minder overheidsuitgaven en lagere lonen zijn voor het neoliberale Europa de enige middelen om concurrentieel te zijn in de wereld. Vrije markt, niets dan vrije markt is het motto. Ook het Pact voor de Euro + is een onderdeel van de economic governance. Zoals de politieke rechterzijde het ziet.



we de eerste portie onder de neus geduwd van het fameuze Europese semester. Europa zal en moet sociale rechten afbreken om de overheidsbudgetten in evenwicht te krijgen en de competitiviteit op te drijven.

Varkens wassen

Het zag er nochtans helemaal anders uit toen de wereldwijde financiële en economische crisis toesloeg in 2008. Iedereen was het erover eens, ook de politieke rechterzijde. Het moest voor eens en voor altijd gedaan zijn met het wilde geldkapitalisme. Europa ging dat varkentje wel eens even wassen. De banken gingen onder streng toezicht worden geplaatst. Poker spelen met het geld van burgers en overheden zou nooit meer kunnen. Speculatie ging aan banden worden gelegd. Er gingen strenge regels komen voor de ratingbureaus, dat zijn die financiële waarderingshuizen die met een paar codes van vandaag op morgen een land of een grote onderneming de grond kunnen inboren. En de financiële wereld ging moeten opdraaien voor de gigantische kosten die ze met haar roekeloze beleggingen en kredietverleningen had teweeggebracht.

Wat is het Europees semester?

Europa wil dat de lidstaten dezelfde richting uitgaan met hun begrotingen en hun economische politiek. Daarvoor dient het Europees semester. Het is een werkwijze die elk jaar terugkeert. In de maand maart bepaalt Europa hoe het economisch beleid er moet uitzien. In april laten de lidstaten weten hoe zij dat beleid in de praktijk willen brengen. De Europese Commissie beoordeelt die plannen en geeft aanbevelingen als ze vindt dat het anders moet. De ministers van Financiën en Tewerkstelling bekijken de zaak ook nog eens. En ten slotte worden alle knopen definitief doorgesneden door de Europese Raad, dat zijn alle eerste ministers en regeringsleiders van de Europese Unie samen. Dat gebeurt in de maand juli. Dan begint het tweede semester. In die tweede jaarhelft moeten de lidstaten uitvoeren wat de Europese Raad heeft beslist. Meer besparen op de begroting dan was gepland, om een voorbeeld te noemen.

Horen we daar vandaag nog iets van? Zie je de Franse president Sarkozy nog altijd briesen en bijten naar al die 'immorele geldavonturiers' zoals hij ze enkele jaren geleden noemde? Nee, alle goede intenties zitten al weer lang netjes in de koelkast.

Het vuurspuwend monster

Het idee om eindelijk werk te maken van een stevig gemeenschappelijk economisch beleid is dan wel uitstekend. De syndicale en de politieke linkerzijde in Europa dringt daar al lang op aan. Maar de economic governance, zoals het kind heet, is een vuurspuwend monster geworden. Het had een sociaal en economisch groeimodel moeten zijn dat zorgde voor een solidaire en harmonieuze ontwikkeling van welvaart en welzijn in Europa. Maar

het is een sociaal en economisch afbraakmodel geworden dat aanstuurt op strenge soberheid en inlevering. Voornamelijk op de rug van de zwakkere burgers in de unie, de Grieken, de Portugezen en de Spanjaarden. Al kunnen de miljoenen Duitsers die twee of drie jobs moeten combineren om rond te komen er ook wel van meespreken. En wat zullen wij zeggen de dag dat een of ander ratingbureau het in zijn hoofd krijgt ons land te onbetrouwbaar te noemen om geld aan te lenen?

Jawel, we vergissen ons niet, we vinden het niet uit, er was wel degelijk uitzicht op een Europa dat sociaal en solidair zou handelen. Niet eens zo lang geleden, in 2010, maakte de Europese Raad zijn groot plan 'Europa 2020' bekend. Een plan met vijf doelstellingen die in 2020

moeten worden bereikt. 20 miljoen mensen uit de armoede halen. Zorgen dat mensen tussen 20 en 64 jaar makkelijker werk vinden. Zorgen dat alle jongeren goed onderwijs krijgen. Investeren in hernieuwbare energie. En meer investeren in onderzoek en ontwikkeling.

En hoe gaan ze nu die klus klaren? Met de aanbevelingen die de Europese Commissie nu doet, of met het Pact voor de Euro +, gaat het recht de andere kant uit. Recht naar het sociale bloedbad. En recht naar de economische miserie.

6

ACinfo

Alle hens aan dek

Nee, het moet anders. Europa moet middelen krijgen om de echte economie voort te stuwten. Dat kan met belastingen op de financiële markten, met een harmonisering van de vennootschapsbelastingen, met een geharmoniseerde strijd tegen fraude. En ook met het uitschrijven van euro-obligaties, volksleningen waarmee kan worden geïnvesteerd in duurzame economische groei. Wat daar nog bij hoort is een eendrachtig Europees optreden op de financiële markten, zodat landen in financiële moeilijkheden gesteund worden door de sterkere landen.

Dat is het programma waar onze vakbond mee achter staat. Het is alle hens aan dek. We moeten de werkende bevolking in beweging brengen voor een sociaal Europa. Dat lukt aardig, kijk maar naar Luxemburg waar 15.000 mensen op 21 juni betoogden. Daar mag het niet bij blijven, we moeten van ons afbijten, voor het te laat is. ■



**HANDEN AF
VAN ONZE
INDEX!**

Wat is het 'Pact voor de Euro +'?

