

België-Belgique
P.B.
9000 Gent X
3/7479

ACCENT

HET MILITANTENBLAD VAN DE **ALGEMENE CENTRALE OOST-VLAANDEREN**



verschijnt driemaandelijks

afgiftekantoor: gent X

P 902007

december 2010 - nummer 58

ABVV **Algemene Centrale**
Oost-Vlaanderen

EEN NIEUWE VLAG VOOR ONZE AFDELING



Naar aanleiding van onze campagne hebben we een nieuwe vlag laten maken met het beeld van onze actie : militanten die de straat optrekken onder de rode vlag van onze afdeling!
Op de kافت van deze Accent zie je dat de vlag reeds goed van pas kwam bij de social profit acties. Ook bij de verschillende “koekenacties” in bedrijven en instellingen prijkt onze vlag aan de poort !

TOCH RECHT OP BRUGPENSIOEN !

Onze medewerker Isabel kreeg in Dendermonde een bouwvakker op bezoek die ontslagen was door zijn werkgever. De man was 58 jaar en had heel zijn leven in de bouw gewerkt. Op zijn formulier C4 stond dat hij ontslagen was “om economische redenen”. Uit het verhaal van ons lid bleek dat de werkgever betrokkene gewoon ontslagen had en weigerde hem in brugpensioen te laten gaan. In de bouw is het brugpensioen “gesolidariseerd”, dwz dat de aanvullende vergoeding betaald wordt door het sociaal fonds van de sector. Het kost de werkgever dus rechtstreeks niets. Isabel nam contact met de werkgever en daaruit bleek dat hij het brugpensioen weigerde omdat hij in dat geval de ontslagen man moest vervangen door een werkloze, en dat wou hij niet doen. Het heeft heel wat voeten in de aarde gehad maar Isabel heeft de werkgever kunnen overtuigen om toch een formulier C4-brugpensioen af te leveren zodat het dossier voor ons lid administratief in orde kwam. Ze had twee belangrijke argumenten. Het eerste was dat de werkgever via zijn werkgeversorganisatie, bij de RVA vrijstelling kon vragen van vervangplicht. Het tweede was juridisch van aard : als iemand ontslagen wordt en hij voldoet aan de voorwaarden van de CAO (leeftijd, anciënniteit) om recht te hebben op brugpensioen, dan is daar geen discussie meer over ! Het al dan niet afleveren van een juist sociaal document kan dan nog wat vertraging opleveren maar het recht op brugpensioen zal desnoods afgedwongen worden voor de rechtbank.

GEEN RECHT OP VAKANTIEGELD EN OOK GEEN RECHT OP DOP?

Als je pech hebt en veel tijdelijk werkloos bent wegens economische redenen dan bestaat de kans dat de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie deze tijdelijke werkloosheid als “structureel” beschouwt en de gelijkstelling voor je vakantiegeld en vakantiedagen weigert. Gevolg : je had vorig jaar wel een heel jaar een werkgever maar toch krijg je slechts vakantiegeld voor enkele dagen...
De RVA in Aalst maakte het echter wel helemaal te bont : voor hen had ons lid een heel jaar een werkgever gehad en zij gingen er per definitie vanuit dat ons lid recht had op 24 dagen vakantie. Zij brachten dan ook 4 weken dop in mindering...
Dat was echter buiten onze medewerker Marita gerekend. Samen met onze collega’s van de Werkloosheidsdienst en de dienst Sociaal Recht heeft zij de administratie van de RVA in Aalst kunnen overtuigen van het onlogische van hun verhaal. Marita kon dit doen met

het argument dat dit probleem al veel langer opgelost was bij de RVA in Dendermonde (waar een fusie al niet goed voor is !!)
Vanaf nu zullen alle werklozen in die situatie ook in Aalst krijgen waar ze recht op hebben.

JE KAN HET ZO GEK NOG NIET BEDENKEN!

Een werkgever neemt twee jongens in dienst in het kader van een arbeidsovereenkomst met dienstencheques. Hij laat hen massa’s dienstencheques tekenen voor ze aan het werk gaan. Beide jongens zijn langdurig werkloos, dus kan er een activa-uitkering (tussenkoms van de RVA in het loon) worden aangevraagd. Eén van hen is bovendien verminderd arbeidsgeschikt waardoor de werkgever ook nog eens een tussenkomst van de VDAB kan opstrijken.
De eerste maand na het afsluiten van de arbeidsovereenkomst werden de jongeren nog tewerkgesteld, daarna niet meer. De werkgever betaalt geen loon want er zijn geen prestaties. Beiden ontvangen de Activa-uitkering, de werkgever ontvangt subsidies voor de dienstencheques én subsidies van de VDAB voor prestaties die er niet zijn.
Inmiddels hebben onze leden de arbeidsovereenkomst opgezegd omdat zij geen deel willen uitmaken van deze fraude. Werner Van Heetvelde, de federale secretaris van onze centrale voor die sector, zoekt nu uit hoe wij deze werkgever kunnen stoppen zonder er de twee jongeren schade mee te berokkenen.

ARBEIDSVEILIGHEID OM ONGEVALLen TE VOORKOMEN!

Het is de plicht van een werkgever om te waken over de veiligheid en gezondheid van zijn werknemers.
Dat een baas het niet altijd even nauw neemt met deze verplichting, mocht onze medewerker in Gent ondervinden. Zij kreeg een lid over de vloer die dagelijks verouderde en kapotte machines bedient. Met versleten veiligheidsschoenen en zonder uitgeruste werkbroek of handschoenen voerde de man zijn werk uit. De situatie op de werkvloer werd onhoudbaar en zou leiden tot arbeidsongevallen. Tessa stelde samen met ons lid een dossier op en legde een klacht neer bij de inspectiedienst “Toezicht Welzijn op het Werk”. Binnen de kortste keren bracht een inspecteur een bezoek aan het bedrijf en herinnerde de werkgever aan zijn plichten.
Ons lid heeft echter eieren voor zijn geld gekozen en is naar een ander bedrijf overgestapt !

Wat eten we vandaag ?

Deze vraag weerklinkt bijna dagelijks in menig huisgezin. Steeds meer mensen moeten zich echter steeds vaker de vraag stellen “eten we vandaag ?” Vooral in het zuidelijk halfmond van deze aardkluit, maar ook meer en meer in eigen land, in Vlaanderen, Brussel, Wallonië, Gent, Aalst...
In 2001 spraken de Verenigde Naties af om de honger en armoede in de wereld te halveren. Vandaag, 10 jaar later, merken we weinig verandering. Integendeel. De voorbije (?) economische crisis blijft nazinderen en maakt steeds meer slachtoffers. We zagen onlangs een reportage over “de nieuwe armen” in de Verenigde Staten. Mensen kunnen hun leningen niet meer afbetalen, moeten hun woningen verlaten en schuiven in lange rijen aan voor een beetje voedsel. Een man krijgt een zakje aardappelen en is blij... hij kan hiermee voor de komende week overleven, zegt hij. Dit is geen reportage uit de oude doos.... maar de werkelijkheid anno 2010 !
Merkwaardig: deze mensen hebben dikwijls een job. Maar om hun werk te behouden leverden zij tot 40% in op hun loon. Gedurende de dag op kantoor of in de fabriek. ’s Avonds in een tentenkamp of in een noodopvangcentrum.

Een regelrechte schande voor elk welvarend land dat bij een rechtvaardige verdeling van de rijkdom gemakkelijk armoedevrij zou kunnen zijn !
Begin mei 2010 beloofden wij tijdens het congres van het Vlaams ABVV om ons in de strijd tegen de armoede te gooien. Het fenomeen van de “working poor” was een congressthema. Het hebben van een job is spijtig genoeg niet langer een garantie om armoede te vermijden of eruit te geraken. Gelukkig kennen wij in België een nationaal minimumloon dat toch enige bescherming tegen armoede biedt. Binnenkort gaan we tijdens de onderhandelingen over het Interprofessioneel Akkoord (ipa) proberen dit gewaarborgd minimumloon te verhogen.
Gaan we daarmee de armoede in België oplossen ? Neen, want wellicht hebben wij als vakbonden in het verleden teveel de nadruk gelegd op “inkomen” en te weinig “structureel” gewerkt. Laten we ook in 2011 samen de oorzaken van armoede verder analyseren en bestrijden ! Wij moeten hierin als socialistische vakbond mee het

voortouw nemen ! Wij moeten voortdurend de armoedetoets maken, bij alles wat we doen, op elk terrein waar we actief zijn !
Nil volentibus arduum... niets is onmogelijk voor hen die willen... is een veelgehoord Latijns citaat dat hier echt op zijn plaats is !
Onze vakbond.... die is en blijft broodnodig.

Erwin Callebaut

Erwin Van der Hoeven

INHOUD	
Energieprojecten in Mozambique	4
Zijn ze daar weer... de social profit	6
De schoonmaaksector	8
Oneerlijke concurrentie	9
Big Brother in de bouw	10
Revam staakt om aandacht	11
De XII werken	12
Moeilijk om uit te leggen	14
Nieuwe dienstverlening ABVV Oost-Vlaanderen	15
ABVV Oost-Vlaanderen congresseert	16
Onthaal nieuwe collega's	17
Harmonisatie van de statuten bij CRI	18
Infosessies voor werknemers Christeyns nv	19
Onze wervingsactie	20
Actiedag interim	22
Eindejaarspremie uitzendkrachten	23

ENERGIEPROJECTEN IN MOZAMBIQUE DOOR STEUN VANUIT DE PETROLEUMSECTOR

DUURZAME ENERGIE ALS HEFBOOM NAAR ONTWIKKELING

Tijdens het CAO overleg 2007-2008 werd voor de petroleumsector, op initiatief van de AC, afgesproken om 0,05% van de loonmassa (arbeiders en bedienden) via het vormingsfonds te besteden aan internationale solidariteitsprojecten. Om deze financiële middelen te besteden werd een consortium tussen de Fos (voor het ABVV) en Wereldsolidariteit (voor het ACV) opgericht dat de energieprojecten beheert. Dit consortium beschikt over een jaarlijks bedrag van 350.000 euro, waarvan de helft besteed wordt via het Fos.

