

ACCENT

HET
MENE

MILITANTENBLAD
CENTRALE

VAN

DE
OOST-VLAANDEREN



Word jij graag
iedere dag gedumpt?

verschijnt driemaandelijks
afgiftekantoor: gent X
P 902007
dec 2011 - nummer 62

ABVV Algemene Centrale
Oost-Vlaanderen

SCHELLEBELLE ANNO 2011 (een bijdrage van onze collega Marita)

We kunnen het er over eens zijn, een beetje publiciteit voor een dorp is altijd leuk. Schellebelle had wat dit betreft wel een superzomer, zei het niet altijd in positieve zin.

We waren net naar de film Schellebelle 1919 gaan kijken, hoe door de toenmalige burgemeester moordenaars werden ingehuurd om een gezin uit te moorden dat 'in de weg' woonde om zijn plannen te realiseren.

Een week later lijkt de geschiedenis zich te herhalen. Of is dit al het script voor een nieuwe film? Een man wordt doodgeschoten voor het huis van zijn vader. Het zou over een huurmoord gaan. Ik lees de namen: Van Der Borgh Prosper en Eddy. Er gaat een klein belletje rinkelen, maar er is meer dan een koe die Blaar heet. Ik lees verder. Het gaat over een bouwfirma. Tiens ... toch toevallig. Als de vader enkele weken later als brein achter de moord opgepakt wordt komt een nieuwe foto van hem in de krant. Ik krijg het koud. Het gaat dus wel degelijk over dé firma Van Der Borgh die meer dan regelmatig terugkeerde in mijn dossiers toen ik nog in Dendermonde werkte. Die ogen die gluren boven die bril, het geruite hemd ... die man zat ooit op mijn bureau. Een norse, verbitterde man die het verschrikkelijk vond dat hij aan zijn ex-werknemer nog geld moest betalen ook! En tijd en werk in hem steken voor het invullen van papieren! "De wereld is om zeep madam. Werknemers mogen tegenwoordig alles en krijgen altijd gelijk. Wij, kleine zelfstandigen, zijn altijd de dupe en mogen altijd maar betalen." Dat was de teneur van het gesprek, herinner ik me.

Ik slik en prijs me gelukkig dat hij toen nog geen moordlustige gedachten had. Een zoon vermoorden omdat hij centen vraagt... Hopelijk blijft de stap naar een moord beraamen op een werknemer die zijn loon vraagt voor alle werkgevers en voor altijd net een stap te ver.

MIJN BAAS ZIT IN DE GEVANGENIS

Inmiddels zit ongeveer de halve familie in de gevangenis... en kunnen de mensen die in dienst zijn van de firma Van der Borgh niet meer werken...

Gevolg: die mensen komen bij onze collega Isabel met de vraag wat ze moesten doen. Ze mogen natuurlijk niet zo maar weg blijven van het werk. Anders zou hen "werkverlating" ten laste kunnen gelegd worden. Isabel heeft dus gezorgd voor "een dossier", aangetekende brieven gestuurd naar de werkgever (die hij niet opgehaald heeft vermits hij vast zit ...) en uiteindelijk de contractbreuk vastgesteld. Daar is natuurlijk enige tijd overgegaan, waardoor de betrokken arbeiders zonder inkomen zaten.

Nu vorderen we nog voor de rechtbank de schadeloosstelling voor contractbreuk. Ook dat zal nog heel wat voeten in de aarde hebben vooraleer de mensen één euro zullen zien...

Moraal van het verhaal: kies je een werkgever die uit 't gevang blijft!

TEAMBUILDING

Heb je als eens gekeken op internet hoeveel het kost om voor een groepje mensen een week teambuilding te organiseren? Dit loopt al gauw in de duizenden euro's.

Weet je wat het kost als je een oude keuken wil laten uitbreken, de buizen verwijderen, de oude electriciteit verwijderen, de muren pleisteren, behangen en schilderen,...?

Wij maakten van beide noden één deugd.

Door de bijkomende aanwerving (zie verder in dit nummer) hadden we een beetje plaatsgebrek. Onze oude keuken is omgetoverd tot een nieuw kantoor voor Petra! En wat het superleuk maakt: we deden het zelf!

DE HEDENDAAGSE MILITANT-VRIJWILLIGER IN DE VAKBOND

Vrijwilligers, lees militanten, zijn heel belangrijk in een vereniging als de onze. We gebruiken bewust het woord “vereniging”, want dat zijn we tenslotte toch.

De vrijwilligers zijn dé personen die zich vaak belangeloos inzetten voor “hun vereniging” als bestuurslid, als militant of als kandidaat bij de sociale verkiezingen. Het zijn mensen die hun “vrije tijd” spenderen aan (één van) hun “hobby(-ies)”, in ons geval, de vakbond.

Maar de veranderende samenleving heeft invloed op die vrijwillige inzet.

Wij kunnen zeggen dat we de voorbije jaren stilaan evolueerden naar een multiculturele, maar ook naar een sterk geïndividualiseerde samenleving.

De vrijwillige inzet wordt minder en minder bepaald door het “nest” waar je uitkomt (katholiek, socialistisch of liberaal), maar sluit meer en meer aan bij de eigen biografie en interesse van “de vrijwilliger”... We zullen in de toekomst noodgedwongen moeten afstappen van het beeld van de “klassieke vrijwilliger” die zich jaar en dag inzet voor zijn vakbond.

De hedendaagse vrijwilliger-militant leeft in het heden en spreekt over flexibiliteit, legitimiteit, experimenteren, geprikkeld worden, nood aan variatie, organisatie, plezier maken en ook over actief burgerschap.

Hij of zij wil meer uitdagingen, meer ruimte voor concrete realisaties en ideeën.

Hij wenst meer greep te hebben op de enorme samenlevingsproblemen die op ons afkomen en wil het gevoel hebben dat hij het verschil kan maken dankzij zijn specifieke inbreng, kennis, vorming, ervaring en vaardigheden.

Om de toekomst van onze vakbond en het bedrijfssyndicalisme te verzekeren, zullen we moeten rekening houden met deze maatschappelijke veranderingen en dienen we in te spelen op de hedendaagse vrijwilliger die zijn inzet voor de vakbond combineert met zijn persoonlijke zoektocht naar identiteit en zingeving.

Onze militanten zullen nog kritischer en kieskeuriger worden en zich “nomadisch” inzetten : bindingen met vaste structuren, bijeenkomsten en groepen vervagen. Soms zullen ze een “statische” en bij wijlen “dynamische” inzet betonen.

We zullen misschien selectiever tewerk moeten gaan bij de werving van militanten, met duidelijkere afspraken, taakomschrijvingen en afbakeningen opdat we onze militanten kunnen blijven motiveren

en begeleiden. Wij ervaren dit nu al bij het werven van nieuwe kandidaten voor de sociale verkiezingen van mei volgend jaar.

Onze wervingscampagne loopt voortreffelijk. Dit doet ons besluiten dat alles wel zo’n vaart niet zal lopen.

Er zullen in de toekomst altijd kameraden zijn die zich toch nog voor langere periodes willen blijven inzetten voor de vakbond, misschien ook wel omwille van de sociale contacten en de vriendschappen die uit hun engagement voortvloeien.

Onze afdeling is hier een goed bewijs van.

Wij wensen onze lezers en hun families nu al een gezond en gelukkig, maar vooral strijdbaar 2012 !

<i>Inleiding</i>	2
<i>Edito</i>	3
<i>Word jij graag gedumpt?</i>	4
<i>Geslaagde actiedag interim</i>	5
<i>Sociale verkiezingen 2012</i>	6
<i>Flexibiliteit in onze sectoren en bedrijven</i>	7
<i>AC Oost-Vlaanderen sprak met Els Keytsman</i>	10
<i>Hoe beleef je een faillissement van een dienstenchequebedrijf ?</i>	12
<i>Beschutte werkplaats Revam overgenomen</i>	13
<i>Staking Structo Kluisbergen</i>	14
<i>De XII werken van Ludo Tielemans</i>	16
<i>Collectief ontslag Sidaplast</i>	18
<i>Innoverende visie op het schoonmaakbeleid?</i>	19
<i>Onze afdeling groeit!</i>	19
<i>De opgang van ‘Samen voor ons eigen’</i>	20
<i>Via (niet)-akkoord</i>	22
<i>De ondergang van een winstgevend bedrijf</i>	25
<i>15/11/2012: een drukke dag in onze afdeling</i>	26
<i>De seniorencommissie</i>	28

Word jij graag
iedere dag gedumpt?