Het idee kwam eerst van bondskanselier Merker en president Sarkozy en droeg oorspronkelijk de naam 'competiteiviteitspact'. Het was een snoeiharde overeenkomst voor de eurolanden om de concurrentiekracht te verhogen. Daarvoor worden alleen de lonen en sociale voorzieningen geïnviseerd. Die en alleen die moeten naar beneden om goedkoper te kunnen produceren.

Het plan werd in de lente overgenomen door de voorzitter van de Europese Commissie Barroso en de voorzitter van de Europese Raad Herman Van Rompuy. Zij haalden de scherpste kantjes van het pact af en herdoopten het tot het 'Pact voor de Euro +'. Het plusteken betekent

dat de overeenkomst niet alleen voor de landen van de eurozone geldt, landen die nog niet in de muntunie zitten kunnen er ook aan meedoen.

Wat staat er allemaal in dat pact? Je kunt het zo raden. De loonkosten moeten onder het mes. Loononderhandelingen en indexeringsmechanismen moeten aan de ketting worden gelegd. Er moet meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt komen, en er moet meer geprivatiseerd worden, de overheidsdiensten moeten op streng dieet. Pensioenstelsels, gezondheidszorg en alle andere sociale uitkeringen moeten goedkoper worden zodat de lidstaten sneller hun schulden kunnen afbetalen. En landen die daar niet in slagen zullen op de vingers worden getikt.



 Landen die de euro gebruiken

  Europese gemeenschap



Hoe werkt Europa?

Om te begrijpen hoe er in de Europese Unie beslissingen worden genomen moet je vier instellingen kennen.

Er is het **Europese Parlement** dat om de vijf jaar wordt verkozen door de Europese burgers. Het beslist mee over de wetten of richtlijnen van de Europese Unie. Maar het doet dat niet alleen, ook de Raad van Ministers heeft zijn zeg. Het parlement telt 736 leden. Rechts heeft er de meerderheid.

De **Europese Commissie** kun je de regering van de Europese Unie noemen. Elke lidstaat heeft een commissaris, voor ons land is dat Karel De Gucht, bevoegd voor handel. De voorzitter van de commissie is momenteel Manuel Barroso. De Commissie stelt

wetten voor die door de Raad van Ministers en door het Parlement moeten besproken en goedgekeurd worden.

De **Raad van Ministers** bestaat uit de ministers van de nationale regeringen. Wie aan een bijeenkomst deelneemt hangt af van het onderwerp. Als het over financiën gaat zijn het de ministers van financiën, voor landbouw zijn het de landbouwministers. Een Europese wet moet door hen worden goedgekeurd, en ook door het parlement.

En ten slotte is er de **Europese Raad**. Dat zijn alle staats- en regeringsleiders van de lidstaten samen. De voorzitter van die raad is Herman Van Rompuy. De Europese Raad bepaalt de grote lijnen, de richting die Europa moet uitgaan. Zij komt minstens vier keer per jaar samen, men spreekt dan over een Europese Top.

WET OVER DE CONTINUÏTEIT VAN DE ONDERNEMINGEN

Geen faillissementen meer?

De wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen bestaat 2 jaar. Het was de bedoeling dat deze wet de vroegere procedure van het gerechtelijk akkoord zou vervangen en meer bedrijven voor het faillissement zou behoeden. Werd dit doel nu bereikt? We hebben het gevraagd aan Sébastien Dupanloup, adjunct-secretaris van de Algemene Centrale in Charleroi. Sébastien wordt momenteel geconfronteerd met 3 dossiers van bedrijven die een beroep hebben gedaan op de procedure.



De werkgevers hebben het over het «succes van deze nieuwe wet». Ben jij het daarmee eens?

Sébastien Dupanloup: Het is misschien volgens hen een « kwantitatief succes » (nvdr. meer dan 3.000 aanvragen van april 2009 tot maart 2011), maar ik zou eerder spreken van een kwalitatieve mislukking: meer dan 50% van de ondernemingen die een beroep doen op de procedure gaat failliet binnen de 2 daaropvolgende jaren.

Wat zijn de redenen voor deze mislukking?

Sébastien: Er zijn er heel wat, te veel om hier nu allemaal op te sommen. Maar één reden is dat sommige ondernemingen laattijdig een verzoek indienen om te kunnen genieten van de gerechtelijke reorganisatie terwijl ze al virtueel failliet zijn, en de rechtbanken keuren dit verzoek automatisch goed, zonder het te onderzoeken.

De rechtbanken wijzen dan een « gerechtsmandataris » aan die een « financiële » staat moet opmaken van het bedrijf en de verplichtingen van de onderneming moet controleren. Men stelt echter vast dat er helemaal geen

opvolging is! Er is een flagrant gebrek aan respons en opvolging vanwege het gerecht.

Heb je misbruiken vastgesteld?

Sébastien: Onnoemelijk veel! Zo heb ik bijvoorbeeld vastgesteld dat de verbintenissen aangegaan voor de rechtbank niet worden nageleefd. Sommige ondernemingen dienen een verzoek in om te kunnen genieten van de gerechtelijke reorganisatie terwijl hun financiële gezondheid niet in gevaar is! Ze willen zich enkel indekken tegen hun schuldeisers gedurende 6 maanden. Men stelt ook vast dat de rechtbank van koophandel tussenkomt in het sociaal overleg via het aanstellen van een sociaal bemiddelaar.

Het gebrek aan informatie voor de vakorganisaties is een groot probleem, waarom?