Omdat deze steun iedere twee jaar moet verlengd worden in het sectoraal akkoord drong een werkbezoek zich op. Voor de AC Oost Vlaanderen gingen Tony Neyt (secretaris) en Marc Mortier (delegee Belgian Shell) mee. Zij doen hun verhaal.

Fos-socialistische solidariteit is de Noord-Zuidorganisatie van de socialistische beweging in Vlaanderen. Hun partners in het Zuiden zijn organisaties van mensen die strijden voor hun rechten, voor waardig werk en hun recht op gezondheid. Daarin steunt het Fos hen, samen met hun socialistische achterban in Vlaanderen. Voor het Fos gaat het grootste deel van dit bedrag naar het energieproject in Mozambique.

Marc: Mozambique is een van de armste landen ter wereld. Het is een oude Portugese kolonie die pas in 1975 onafhankelijk werd. Na een 5-tal jaar Marxistisch bewind brak er een burgeroorlog uit die 10 jaar zou duren. Pas in 1990 werden er democratische verkiezingen gehouden. Sindsdien wordt het land heropgebouwd, al gaat dit heel moeizaam.

Tony: Om een idee te geven: Twee generaties genoten geen onderwijs, 80% van de werknemers zit in het informele arbeidscircuit, een gemiddeld gezin die in de hoofdstad Maputo woont, moet rondkomen met 2500 Metical (te vergelijken met de oude Belgische frank) terwijl 15000 Metical nodig zijn om te voorzien in de basisbehoeften. Op het platteland is het nog erger, daar verdienen werknemers op de plantages met moeite 0,25 € per dag.

Marc: Ter plaatse konden we vaststellen dat de partners van het Fos lokale boerenbonden zijn, die weten immers het best waar de grootste noden zijn.

Tony: Het geld gaat onder andere naar twee

projecten in de zeer droge en arme noordelijke provincie Tete. De lokale bevolking, meestal boeren, beschikken niet over elektriciteit of drinkbaar water. Ook niet over een irrigatiesysteem, wat in het droge seizoen geregeld leidt tot voedselschaarste. Het was heel confronterend om oog in oog te staan met absolute armoede. Voor ons is het heel normaal dat er water uit de kraan komt, maar waar wij waren moesten de vrouwen 20 km lopen met een bidon op hun hoofd om water uit een verontreinigde rivier te halen, die dan nog eens vol krokodillen zit.

Marc: Maar daar wordt nu wat aan gedaan. Er wordt elektriciteit opgewekt met zonnepanelen. Daarmee worden waterpompen aangedreven. Zo kan op elk moment geïrrigeerd worden, ook tijdens de droge maanden. In de scholen hebben de klaslokalen licht zodat er avondonderwijs kan gegeven worden. Niet onbelangrijk want in Mozambique is het rond 6 uur donker. Op die manier kunnen ook volwassenen, na een lange dag op het veld onderricht krijgen. In de gezondheidspost staat nu een ijskast, die eveneens door zonne-

energie wordt aangedreven. Vaccinaties tegen allerlei ziektes kunnen op die manier langer bewaard worden.

Tony: Mij is vooral bijgebleven dat ontwikkelingssamenwerking ruimer moet bekeken worden dan enkel maar het verschaffen van elektriciteit of water. Er moet meer gebeuren. Wat ben je met een muskietennet als je niet weet dat je doodgaat aan malaria door muggenbeten. Wat ben je met onderwijs als er geen degelijke leerkrachten zijn, wat ben je met een waterpomp als er niet mee gewerkt kan worden. Deze mensen moeten van nul beginnen. Er is niet enkel de hulp, maar ook de begeleiding en de nazorg.

Marc: We hebben vastgesteld dat de levensomstandigheden van die mensen verbeterd zijn. Er is tijd vrijgekomen voor onderwijs. Zelfs in het droge seizoen staan gewassen op de velden en hele dorpsgemeenschappen voelen zich betrokken bij het project. Zij mochten immers zelf de locatie kiezen voor de plaatsing van de installaties en voelen zich zo verantwoordelijk voor de werking en het onderhoud van het materiaal.

Tony: Minder fraai waren de rellen die tijdens ons verblijf in de hoofdstad uitbraken. De bevolking kwam in opstand omdat de prijzen van voedsel, water en andere basisproducten onbetaalbaar waren geworden. Een gevolg van de enorme ontwaarding van de munt, terwijl het meeste voedsel moet geïmporteerd worden. Het was een spontane revolutie die niet door regeringspartijen of vakbonden georganiseerd werd. Als mensen honger hebben, spreken ze blijkbaar dezelfde taal....

Marc: Op het terrein hebben we kunnen vaststellen dat het goed was. We trekken met onze bevindingen naar een syndicale raad waar we op zoek gaan naar een akkoord voor de voortzetting van het project binnen het sectorale akkoord 2011 – 2012. En als het kan, een verhoging van de dotatie. Het lijkt misschien een druppel op een hete plaat, maar waar die druppel valt zijn ze ons toch zo dankbaar.

Bij de fusie van onze afdeling Algemene Centrale Oost Vlaanderen hebben we een aantal doelstellingen bepaald. Eén daarvan was dat we ook actief internationale solidariteit moeten organiseren. Naar aanleiding van dit project hebben we dan ook contact opgenomen met het Fos om te zien wat wij als vakbondsafdeling kunnen doen. Meer info in een volgend nummer van Accent !



Het zonnepaneel dat zorgt voor electriciteit voor de waterpomp ... en hoe de electriciteit opgeslagen wordt.

De minimum lonen van mensen liggen ver onder het bestaansminimum.	
Om een idee te geven: minimumlonen/maand in	
Landbouwsector:	1680 metical
Banksector:	2700 metical
Energiesector:	2660 metical
Overheidsambtenaren:	2270 metical
Bouwsector:	2400 metical



Marc Mortier, onze delegee bij Belgian Shell



Tony Neyt, secretaris van onze afdeling, op school





Ja, vijf jaar na datum zijn ze daar weer, en terecht! Voor buitenstaanders lijkt het misschien gisteren, maar ons 5-jaren akkoord is intussen verlopen.

In tegenstelling tot andere sectoren, waar meestal 2-jarlijkse loononderhandelingen doorgaan, maken we in de Social Profit akkoorden tussen drie partijen: de vakbonden, de werkgevers en de overheid voor vijf jaar. Dat dit nu net na (of in) een economische crisis valt, en zonder federale regering, maakt het niet makkelijker. Voor de Federale Social Profitsectoren (vnl. ziekenhuizen en rusthuizen) is bij er gebrek aan een Federale Regering een overgangsregeling van 1 jaar afgesproken (de Nieuwe Werker 29-10-2010). Een Vlaamse regering hebben we wél en dat die zich wegstopt, kan er voor ons niet door. De traditie wil dat beide akkoorden (Federaal en Vlaams) gelijktijdig afgesloten worden. Dit valt nu anders uit, maar dat is geen excuus om geen Vlaams akkoord af te sluiten. In de Vlaamse Social Profit sectoren is de AC actief in Gezins- en Bejaardenhulp, de Sociale en Beschutte Werkplaatsen en de Socio-Culturele sector. Toen we vernamen dat er vanuit de Vlaamse Regering getracht is om een overgangsregeling voor de Federale Social Profitsectoren te voorkomen, dan was het hek voor ons helemaal van de dam....

Op 2 februari legden wij onze eisenbundels neer bij de Vlaamse en Federale overheden. Deze eisenbundels bevatten elementen zoals meer jobs, verhoging van de koopkracht, werkbaar werk, vorming en opleiding en strenge beperkingen aan commercialisering van zorg en welzijn. Na het uitblijven van enige vooruitgang gingen wij op 8 juni al eens de straat op in Brussel.

Op 28 oktober organiseerden we een provinciale actie in Gent. Met 800 militanten fietsten we van het St. Pietersplein naar de drie Gentse hoofdkwartieren van de Vlaamse meerderheidspartijen (CD&V, NVA en SpA). We brachten hen de boodschap om zonder verder uitstel onderhandelingen te starten.

Op 19 november was er een nationale manifestatie waarbij er van uit Oost Vlaanderen vijf bussen met 220 AC- deelnemers naar Brussel trokken.



ZIJN ZE DAAR WEER? ... DE SOCIAL PROFIT





DE MILITANTEN VAN DE SCHOONMAAKSECTOR IN OOST-VLAANDEREN WIJZEN DE GENTSE POLITIEKE VERANTWOORDELIJKEN OP HUN PLICHTEN!

Op 21 september bezochten een 30 tal militanten van het ABVV en het ACV het stadhuis van Gent. Niet om een rondleiding te krijgen en ook niet omdat een van hen in het huwelijksbootje stapte...

Wél omdat er meer dan 250 werkne(m)sters van een schoonmaakbedrijf kuisen in stadscholen, bibliotheken, musea en/of administratieve gebouwen.

Veel schoonmaakbedrijven staan in de rij om voor deze gebouwen een opdracht, een contract, binnen te rijden. Soms zelfs tegen voorwaarden die ondermaats en tegen alle geldende regels zijn. Daarom vroegen de militanten van de vakbonden een gesprek met de bevoegde schepenen Christophe Peeters en Resul Tapmaz aan wie werd gevraagd een charter te ondertekenen.

In dat charter wordt aan alle verantwoordelijken gevraagd om dichter op de bal te spelen en de schoonmaakbedrijven in het oog te houden, er op lettend dat ze niet alleen de kwalitatieve voorwaarden volgen, maar er ook

op toe zien dat de firma's de sociale aspecten van de sector volgen.

Arlette, delegée van ISS was er bij. Zij kuist de politiekantoren in Gent. Accent vroeg aan Arlette wat zij van deze actie vond.

Arlette: ik ben enthousiast, alleen al het feit dat de schepen van Personeelszaken en de schepen van Facility Management ons te woord stonden en zeer aandachtig luisterden naar onze grieven, was een verademing.

Voor ons werd het duidelijk dat de klant het zeer belangrijk vindt dat onze werkgever zich aan de afspraken en de reglementering houdt. Nu kan onze baas niet meer zeggen dat het zus of zo moet omdat de klant het wil. We weten nu wat de wensen van de klant zijn:

respect voor de regels en voor de CAO's!