Onder deze slogan trok het ABVV in de ver-
lofperiode op straat om actie te voeren
tegen één van de grootste misbruiken
in de sector van de uitzendarbeid,
namelijk de dagcontracten. Voor wie
een regulier contract heeft, lijkt het
misschien een middeleeuws feno-
meen, maar er zijn nog steeds
werknemers die werken met
dagcontracten en zodoende
ook iedere dag kunnen
"gedumpt" worden.

De wetgeving op de tijdelijke arbeid dateert
van 1987 en is niet meegeëvolueerd met
zijn tijd.

Letwel, de Belgische uitzendkrachten kunnen
terugvallen op één van de beste regelingen
uit Europa.

Probleem is dat er steeds meer uitzendkan-
toren zijn die achterpoortjes vinden om die
regelgeving te omzeilen. De wetgeving is dus
dringend aan vernieuwing toe.

Zowel vakbonden als werkgevers wensen
deze vernieuwing.

Er worden hiervoor in de nationale arbeids-
raad (NAR) continu gesprekken gevoerd
tussen werkgevers en vakbonden.

Alleen hebben beide partijen een andere
agenda. Vakbonden willen de achterpoort-
jes sluiten en uitzendkrachten meer rechten
geven, werkgevers willen dan weer (nog)
meer flexibiliteit van de uitzendkrachten.

Iedereen begrijpt dat dit geen gemakkelijke

oefening is. Na jarenlange gesprekken zit
op dit moment het overleg in het slop. Om
de onderhandelingen weer uit het slop te
trekken, werd door het ABVV beslist om in de
zomer een grootschalige actie te voeren.

Over deze actie kunnen we enkel maar
zeggen dat ze uiterst geslaagd was. Ze werd
massaal gevoerd en is niet onopgemerkt
voorbijgegaan.

In de bedrijven werd het probleem van de
dagcontracten visueel gemaakt door puik
affiches die niets aan de verbeelding over-
lieten.

Geef toe, als je een lief hebt en je plaatst een
tattoo met haar/zijn naam op een intieme
plaats van je lichaam, dan word je toch ook
niet graag de dag nadien gedumpt? Dat is
natuurlijk een beetje belachelijk.

Wel, als ABVV durven we duidelijk te stellen
dat de werknemers in onze bedrijven ook niet
graag iedere dag gedumpt worden.



De Algemene Centrale Oost – Vlaanderen
ging nog een beetje verder en ontwierp een
eigen neptattoo.

Het sluitstuk van de actie werd gevoerd op
12 oktober op de "dag voor de rechten van
de uitzendkrachten".

Traditiegetrouw werd de krant Interimzone
door tal van vrijwilligers verdeeld in de 5 grote
stations in Oost-Vlaanderen (Gent, Aalst,
Oudenaarde, Sint-Niklaas en Eeklo).

In de namiddag bezochten we enkele bedrij-
ven waar we als ABVV het verschil maakten.

GESLAAGDE ACTIEDAG INTERIM AAN DE POORTEN VAN RÖCHLING AUTOMOTIVE TE GIJZEGEM-AALST

De activiteiten van Röchling in Gijzegem zijn toegespitst op de productie van kunststofonderdelen voor motorvoertuigen. Er werken momenteel een 120-tal arbeiders met een "vast" contract. Interimwerk behoort er tot de dagelijkse praktijk... Accent interviewde onze afgevaardigden Jean-Pierre Laghuwitz en Kathy De Schryver.

Accent : Waarom ondersteunden jullie deze actiedag ?

Jean-Pierre : Wel, eigenlijk om twee redenen. Ten eerste omdat hier veel te veel uitzendkrachten binnen en buiten komen. Het is hier bij momenten een echt duivenkot. Anderzijds omdat wij daarmee onze syndicale werking een beetje in de kijker wilden stellen. We wilden bewijzen dat we blijvend aandacht moeten besteden aan de problematiek van interim-werk.

Accent : Doen jullie dat dan ?

Kathy : Jawel, nog tijdens de laatste cao-onderhandelingen bedongen wij dat een aantal interimcontracten in vaste contracten werden omgezet.

Jean-Pierre : We bekwamen eveneens een evaluatie van de verplichte minimumduur als uitzendkracht in de onderneming. De interimkantoren dringen vandaag aan de ondernemingen een contractuele minimumduur op vooraleer de gebruiker kan overgaan tot vaste aanwerving. Dit duurt in ons bedrijf té lang. Wij willen daar verandering in brengen.

Accent : Waarom is dit zo belangrijk voor jullie ?

Jean-Pierre : Omdat het werk ook voor onze vaste mensen werkbaar moet blijven. Van vele uitzendkrachten wordt verlangd dat zij bijna ogenblikkelijk kunnen meedraaien in de productie. Zij komen er terecht in kleine samenwerkende groepjes die tegen hoog tempo moeten samenwerken. Als begin-

nende interimmer is dit bijna onmogelijk. Gevolg: de vaste mensen in het team komen geweldig onder druk te staan en de interimkracht die het ritme niet kan volgen haakt ontgoocheld af. Een vicieuze cirkel...

Kathy : Vandaag is interimwerk vooral synoniem voor onzeker werk! Dat moet veranderen! Vroeger ressorteerde deze fabriek onder de textielnijverheid. Bijna alle cao's werden op sectoraal vlak onderhandeld. We hadden daardoor weinig mogelijkheden om op het plaatselijke vlak iets door te drukken. Nu is dat anders. Door de evolutie in onze producten vallen wij onder de scheikundige nijverheid. Dit biedt ons meer dan vroeger de

gelegenheid om buiten de verbetering van de klassieke loon- en arbeidsvoorwaarden voor zaken zoals uitzendarbeid aandacht te hebben.

Accent : Kathy, je bent pas bevallen van een flinke zoon ! Proficiat !

Kathy : Ja dat klopt, Lowie is mijn knappe zoon...

Hij doet me nog meer dan vroeger nadenken over de toekomst. Ook over de evolutie van werk in het algemeen. Iedereen heeft voor zijn kinderen toch het beste voor?

Niemand beoogt toch voor zoon of dochter een onzekere job als interim-kracht ?



een sterke vakbond is
broodnodig

onze vakbond is
broodnodig

Wij houden onze
wafel niet

SOCIALE VERKIEZINGEN 2012

IN ONZE AFDELING

In mei 2011 keurde ons gewestelijk bestuur het werkplan "sociale verkiezingen 2012" goed. Voor het eerst, in onze gefusioneerde grote afdeling, gaan we de voorbereiding van de sociale verkiezingen doen op basis van een uitgeschreven werkplan. Natuurlijk is dit niet zomaar uit de lucht komen vallen, het is gebaseerd op de ervaringen van vele verkiezingen.



NIEUWE KANDIDATEN VINDEN IS DE BOODSCHAP

Een vakbond die geen kandidaten indient, kan de verkiezingen niet winnen. Dit is een waarheid als een koe. Het komt er dus op aan mensen te vinden die hun nek willen uitsteken. Dit moet zowel gebeuren in de bedrijven waar we al binnen zitten als bij bedrijven en instellingen waar we voor het eerst hopen een lijst in te dienen.

Vanzelfsprekend zal dit laatste voornamelijk moeten gebeuren in de non-profit. Eigenlijk kun je zeggen dat je de helft van je kandidatenpotentieel moet vernieuwen.

PROPAGANDAMATERIAAL WORDT AANGEMAAKT.

Er komt een leuke fotofolder per bedrijf waarin de kandidaten voorgesteld worden. Ook pamfletten waarin de rol van de ABVV-militanten in de verf wordt gezet.

De boodschap is duidelijk : onze vakbond is broodnodig.

edereen kent het ABVV als de meest strijd bare vakbond. Zowel bij CAO-onderhandelingen als op vergaderingen van de OR of het CPBW: het zijn de ABVV-delegees die het doen!

We beklemtonen onze strijdbaarheid door de slogan : "Wij houden onze wafel niet."



WE STARTTEN IN SEPTEMBER 2011 MET EEN VORMING "COÖRDINATOREN"

Juist geteld 99 deelnemers hadden we op onze vorming "coördinatoren".

Dit zijn de voortrekkers in hun bedrijven en instellingen.

Zij zorgen ervoor dat de kandidaten van 2008 tijdig hernieuwen en bespreken met de andere militanten op welke manier we aan nieuwe kandidaten geraken.



In onze volgende accent meer info over de verdere acties !