Sébastien: Inderdaad, we worden als vakbond niet automatisch ingelicht wanneer een dergelijke procedure wordt opgestart in onze ondernemingen. Als er een syndicale delegatie is, worden we normaal gezien tijdig geïnformeerd. Is er echter

geen delegatie, dan zijn we pas op de hoogte wanneer de leden bij ons hun achterstallig loon komen opeisen!

En de werknemers in dit verhaal?

Sébastien: Deze wet werd uitgevaardigd voor de ondernemingen, niet voor de werknemers. Ook al voorziet de wet in de automatische overdracht aan de verkrijger van de rechten en verplichtingen verbonden aan de arbeidsovereenkomst van de overgedragen werknemers. De CAO 32 bis m.b.t. de overdracht van ondernemingen is, hoe verbazend ook, niet toepasbaar. Dus, zelfs wanneer men een overnemer vindt, is die niet verplicht om alle werknemers over te nemen, en als hij werknemers overneemt, kan hij dat doen onder andere arbeidsvoorwaarden. Zo kan de overnemer bijvoorbeeld beslissen om slechts een derde van de werknemers over te nemen en hen nog een proefperiode op te leggen. In het dossier SINET bijvoorbeeld heeft een van de overnemers een lijst opgemaakt van de werknemers die hij niet wenste over te nemen op grond van hun capaciteiten op de datum van de overdracht. De

overdracht onder gerechtelijk gezag kan zonder twijfel worden vergeleken met een verkoop bij opbod van de werknemers.

Hoe zit het met de betaling van de lonen?

Sébastien: Wanneer de procedure wordt opgestart, kunnen de werknemers soms veel te laat worden betaald. Dit is het grootste probleem met deze procedure. Zo komt men tot werkelijk dramatische situaties waarbij de werknemers gedurende verschillende maanden gaan werken zonder betaald te worden en daardoor hun facturen niet meer kunnen betalen. Sommigen hebben zelfs hun huis moeten verkopen.

Je bent te kritisch. Alles is toch niet waardeloos?

Sébastien: De filosofie aan de basis is niet slecht, en er was wel iets nodig om de procedure van gerechtelijk akkoord te vervangen. Maar er zijn zoveel grijze zones en bepalingen die tegenstrijdig zijn met andere wetten dat het echt nergens op lijkt! Het VBO heeft campagne gevoerd om een evaluatie te vragen van de

wet door magistraten, advocaten, bedrijfsleiders, juristen van bedrijven en universiteiten. Geen enkel spoor van de vakbonden. Nochtans moeten we ook meewerken aan die evaluatie, want de gevolgen voor de werknemers zijn te ingrijpend.

Heb je concrete voorbeelden?

Sébastien: Ja, het dossier Anubis bijvoorbeeld. De procedure via collectief akkoord was goedgekeurd door de rechtbank maar werd ontdaan van zijn hoofddoel. De werkgever had veel beloftes gedaan (kapitaalsverhoging, agressief beleid van klantenwerving, enz.), maar in werkelijkheid werd er geen enkele structuur uitgewerkt door het bedrijf om te ontsnappen aan het faillissement.

Wat betreft het dossier «Arkhéia», werd er een procedure van gerechtelijke reorganisatie opgestart, maar het is toch uitgelopen op een faillissement. Meer dan 44 werknemers worden aan hun lot overgelaten, en zij zullen het moeilijk hebben om weer werk te vinden: langdurige werklozen, werknemers die afhangen van de AWHIP (het Waals agentschap voor integratie van

personen met een handicap), «artikel 60» (werknemers zonder werk, zonder recht op werkloosheid). Dit is o.a. te wijten aan een archi-slecht «management».

«Sinet» is een invoegbedrijf uit de schoonmaak dat meerdere zetels heeft. Twee bestuurders van het bedrijf van sociale economie werden beschuldigd van valsheid in geschrifte en gebruik van valse stukken, van misbruik van vennootschapsmiddelen en verduistering van subsidies. Hier ook hebben de procedures van reorganisatie niet het verhoopte resultaat gegeven en het zijn de werknemers die het gelag moeten betalen. ■

De wet over de continuïteit van de ondernemingen in een notendop?

Via deze procedure kan een onderneming in financiële moeilijkheden een opschorting van de invorderbaarheid van haar schulden (= een uitstel) verkrijgen, met 3 bedoelingen:

- het afsluiten van een minnelijk akkoord met haar schuldeisers mogelijk maken
- het akkoord krijgen van de schuldeisers voor wat betreft een « gerechtelijk reorganisatieplan » (G.R.P.)
- de overdracht aan derden (één of meerdere overnemers) van de volledige onderneming, of een deel ervan, onder het toezicht van de rechtbank van koophandel. Deze procedure maakt het voor een onderneming mogelijk om een derde van haar (nog winstgevende) activiteiten over te dragen zonder te wachten op het faillissement.

Wanneer de procedure is opgestart kan de schuldenaar niet failliet worden verklaard zolang de rechtbank geen uitspraak heeft gedaan over het verzoek en zolang de middelen tot tenuitvoerlegging van de goederen opgeschort zijn.

Een gerechtsmandataris wordt aangeduid om de overdracht te organiseren en te realiseren. De voorwaarden voor een gerechtelijke reorganisatie zijn soepel: de procedure kan worden opgestart « zodra de continuïteit van de onderneming bedreigd is ».

AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR ARBEIDERS

Een grote enquête voor een veelkleurige sector

Tot eind augustus loopt een grote enquête van de Algemene Centrale van het ABVV over wel en wee van de arbeiders en arbeidsters die onder het paritair comité 100 vallen. Hiermee wil men te weten komen welke specifieke noden er zijn in deze veelkleurige sector.