Daarnaast is het goed dat wij zelf naar de mensen van het Gentse bestuur gingen. Nu weten zij dat het niet de kabouterijtjes zijn die de burelen kuisen, maar mensen van vlees en bloed. Met verantwoordelijkheden, met een gezin, met een sociaal leven.

Zij beseften duidelijk dat - om een voorbeeld te geven - de beslissing dat de scholen niet meer 's avonds maar 's morgens moeten gekuist worden, het leven van een heleboel mensen drastisch over hoop haalt.

We hebben een hele stap gezet met dit charter en het zou goed zijn dat meer opdrachtgevers die gebruik maken van de diensten van schoonmaakbedrijven dit manifest zouden ondertekenen.

ONEERLIJKE CONCURRENTIE IN DE PRAKTIJK

Schoonmaakfirma's worden regelmatig gecontacteerd door obscure firma's die in onderaanneming willen werken aan prijzen die compleet onder de marktprijs liggen. Heel dikwijls maken ze hiervan gebruik om op die manier onder de prijs te kunnen werken.

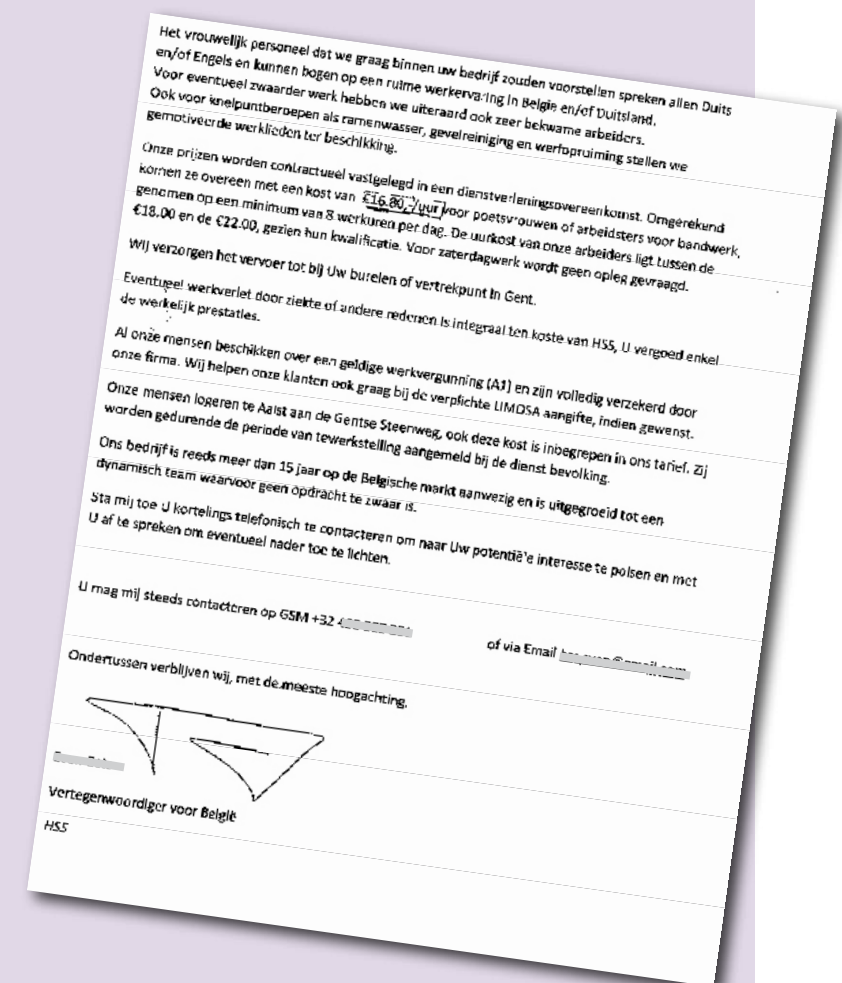
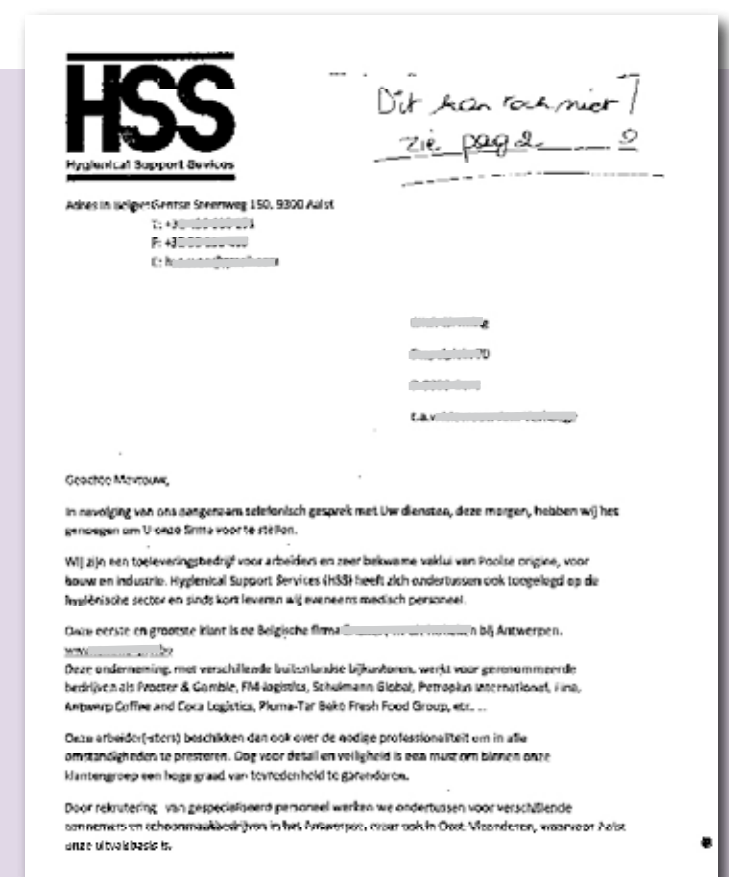
Hierbij publiceren we een brief van een firma die duidelijk onder de prijs werkt. Ze levert schoonmaakpersoneel aan 16€ per uur.

Als je rekening houdt met het minimumloon in de sector (11,48€ per uur) en daarbij alle kosten telt (RSZ, eindejaarspremie, vakantiegeld, verzekeringen, en overheadkosten) dan kom je al gauw aan 25 € per uur.

Jippie, de secretaris van onze afdeling die de schoonmaak opvolgt, heeft al verschillende keren geprobeerd de sociale inspectie in te schakelen om die firma's aan te pakken. Te dikwijls komen die echter van een kale reis thuis (firma bestaat niet echt, is verdwenen met de noorderzon,...)

De mensen die voor deze firma's werken zitten ook niet direct in het normale arbeidscircuit. Het gaat dikwijls om zwart werk voor een loon dat heel wat lager ligt dan het wettelijke. Die krijgen we natuurlijk ook niet op onze kantoren...

Toch moeten we blijven vechten tegen oneerlijke concurrentie omdat ze de tewerkstelling binnen de sector ondermijnt.



Big Brother IN DE BOUW

Bouwvakkers zijn vrije vogels, zegt men wel eens. Buiten werken, altijd op andere plaatsen, ver weg van de grote bazen. Niemand die op de vingers kijkt, nauwelijks controle op het doen en laten. Als het werk tijdig af is, is iedereen content. Meer moet dat niet zijn.

Als dit gezegde al zou waar zijn, dan ziet de werkelijkheid voor heel wat bouwvakkers er vandaag echt wel heel anders uit.

In meer en meer bouwbedrijven wordt een track-and-trace systeem ingebouwd in elk bedrijfsvoertuig (lees: de camionnetjes waarmee de bouwvakkers zich verplaatsen van het bedrijf of van thuis naar de werf en omgekeerd).

De invoering van deze nieuwe technologie is actueel sinds de berekening van de mobiliteitsvergoeding wijzigde. Vroeger was dit op basis van een soort forfaitair systeem (afstand in vogelvlucht). Nu moet de berekening gebeuren op basis van reële afgelegde kilometers per individuele arbeider.

Een T&T systeem is voor de werkgever natuurlijk een handig hulpmiddel om de nieuwe mobiliteitsberekening correct toe te passen. Probleem is natuurlijk dat met die geavanceerde technologie veel meer kan dan enkel de afgelegde kilometers per arbeider 'bijhouden'. En dit gaat soms zeer ver. De moderne track-and-trace systemen kunnen permanent de bewegingen van het voertuig doorsturen naar het bedrijf. Zo kan via het internet constant worden opgevolgd waar men zich bevindt, de afgelegde routes en wanneer, kilometerstand, snelheid, richting, ... Dit allemaal in realtime en met een nauwkeurigheid van enkele meters.

Soms wordt het systeem ook gebruikt als een soort prikklok. Elke arbeider die mee rijdt moet individueel inbadgen aan het begin en het einde van de rit. De zo verkregen informatie wordt dan automatisch verwerkt voor de loonberekening.

Indien het T&T systeem enkel wordt gebruikt voor de berekening van de mobiliteit stelt er zich niet echt een probleem. Het is dan immers enkel de bedoeling de afgelegde kilometers bij te houden om de mobiliteit goed te kunnen berekenen.

Indien het systeem voor meer wordt gebruikt (tijdsregistratie, controle op de arbeiders, ...) stelt zich wel een probleem. De werkgevers moet dan heel wat regels in acht nemen (wetgeving, cao's, adviezen van de privacycommissie). Er moet overleg zijn met de delegees en het arbeidsreglement moet worden aangepast.

Alleszins, zelfs indien het de bedoeling van de werkgever is om met het systeem de arbeiders te kunnen controleren, moet de werkgever hierover eerst overleggen. Hij mag nooit permanent alle arbeiders in de gaten houden. Natuurlijk, de werkgever beschikt over de technische mogelijkheid om dit toch te doen, zelfs zonder dat iemand het weet ... En dan is big brother niet ver weg.