FLEXIBILITEIT IN ONZE SECTOREN EN BEDRIJVEN

Flexibiliteit is al lang geen modewoord meer. Het is steeds meer bepalend in elke vorm van arbeidsorganisatie. Voor een onderneming is flexibiliteit de mate waarin de organisatie in staat is om adequaat te reageren op omgevingseisen. Een frisdrankenbedrijf zal moeten kunnen pieken in de zomer en kalmere periodes hebben in de winter. Verdelers van brandstoffen zullen dan weer actiever moeten zijn in de winter. Het is een hele kunst om de werking van de onderneming hierop af te stemmen. Als vakbond moeten we erover waken dat werkgevers niet te ver gaan in hun zoektocht naar flexibiliteit. Het moet binnen de wettelijke normen blijven en werkbaar zijn voor iedereen. We gaan na hoe de flexibiliteit in onze sectoren en bedrijven wordt georganiseerd. Hebben zij oog voor de combinatie werk – gezin van hun werknemers of gaan ze er flagrant over?

FLEXIBILITEIT IN DE VORM VAN OPEENVOLGENDE CONTRACTEN VAN BEPAALDE DUUR.

LUC VAN WAESBERGHE (BP GENT - PETROLEUM) EN ALAIN DE SUTTER (TI-GROUP AUTOMOTIVE LOKEREN - SCHEIKUNDE).

In het Belgische arbeidsrecht is de algemene regel nog steeds een contract van onbepaalde duur. Alle andere vormen van contracten, zoals contracten van bepaalde duur, vervangingscontracten of uitzendcontracten, zijn te omschrijven als flexibel. Ze laten een werkgever (of werknemer) toe om op een soepele manier arbeid te organiseren. In tegenstelling tot contracten van onbepaalde duur zijn er strenge vormvereisten voor het afsluiten van dit soort overeenkomsten.

Bij het afsluiten van een contract is er meestal (als het opgenomen werd in het contract) een proefperiode voorzien. Deze periode laat zowel de werkgever als de werknemer toe om na te gaan of hun arbeidsrelatie wel overeenstemt met hun verwachtingen of behoeften. Bij arbeiders bedraagt deze periode minstens 7 en maximaal 14 dagen.

Werkgevers zijn tegenwoordig niet meer geneigd om zich onmiddellijk te binden aan hun werknemers en proberen steeds flexibeler om te gaan met de aanvangsfase van de tewerkstelling. In tijden van hoogtechnologische arbeid zou 14 dagen te kort zijn om zich een beeld te vormen van de professionele kwaliteiten van nieuwe werknemers, zo menen zij althans.

Maar we stellen ook vast dat er bedrijven zijn die puur om strategische overwegingen een permanent aantal flexibele werknemers in de rangen hebben. Zo gebeurt het vaak dat werknemers jarenlang tewerkgesteld worden met uitzendcontracten of opeenvolgende contracten van bepaalde duur.

In de regel is het verboden om opeenvolgende contracten van bepaalde duur af te sluiten. Toch laat de wetgever het toe om maximaal 4 opeenvolgende contracten af te sluiten met elk een minimumduur van 3 maand en een totale duur van maximaal 2 jaar. Werkgevers hebben deze regeling al lang ontdekt en passen ze ook toe om werknemers tot 2 jaar tijdelijk in dienst te hebben zonder dat ze hen een contract van onbepaalde duur moeten geven.

Alain de Sutter: Bij ons krijgt iedereen die binnenkomt een contract van bepaalde duur. Wanneer dit contract afloopt, krijg je dan in functie van een evaluatie ofwel een contract van onbepaalde duur ofwel een nieuw contract van bepaalde duur. Vroeger kwam je enkel binnen op interimbasis. Dat hebben we syndicaal aangevochten en kunnen bijsturen. Het betreft hier immers de instroom van nieuwe werknemers. Het blijft natuurlijk vervelend dat je tot 2 jaar toe geen zekerheid hebt of je nu mag blijven of niet.

Luc van Waesberghe: In de petroleumsector is bepaald dat slechts 9 maanden, maximum, kan gewerkt worden met tijdelijke contracten. BP put deze regel maximaal uit.

ACCENT: Krijgen werknemers na die periode dan ook een vast contract?

Alain de Sutter: Niet echt, vorige week kregen we op de

syndicale delegatie te horen dat het opnieuw economisch slecht gaat en dat het contingent vaste werknemers niet mag uitgebreid worden, ook al hebben tijdelijke krachten 2 jaar gewerkt met opeenvolgende contracten van bepaalde duur. Ook dan biedt ons bedrijf geen vast contract aan. Daarom kwam de vraag om deze werknemers verder te laten werken met uitzendcontracten.

Luc Van Waesberghe: Ook bij ons gebruikt de directie deze techniek om geen vaste contracten te moeten aanbieden. Zij hebben dus ook dit achterpoortje gevonden. Dit gaat toch wel heel ver....

Alain de Sutter: Wij vroegen aan onze secretaris om dit juridisch te onderzoeken want onze directie verwacht onze goedkeuring vrij snel. We staan hier echt met onze rug tegen de muur. Geven we ons akkoord niet, dan gaan de tijdelijken er uit en worden ze gewoon vervangen door andere werknemers.

Luc Van Waesberghe: De directie deinst er zelfs niet voor terug om de tijdelijke werknemers te informeren dat ze er uit moeten omdat de vakbond weigert om mee te werken aan deze constructie.



DE SECTORALE REGELING VAN DE FLEXIBELE ARBEIDSWEEK EN KB 213

KURT VERVAEKE EN DIMY SECEMBER – DELMULLE NV

Het bouwbedrijf Delmulle NV uit Wortegem-Petegem is actief in de woningbouw. In tegenstelling tot traditionele bouwbedrijven gebruikt het bedrijf hiervoor een specifiek proces: "traditioneel geautomatiseerde bouw", waarbij automatisering hand in hand gaat met het gebruik van traditionele bouwmaterialen. Zo gebeurt het grootste gedeelte van de bouw van woningen in de ateliers. Daar worden de muren al liggend, laag per laag, opgebouwd, waarna ze nadien op de werf in elkaar worden gepast.

Zoals bij elk bouwbedrijf is de productie afhankelijk van de bouwconjunctuur, dus van de verkoop van nieuwe woningen, waardoor het werkvolume, zowel in het atelier als op de werf, gedurende langere of kortere periodes kan variëren. Eén van de manieren die de directie gebruikt om deze schommelingen op te vangen, is het uitvoeren van projecten in eigen beheer. Anders gezegd, wanneer de verkoop van woningen stagneert, wordt dit opgevangen door het bouwen van woningen op gronden die eigendom zijn van het bedrijf. Nadien worden de woningen dan verkocht.

Er zijn er ook arbeidsregimes in voege, die het mogelijk maken om af te wijken van de gewone arbeidsduur, met name de sectorale flexibele arbeidsweek en het Koninklijk Besluit 213. We laten hierover Kurt Vervaeke en Dimy Secember, beiden syndicaal afgevaardigden in het bedrijf, aan het woord:

"De regeling van de flexibele arbeidsweek in de bouwsector is sedert een tiental jaren in voege, en laat toe de normale wekelijkse arbeidsduur (40 uur) met 5 uur te verhogen. Maar, de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van veertig uren moet worden gerespecteerd over een ononderbroken periode van 1 jaar. De gepresteerde meeruren moeten gecompenseerd worden en kunnen niet worden uitbetaald. Om dit stelsel te kunnen invoeren moet de werkgever de syndicale delegatie informeren en dienen de vakbondssecretarissen een toetredingsovereenkomst te ondertekenen.

Wij kiezen ervoor om het systeem telkens met zes maanden te verlengen. Dat laat ons toe om, samen met de secretarissen, een evaluatie te maken van de voorbije periode. Zo bekijken we eventuele problemen in verband met de

toepassing van deze afwijking, maar tevens de evolutie van het aantal personeelsleden. Tijdens de gesprekken met de directie komen al deze elementen aan bod.

Sedert 2008 werd gedurende de zomermaanden, van april tot en met september, het KB213 ingevoerd. Dit laat de bouwwerkgevers toe om de daggrens van 8 uur met maximum 1 uur te overschrijden tijdens de zomerperiode of tijdens een periode van intense activiteit. Vandaag kan een werknemer maximaal 180 uren volgens dit systeem presteren. Om deze flexibele arbeidsweek te kunnen invoeren moet de werkgever voor de eerste 130 uren voorafgaandelijk het akkoord van de syndicale delegatie krijgen.

Voor de laatste 50 uren is er een nog strengere procedure voorzien: de werkgever moet het akkoord krijgen van **de meerderheid** van de syndicale delegatie, en in tegenstelling tot de eerste 130 uur, kan de delegatie zich principieel verzetten.

Het grote verschil met de sectorale flexibiliteit - die sedert 2008 enkel nog in de wintermaanden van toepassing is - bestaat erin dat de overuren in KB 213 niet verplicht moeten gecompenseerd worden. De uren kunnen ofwel gecompenseerd worden, ofwel aan 120% uitbetaald worden.