Veelkleurig? Inderdaad, in het PC 100 worden arbeiders en arbeidsters ondergebracht die niet bij een specifiek paritair comité of een duidelijk afgelijnde sector horen. In grote lijnen komt het erop neer dat deze mensen doorgaans alleen de minimale nationale loon- en arbeidsvoorwaarden krijgen.

De noden beter kennen

Om de dagelijkse realiteit van de arbeiders en arbeidsters van het PC 100 echt te kennen, om hun loon- en arbeidsvoorwaarden volledig in kaart te krijgen, wordt nu dus een

grote enquête georganiseerd. Het is belangrijk daar een juist beeld van te hebben om de werknemers te kunnen verdedigen en vertegenwoordigen zoals het hoort.

De enquête mikt op verscheidene onderwerpen. De algemene situatie om te beginnen. Hoe staat het met de syndicale vertegenwoordiging, hoe groot zijn de bedrijven, welke arbeidscontracten worden er gebruikt? We willen ook een zicht krijgen op de werkelijke arbeidsduur, de lonen, premies en andere voordelen.

Daarnaast wordt ook gevraagd welke veranderingen in de werksituatie voorrang verdienen.

Deze enquête kan online beantwoord worden op de website van de Algemene Centrale (www.accg.be). Maar mensen die geen internet ter beschikking hebben kunnen de enquête ook op papier invullen. In alle gewestelijke afdelingen liggen er exemplaren klaar. ■

Win een weekend

Leden van de Algemene Centrale van het ABVV die in het PC 100 zitten en die meedoen aan de enquête kunnen ook een mooie prijs in de wacht slepen. Een weekend voor twee personen in een van de vakantiecentra van Floreal. De winnaar zal zelf mogen kiezen naar welke Floreal hij het liefst gaat.

Men kan ook anoniem deelnemen aan de enquête, alleen kun je dan onmogelijk in aanmerking komen voor de wedstrijd.

De enquête loopt tot eind augustus op internet, en tot 15 augustus voor de versie op papier. We hopen op een heel grote respons.

Ouderschapsverlof voor gehandicapt kind

Vanaf 20 mei wordt de leeftijdsgrens voor het federaal geregelde ouderschapsverlof vastgelegd op 21 jaar wanneer het gaat over een kind met een beperking dat onder welbepaalde regels van de kinderbijslag valt. Deze regel is algemeen geldig en speelt bijgevolg voor alle federale regelgevingen over ouderschapsverlof. Voor de regelgeving rond ouderschapsverlof van toepassing op werkgevers en werknemers uit de privé-sector heeft dit voor gevolg dat de daar geldende leeftijdsvoorwaarde van 12 jaar voor gehandicapte kinderen wordt verlengd naar 21 jaar. ■



WELZIJNSWET 15 JAAR OUD

(N)iemand verantwoordelijk?

De welzijnswet viert haar 15de verjaardag, een gelegenheid voor Progress Lawyers Network om er een colloquium over te houden. Een evaluatie van de bestaande juridische middelen om het welzijn van de werknemers op het werk te bevorderen en te verdedigen.

Progress Lawyers Network is een groep advocaten die het opneemt voor de werknemers. Op hun colloquium werd een evaluatie gemaakt van de arbeidsomstandigheden vandaag en van de nieuwe risico's waar werknemers mee te maken krijgen. Denk maar aan RSI, repetitive strain injury, of aan stress, chronisch vermoeidheidssyndroom, burn-out, pesterijen. Er werd ook gekeken naar het wettelijke kader dat sinds de uitvaardiging van de wet in 1996 bestaat. De zaken evolueerden van een zeer gedetailleerd en afdwingbaar ARAB, het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, naar een wetgeving met doelstellingen, want dat is vandaag de Codex over het Welzijn op het Werk. Advocaten uit binnen- en buitenland maakten duidelijk dat die codex niet

volstaat om arbeidsongevallen en gezondheidsproblemen te vermijden, ook al zijn de werkgevers verplicht om aan preventie te doen. In tal van ondernemingen is preventie onderhevig aan economische overwegingen. Soms worden veiligheidsmaatregelen niet genomen omdat een ongeluk minder duur uitvalt dan de maatregelen zelf.

Het is ook zeer moeilijk de verantwoordelijkheid van de werkgever bij ongevallen of beroepsziektes te bewijzen omdat zij burgerlijke immuniteit genieten, in ruil voor de arbeidsongevallenverzekering. Dat is ook zo in duidelijke gevallen van nalatigheid van de werkgever en zijn hiërarchische lijn, zoals we die gekend hebben bij AZF Toulouse, of bij de ontploffing van de gaslijn in Gellingen. De reglementering is

danig gebrekkig dat bij een ongeval alleen sprake kan zijn van menselijke fouten. Progress Lawyers Network verdedigt het idee dat een gezonde werkomgeving moet vastgelegd worden als een fundamenteel recht. Zo ver zijn we nog lang niet.

Ook al is de welzijnswet eigenlijk nog maar 15 jaar oud, toch is het duidelijk dat zij nu al niet meer aangepast is aan de realiteit op het terrein. Want die verandert heel snel. zo houdt de wet onvoldoende rekening met het verschijnsel van de werkplaatsen waar verschillende werkgevers actief zijn, en ook niet met de nieuwe risico's voor de gezondheid. ■

Als werk leidt tot pijn

Tijdens de studiedag van Progress Lawyers Network van 18 maart was er ook een getuigenis van twee van onze militanten uit de schoonmaaksector. Gilberte Chartier en Catherine Mathy getuigden over de moeilijke arbeidsomstandigheden waarin zij en hun collega's moeten werken en over de fysieke klachten die daar het gevolg van zijn. Hun besluit ligt er niet om: je moet in de schoonmaak geen 20 jaar in dienst zijn om gezondheidsproblemen te krijgen. De werkdruk is zo hoog dat werknemers het op de duur niet meer kunnen bolwerken. Gilberte en Catherine vellen een onverbiddelijk oordeel: "werknemers in de schoonmaak moeten steeds meer oppervlakte in steeds minder tijd onderhouden, met als resultaat dat hun werk niet meer kan beschouwd worden als veilig en gezond."