Filip De Vrieze, onze delegatie bij Ivaka

Eén van de bedrijven in onze provincie waar de afgelopen maanden nogal wat spanningen ontstonden naar aanleiding van de invoering van de zgn black-boxen is Ivaka. Een bouwbedrijf dat aansluitingen van nutsvoorzieningen

(elektriciteit, water, ...) doet.

Filip De Vries (onze delegatie bij Ivaka) doet zijn verhaal.'

Filip : 'In het voorjaar installeerde onze baas in alle camionnetten zo een track-en-trace systeem. Niemand wist er iets van. Er werd niet op voorhand met ons over gepraat. Er werd ook geen informatie over gegeven. Bij de eerstvolgende loonafrekening werd bij heel wat arbeiders loon ingehouden omdat ze zogezegd onwettig afwezig waren.'

Accent : En waren ze dan afwezig ?

Filip : 'Nee, niet echt natuurlijk. Als wij 's morgens vertrekken met als opdracht om aan 3 of 4 huizen de aansluitingen te doen en dat werk is rond, dan vertrekken we, ook als de volle acht uur werken niet voorbij is. Wat voor zin heeft het daar enkele keren per maand 10 of 15 minuten te zitten wachten zonder iets te kunnen doen. We werken veel in Brussel en het is elke avond opnieuw lang aanschuiven in de file.'

'Enfin, daar had nooit iemand opmerkingen

Als vakbond zitten we hier natuurlijk soms in een paradoxale situatie. Enerzijds willen we de correcte toepassing van de mobiliteitsregels afdwingen. Anderzijds worden we geconfronteerd met werkgevers die hiervoor technologie willen invoeren (deels begrijpelijk natuurlijk, zeker in grotere bedrijven) waarmee meteen veel meer mogelijk is (met 'ambetante' kantjes) dan enkel de opvolging van de mobiliteit.

over gemaakt. Tot dat systeem er was, waar bovendien niemand echt iets van wist. Meteen werd zonder boe of ba loon ingehouden.'

Accent : Dit zorgde allicht wel voor discussies ?

Filip : 'Natuurlijk, zodanig zelfs dat enkele dagen later nogal wat collega's 's morgens weigerden te vertrekken naar hun werf. En, natuurlijk was dat mijn schuld, volgens de baas. Twee dagen later kreeg ik al een aangezekende brief waarin me werd verweten dat ik misbruik maakte van mijn aanstelling als delegatie en de boel ophitste.'

Accent : Tja !

Filip : Ja, grof was dat. Zeker omdat ik ondertussen wist dat mijn baas zelf allerlei regels aan zijn laars had gelapt. Vanuit de Algemene Centrale is dan een aangetekende brief teruggestuurd hierover. Na een lange stilte kreeg mijn secretaris antwoord. Ze hadden zich juridisch geïnformeerd over hun wettelijke verplichtingen bij het invoeren van een T&T systeem en zullen sociaal overleg organiseren om dit volgens de voorschriften uit te voeren, zo schreven ze.

Accent : En hoever zijn jullie geraakt ondertussen ?

Filip : Na die brief is niets meer gebeurd. Ze geven wel toe dat ze fout waren. Dat is al enkele maanden geleden. Maar er is nog geen voorstel om het arbeidsreglement aan te passen. En, er werden ook geen lonen meer ingehouden ...

REVAM STAAKT OM AANDACHT

Een beschutte werkplaats wordt gedeeltelijk gesubsidieerd om mensen met een arbeidshandicap aangepaste tewerkstelling aan te bieden. Deze subsidie gebeurt per doelgroepwerknemer om het verminderd rendement te compenseren en per valide omkaderingslid om de doelgroep te begeleiden. Daarnaast moet een beschutte werkplaats een economische activiteit ontplooiën om een deel van de lonen te betalen, de gebouwen, het machinepark, energiekosten, enz... . Deze inkomsten verwerft men door tegen marktconforme prijzen, werken uit te voeren in onderaanneming van de reguliere bedrijven.

Bij de Beschutte Werkplaats Revam is dit niet anders, maar... . Op 3 december gingen de werknemers van Revam in staking. We vragen aan Patrick Serlet, secretaris die de sector beschutte werkplaatsen opvolgt, wat er aan de hand is in Revam.

Accent: Een beschutte werkplaats die in staking gaat?

Patrick: Zeker niet zo'n evidente zaak en zeker niet in een BW die in niet al te beste papieren zit en in een regio waar weinig of geen alternatieven zijn voor de doelgroepwerknemers mocht die verdwijnen. Deze werknemers zijn weinig mobiel en kunnen moeilijk grote verplaatsingen naar een andere werkplaats maken. Vandaar dat deze actie niet TEGEN de werkplaats gericht is, maar een noodkreet naar de buitenwereld om de toekomst van een aangepaste tewerkstelling voor mensen met een arbeidshandicap in Meetjesland veilig te stellen.

Accent: Wat loopt er dan zoal verkeerd in Revam?

Patrick: Revam slaagt er niet in om gepast werk aan te bieden voor haar doelgroep. Als er zich dan een opdracht aandient, dan wordt die slecht of verkeerd aangepakt door gebrek aan structuur, organisatie, communicatie en coördinatie.

Het gevolg hiervan is ontmoedigd en gefrustreerd personeel waardoor ook een groot verloop van begeleiding (monitoren). Hierdoor wordt er geen expertise en ervaring opgebouwd, wat dan weer resulteert in werk van slechte kwaliteit, verlies van klanten, tot zelfs andere BW's die nog slechts in uiterste nood beroep willen doen op Revam om opdrachten uit te besteden.

Accent: Hoe staat Revam er financieel voor?

Patrick: Revam sleept een historische schuld met zich mee en kan dan ook moeilijk nieuw kapitaal aantrekken om de nodige investeringen te doen. Revam blijft overeind bij de gratie van de subsidiërende overheid en nog enkele resterende enclaves (uitwerk bij reguliere bedrijven) of klanten, waar er soms onder erbarmelijke omstandigheden gewerkt wordt. Zoals gezegd moet er zuinig omgesprongen worden met de weinige middelen en mag

men niet kieskeurig zijn met welke klanten en onder welke voorwaarden men zaken doet.

Accent: Welke zijn dan die erbarmelijke omstandigheden?

Patrick: In eerste plaats het gebrek aan begeleiding. Te vaak worden doelgroepmensen zonder begeleiding tewerkgesteld. In een aantal gevallen zoals bij TML, een toeleveringsbedrijf voor Volvo, kan men zich eigenlijk de vraag stellen of dit nog geschikt werk voor een beschutte werkplaats is. Het is ronduit schandalig dat arbeiders, laat staan mindervaliden, onder zeer onveilige omstandigheden moeten werken. Werknemers lopen



er frequent al dan niet erge of minder erge verwondingen op. Bovendien worden ze er niet zelden uitgelachen, minachtend behandeld of tot taken gedwongen die niet tot de hunne behoren.

Niet alleen op enclave maar ook binnen de eigen werkplaats worden werken uitgevoerd of zijn er situaties waarbij de veiligheid of gezondheid van de werknemers in het gedrang komt.

Accent: Is een staking dan de oplossing?

Patrick: In deze was het nog de enige manier om aandacht te trekken naar buiten toe. Enerzijds moet er een structuur opgebouwd worden en moet er een brede basis van

expertise om een werkplaats te organiseren binnengehaald worden. Met onze actie van vorig jaar (toen zijn we naar de verzoening geweest) slaagden we er in de vorige directeur te laten opstappen. Helaas is gebleken dat het probleem veel dieper zit en dat een drastische ingreep zich opdringt. Anderzijds staat niemand te trappen om een BW met een financiële put bij te springen.

Accent: Wat is het resultaat van de staking tot nu toe?

Patrick: we hebben in ieder geval al gehoor gekregen bij de minister van sociale economie Freya Van den Bossche. Die heeft het ministerie van Arbeid en Tewerkstelling gevraagd een sociaal bemiddelaar te stellen om een werkgroep te begeleiden van werknemers en werkgevers om tot een duurzame oplossing te komen voor de tewerkstelling van mensen met een arbeidshandicap in Meetjesland. Anderzijds zal zij ook initiatief nemen in de problematiek mbt de veiligheid en de werkomstandigheden.

Accent: en wat gebeurt er intussen op Revam?

Patrick: De staking is opgeschort en we wachten de resultaten van de initiatieven van de minister af. Uiteraard volgen we de zaken in Revam verder op de voet op en zullen we gepast reageren mochten er ontwikkelingen zijn die ons niet bevallen.

Accent: Je lijkt vastberaden?

Patrick: Zeker weten! Wat mij sterkt is dat de mensen gevoeld hebben wat Samen Sterk zijn betekent. Ze hebben jarenlang slecht beheer en onaanvaardbare situaties over zich heen laten gaan met de schrik hun job te verliezen. Dit is definitief voorbij. Als het nodig is staan ze er morgen weer... en ik met hen!

DE XII WERKEN VAN **LIGAYA PECHARDO CORPUS**

ABVV-DELEGEE BIJ KRINGWINKEL 'T VIERKANT

In deze rubriek willen we een delegée van onze afdeling in het voetlicht brengen. Niet omdat deze delegée specialer is dan een andere, neen. Gewoon om iedere keer een militant zelf eens te laten vertellen waar hij of zij op dat moment syndicaal mee bezig is. In het Accentnummer 56 van mei 2010 kwam Gino Balliu, delegée bij het scheikundebedrijf Solutia in Gent, aan het woord. Nu is het de beurt aan Ligaya Pechardo Corpus die als enige ABVV-delegée het vakbondswerk verricht binnen sociale werkplaats 't Vierkant. Er zijn nog 2 ACV-delegées. In deze VZW is enkel een syndicale afvaardiging, dus geen CPBW en OR.