Het is de **arbeider die individueel kiest voor recuperatie of uitbetaling**. Bij uitbetaling van de eerste 130 uren is er een fiscaal voordeel.

Toch stonden onze collega-arbeiders in het begin zeer wantrouwig tegenover de uitbetaling... men dacht dat het loon voor de overuren voor het grootste deel naar de belastingen zou gaan.

Als syndicale delegatie zijn we steeds op onze hoede wanneer de werkgever met voorstellen komt inzake flexibiliteit. Wanneer het werk toeneemt, zien we liefst dat er tot aanwerving van nieuwe werkrachten wordt overgegaan. Dit is echter niet altijd de pasklare oplossing om pieken en dalen in de productie op te vangen.

Aangezien de flexibiliteit door toepassing van de sectorale systemen min of meer beperkt blijft, en we telkens maar voor een periode van zes maanden verlengen, behouden we de syndicale controle en kunnen we met deze regeling leven...



FLEXIBILITEIT IN DE SOCIALE ECONOMIE: ENCLAVEWERK

De beschutte werkplaats van vandaag is een modern en flexibel bedrijf dat dikwijls fungeert als toeleverancier voor een groot aantal "gewone" ondernemingen actief in talloze sectoren.

Het werken in "enclaves" is een werkvorm waarbij beschutte werkplaatsen contracten afsluiten met reguliere ondernemingen. Opdrachten worden dan uitgevoerd op de werkvloer van de reguliere onderneming.

Het is de bedoeling om via deze weg in te spelen op een aantal economische evoluties zoals "just in time" en toegenomen "productie op maat". Flexibiliteit is de grootste troef van de beschutte werkplaats! De concurrentie is dikwijls zeer groot, dit vaak ten koste van de werknemers op de werkvloer.

Beschutte werkplaats Ryhove/De Merel heeft een gespecialiseerde afdeling verlichting, waar de verschillende onderdelen van spots toekomen en daar worden geassembleerd tot een volwaardige spot. Daarnaast heeft Ryhove ook nog een boekbinderij en een afdeling manuele afwerking (plooiën van mapjes, invoegen van cd's, maken van displays, afwerken van kalenders en onderleggers enz.).

Ryhove stelt een aantal van zijn werknemers via enclave ter beschikking bij een aantal reguliere bedrijven, waaronder TML (metaal), Kaasboer (voeding) en Peltracom (groene sector, tuinbouw). Wij hadden een gesprek met onze syndicaal afgevaardigden Johnny Deplae en Martin Schauwbroeck en met Geert Van Den Eede (CPBW) en David Wante (CPBW en OR).

David: Ik werk permanent via enclave bij TML, een bedrijf dat in onderaanneming werkt voor Volvo. Via enclavewerk worden paletten, frames en onderdelen die als bescherming dienen gecontroleerd, bakken uitgekuist, gesorteerd enz. Wij werken met een vaste dagploeg en een team dat de vroege en de late ploeg doet.

Deze taken worden niet enkel uitgevoerd via enclavewerk, maar ook door een aantal mensen van TML zelf.

Accent : Is enclavewerk iets wat je graag doet?

David: Ja, dit geeft mij meer een gevoel van vrijheid, de sfeer is ook lossier bij TML. Ik heb helemaal niet het gevoel dat ik een werknemer ben van een beschutte werkplaats.

Johnny: Het merendeel van ons zit liever op enclavewerk. Het klink misschien raar, maar het geeft een gevoel dat je dan in een "gewoon bedrijf" aan het werk bent, een gevoel van aanvaarding en waardering. Voor velen van ons is dit belangrijk.

Accent : Zijn er dan enkel voordelen aan het enclavewerk?

David: Neen, zeker niet. Het werk is dikwijls redelijk zwaar, ook al mogen wij min of meer ons eigen tempo volgen, er moet toch schot in de zaak zitten.

Johnny: Je moet weten dat de mensen van TML onder de loonbarema's vallen van de metaalsector. Dikwijls doen wij hetzelfde werk als een aantal vaste werknemers bij TML, maar dan wel tegen een veel lager loon. Wij verdienen slechts tussen de € 8,5 à € 9 bruto per uur, de arbeiders bij TML verdienen op zijn minst € 4 à € 5 per uur meer dan wij!

Geert: Dit stemt toch tot nadenken? Wordt er op deze manier niet geprofiteerd van de mensen die in een beschutte of sociale werkplaats werken? Wij willen toch allemaal gelijk loon voor gelijk werk?

Martin: Er zijn duidelijk positieve en negatieve kanten aan enclavewerk. Het betekent werk voor ons, dat is nog altijd beter dan te moeten stempelen. Wij zijn eigenlijk zo flexibel dat we steeds kunnen worden ingezet in veel delen van gewone bedrijven, maar ook in andere beschutte werkplaatsen als er bijvoorbeeld een periode van minder werk is bij ons. Gewone bedrijven of andere beschutte werkplaatsen maken van onze diensten gebruik bij o.a. piekperiodes.

Geert: Dit betekent voor ons dat stress de laatste jaren ook meer en meer toeneemt. Een beschutte werkplaats is veel meer dan kaartjes plooiën. Wij moeten vanalles en nog wat kunnen. Wij zitten inderdaad met enorme piekperiodes, wat ook dikwijls het geval is als we op enclave gaan. Onze lonen zijn eigenlijk niet aangepast aan het werk dat wij dikwijls moeten doen.

In beschutte en sociale werkplaatsen wordt zelden met interim gewerkt. Contracten van bepaalde duur komen wel voor, maar merendeel in het begin van de tewerkstelling om dan over te gaan naar een vast contract. Nochtans is in de sociale economie flexibiliteit een dagelijks werkwoord!

We bespreken de flexibiliteit in de bewakingssector met een doorgewinterde bewakingsagent en ABVV- delegee bij de bewakingsfirma Seris (het voormalige GMIC en later Initial), François De Backer.

Accent: François, hoe manifesteert de flexibiliteit zich in jouw sector?

François: Waar moet ik beginnen? Of beter waar moet ik eindigen?

In de bewaking is de gevraagde flexibiliteit heel extreem. Zowel de ploegen als het aantal uren kunnen per dag variëren. Idem met de plaats van tewerkstelling en evenzeer met de taakinfilling van elke shift.

Accent: Zijn er dan geen regels?

François: Die zijn er en de toepassing ervan is onze dagelijkse zorg als delegee. Maar, ... zoals zo vaak liggen de theorie en de praktijk vaak ver uit elkaar. Een aantal voorbeelden:

- Een bewakingsagent hoort voor het begin van elke maand een planning voor de komende maand te ontvangen. Op die maandplanning staan de werven en de uren die er moeten gewerkt worden per dag. Vaak krijgt men echter de eerste week meer gewijzigde planningen dan er dagen in de week zijn. Zonder dan nog te spreken over onvolledige planningen of deels blanco planningen...

- Als bewakingsagent word je het land rondgestuurd. De ene shift sta je in de haven van Zeebrugge, de andere bewaak je een windmolenpark boven Antwerpen, of patrouilleer je in de Post van Brussel waar dagelijks agressiegevallen voorkomen. Shiften van 12 uren beeldmonitoren volgen en bedienen van camera's kunnen even zwaar doorwegen als 6 - en meer uren onafgebroken patrouille lopen waarbij "zitten" niet toegelaten is. Of omgekeerd waar je 12 uren van je publieke wachtpost niet weg kan, ook niet om iets te eten en het verboden is op de post te eten of om naar het toilet te gaan, tenzij iemand je vervangt.

- Het aantal te presteren uren per dag kan van dag tot dag verschillen. Er zijn regels zoals niet meer dan 12 uren/dag, niet meer dan 5 opeenvolgende dagen van 12 uren werken of maximum 60 uren/week werken, verplichte rust van 12 uren tussen 2 shiften, niet meer dan 190 u/maand werken ... Maandelijks voeren de delegees op de daarvoor voorziene momenten een grondige controle op alle planningen. De foutmarge loopt vaak op tot 20%! Dit wil zeggen dat je bijvoorbeeld op de planningcontrole van oktober ziet dat één

agent al 2026 uren gewerkt heeft op 10 maanden, terwijl hij er slechts 1990 voor heel 2011 hoort te werken. Maar daarnaast zie je nog 50 planningen van collega's (op 256) waar tegen één of meerdere regels "gezondigd" werd.

Accent: Waarom werkt men bijvoorbeeld niet met vaste nachtploegen? Dit zou toch al het werk een stuk lichter kunnen maken?

François: Sedert enkele jaren krijgt een werkgever lastenverlagingen tot 15,6 % van de bedrijfsvoorheffing wanneer een werknemer minstens 1/3 van zijn werktijd ploegen of nachtarbeid verricht. Bij ons zorgt de werkgever er dan ook wel voor dat hij voor zoveel mogelijk werknemers deze lastenverlaging binnenhaalt.