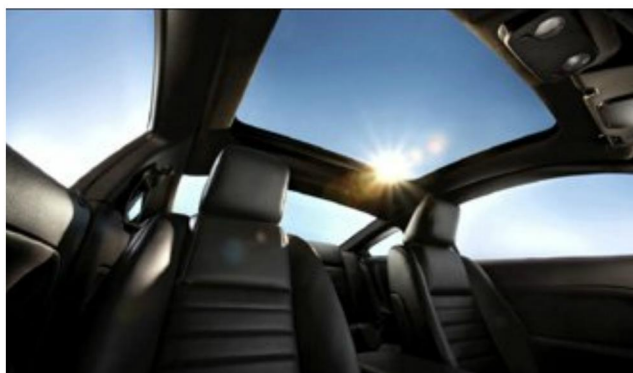
SECTOR ONDER DE LOEP

Het glas in volle omwenteling

De glassector kent een belangrijke evolutie. Op wereldvlak zijn de Aziatische markten alsmaar invloedrijker. China alleen al vertegenwoordigt meer dan 40% van de internationale vraag. In Europa legt de EU steeds striktere normen op; de bescherming van het leefmilieu en de beperking van het energieverbruik worden steeds belangrijker. Bovendien kent de sector ook een technologische evolutie, onder meer met het enorme succes van de zonnepanelen.

12

ACinfo



Wanneer men praat over glas dient men een onderscheid te maken tussen het holglas en het vlakglas. Het holglas is de grootste sector van de glasindustrie. Het vertegenwoordigt meer dan 60% van de totale productie, terwijl het vlakglas maar goed is voor 22%.

Naast deze belangrijkste sectoren zijn er nog 3 kleinere: de sector van de glasvezels met continuïfilamenten (een kleine sector wat betreft de tonnage, maar met een hoge toegevoegde waarde); de sector van het huishoudglas, met bijna 140 firma's, hoofdzakelijk KMO's die zich specialiseren in producten met hogere toegevoegde waarde zoals bijv. kristal; maar ook het

speciaalglas, een product met een vrij hoge toegevoegde waarde en een belangrijke sector die een heel scala aan producten omvat.

De situatie in Europa

Het is belangrijk te weten dat men meer holglas en vlakglas exporteert dan importeert. Het grootste deel van de export is bestemd voor Rusland en de Verenigde Staten. De distributiekosten vertegenwoordigen ongeveer 15% van de totale kost. Bijgevolg is dit niet rendabel voor afstanden onder de 200 km.

De afgelopen jaren stelt men vast dat de invoer van holglas uit Turkije en China sterk gestegen is. Dit

zorgt natuurlijk voor problemen op het stuk van internationale concurrentie, voornamelijk vanuit het Verre Oosten. Bovendien stijgen ook de productiekosten in de EU en de exporttarieven, en mogen we niet vergeten dat er bepaalde verplichtingen moeten worden nageleefd in het kader van de bescherming van het leefmilieu. Het gevolg hiervan is dat de investeringen in Europa beperkt worden en het aantal fabrieken daalt.

Mede hierdoor heeft de glasindustrie voor de eerste keer, na 10 jaar van gestage groei, in 2008 een daling gekend van 3% t.o.v. 2007, en deze neerwaartse trend zet zich voort.



En in België?

De glasindustrie in België heeft een totaal verschillende structuur dan in de andere landen: de industrietak van het vlakglas is de belangrijkste, met meer dan 70% van de totale glasproductie. België is aldus de tweede grootste Europese producent van vlakglas en fabriceert drie keer meer glas dan het verbruikt. Meer dan 80% van de glasproductie in België is bestemd voor export.

De glasnijverheid telt vandaag bijna 8.600 werknemers. 7 bedrijven stellen 50% van het personeel tewerk: AGC, Saint-Gobain (3 bedrijven), GerresheimerMontignies, 3B-Fibreglas en Durobor.

Het aantal werknemers in de sector daalt ten gevolge van het groot aantal reorganisaties, zoals bijvoorbeeld: Sekurit (Saint-Gobain) te Velaine-sur-Sambre, Vidrala in Ghlin, EMGO in Lommel en AGC Seapane te Zeebrugge.

Er is echter niet enkel slecht nieuws te melden over de glassector in België. Inderdaad, wanneer men het heeft over de glasnijverheid op Belgisch niveau, dan denkt men ook onmiddellijk aan de talrijke, prestigieuze referenties die wereldwijd gekend zijn. De grootste spiegelmakerij is gevestigd in Zeebrugge. Eén Europese wagen op vijf is uitgerust met glas van Belgische makelij. Sommige glasproducties in België zijn echt uniek, zoals het glas met vloeibare kristallen, dat ondoorzichtig of doorzichtig wordt door elektrische impuls, of nog het geëxpandeerd glas voor de isolatie.