Kringwinkel 't Vierkant is ontstaan uit de werking van Teledienst Ninove. In 1983 werd een Teleshop opgericht vanuit een sociale bekommernis om te kunnen voldoen aan materiële hulpvragen naar kledij, meubelen, huisraad enz. In 1998 kreeg de VZW een erkenning als sociale werkplaats en eind 2003 ging men over tot een fusie met Kringwinkel 't Vierkant te Geraardsbergen. Momenteel omvat VZW 't Vierkant diverse kringwinkels, een herstelatelier en energienoemers. Het opzet van een sociale werkplaats is langdurig en laaggeschoolde werkloze werknemers die ingevolge diverse omstandigheden geen arbeidsbetrekking kunnen bemachtigen in het "normaal economisch circuit" tewerk te stellen in een beschermde werkomgeving en arbeid op maat te laten verrichten onder begeleiding. Naast deze doelgroepwerknemers en begeleiders (net geen 50!) werken er tevens arbeidzorgmedewerkers en "artikel 60-ers" (werknemers die er tijdelijk via het OCMW worden tewerkgesteld). Deze mix van statuten met verschillende loon- en arbeidsvoorwaarden maakt het vakbondswerk in een sociale werkplaats er niet eenvoudiger op!

I THEMADAG ONTHAAL

Als ABVV-delegée tracht ik zoveel mogelijk deel te nemen aan vormingen georganiseerd door de Algemene Centrale of het ABVV. Zo nam ik op 25 oktober deel aan de Themadag Onthaal te Aalst waar het onthaal van nieuwe werknemers door de werkgever en het syndicaal onthaal door de delegées van deze nieuwe werknemers uit de doeken werd gedaan. Een agendapunt voor het volgende sociaal overleg met de werkgever!

II EEN NIEUW ARBEIDSREGLEMENT

Het opstellen van een nieuw arbeidsreglement is niet eenvoudig. Dit heeft meer dan een jaar in beslag genomen ingevolge de grondige bespreking tijdens het sociaal overleg met de werkgever. Maar nu is de procedure eindelijk afgerond en krijgen de werknemers een exemplaar overhandigd tegen ontvangstbewijs. Tijdens het laatste sociaal overleg op 18 november heb ik voorgesteld om in de onthaalmap van 't Vierkant voor nieuwe werknemers de nodige wijzigingen aan te brengen in overeenstemming met de inhoud van dit nieuw arbeidsreglement.

III BIJWONEN VAN DE VAKCOMMISSIE SOCIALE WERKPLAATSEN

Er staat heel wat te gebeuren in de sector van de Vlaamse Social Profit, waartoe ook de beschutte en sociale werkplaatsen behoren. Dit jaar loopt nl. het vijfjaarlijks VIA-akkoord af ofwel het Vlaams-Intersectoraal -Akkoord. Reeds op 2 februari van dit jaar heb ik samen met tal van militanten uit de Social Profit in barre weersomstandigheden het eisenbundel neergelegd bij de bevoegde ministers uit de Vlaamse Regering maar deze bleven tot voor kort potdoof voor onze gerechtvaardigde eisen voor meer koopkracht en meer jobs. Tijdens de vakcommissie bespreekt onze secretaris samen met militanten uit diverse werkplaatsen het verloop van de onderhandelingen en de situatie in de sector.

IV UITDELEN VAN PAMFLETTEN

Uit de vakcommissie is gebleken dat actie zich opdringt. Om onze leden te mobiliseren voor de betoging van de Vlaamse Social Profit van vrijdag 19 november deel ik samen met mijn ACV-collega de pamfletten in gemeenschappelijk

vakbondsfront uit in de verschillende locaties. Het mobiliseren van leden voor deelname aan de betoging verloopt echter niet van een leien dakje.

Ik moet immers tot mijn spijt vaststellen dat weinigen -voorlopig (?) - wakker liggen van de onderhandelingen voor een nieuw VIA-akkoord mbt de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de komende 5 jaar in de sector...

V DEELNAME AAN DE EUROMANIFESTATIE (29 SEPT) EN DE BETOGING SOCIAL PROFIT (19 NOV)

Als ABVV-delegée mag ik zeker op dergelijke belangrijke manifestaties niet ontbreken! Ingevolge de financiële en economische crisis dreigen wij werknemers opnieuw het gelag/de rekening te betalen. Meer en meer mensen hebben problemen om hun basisvoorzieningen zoals elektriciteit, verwarming, voeding en een woonst te betalen. Vermits de arbeid(st)ers in een sociale werkplaats aan het minimumloon werken (momenteel 8,9240 bruto/uur voor een werknemer van 22 jaar met 1 jaar anciënniteit) zonder baremieke verhogingen of extra-legale voordelen, ontstaat er meer en meer (verdoken) armoede en groeit de groep van de "working poor".

VI HET VOORBEREIDEN VAN HET SOCIAAL OVERLEG

Ik tracht meer en meer een actieve rol te spelen in het sociaal overleg met de hulp van mijn vakbondssecretaris. Ik heb sinds mijn aanstelling als syndicaal afgevaardigde in februari 2008 reeds veel geleerd en tracht dit meer en meer in praktijk om te zetten. Ik voel me soms nog geremd om punten naar voor te brengen tijdens het sociaal overleg uit vrees om verkeerd begrepen te worden, vermits ik het Nederlands niet perfect beheers. Ik slaag er steeds beter in om deze hinderpaal te overbruggen en kan tot mijn tevredenheid vaststellen dat met mijn agendapunten ook rekening wordt gehouden.

VII GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG EN DIVERSITEIT

Ik werkte tot april van dit jaar in de kringwinkel te Geraardsbergen maar heb na een lang aanslepend en ernstig conflict deze vestiging voor mijn eigen gezondheid en welzijn moeten verlaten. Sindsdien ben ik tewerkgesteld in de winkel te Ninove waar de werksfeer goed is. Vermits ik als delegée ook verantwoordelijk ben voor het welzijn van de werknemers in de winkel te Geraardsbergen heb ik de nodige stappen gezet met als doel de werksfeer aldaar te verbeteren. De werkgever heeft inmiddels de diversiteitsconsulenten van ACV en ABVV aangesproken om een vorming mbt diversiteit op de werkvloer te organiseren welke zal doorgaan in januari 2011.

VIII HULP BIJ INDIVIDUELE VRAGEN EN PROBLEMEN

Als delegée ben je natuurlijk een aanspreekpunt voor je collega's. Ik tracht hen zoveel mogelijk te helpen met vragen i.v.m. bijvoorbeeld werkloosheidsdocumenten, de belastingaangifte, een arbeidsongeval enz. Mijn secretaris helpt mij om deze collega's binnen het ABVV naar de juiste dienst te loodsen. Veel mensen weten immers nog niet met welke vragen en problemen zij op de vak-

bond terecht kunnen. De Algemene Centrale heeft deze zomer een prachtige onthaalmap ontwikkeld waarin dit bondig uit de doeken wordt gedaan.

IX CAO 100, DRUGS- EN ALCOHOLBELEID

Hiervan dient nog werk te worden gemaakt in overleg met de werkgever, vermits voorkomen beter is dan genezen. Wij hebben de werkgever voorgesteld om de VAD, Vereniging voor alcohol- en andere drugproblemen te contacteren om een preventief drugs- en alcoholbeleid binnen 't Vierkant te ontwikkelen maar deze organisatie geeft voorlopig niet thuis...

X ABVV-BASISVORMING 3

Op 24 januari start in Aalst het derde deel van mijn basisvorming als delegée door de Vormingsdienst van het ABVV. Deze vorming omvat 10 dagen en gaat door met Betaald Educatief Verlof. Ik kijk er opnieuw naar uit en kan hier nu meer en meer mijn praktijkervaringen als delegée toetsen aan de theorie.

XI BESPREKEN VAN HET JAARACTIEPLAN (JAP)

In november dient de werkgever het jaaractieplan voor het daaropvolgende jaar voor te stellen ter bevordering van het welzijn op het werk. Dit is inderdaad gebeurd tijdens het laatste sociaal overleg op 18 november in aanwezigheid van de interne preventieadviseur waarop ik heb voorgesteld om aandacht te besteden aan de zichtbaarheid -tijdens deze donkere wintermaanden- en bijgevolg ook de veiligheid van de collega's van het vervoer die instaan voor de ophaling en de levering van de goederen.

XII VERBETEREN KOOPKRACHT

Dit punt staat regelmatig op de agenda van het sociaal overleg, maar tot op heden zonder resultaat vermits de nadruk binnen de sociale werkplaatsen wordt gelegd op de creatie van nieuwe jobs en de uitbreiding/investering in nieuwe gebouwen. Men zal binnen de sector toch vroeg of laat moeten beseffen (beter vroeg dan laat) dat men ook moet investeren in de werknemers!



Ligaya samen met Katrien Neyt op de betoging van de social profit.

MOEILIJK om uit te leggen

Soms staan onze medewerkers voor de moeilijke taak om lid iets uit te leggen dat bijna niet uit te leggen valt.

Een lid van onze afdeling werkt als gezinshulp voor een mutualiteit. Zij wordt beschuldigd van diefstal door één van de gezinnen waar zij kuist. Deze dient een klacht in bij de politie. De werkgever had al eerder “klachten” binnengekregen maar hier geen reden in gezien om de arbeidsovereenkomst te verbreken. Naar aanleiding van die klacht contacteert de werkgever echter nog andere gezinnen waar ons lid werkt en krijgt daar van nog een paar “klanten” de opmerking “dat er bij hen ook dingen verdwenen zijn”.

Je moet weten dat gezinshelpsters meestal bij oudere mensen gaan kuisen en dat het wel eens meer voorvalt dat zij iets vergeten...

Ons lid blijft er bij dat zij niet gestolen heeft.

De werkgever oordeelt, op basis van de verklaringen van de klanten, dat het vertrouwen zodanig geschokt is dat de samenwerking met ons lid definitief en onmiddellijk onmogelijk is: ze wordt afgedankt om dringende redenen.

Vermits ons lid bij onze sociaal medewerker Peter haar onschuld staande houdt, begint hij een dossier voor haar om de verbrekingsvergoeding bij de werkgever op te eisen. Nu weet men nooit op voorhand hoe zo'n dossier loopt.



Peter De Cauwer

Normaliter zal de klacht wegens diefstal zijn normaal verloop krijgen: ofwel zal ons lid echt vervolgd worden wegens diefstal en al dan niet veroordeeld worden. Ofwel zal de zaak, bij gebrek aan bewijzen (?), gewoon geseponeerd worden.