Accent: Als je 't mij vraagt is bewakingsagent toch een klotejob. Hoe hou je dit vol?

François: Velen beginnen er aan, maar houden het ook niet lang vol. Je doet het natuurlijk in de eerste plaats om er je boterham mee te verdienen. Iemand moet het natuurlijk wel doen en als delegee probeer je er het beste van te maken voor je collega's. Mocht de flexibiliteit die van ons gevraagd wordt ook correct betaald worden, zou dit nog een troost en motivatie zijn. Onze werkgever is er één zoals alle andere waarbij hij zoveel mogelijk probeert om de kosten te drukken. In een dienstensector zijn de lonen de hoofdkost. Vandaar dat mijn opdracht en die van mijn collega-delegees hoofdzakelijk "het bewaken", hoe ironisch ook, van de loonclassificatie, de verplaatsingsvergoedingen, de overurentoeslagen enz., is.

Accent: Waarschijnlijk zal dit interview voor vele lezers van Accent het beeld van bewakingsagent toch wel in grote mate veranderen. Wij wensen François en alle delegees van de bewaking overal ten lande veel goede moed.





DE AC OOST VLAANDEREN SPRAK MET **ELS KEYTSMAN**, DIRECTEUR VLUCHTELINGENWERK VLAANDEREN

Iedereen kan zich de jaarlijks terugkerende, schrijnende beelden voor de geest halen van asielzoekers die op straat terecht komen tijdens de winterprik. De winter staat opnieuw voor de deur en wij hebben nog steeds geen regering. Het hoeft niet te verwonderen dat na de begroting, het asiel- en migratiebeleid voor onze regering in spé een harde noot om kraken wordt. De problematiek rond vluchtelingen en asielzoekers blijft dus brandend actueel.

Vandaar dat het Gewestelijk Bestuur Els Keytsman als spreker mocht ontvangen. Zij is Directeur van Vluchtelingenwerk Vlaanderen (zie inzet) en heeft een verleden als beleidsmedewerker voor Groen!. Els beantwoordt met veel plezier ons spervuur aan vragen.

Termen zoals migrant, vluchteling, asielzoeker, vreemdeling,... worden al te snel op één hoop gegooid. Vluchtelingenwerk Vlaanderen focust zich op asielzoekers en vluchtelingen. Kan je hierover wat meer duiding geven?

België ondertekende in 1951 het Verdrag van Genève en engageerde zich daarmee om onderdanen van een ander land in bepaalde situaties te beschermen.

Om te onderzoeken wie moet beschermd worden, ontwikkelde ons land zijn eigen onderzoeksprocedure: 'de asielprocedure'. Als blijkt dat de asielzoeker bescherming nodig heeft, omdat hij vervolging vreest, wordt hij als vluchteling erkend. Zo zijn er bijvoorbeeld in een aantal landen vakbondsafgevaardigden die vervolgd worden. Andere mensen

ontvluchten oorlogssituaties. Zij kunnen het statuut van subsidiaire bescherming krijgen. Via de asielprocedure krijgen zij de kans om bescherming te vragen. We gaan er immers vanuit dat leven in vrijheid en veiligheid universele basisrechten zijn.

Via de media krijgen we vaak het beeld dat België overspoeld wordt door asielzoekers. Klopt dat ?

Neen, er zijn wereldwijd meer dan 40 miljoen vluchtelingen. De meerderheid daarvan komt terecht in kampen in buurlanden in het arme Zuiden. Een minderheid aan vluchtelingen komt in Europa terecht, waarbij je onderling een groot verschil hebt tussen Europese landen. De kwaliteit van de asielprocedure in die verschillende landen kan enorm

verschillen. Van Europese solidariteit is niet altijd sprake.

Ook in België blijft de opvang van asielzoekers een moeilijke onderneming. Hoe komt dat?

We stellen vast dat de asielaanvragen jaarlijks stijgen. In 2010 hadden we ongeveer 20.000 asielzoekers, in 2011 zullen we waarschijnlijk afklokken op 25.000. De procedure duurt ook veel te lang.

Daarnaast hebben we sinds 2007 een nieuwe opvangwet. Asielzoekers in procedure krijgen geen financiële steun meer, enkel nog materiële steun. Wij noemen dat bed, bad, brood en begeleiding. Maar als je het systeem aanpast, moet er wel voldoende materiële steun voorzien worden. En daar wringt het schoentje: men krijgt de opvang van asielzoeker niet bolgewerkt.

Dan krijg je wantoestanden waarbij de staat

wordt veroordeeld tot boetes omdat men de mensen niet kan huisvesten. Men plaatste ze dan maar in, vaak minderwaardige, hotels of veroordeelt ze, zoals nu, tot de straat. Een structureel beleid van de regering blijft helaas uit.

Welke duurzame maatregelen stelt Vluchtelingenwerk Vlaanderen dan voor?

Het is belangrijk dat België start met een tweesporenbegeleiding. Dat betekent dat van in het begin zowel terugkeer als verblijf bespreekbaar worden gemaakt. Daardoor staan mensen veel sterker in hun schoenen om een negatieve beslissing te verwerken en te denken aan een vrijwillige terugkeer. Op die manier biedt men mensen een toekomstperspectief. Nu verdwijnen mensen bij een negatieve beslissing gewoon in de illegaliteit. Uiteraard nefast voor de vluchteling zelf, de overheid, de maatschappij tout court. Er is dringend nood aan een flexibel opvangsysteem, dat hoogtes en laagtes aankan. Voor diegenen die wel als vluchteling erkend worden, zou een goede begeleiding naar werk, studie en integratie in de maatschappij verzekerd moeten worden.

REACTIES MILITANTEN

We moeten ons de vraag durven stellen waar de grens ligt van het aantal asielzoekers dat we kunnen toelaten (Katrien Neyt).

Wij, werknemers, leveren maandelijks in op ons loon voor de belastingen. Asielzoekers krijgen hotelkamers aangeboden en wordt het verboden om te werken. Zo'n absurd verhaal krijg je niet verkocht op de werkvloer (Antonia).

Ook hier laat de politiek het afweten (Patrick Serlet).

Schaf het verbod op arbeid af voor asielzoekers (Monique Verlé).

We worden geconfronteerd met een veelheid aan samenlevingsproblematieken. Maar is hetgeen we verwachten van asielzoekers wel realistisch? (Erwin Van der Hoeven).

Als vakbond hebben we een maatschappelijke verantwoordelijkheid en moeten we ons op zijn minst de vraag stellen of wij een rol te spelen hebben in de ondersteuning van asielzoekers. Voer voor verdere discussie (Erwin Callebaut).

VLUCHTELINGENWERK VLAANDEREN

Vluchtelingenwerk Vlaanderen is een onafhankelijke, niet-gouvernementele organisatie die vluchtelingen en asielzoekers verdedigt en beschermt.

Ze doet dit door:

- druk uit te oefenen op het asiel- en vluchtelingenbeleid via lobbywerk.
- campagnes, acties en publicaties te lanceren die de publieke opinie beïnvloeden en het maatschappelijk draagvlak verbreden.
- kleinschalige opvangplaatsen aan te bieden met aangepaste begeleiding.
- de opstart van projecten (ter omkadering van asielzoekers, vluchtelingen, leden en vrijwilligersgroepen) zoals studiebegeleiding, juridische bijstand en landeninfo.

Vluchtelingenwerk Vlaanderen is dus, net zoals onze vakbond, een beweging. De organisatie werkt samen met ruim 40 lidorganisaties, waaronder het Vlaams ABVV, en kan rekenen op de steun van vrijwilligers.

Wie meer wil weten kan terecht op de website www.vluchtelingenwerk.be



Zoals je weet probeert onze afdeling al geruime tijd om zoveel mogelijk te communiceren via email. Het gaat sneller en is goedkoper dan de gebruikelijke brieven.

We zouden de AC Oost Vlaanderen niet zijn mochten we daar niet iets aan koppelen : met het uitgespaarde geld willen we ieder jaar een gift doen aan een organisatie die de strijd aanbindt met armoede.

Dit jaar hebben we een storting gedaan op de rekening van Vluchtelingenwerk Vlaanderen. Daarmee ondersteunen we de maaltijdbedelingen die zij, samen met verschillende andere partners, organiseren.

Militanten die eveneens een storting willen doen kunnen dit op rekening 001-1559883-05 van Vluchtelingenwerk Vlaanderen met vermelding van "CAM/158".

Stortingen boven de 40€ geven recht op een attest waardoor je de storting in rekening kunt brengen bij je belastingaangifte.

HOE BELEEF JE EEN FAILLISSEMENT VAN EEN DIENSTENCHEQUEBEDRIJF?