Veiligheid staat centraal

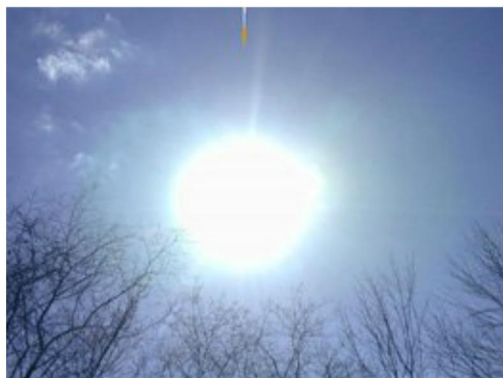
Het syndicale werk in deze sector is vooral gericht op de veiligheid van de werknemers. Er zal trouwens een studie worden gemaakt over kristallijn silica en een campagne voor informatie, vorming en preventie van

de gevaren zal binnenkort worden opgestart.

In de sector worden de onderhandelingen op verschillende niveaus gevoerd: nationaal en « subsectoraal » (spiegelmakerijen en aanvullend glas). Wat de « subsectoren » betreft, wordt er traditioneel een akkoord over de minima gesloten voor twee jaar. Voor de glassector heeft men tot maart 2007 moeten wachten vooraleer er een nationaal sectoraal akkoord werd gesloten. Dit was niet meer gebeurd sinds 1987. Vandaag de dag trachten we tot sectorale akkoorden te komen om de werknemers in de kleine bedrijven zonder vakbondsafvaardiging te beschermen. Dit alles gebeurt, sinds 1 januari 2011, onder de leiding van Brahim Hilami, onze nieuwe federale secretaris. ■

ZONNESTRALING EN HUIDKANKER

Buiten werken kan leiden tot een beroepsziekte



Vele arbeiders uit onze sectoren werken een groot deel, zoniet hun volledige werkdag buiten. Dit gebeurt zowel in de zomer als in de winter, door weer en wind. De werkgever is verplicht een bescherming tegen alle weersomstandigheden te organiseren. Dit kan gaan van jassen, sjaals en mutsen in de winter tot verluchting en afscherming in de zomer.

14

ACinfo

We ondervinden in de praktijk dat de preventieve aanpak van risico's voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers niet steeds gebeurt of vaak in gebreke blijft. Ook met betrekking tot de bescherming tegen gevaarlijke zonnestraling blijft een werkgever vaak in gebreke.

Op vakantie beschermen we onszelf en onze kinderen tegen de gevaren van de zon. Als een werknemer buiten werkt, wordt hier minder aandacht aan besteed. De risico's op huidkanker zijn echter reëel. We spreken hier zonder twijfel over een beroepsrisico zoals bijvoorbeeld de blootstelling aan gevaarlijke stoffen.

Regelmatig buiten werkende werknemers die het slachtoffer werden van huidkanker, deden in het verleden al eens een aanvraag

tot erkenning als beroepsziekte bij het Fonds voor de Beroepsziekten. Dit gebeurde tot nog toe in het open systeem, met weinig kans op erkenning. In het open systeem moet het slachtoffer namelijk zelf de oorzaak van zijn ziekte (in dit geval de blootstelling aan zonnestraling) aantonen.

De toename van aanvragen de laatste jaren, heeft het Fonds voor de Beroepsziekten er echter wel toe aangezet verder onderzoek te doen naar de mogelijke erkenning van zonnestraling als oorzaak van de beroepsziekte huidkanker.

Deze mogelijke opname in de lijst met erkende beroepsziekten, is dus nog maar in een beginfase. Toch roepen we via deze weg werknemers op die het slachtoffer werden van een huidaandoening, als gevolg van een professionele blootstelling aan de zon, een aanvraag tot erkenning bij het Fonds voor de Beroepsziekten in te dienen. Een toename van het aantal dossiers zal de druk op het Fonds om maatregelen te nemen doen toenemen. ■

Slachtoffer van een beroepsziekte

Welke rechten?

- Een vervangingsinkomen indien hij tijdelijk of volledige arbeidsongeschikt is tengevolge zijn ziekte.
- Een terugbetaling van het remgeld van doktersconsultaties, hospitalisatie en andere behandelingen.
- De terugbetaling van medicijnen, verbanden, prothesen, en dergelijke.

TERBESCHIKKINGSTELLING IN BESCHUTTE WERKPLAATSEN

Wordt er ook aan de veiligheid gedacht?

De terbeschikkingstelling van werknemers uit BW's (beschutte werkplaatsen) vindt steeds meer ingang. Werknemers met een lichamelijke of mentale handicap worden aldus door een BW naar een "klassiek" bedrijf gestuurd om er bepaalde taken te verrichten. Tot zover niets op aan te merken. Het idee klinkt zelfs aantrekkelijk omdat hierdoor een gehandicapte werknemer in het traditionele circuit wordt opgenomen. Als puntje bij paaltje komt, is het evenwel verre van evident voor de gehandicapte werknemers.



15
ACinfo

We bekijken de situatie in Wallonië van naderbij. Beschutte werkplaatsen vallen onder de bevoegdheid van de gewesten. Het neemt niet weg dat Vlaanderen en Brussel met dezelfde problemen te maken hebben. Op het terrein stellen we immers vast dat deze werknemers maar al te vaak "gedropt" worden in ondernemingen die hen onbekend zijn, in een omgeving die bijna als vijandig kan worden bestempeld en die sowieso niet is aangepast aan hun persoonlijke noden.

Werkpostfiche: een minimum!