De Arbeidsrechtbank zal zich moeten uitspreken over de dringende reden. Normaliter Het verloop van de strafprocedure zal waarschijnlijk wel wegen op de besluitvorming van de rechters: wordt ons lid “vrijgesproken” dan

is er duidelijk geen zware fout. Het zou de normaalste zaak van de wereld zijn als de arbeidsrechtbank dan zou oordelen dat er geen dringende reden was en dat de werkgever een verbrekingsvergoeding moet betalen. Wordt de zaak “geseponeerd” dan blijven alle opties open en zal de arbeidsrechtbank meer ruimte hebben om te oordelen of er een zware fout was of niet.

Tot hier is het eenvoudig om ons lid te informeren over haar dossier. Een proces moet echter altijd eerst gevoerd worden en de logica is soms moeilijk te volgen.

De kans bestaat dat, zelfs wanneer zij geen veroordeling oploopt wegens diefstal, de arbeidsrechter toch van oordeel is dat de werkgever terecht de dringende reden ingeroepen heeft. De rechter kan oordelen dat de samenwerking niet meer mogelijk was na het “kennismaken van de klacht wegens diefstal”. Het zal aan de Arbeidsrechtbank zijn om te oordelen...

Wij gaan betrokkene zo goed mogelijk verdedigen en aanvoeren dat de werkgever lichtzinnig de dringende reden ingeroepen heeft. We hebben haar de raad gegeven om ook klacht in te dienen, met de mogelijkheid schade te verhalen, tegen de diegenen die haar –valselijk– beschuldigen van diefstal. We houden jullie op de hoogte!



EEN NIEUWE DIENSTVERLENING VAN HET ABVV OOST VLAANDEREN

Vragen over je loopbaan? De Jobconsultanten van het ABVV maken je wegwijs!

Waarom denk jij bij het woord ‘loopbaan’?

Heb je al stil gestaan bij jouw eigen loopbaan? **Jouw** loopbaan begint vanaf het moment dat je de arbeidsmarkt betreedt en op zoek gaat naar je eerste job. Maar dan start het pas! Gedurende je hele loopbaan tot aan je pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar, maak je hoogstwaarschijnlijk van alles mee: je wordt werkloos, je wil een opleiding volgen, je voelt je niet goed in je huidige job, je bedrijf voert herstructureringen door of gaat failliet, je vindt geen passende job, je vindt vooral jobs met interim-contracten, je wordt begeleid en gecontroleerd door de VDAB en RVA...

Een loopbaan van gemiddeld 40 jaar, dat is een lange tijd. Heb je daar al bij stil gestaan?

Bij de kansen die u heeft? De risico's die er zijn? De drempels die u onderweg kan tegenkomen? Neem daar eens even de tijd voor, het gaat immers over jouw loopbaan. En neem contact met een van onze Jobconsultanten.

Kan jij bij hen terecht?

Iedereen met vragen rond zijn/haar loopbaan kan bij de Jobconsultanten terecht. Ben je werkloos, tijdelijk werkloos, werkzoekend, werknemer, ‘interimier’, schoolverlater,...? Iedereen, ongeacht zijn positie op de arbeids-

markt kan bij de Jobconsultanten terecht.

Wat bieden zij jou aan?

Een kwalitatief antwoord op jouw vragen rond: solliciteren, het vinden van een passende opleiding, het behalen van een getuigschrift, het combineren van werk en gezin, het beroep dat je wil uitoefenen, de controles door de VDAB en de RVA,... Je kan bij de Jobconsultanten terecht voor diverse informatiesessies of een gesprek op jouw maat.

Waarom is deze dienstverlening zo belangrijk?

De Jobconsultanten staan je bij zodat je

bewust leert omgaan met je loopbaan: je maakt gebruik van de kansen die er zijn, maar je bent ook op de hoogte van de bestaande drempels en risico's.

Meer nog, de Jobconsultanten verdedigen jouw belangen gedurende je loopbaan en als je problemen ervaart met een interim-kantoor, een outplacementkantoor, de VDAB, de RVA, een begeleidings- of opleidingsorganisatie. Voor nieuwe werklozen is dit des te belangrijker, vanaf dag 1 van je werkloosheid wordt je opgevolgd en gecontroleerd door de VDAB.

Voortaan zorgen wij ervoor dat je goed bent ingeschreven bij de VDAB en helpen we jou bij het beheren van jouw persoonlijk VDAB dossier. Zo sta je sterker in je zoektocht naar werk.

SANNY WILLEMS, EEN NIEUWE COLLEGA IN AALST

Wendy Van Haut verliet onze afdeling om een nieuwe uitdaging aan te gaan als medewerker op de Algemene Centrale in Brussel. We hebben dan ook uitgekeken om zo snel mogelijk een waardige vervanger aan te werven en hebben die gevonden: Sanny Willems, pas afgestudeerd als maatschappelijk werker, is bij ons dienst sedert 15 november 2010. We wensen hem alle succes!



ABVV OOST-VLAANDEREN CONGRESSEERT

OP ZATERDAG 18 JUNI 2011

IN HISTORISCH ZALENCOMPLEX “VOORUIT” IN GENT



Chris Van De Wijngaert, gewestelijk secretaris

Vakbondcongressen, ze worden over heel de wereld georganiseerd. Kleine en grote. Overal anders, allemaal volgens eigen statuten en systemen. Enkele maanden geleden belichtten wij tijdens onze Open Militantenvergaderingen de theorie rond het congresgebeuren. Vandaag staan we even stil bij de voorbereiding en de organisatie van het komende gewestelijk congres van het ABVV-Oost-Vlaanderen. Wij spraken met Gewestelijk ABVV-Secretaris Chris Van De Wijngaert en Adjunct Gewestelijk Secretaris Katrien Neyt. De praktische organisatie van het congres ligt in de handen van hun medewerkers Pascale Vandeputte en Annick Cremers.

Accent : Chris, Wat staat er aan de agenda van het congres?

Chris : Een statutair congres is in de eerste plaats een evaluatiemoment van de voorbije werkingsperiode. Vier jaar geleden zijn we met de Oost-Vlaamse fusie van start gegaan. Aan de hand van ons werkingsverslag zullen we verantwoording afleggen over de manier waarop we het beleidsplan uitgevoerd hebben.

Accent : Hoe kijk jij terug op die periode van vier jaar?

Chris : De fusie is goed verteerd door onze medewerkers. Ook de twijfelaars van toen zien nu de meerwaarde in. De schaalvergroting biedt onmiskenbare voordelen voor een efficiëntere organisatie van de dienstverlening. Ook is er geïnvesteerd in het moderniseren van het kantorennetwerk, met het Volkshuis van Aalst als grootste project. Het goed gevoel dat ik bij deze fusie heb, is ook het gevolg van een gewestelijk bureau dat écht interprofessioneel en provinciaal denkt en handelt. Het gevreesde 'hokjes-denken' is niet aanwezig.

Onze regionale raden organiseren syndicale activiteiten en vergaderingen. Zo slagen we erin om minstens op zes plaatsen in de provincie regelmatig onze militanten te bereiken. De vrees dat enkel in Gent nog activiteiten zouden doorgaan, bleek dus ongegrond.

Accent : En wat zijn de minpunten in dit verhaal?

Chris : De snelle stijging van de werkloosheid in de crisisperiode heeft veel kopzorgen gebaard. Vooreerst omwille van de leden die hun job verloren hebben. Wij hadden het moeilijk om de plotse piek op te vangen. Ook het onthaal in de regiokantoren moet doorlicht en verbeterd worden.

Het is bovendien een voortdurende zorg om kwaliteitsvolle dienstverlening te bieden. Dat is niet altijd en overal zo. Wij werken aan de verbetering daarvan. Wij investeren veel in vorming en opleiding van het personeel. Ook werken wij een systeem uit van kwaliteitscontrole. Dat laat ons toe om tijdig maatregelen te nemen om de vastgestelde problemen op te lossen.



Katrien Neyt, adjunct gewestelijk secretaris

Accent : Katrien, wordt er ook gewerkt aan een toekomstvisie?

Katrien : Dat zal inderdaad het tweede luik zijn van de agenda van het congres. Wij gaan een nieuw beleidsplan voorleggen. Dat wordt op dit moment voorbereid in twee gemengde werkgroepen. De resultaten en voorstellen worden vanaf begin volgend jaar aan de centrales bezorgd. Die kunnen ze dan bespreken met hun militanten.

Accent : Hoe zie jij de invulling van dit beleidsplan?

Katrien : Het wordt geen breuk met het verleden, wel integendeel. Wij hebben verschillende nieuwe diensten op de sporen gezet die in de volgende vier jaar verder moeten ontwikkeld worden. Ik denk hierbij bijvoorbeeld aan de Step-In en Jobconsult. Met dit eerste verzorgen wij een uitgebreid onthaal van nieuwe en werkloze leden. Jobconsult zal een loopbaanadvies op maat bieden in een “all-in” formule. Wij werken ook voortdurend verder aan een betere integratie van de klassieke ‘interprofessionele werkingen’ van voorheen, in de reguliere dienstverlening. Dat leidt tot een betere service aan onze leden, maar ook aan de centrales en hun militanten. De versterking van de dienst ondernemingen en het organiseren van een kenniscentrum voor juridische ondersteuning zijn daar voorbeelden van.



Pascale Vandeputte

Accent : Pascale en Annick, jullie zijn belast met de praktische organisatie van het congres. Vlot het een beetje?

Pascale : Wij hebben alleszins de ambitie om van dit congres een feilloos en perfect georganiseerd evenement te maken. Voor minder doen we het niet. De locatie is al niet mis. Wij congresseren in de Vooruit in Gent. Wij gaan maximaal gebruik maken van de multimedievoorzieningen die daar beschikbaar zijn. Ook de catering

en de opvang van de gemandateerden zal verzorgd zijn.

Annick : Het congres is slechts het eindresultaat van een jaar voorbereidend werk. Dat is nu al volop aan de gang. Het begint met het administratieve werk dat samenhangt met de opmaak van de congresdocumenten en voorbereidende vergaderingen. Ook de praktische probleempjes zoals het vinden van de goedkoopste leveranciers en het uitwerken van originele ideeën houdt ons bezig.