Op 30 september jongstleden ging het dienstenchequebedrijf Dikenko@home in Aalst in faling. Anja Provoost was jarenlang onze delegatie bij Dikenko@home.

Accent: Anja, had je dit zien aankomen?

Anja: Er zijn de voorbije jaren verschillende momenten geweest waarbij er problemen opdoken zoals laattijdige loonbetalingen. Vaak stelden wij ook vast dat er iets schortte aan de organisatie van het werk waardoor de dienstverlening aan de klanten te wensen overliet. Dan volgde er meestal een periode waarbij het weer iets beter liep en op den duur erger je je er nog wel aan, maar went het wel. Tot natuurlijk deze keer waarbij ik meermaals op tafel ging kloppen omdat de betalingen van de voorschotten uitbleven. Uiteindelijk gaven ze toe in slechte papieren te zitten en dat er eigenlijk geen geld meer was om de lonen te betalen. Ik contacteerde mijn secretaris die onmiddellijk een afspraak maakte met mijn baas. Nog voor dit gesprek kon doorgaan, was het faillissement uitgesproken. Wel was hij er die ochtend als eerste bij om mijn collega's (het nieuws verspreidde zich als een lopend vuurtje) aan de kantoren op te vangen. Samen met de curator kregen wij van hen de nodige informatie over hoe het dossier verder zou verlopen en kregen de collega's antwoorden op hun vragen.

Accent: Hoe reageerden de collega's?

Anja: De meesten waren toch geschrokken en de reacties varieerden van paniekerig, emotioneel tot heel kwaad. Een groot deel van de collega's hebben hun centen elke maand hard nodig om de eindjes aan mekaar te knopen. We hebben al een heel laag uurloon, sommigen hebben slechts een deeltijdse job en dan zijn er de vele alleenstaanden waarvan sommigen ook nog alleen voor de kinderen instaan. Een potje sparen zit er voor die mensen helemaal niet in en van zodra hun loon niet of laattijdig betaald wordt, zitten ze in de problemen.

De boodschap dat bij een faillissement alle tegoeden op middellange termijn wel zullen betaald worden, brengt op korte termijn geen soelaas. En zelfs al vinden ze op korte termijn een andere job, of doen ze een steunaanvraag voor werkloosheidsuitkeringen, dan duurt de tijd waarop er opnieuw geld in het laatje komt veel te lang.

Accent: Vonden de collega's snel ander werk?

Anja: De meesten wel. In de dienstenchequesector is het aanbod naar personeel groter

Klanten die niet betalen, enz. En ja, er zijn er die iets meer geven zoals een maaltijdcheque van enkele euro's, een telefoonvergoeding, een cadeaucheque bij geboorte of huwelijk tot zelfs een Macrokaart. Maar hiermee compenseer je geen uurloon van nauwelijks 10 euro.

Accent: Hoe zat het met de papieren die ongetwijfeld bij zo'n faillissement komen kijken?

Anja: Amaai, zwijg me daar van. Was het niet van de heel goede service die wij van de mensen van de Algemene Centrale kregen, dan zou een mens er zijn kalmte bij verliezen. Zowel voor het bekomen van de documenten, als om deze afgeleverd krijgen bij de juiste diensten, is het een lijdensweg. Mensen die jarenlang op bepaalde diensten werken en je toch tegenstrijdige informatie geven, rampzalig! Maar kijk, bij deze een pluim voor Marita, Jurgen en Sanny die er met kop en schouders bovenuit steken.

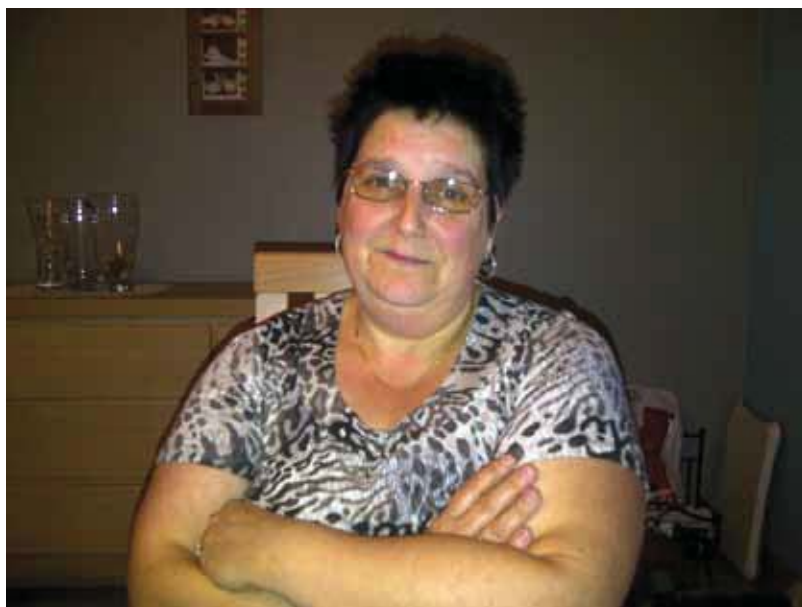
Accent: Waar werk jij nu?

Anja: Bij dienstenchequebedrijf Plus Home Services in Aalst. Ik heb voor een grotere firma gekozen om toch enige werkzekerheid te hebben en binnen een paar maanden niet opnieuw in hetzelfde straatje verzeild te geraken.

Accent: Nog zin om syndicaal actief te blijven?

Anja: Ik heb met mijn secretaris afgesproken om hiermee nog even mee te wachten. Ik ben ook nog maar pas in dienst. En ja, op termijn zie ik dat zeker wel nog zitten.

Accent: Bedankt en succes in de nieuwe job.



**Eindelijk goed nieuws
voor beschutte
werkplaats Revam
in Eeklo!**

BESCHUTTE WERKPLAATS REVAM IN EEKLO WORDT OVERGENOMEN DOOR BW NEVELLAND UIT DRONGEN.

BW Revam vzw was al jaren een zorgenkind in de sector. De enige beschutte werkplaats uit het Meetjesland had al lang problemen met zijn organisatie en management. Dit resulteerde o.a. in een gebrek aan communicatie naar de werkvloer, werknemers die het niet meer zagen zitten, te veel stempelen, verlies van klanten én van werknemers enz.

Iets minder dan een jaar geleden legden de werknemers spontaan het werk neer. Onder druk van de vakbonden werd na de staking een verzoeningsprocedure opgestart onder toezicht van bevoegde minister Freya Van Den Bossche (SPA). Er werd een sociaal bemiddelaar aangesteld die in overleg met de werkgever en de vakbonden naar een structurele oplossing heeft gezocht. Dit gebeurde niet zonder slag of stoot.

Directeur Wilfried Vantighem die vorig jaar in dienst kwam, kon eveneens het tij niet keren (hij trok ondertussen de deur achter zich dicht op 15 november jongstleden).

Onze grootste bekommernis bleef, namelijk een betere en duurzame beschutte tewerkstelling garanderen voor personen met een arbeidshandicap in het Meetjesland!

Uiteindelijk hebben de acties van de vakbonden ervoor gezorgd dat er een oplossing is gekomen voor BW Revam vzw.

Met ingang van 16 november 2011 is algemeen directeur van Nevelland vzw, Dhr. Ludo Van Eeckhoven, ook de eindverantwoordelijke geworden voor BW Revam vzw. Tevens zal er een nieuwe Raad van Bestuur worden aangeduid met een voorzitter enz.

Volgens de nieuwe directeur is de uitdaging enorm te noemen, maar zeker niet onmogelijk. Een deel van het werk dat nu in Nevelland in Drongen gebeurt, zal naar Eeklo worden gebracht. Nevelland is naast verpakking, mailing en tampondrukken ook gespecialiseerd in drukwerk en papiergerelateerde zaken. Er werd reeds personeel uitgewisseld van

de ene vestiging naar de andere, vooral op piekmomenten.

De nieuwe Groep Nevelland zal in totaal ongeveer 300 mensen tewerkstellen. Vanzelfsprekend zijn wij verheugd met het nieuws dat er opnieuw een toekomst verzekerd wordt voor de werknemers in het Meetjesland! Dit wil natuurlijk niet zeggen dat daarmee alle problemen die er waren ineens zijn opgelost. De werknemers hebben terecht verwachtingen en vragen over van alles en nog wat.

Gaan er op korte termijn investeringen gebeuren in de site Revam? Komen er meer ergonomische toestellen? Gaan de werknemers eindelijk minder stempelen? Zal er opnieuw meer aandacht komen voor arbeidsveiligheid? Zal er een betere werkverdeling komen? Gaan de werknemers op de werkvloer eindelijk opnieuw gehoor krijgen?