Daarmee is de kous niet af. De wet voorziet immers geen verplichting om een werkpostfiche te verstrekken voor de BW-werknemers die ter beschikking worden gesteld. Dit houdt geen steek als je bedenkt dat in een sector zoals de interim deze fiche een verplicht instrument is. Dankzij een werkpostfiche kunnen bovendien niet enkel de uit te voeren taken

worden bepaald maar eveneens de functiegerelateerde risico's onder de aandacht worden gebracht. Een dergelijke fiche maakt het mogelijk om onmiddellijk na te gaan of de persoon geschikt is voor de desbetreffende functie en/of de werkpost niet dient aangepast, zoals trouwens voorzien door de wet voor de zogenaamde "valide" werknemers.

Er bestaat wel degelijk een regeling die voorziet in de aanwezigheid van een begeleider ter plaatse vanaf 10 gedetacheerde werknemers en van een rondtrekkende begeleider indien dit aantal kleiner is. Dit komt echter zelden voor in de praktijk. Om die reden is een debat over de noodzaak van een verplichte werkpostfiche

voor deze sector een must willen we de fysieke integriteit van de BW-werknemers vrijwaren.

Eric Neuprez houdt zich als federaal secretaris bezig met de Waalse beschutte werkplaatsen en hij kent het probleem maar al te goed. "Wij hebben een aantal toestanden met terbeschikkingstellingen aan de kaak gesteld bij de Waalse minister Eliane Tillieux. Er werd een werkgroep samengesteld met mensen van de AWIPH, dat is het Waalse agentschap voor de integratie van gehandicapten, en met de werkgevers. Het is de bedoeling de Waalse regelgeving te verbeteren. Tegen oktober moeten we daarvan het resultaat zien." ■

Onderhandelingen zitten strop

In de Waalse beschutte werkplaatsen verlopen de onderhandelingen over een nieuwe cao bijzonder gespannen. De werkgevers blijven doof voor de eisen van de vakbonden. Het is een krachtmeting geworden, met stakingsacties. Wil je er alles over weten, ga naar onze website www.accg.be.

kort nieuws...



Loopbaanbegeleiders halen je job uit de knoop

16

ACinfo



Erwin Madereel

De intergewestelijke organisaties van het ABVV zitten ook niet stil, of wat dacht je. Neem nu het Vlaamse ABVV, daar wordt sinds 8 jaar aan loopbaanbegeleiding gedaan, een dienstverlening die de aandacht meer dan waard is.

Waarover gaat het? Mensen die in de knoop zitten met hun job kunnen raad en hulp vragen bij het ABVV. Uitgekeken op de job, spanningen met de directie, nood aan meer tijd voor jezelf? Een loopbaanbegeleider helpt je aan antwoorden en oplossingen.

Hoe dat in de praktijk in zijn werk gaat vroegen we aan Erwin Madereel. Hij is loopbaanbegeleider in de Antwerpse regio. "Het wil bijvoorbeeld zeggen dat wij mensen die hun loopbaan een andere richting willen geven de weg wijzen naar gepaste opleidingen. We helpen hen uit te zoeken waar ze echt goed in zijn, wat ze echt graag willen doen, en hoe ze hun verwachtingen ook kunnen waarmaken. Wij doen dus eigenlijk aan coaching."

Wil dat dan zeggen dat werknemers ook naar volledig ander werk worden toegeleid? Dat gebeurt inderdaad wel vaker, zegt Erwin. "Opvallend trouwens dat we ook 50-plussers naar volledig ander werk oriënteren. Onlangs maakte ik het mee dat een vrouw van 58 nog aan een heel andere job begon." Opleiding en andere jobs dus, daarover gaat loopbaanbegeleiding? Niet altijd, reageert Erwin, het kan ook gaan over werknemers die hun job willen houden maar die zoeken naar aanpassingen, die bijvoorbeeld deeltijds zouden willen voortdoen. Wij bekijken of dat mogelijk is en op welke manier". En geregeld gaat het ook over spanningen of moeilijkheden op het werk, vertelt Erwin nog. "Werknemers kennen niet altijd hun rechten. Wij werken heel nauw samen met de beroepscentrales die het voor hen kunnen opnemen. Delegees worden ook ingeschakeld om problemen op te lossen. Momenteel is deze begeleiding alleen bestemd voor werkende mensen. Maar op termijn willen we groeien naar een integrale loopbaandienstverlening, voor iedereen."

Alle informatie over loopbaanbegeleiding vind je op:
www.vlaamsabvv.be/loopbaanbegeleiding. ■



Pensioen online via www.pensioenaanvraag.be

De Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) en het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) lanceren www.pensioenaanvraag.be.

Dat vereenvoudigt de pensioenaanvraag van de contractuele werknemers en zelfstandigen aanzienlijk.

Vanaf 60 jaar kan je, onder bepaalde voorwaarden, vervroegd met pensioen gaan. De aanvraag mag ten vroegste één jaar voor de gewenste ingangsdatum van het pensioen en dus ten vroegste de maand van de 59e verjaardag ingediend worden. Wie op de normale pensioenleeftijd (65 jaar) met pensioen wil gaan, moet geen aanvraag indienen. ■

17

ACinfo

Wegwijs in...

De federale overheidsdienst (FOD) voor Werk publiceert geregeld themabrochures. Onlangs werden er twee heruitgegeven: 'Sleutels voor deeltijds werk' en 'Sleutels voor het arbeidscontract'.

De eerste brochure verduidelijkt de reglementering deeltijdse arbeid en behandelt achtereenvolgens de arbeidsovereenkomst, de vaste of veranderlijke uurroosters, de afwezigheden, de minimumduur van

de prestaties, de bijkomende uren en het loon.

De gevolgen van deeltijdse arbeid op het vlak van de sociale zekerheid komen eveneens aan bod: de verzekering geneeskundige verzorging, de kinderbijslag, pensioenen, jaarlijkse vakantie, arbeidsongevallen en werkloosheid. Ten slotte komt de aanmoedigingspremie van de Vlaamse Gemeenschap aan bod.