Annick Cremers

Voor de AC Oost Vlaanderen is een goed werkend ABVV-gewest van het grootste belang. We zullen dan ook dit congres zo goed mogelijk voorbereiden. Alle militanten moeten de kans krijgen hun inbreng te doen. Onze Open Militantenvergaderingen zijn hiervoor het geschikte kanaal !



ONTHAAL VAN NIEUWE COLLEGA'S

Wanneer iemand nieuw in het bedrijf begint, al dan niet met een interimcontract, dan is het eerste contact met de vakbond heel belangrijk. Ons gewestelijk bestuur nam daarom de beslissing om op 4 plaatsen in onze regio vormingsdagen te organiseren voor onze militanten rond CAO nr 22 (het onthaal in de onderneming) en de rol van de syndicale militanten in dit verhaal. We maakten een eigen onthaalmap voor nieuwe collega's in de bedrijven. Op die manier willen we ze graag kennis laten maken met onze vakbond. Natuurlijk is er ook ruimte voorzien om de militanten van het bedrijf voor te stellen en eigen bedrijfsinformatie op te nemen.

Harmonisatie van de statuten bij CRI: het bediendestatuut voor arbeiders



Al jarenlang trachten de sociale partners in overleg de verschillen tussen arbeiders en bedienden weg te werken. Ondertussen zijn er bedrijven die niet wachten op deze uitkomst. Terwijl het “Brinks verhaal” de media overheerst zijn er ook bedrijven die het goed menen, die de statuten proberen te harmoniseren door hun arbeiders een bediendestatuut aan te bieden.

In onze regio was dit eerder al het geval bij het scheikundig bedrijf Oleon en het petroleum-bedrijf Belgian Shell. Vanaf 1 januari komen daar zusteronderneming van Belgian Shell en scheikundig bedrijf CRI bij.

CRI Catalyst Company bedient de chemische en petrochemische industrie door het leveren van katalysatoren, technologie en diensten om te voldoen aan een breed scala van eisen. In de Gentse site zijn een 100-tal werknemers actief.

Het liep niet van een leien dakje. Enerzijds moesten de verschillen – zoals opzegtermijnen, betaling loon, gewaarborgd loon bij ziekte, vakantiegeld, ea. – tussen arbeiders en bedienden weggewerkt worden en anderzijds moest er dan weer voor gezorgd worden dat de opgebouwde rechten op het bedrijf behouden bleven. Dat waren de voorwaarden van de vakbonden. Zo moest de bruto jaarwedde inclusief de eindejaarspremie minstens even hoog zijn in het bediendestatuut als in het arbeidersstatuut. Voor sommige oud-petroleumarbeiders moest ook de getrouwheidspremie verrekend worden. Geen gemakkelijke oefening.

Hoe zijn we te werk gegaan?

Om te beginnen werd het basis uurloon van een arbeider omgerekend naar een basis jaarloon als bediende. Er werd ook overeen-

gekomen in welke bediendebarema's de verschillende arbeiderscategorieën zouden ingeschaald worden. Wanneer bij de inschaling in de bediendebarema's bleek dat het bediendeloon niet toereikend was om de bruto-jaarwedde van de arbeider te garanderen moest dit loonverlies gecompenseerd worden. Er werd overeengekomen om met een “functietoeslag” te werken. De “functietoeslag” zorgde er dus voor dat de jaarwedde als arbeider altijd gegarandeerd was.

Voor wie een dergelijke functietoeslag heeft (betekende eigenlijk dat zijn nieuw bediendeloon te hoog is) zal de functietoeslag bij iedere toekomstige jaarlijkse baremieke verhoging met hetzelfde bedrag als de baremieke verhoging worden verminderd. Wanneer de functietoeslag “opgepeuzeld” is, kan de werknemer verder groeien in zijn barema.

Voor de afbouw van de functietoeslag worden enkel baremieke verhogingen in rekening gebracht. De indexaanpassingen en CAO-verhogingen worden wel toegepast.

Wanneer bij de inschaling echter bleek dat er een substantiële loonsverhoging was, werd die integraal toegekend aan de nieuwe bediende.

Een heel complexe berekening die ieder jaar opnieuw moet gedaan worden.

Naast de garantie van het loon en het toetreden in het verbeterde pensioenplan zijn er nog tal van voordelen voor de nieuwe bedienden. Zo kunnen ze in de toekomst niet

Binnen het ABVV zijn de bedienden –in principe- lid van de bediendenbond BBTK. In het congres van 1991 werd overeengekomen dat arbeiders die van statuut veranderen (naar bediende) maar van wie de functie niet wijzigt (zoals hier het geval is) lid blijven van de arbeiderscentrale.

Net als bij Oleon zullen de bedienden van CRI dus lid blijven van de Algemene Centrale Oost Vlaanderen. Natuurlijk werken we samen met de BBTK om de belangen van alle mensen bij CRI zo goed mogelijk te verdedigen.

meer economisch werkloos gesteld worden (na het beëindigen van de crisismaatregelen voor bedienden), is de eerste maand gewaarborgd loon ten laste van de werkgever, zijn de opzegtermijnen gevoelig verhoogd en is er een maandloon in plaats van een uurloon.

Het is overduidelijk dat de nieuwe bedienden van CRI een betere sociale bescherming hebben en tegelijkertijd zijn ze er financieel flink op vooruit gegaan.

Twee vliegen dus in één klap.



In oktober ging Roland Verbiest in brugpensioen. Roland begon zijn carrière bij Shell in Gent. In 1998 werd zijn afdeling afgestoten door Shell en werd het ondergebracht in een dochteronderneming CRI. Daar werkte hij tot aan zijn brugpensioen. Roland is sinds jaar en dag militant van de Algemene Centrale en was voor zijn collega's vele jaren het gezicht als delegatie. Maar de meeste militanten zullen Roland zeker herkennen als de vaste vaandeldrager tijdens de 1 mei optocht in Gent. Hierbij wensen wij Roland het allerbeste toe in zijn verdere leven.



HANDELSDOKBRUG: INFORMATIESESSIES VOOR ALLE WERKNEMERS VAN CHRISTEYNS NV

Op vraag van de Algemene Centrale van het ABVV, gaf Burgemeester Daniel Termont meer tekst en uitleg over de plannen van het stadsbestuur rond de Handelsdok aan de werknemers van de firma Christeyns.

De Handelsdokbrug is een cruciaal dossier over de verkeersafwikkeling rond het Dampoort kruispunt vlot en vooral veilig te laten verlopen. De Handelsdokbrug moet de Muidelaan verbinden met de Afrikalaan. Bedoeling is om met die brug de Muide en een deel van de stadsring (Dok Noord) te ontlasten en een ontsluiting naar het noorden te creëren. Het verkeer dat nu de stadsring gebruikt, zou dan over de Handelsdokbrug en via de Afrikalaan naar de haven of de Dampoort moeten.

Maar om die brug te kunnen bouwen, moet een deel van de opslagloodsen van de firma Christeyns, aan de Afrikalaan, worden onteigend. De firma verzet zich tegen het onteigeningsbesluit.

Christeyns produceert professionele wasmiddelen, onderhoudsproducten en desinfecterende middelen en stelt in totaal een 120 tal mensen tewerk. Bovendien doet de firma het goed. Ze ontwikkelen nieuwe producten en het bedrijf kent een gestage groei.

De werknemers gaven hun syndicale vertegenwoordiging te kennen dat ze zich ongerust maken over de plannen van de stad. Een signaal dat door de vakbondsdelegatie van het ABVV ernstig werd genomen. Via Tony Neyt werden contacten gelegd met de Gentse SP.a afdeling en werd er een informatievergadering georganiseerd voor de werknemers van Christeyns.

Burgemeester Daniel Termont lichtte de stand van zaken toe, overliep de verschillende varianten, de knelpunten in het dossier, onderstreepte het belang van de brug maar

toonde zich vooral bekommerd om de vele werknemers die zich zorgen maken over hun toekomst. “Burgemeester” begon een werknemer: “Ik hou van Gent, en ik begrijp dat de stad het probleem van het Dampoortkruispunt wil oplossen, maar ik hou ook van mijn job en in deze crisistijden, moeten we toch zoveel mogelijk jobs redden”.

Daniël Termont begreep hun ongerustheid: “De onderhandelingen met de aandeelhouders en de directie zijn niet gemakkelijkste die ik in mijn carrière tot hiertoe heb gevoerd, maar we blijven praten en onderhandelen. Want ik wil ook dat het bedrijf zich op lange termijn kan en weet te handhaven, het is een gezond bedrijf en er is een goede verstandhouding tussen de directie en de werknemers.” Antonio D’heer, delegatie van het ABVV: “Ik ben tevreden. De werknemers hebben een warm signaal gekregen van de Burgemeester. Dat is heel belangrijk.

Bovendien hebben de werknemers een aantal praktische suggesties gedaan die nu worden meegenomen en zijn de onderhandelingen naar aanleiding van deze informatiemiddag tussen het stadsbestuur en de directie een stuk intensiever geworden. Met wat goede wil, ligt een akkoord binnen handbereik. Ik ben blij dat we als ABVV daartoe ook ons steentje hebben bijgedragen.” Bij het ter perse gaan van dit artikel vernemen we trouwens van Daniël Termont dat hij zeer optimistisch is om tot een definitieve oplossing te komen



Burgemeester Termont
op AC in Gent

ONZE WERVINGSACTIE... LOOPT ALS EEN TREIN

DE MILITANTEN ZIJN HET HART VAN ONZE ACTIE

We willen bij deze actie zoveel mogelijk militanten betrekken. We organiseren dan ook militantenkernen en vakkommissies in heel onze regio om samen te kijken hoe het zit met onze ledenbeweging. Wat we kunnen doen om onze vakbond te versterken.

Onze slogan "broodnodig" bracht ons op het idee om in zoveel mogelijk bedrijven de aandacht te trekken door aan iedereen een boterkoek te geven, met daarbij een pamfletje waarin we duidelijk uitleggen waarom we dit doen.