Kortom: komt er een nieuwe werksfeer waarbij iedere werknemer zich opnieuw beter gaat

voelen? Op welke termijn zullen er verbeteringen merkbaar zijn?

Mede onder druk van het ABVV werden er afspraken gemaakt met de werkgever om op geregelde tijdstippen overleg te hebben met de syndicaal afgevaardigden, de secretarissen van de vakbonden en de werkgever. De leden krijgen informatie en kunnen hun vragen doorgeven aan de delegatie of de vakbondssecretaris.

Deze vragen worden gebundeld en zullen ten gronde worden besproken op het overleg met de werkgever.

Het ABVV zal erop toezien dat het syndicaal overleg gerespecteerd wordt!

Des te meer opnieuw het bewijs: "Onze vakbond is broodnodig!!". De ABVV-militanten deelden boterkoeken uit op woensdag 23 november om deze boodschap nog eens kracht bij te zetten.



STRUCTO KLUISBERGEN

STAKING 27 - 30.09.2011

Staken is een actievorm waar we uiterst omzichtig mee omgaan. Het is één van de laatste middelen die we hebben, wanneer de werkgever absoluut geen oren heeft voor onze verzuchtingen of weigert om op een redelijke manier tot oplossingen te komen. De staking die op 27 september in de vestiging van Structo te Kluisbergen uitbrak, kwam er dan ook niet zomaar, maar was het resultaat van een opeenstapeling van problemen waarmee de vakbondsdelegatie en werknemers bij Structo werden geconfronteerd.

Een ganse inventaris van problemen en conflicten zou ons veel te ver leiden, maar voor een goed begrip is het nuttig terug te keren tot in april 2010. Toen ging de werkgever over tot onmiddellijk afdanking van een syndicaal afgevaardigde, zonder dat de procedure werd gevolgd. De actie die toen werd gevoerd heeft niet geleid tot reïntegratie, maar had wel tot gevolg dat er een aantal engagementen van de werkgever op papier werden gezet:

- er zouden geen werknemers meer worden afgedankt, die op dat ogenblik onder de beschermingswet vielen (dus ook werknemers die op dat ogenblik nog beschermd waren, doch dat op een later tijdstip niet meer zouden zijn, bijvoorbeeld omdat ze twee sociale verkiezingen na elkaar niet verkozen waren), en er zou sowieso steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werknemers-vertegenwoordiging en de vakbondssecretarissen,
- werkzekerheid voor alle werknemers die op dat ogenblik in dienst waren, tenzij omwille van economische omstandigheden, ook hierover zou vooraf steeds overleg plaatsvinden,
- geen intimidatie of bedreiging van de werknemers,
- het nemen van de nodige en vereiste maatregelen om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te garanderen,
- het ernstig nemen van het sociaal overleg.

Zoals in het verleden meestal het geval was, was het daarna een tijdje rustig. De laatste maanden kwamen er echter terug steeds meer signalen dat er een loopje werd genomen met het sociaal overleg, er problemen waren met betrekking tot veiligheid en gezondheid, en dat de arbeiders terug meer en meer onder druk werden gezet, geïntimideerd werden door oversten, bedreigd werden met ontslag, dat zaken die slecht liepen door een slechte werkorganisatie steevast in de schoenen van de arbeiders werden geschoven.



Op donderdag 22 september was het weer zover. De syndicale delegatie werd "naar boven geroepen" bij de directie, en kreeg zonder veel uitleg de korte mededeling dat er drie arbeiders met onmiddellijke ingang werden ontslagen. Pogingen om meer uitleg te krijgen, of overleg te plegen werden door de werkgever kortweg genegeerd, dit in tegenstelling met de vroeger gemaakte afspraken. Aangezien er onder de getroffen arbeiders ook waren die op het ogenblik van de vroeger gemaakte afspraken nog onder de beschermingswet vielen, zaten de syndicaal afgevaardigden nog dezelfde dag samen met de secretarissen, teneinde de toestand te bespreken en evalueren, en te pogen met de werkgever aan tafel te gaan zitten, omtrent de ontslagen. Tijdens het gesprek dat dezelfde dag nog plaatsvond bleef de werkgever op zijn standpunt: de ontslagen werden niet ongedaan gemaakt. Aangezien de werkgever meedeelde die dag geen of niet veel tijd te hebben, werd van vakbondszijde gevraagd het gesprek op een latere datum verder te

zetten en in afwachting de ontslagen in de ijskast te steken, waarop werd geantwoord dat een gesprek kon, doch dat op de ontslagen niet werd teruggekomen. Op basis daarvan werd na beraad beslist de dag erna een "langzaamaanactie" te organiseren op de werkvloer en de maandag erna een personeelsvergadering te organiseren, teneinde de arbeiders te informeren en te consulteren.

Die maandag, 26 september bleek al vlug dat het ongenoegen onder de werknemers zeer groot was, de refter zat afgelopen vol, toen de delegees en secretarissen relaas brachten van de ontslagen. Er kwamen bovendien veel reacties los, ondermeer wat betreft werkdruk, een slechte arbeidsorganisatie, gebrek aan respect, ... Het was duidelijk dat er iets moest gebeuren, en er werd dan ook beslist vanaf de volgende dag tot staking over te gaan. Dinsdagmorgen omstreeks 04.30 uur in de morgen stond er dan ook een piket voor het bedrijf. Vele arbeiders kwamen opdagen, doch niet om het werk aan te vatten, maar

wel om het piket te versterken, dat na verloop van tijd wel 50 man sterk was. Die dag bleef alles rustig. De werkgever kwam omstreeks 8 uur aan het piket vragen of werkwilligen aan de slag konden gaan, wat echter een onnodige vraag bleek, aangezien zich geen werkwilligen hadden aangeboden. Ook woensdag begon de dag op dezelfde manier, doch zou al vlug een andere wending nemen. Omstreeks een uur of tien in de morgen kwamen twee uitgedoste heren, vergezeld van enkele politieagenten, onwennig op het piket afgestapt. Zij vroegen ondermeer of werkwilligen het werk konden aanvatten en wie de verantwoordelijken waren. Toen zoals afgesproken niemand reageerde, stapte de politie onmiddellijk op het piket af en begon de aanwezigen één voor één hun identiteitskaart op te vragen, teneinde hun identiteit vast te stellen. Om de aanwezigen gans deze rompslomp te besparen maakten de secretarissen zich bekend, waarop hun een dwangbevel werd betekend: er werd verbod opgelegd de toegang te verhinderen aan werknemers, leveranciers, cliënteel, ... op straffe van 1.000 euro per persoon en per inbreuk! De werkgever had duidelijk de vastberadenheid van de stakers onderschat, en had dan ook besloten dit instrument te gebruiken om de staking te breken. Sedert de avond ervoor werden de arbeiders immers massaal door hun oversten opgebeld en onder druk gezet om het werk aan te vatten. Ze hadden zelfs het lef de vakbondsafgevaardigden aan het piket op te bellen, om te polsen naar hun bereidwilligheid ... Al deze inspanningen bleken echter maar tot een mager resultaat te leiden. Nadat de deurwaarder zijn werk had gedaan, reden een aantal bedrijfswagens in colonne binnen, met naar schatting een 25-tal "werkwilligen", onder luid gejoel van een massaal piket.

Donderdagmorgen stond het piket omstreeks 04.30 uur terug op post, en omstreeks 8 uur reed de colonne bedrijfscamionetten terug binnen. Niettegenstaande het aantal werkwilligen opnieuw beperkt was, kwam er geen reactie van de directie naar de stakers toe. Aangezien de werkgever bovendien in de media verkondigde dat de stakers en meer bepaald de secretarissen niet tot dialoog bereid waren, werd op donderdag een boodschap overgemaakt aan de werkgever dat er wel degelijk bereidheid was aan onze kant om gesprekken aan te vatten. Al gauw kwam het ontgoochelende antwoord dat zij aan tafel wilden gaan zitten, **op voorwaarde dat de staking eerst zou worden beëindigd**. Op dat laatste konden en wilden wij uiteraard

niet ingaan, en aangezien we duidelijk in een impasse zaten, werd dan ook beslist de verzoeningsprocedure aan te vragen in het paritair comité. Al gauw kregen we bericht dat de verzoening kon doorgaan op maandag 3 oktober. Teneinde dit alle kansen te geven werd beslist de staking, die tot de vrijdag met succes was doorgezet, vanaf maandag 3 oktober op te schorsen. Afhankelijk van het resultaat zou de actie nadien al dan niet hernomen worden.