De tweede brochure verduidelijkt de basisbegrippen en de verschillende

vormen van arbeidsovereenkomsten. Ze geeft telkens uitleg bij elementen zoals gezag, loon, respect voor het privéleven, proefperiode of ontslag. Er wordt ook dieper ingegaan op de gang van zaken bij het einde van een contract: de soorten contractbeëindiging, het ontslag, de vergoedingen en de opzegtermijnen.

Deze brochures en nog vele andere kun je van het internet plukken: www.werk.belgie.be. Je kunt de brochures ook bestellen op het telefoonnummer 02/233.41.11 ■

Economische werkloosheid en bedrijfsvoorheffing

Vanaf 1 april 2011 moet op wettelijke en extrawettelijke uitkeringen ingeval van economische werkloosheid een verhoogde bedrijfsvoorheffing ingehouden worden, namelijk 18,75% in de plaats van 10,09%.

In geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de arbeiders wegens gebrek aan werk om economische redenen (of in geval van crisiswerkloosheid voor bedienden), zal bijgevolg op de economische werkloosheidsuitkeringen die de RVA vanaf 1 april 2011 betaalt evenals op de extrawettelijke werkloosheidsuitkeringen (aanvullende vergoeding bestaanszekerheid) die de werkgever of een fonds vanaf 1 april 2011 betaalt, meer bedrijfsvoorheffing worden ingehouden waardoor de netto-uitkeringen lager zullen zijn. ■

INTERNET

Nuttige sites om nuttig te surfen



SV2012.be: de sociale verkiezingen van a tot z

Naar aanleiding van de sociale verkiezingen werd er zopas een nieuwe site gekoppeld aan de website van de Algemene Centrale ABVV. Via het codewoord SV2012 word je op de gloednieuwe website wegwijs gemaakt in de belangrijke campagne die op stapel staat. Dankzij dit platform zullen we een maximum aan informatie en materieel kunnen verspreiden zodat de sociale verkiezingen geen geheimen meer hebben.

Als je inlogt op SV2012 krijg je, via de hoofdpagina, alle highlights van de site in één oogopslag: de actualiteit van de sociale verkiezingen, de meest recente brochure of nog, een tijdslijn die de termijnen van de campagne voor je onderneming aangeeft.

Op de andere pagina's vind je eveneens zeer handige tools. Zo kom je voor je bedrijf te weten of er sociale verkiezingen zullen worden georganiseerd in 2012 en hoeveel mandaten er beschikbaar zijn. Ook is het mogelijk om pamfletten en affiches te downloaden met het oog op de campagne.

Een bezoek aan deze veelzijdige site zegt evenwel meer dan woorden. Daarom, één enkel adres:

www.accg.be/SV2012

De AC de Twittertoer op...

Voortaan kom je ons tegen op verschillende sociale netwerksites. Dankzij Facebook en Twitter blijf je steeds op de hoogte van het laatste AC-nieuws dat je met iedereen kan delen. De links naar deze pagina's vind je terug op de site SV2012.be of door « Algemene Centrale » in de zoekbalk van deze sites te typen.

twitter

facebook

Primeur op het web: een spel over de index

Sedert begin dit jaar wordt ons indexeringssysteem in vraag gesteld door Europa. Het ABVV wilde Europa nog vóór de zomer lik op stuk te geven door een grootse informatiecampagne op te zetten ter vrijwaring van onze index. Het bijzondere aan deze campagne is dat je online een interactief spel kan spelen op de ABVV-website.

Dit spel neemt je mee naar een supermarkt om boodschappen te doen met Marianne of Luc. Ga je gang en kies de producten die in de winkelwagen komen! We kunnen nu al verklappen dat het resultaat ... verbluffend is! Hierna heb je geen enkele reden meer om te twijfelen aan het belang van de loonsindexering om het hoofd te bieden aan de stijgende prijzen. Deze applicatie is maar één onderdeel van een speciaal indexdossier op de website. Is je nieuwsgierigheid geprikkeld? Ga dan als de bliksem naar www.abvv.be/index



WEDSTRIJD

Win een weekend voor twee!



19

ACinfo

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

hotelformule, in moderne, ruime, lichte en lichte kamers.

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

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

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

Floreal Mont-Saint-Aubert

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

Gastronomie is hier zonder twijfel de grootste aantrekkingspool. U verblijft er uitsluitend in

WEDSTRIJD AC-INFO

Vraag: Een Europese wet moet door twee instanties worden goedgekeurd. Hoe heten die instanties?

.....
.....

Naam Voornaam

Straat + nr

Postcode Gemeente

Tel. E-mail

Gelieve dit ingevulde strookje terug te sturen vóór 31 augustus 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



Verontwaardiging en protest. Met de dag meer. En met reden. De hele non-profit moest opnieuw de straat op omdat de overheden doof blijven voor de eisen van de werknemers. Dat was op 9 juni. En op 21 juni zakten 15.000 mensen af naar Luxemburg voor een Europese betoging. Meer dan nodig als je hoort welke richting de staats- en regeringsleiders ons willen uitsuren.

Betogen is maar mogelijk als er syndicale vrijheden zijn. Dat lieten militanten duidelijk horen op 24 en 30 juni voor de poorten van olieraffinaderij BRC waar 3 werknemers werden ontslagen. Omdat ze ludieke acties hadden gevoerd. Omdat ze protesteerden tegen de houding van de werkgevers tijdens de sectorale onderhandelingen. ■

www.accg.be