In ruim 50 bedrijven en instellingen voerden onze militanten reeds de "koekenactie". Er staan er nog minstens evenveel op stapel !



Plastuni



De Merel



SCA Gent



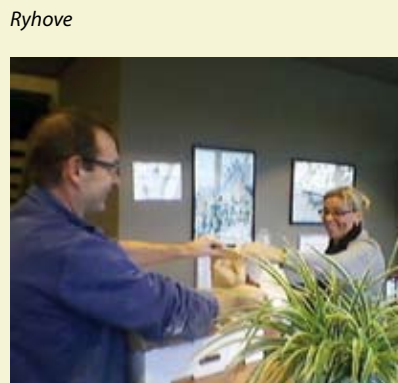
Arophar



RMorgenster



Rousselot



Oxyplast



Tupperware



Demival



Taminco



Zoete Nood Gods



SCA Buggenhout



Delmulle



Nevelland



Oleon



BW Zottegem

De foto's op deze pagina's geven een sfeerbeeld.
Meer foto's op onze website <http://www.eensterkevakbondisbroodnodig.be>

ACTIEDAG INTERIM: EEN VERBOD OP DAGCONTRACTEN

GEEN BORRELNootjes

Dit jaar ging de actiedag reeds voor de 6^{de} keer door. Traditiegetrouw werd ons krantje "Interimzone" bedeed in de vijf grootste stations van de regio (Gent, Aalst, Sint-Niklaas, Oudenaarde en Dendermonde). Dit jaar werd er bij iedere krant een zakje nootjes gegeven. De boodschap hierachter? Uitzendcontracten zijn niet zoals borrelnootjes, een knabbeltje voor het echte werk begint! Natuurlijk wil iedereen vast werk, een fatsoenlijke job. Met borrelnootjes blijft de uitzendkracht echter op zijn honger zitten.

DAGCONTRACTEN: EEN GESEL VOOR DE UITZENDKRACHT

In de sector is er een afspraak dat dagcontracten enkel maar toegestaan zijn als op voorhand geweten is dat de job maar 1 dag duurt. Deze regel wordt zeer duidelijk met de voeten getreden door de uitzendkantoren. Nochtans is het van groot belang om dit te vermijden. Bij dagcontracten is er geen recht op gewaarborgd loon bij ziekte en zal er zeer vaak geen recht zijn op feestdagen door de vele onderbrekingen in de tewerkstelling. Het is van groot belang om hier aandacht aan te besteden!

WAAROM WILLEN WE DE DAGCONTRACTEN AFSCHAFFEN?

Met een dagcontract heeft een uitzendkracht een wettelijk arbeidscontract voor één enkele dag.

Vandaag is het een courante praktijk om uitzendkrachten die ingeschakeld worden voor een opdracht van enkele weken of zelfs maanden aan te werven met dergelijke dagcontracten. Die moeten dan iedere dag weer vernieuwd worden.

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

WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE UITZENDKRACHT?

Dagcontracten bieden werknemers geen werkzekerheid. Zuiver sociaalrechtelijk

hebben dagcontracten verscheidene gevolgen voor uitzendkrachten:

- ✓ Geen gewaarborgd loon bij ziekte
- ✓ Geen recht op klein verlet (geboorte, overlijden, huwelijk...)
- ✓ Geen betaald educatief verlof
- ✓ Zeer moeilijk om het recht op betaalde feestdagen te doen gelden
- ✓ Net zoals uitzendkrachten met een langer contract, is er uiteraard ook geen ontslagvergoeding en is de opbouw van anciënniteit en van werkloosheidsrechten veel gebrekkiger.

WAT WIL HET ABVV ?

Het ABVV eist dat dagcontracten in de uitzendsector worden verboden.

Daarvoor zijn wettelijke maatregelen nodig, want de beloftes van de werkgeversfederatie om het verschijnsel tegen te gaan blijven zonder resultaat.

Een uitzendcontract moet voor ons dezelfde duurtijd hebben dan de opdracht die is vastgelegd in het commerciële contract tussen het uitzendkantoor en de cliënt, de gebruikende onderneming.

Het uitzendcontract moet dus samenvallen met het commerciële contract. Indien er uitzonderingen moeten worden toegestaan op het verbod, dan moeten die per sector afgesproken worden tussen de sociale partners. Uitzonderingen zijn bijvoorbeeld denkbaar voor ééndagsevenementen.

BETALING EINDEJAARSPREMIE UITZENDKRACHTEN 2010 IS OVERGANGSJAAR

ABVV Oost-Vlaanderen

'Verkoop geen spuitwater voor champagne'



Het voorbeeld toont aan dat er tussen de prestaties en het betalingsmoment soms een lange periode zit. Als vakbond hebben we kunnen bekomen dat deze periode vanaf 2011 verkort wordt door het verschuiven van de referteperiode. Voor 2010 (overgangsjaar) loopt de referteperiode uitzonderlijk over 5 kwartalen, nl. van 1 april 2009 tot 30 juni 2010. Je hebt dan recht op een eindejaarspremie als je te minste 65 dagen hebt gewerkt tussen:

• ofwel 1 april 2009 ⇒ 31 maart 2010

• ofwel 1 juli 2009 ⇒ 30 juni 2010

Het bedrag van de premie is dan 8,22% van het **brutoloon van 1/4/2009 ⇒ 30/06/2010**.

Vanaf 2011 loopt de referteperiode dan nog enkel van 1 juli 2010 tot 30 juni 2011.

Het ABVV werkt hard aan het verbeteren van de eindejaarspremie voor de uitzendkrachten. Wij zullen trachten om het tijdstip van uitbetaling nóg dichter bij de referteperiode te brengen (referteperiode 1 oktober tot 30 september zou ideaal zijn). Wij ijveren ook voor het optrekken van het bedrag naar 8,33% om een volwaardige eindejaarspremie te bekomen (echte 13de maand) en het recht zou absoluut moeten zijn (vanaf de eerste werkdag).

Interimkrachten die recht hebben op een eindejaarspremie en de betaling hiervan via onze vakbond krijgen, ontvangen tegelijkertijd een syndicale premie van 90€.

Zoals de meeste werknemers in de andere sectoren krijgen ook uitzendkrachten in de maand december een eindejaarspremie. In de uitzendsector wordt de premie niet rechtsreeks betaald via het uitzendkantoor maar door het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten.

De premie bedraagt 8,22% van het totale brutoloon dat je als uitzendkracht verdient tussen 1 april en 31 maart van ieder jaar, op voorwaarde dat je in die periode, de referteperiode genoemd, tenminste 65 dagen hebt gewerkt als uitzendkracht. Ook uitzendkrachten die 65 dagen gewerkt hebben tussen 1 januari en 10 april (van hetzelfde jaar) hebben recht op een eindejaarspremie. Bewijs je maar 60 werkdagen als uitzendkracht tussen 1 april en 31 maart, maar ben je in dezelfde periode vast aangeworven bij de gebruiker? Dan krijg heb je ook recht.

Het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten bezorgt de tweede week van december aan alle uitzendkrachten die voldoen aan de voorwaarden automatisch het document dat ze nodig hebben om de betaling van de eindejaarspremie aan te vragen.

Met dit document ga je naar de ABVV-Centrale die de sector waarin je werkt opvolgt (bv. Algemene Centrale voor o.a. de sectoren scheikunde en schoonmaak) of naar één van de ABVV kantoren in je buurt. Het bedrag wordt onmiddellijk op je rekening gestort.

Voorbeeld: Je werkte tussen 15 april en 1 augustus 2008 meer dan 65 dagen (mag bij verschillende gebruikers) met een uitzendcontract, dan had je recht op 8,22% van het verdiende bruto loon in die periode. Het fonds voor uitzendkrachten stuurde in de tweede week van december 2009 automatisch een attest op.



Dirk Van de Velde,
ABVV delegatie bij Recticel

RECTICEL IN WETTEREN

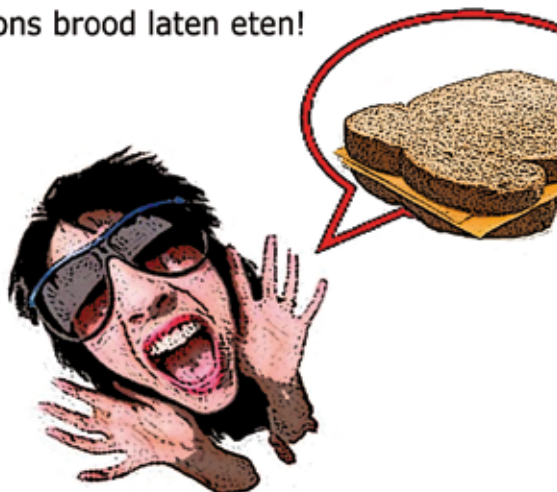
De afdeling Interiors in Wetteren sluit binnen enkele weken definitief de deuren (zie vorige Accent). Een aantal mensen zijn al uit dienst. De klant heeft echter nog bestellingen geplaatst die het bedrijf nog wil afwerken. Om de vrijgekomen arbeidsplaatsen op te vullen werkt Recticel met interim-krachten.

Deze worden aangeworven met dagcontracten terwijl de directie toch perfect weet dat de activiteit nog langere periode zal nodig zijn. Onze delegatie, Dirk Van de Velde, is hiervoor tussengekomen op de ondernemingsraad en gevraagd om geen dagcontracten meer te geven. Eerst heeft de directie dit toegegeven maar nadien zijn ze hierop teruggekomen omdat dit "de kosten zou verhogen".

Het is duidelijk dat we én in de bedrijven én politiek actie moeten voeren om de dagcontracten afgeschaft te krijgen.

een sterke vakbond is
broodnodig

Omdat we de kaas niet zomaar van
ons brood laten eten!



Ook zin om de vakbond te versterken?
Mail naar eensterkevakbondisbroodnodig@abvv.be

LEUKE REACTIES

Waarom is een sterke vakbond broodnodig ? mail het naar eensterkevakbondisbroodnodig@abvv.be en win een weekend in de Floreal.
Hierbij alvast een inzending die tot de kanshebbers behoort !