De verzoening bleek niet van een leien dakje te lopen. Van werkgeverszijde bleef men oorspronkelijk halsstarrig op zijn positie staan, en het werd rap duidelijk dat het ongedaan laten maken van de drie afdankingen een hopeloze zaak was. Na een lange dag werd de verzoening afgerond met een tekst, die enkele engagementen inhield, waaronder:

- het nakomen van de engagementsverklaring van 29 april 2010,
- het nemen van maatregelen omtrent - door de inspectie vastgestelde tekortkomingen op het vlak van veiligheid,
- het aanwerven van een interne preventieadviseur die enkel en alleen instaat voor de site te Kluisbergen,
- het raadplegen van een externe consultant met als doel verbetering inzake de productieorganisatie, tegengaan van structurele overbelasting en onderbemanning, het beperken van het gebruik van verschillende uurroosters,
- nog dezelfde week twee vergadermomenten te hebben met de sociale partners,

teneinde het sociaal overleg en de communicatie tussen partijen te verbeteren,

- medewerking van de personeelsafvaardiging aan het beoogde verbeteringsproces.

Aangezien de staking slechts was opgeschort, werd op dinsdag 4 oktober het personeel terug samengeroepen, teneinde zich over het resultaat van de verzoening uit te spreken. Daar een grote meerderheid zich via stemming akkoord verklaarde werd de staking opgeheven, en gingen de dag erna de in de verzoening overeengekomen vergadermomenten reeds door. Daar werden de engagementen die in het verslag van het verzoeningsbureau werden opgenomen verder uitgewerkt en in een tekst gegoten, die ook naar de werknemers werd gecommuniceerd.

Ondertussen zijn we een aantal weken verder en moet nog blijken of de werkgever ondertussen effectief inspanningen levert om tot een normalisatie van de toestand te komen. Dit zal geëvalueerd worden tijdens een vergadering die de vakbondsafvaardiging binnenkort samen met de secretarissen zal houden. Alhoewel de drie ontslagen niet werden ingetrokken zijn we ervan overtuigd dat de directie onaangenaam verrast zal geweest zijn door de massale actiebereidheid waarmee ze gedurende meerdere dagen werd geconfronteerd en zal ze in de toekomst hopelijk twee keer nadenken en het nodige sociaal overleg organiseren, vooraleer beslissingen te nemen.



DE XII WERKEN

SYNDICAAL AFGEVAARDIGDE BIJ PAN-ALL TE GERAARDSBERGEN

In dit artikel maken we nader kennis met Ludo Tielemans en zijn werk als syndicaal afgevaardigde in de firma Pan-All te Geraardsbergen. Pan-all is een bouwbedrijf, gespecialiseerd in de binneninrichting van kantoren (systeemwanden, verlaagde plafonds, kasten, ...). Ludo is sedert half 2009 delegatie en probeert – na een periode waarin de syndicale werking op een laag pitje stond – deze nieuw leven in te blazen.



I. VAKCOMMISSIE BOUW

Als afgevaardigde vind ik het belangrijk om op de hoogte te zijn van wat er reilt en zeilt binnen de bouwsector. Dat verneem ik in de vakcommissie, waar ik zo vaak als mogelijk probeer aanwezig te zijn.

Zo bespraken we op de laatste vakcommissie de stand van zaken met betrekking tot de uitwerking van de CAO die werd afgesloten voor de periode 2011-2012 en het eventueel organiseren van sociale verkiezingen in onze sector in de toekomst. Daarnaast is het ook een ogenblik waarop over eventuele problemen en zaken die in het bedrijf aan de orde zijn, van gedachte kan gewisseld worden met collega-afgevaardigden uit andere bedrijven.

II. VORMING BOUW

Vanaf het ogenblik dat ik werd aangesteld, heb ik me ingeschreven voor de tweedaagse vormen, eerst voor de cyclus voor nieuwe delegaties, om daarna over te stappen naar de cyclus die jaarlijks georganiseerd wordt voor alle ABVV-afgevaardigden in de bouw. Op de laatste vakcommissie vernam ik dat de volgende vorming zal doorgaan in januari 2012, en dat die zal handelen over de nieuwigheden aangaande de mobiliteit, voortvloeiend uit de afspraken gemaakt in de laatste CAO, en ook over onderaanneming en fraude in onze sector.

III. INDIVIDUEEL DIENSTBETON IN HET BEDRIJF

In het bedrijf sta ik natuurlijk ter beschikking van mijn collega-werknemers op de werkvloer. Rekening houdend met de schaalgrootte van ons bedrijf weten alle collega's mij te vinden wanneer ze vragen hebben of met problemen geconfronteerd worden. In het laatste geval ga ik naar de personeelsdienst om meer uitleg te vragen, en desgevallend tracht ik tot een regeling te komen. Als men mij aanspreekt over omstandigheden die een invloed hebben op de veiligheid of gezondheid, plaats ik deze uiteraard op de agenda van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

IV. CAO'S EN WETGEVING DOEN NALEVEN

We zien er als syndicale delegatie uiteraard ook op toe dat de werkgever de bepalingen uit de wetgeving en CAO's toegepast, en dwingen dit desnoods af. Zo stelden we enige tijd geleden vast dat de werkgever in het verleden de wasvergoeding gedurende ruim twee jaar niet had betaald. Tijdens een onderhoud met de directie konden we bevestigen dat de directie retroactief tot regeling overging, zonder dat we hiervoor verdere stappen moesten ondernemen.

V. SECTORALE INFORMATIE

Onze leden ontvangen via de post de trimestriële bouwkrant. Daarnaast geeft onze centrale driemaandelijks een pamflet uit, dat wij als afgevaardigden in voldoende aantallen thuis in de bus krijgen. Dat pamflet verspreid ik natuurlijk op de werkvloer. Onlangs kregen onze leden tevens een recent exemplaar van de brochure, die de sociale voordelen in de bouw opsomt, toe. Ook daarvan zijn er voldoende in voorraad om op de werkvloer te bedelen.

Daarnaast hebben we ook nog verschillende dienstverleningsfolders die telkens een ander onderwerp behandelen. Als een collega mij bijvoorbeeld een vraag stelt over de Sefobo-Promotievergoeding, kan ik die een folder geven die specifiek uitleg verstrekt over deze vergoeding.

VI. ONTHAAL VAN NIEUWE WERKNEMERS

Alhoewel ik nooit op voorhand verwittigd word wanneer een nieuwe collega aan de slag gaat, neem ik op hun eerste werkdag de tijd om me tijdens een gesprek voor te stellen. Ik overhandig ze een onthaalmap en ook mijn kaartje met contactgegevens, zodat ze mij kennen en wanneer nodig, kunnen contacteren.

VII ACTIE VOEREN

De regeringsonderhandelingen die op dit ogenblik aan de gang zijn en de druk van Europa leiden tot een afbraak van onze sociale verworvenheden. Het ABVV heeft beslist actie te ondernemen. Dat moet de onderhandelaars onder druk zetten om met een evenwichtig regeerakkoord naar buiten te komen, dat de inspanningen verdeelt, en niet opnieuw de factuur doorschuift naar de werknemers en de zwakkeren die het moeten stellen met een vervangingsinkomen (werklozen, zieken en gepensioneerden). Zo nam ik deel aan de militantenconcentratie die doorging op de Heyzel te Brussel, en aan de massabetoging die de drie vakbonden op 2 december in Brussel organiseerden.

VIII OPEN MILITANTEN-VERGADERING

Wanneer het mogelijk is, neem ik ook deel aan de open militantenvergaderingen die door onze centrale in het gewest worden georganiseerd. In tegenstelling tot de vakcommissie, die zich enkel richt tot militanten uit de bouw, staat deze bijeenkomst open voor alle militanten, uit alle sectoren. Hier komen dan ook onderwerpen aan bod die ons allemaal aanbelangen. Zo was ik aanwezig op de open militantenvergadering te Aalst in oktober waar er heftig gediscussieerd werd over de formatie-nota van Di Rupo, en meer bepaald over fiscaliteit, brugpensioen en pensioenen.

IX. ECONOMISCH-FINANCIËLE INFORMATIE

Hoewel in de bouwsector tot op heden geen sociale verkiezingen doorgaan voor ondernemingsraad en comité, betekent dit niet dat de werkgever geen verplichtingen heeft met betrekking tot de materie die in deze organen besproken wordt. Het statuut van de syndicale delegatie in de bouw bepaalt immers dat wij alle bevoegdheden en taken kunnen uitvoeren die behoren tot de bevoegdheid van OR en CPBW. Aangezien de werkgever deze informatie niet verstrekke, hebben we dit aangekaart en de belofte gekre-

gen dat wij in de toekomst, zoals het moet, de financiële informatie zullen krijgen.

X. SYNDICALE RADEN

Wanneer de actualiteit dit vereist, organiseert de Algemene Centrale een syndicale raad, waar de afdelingen met een aantal afgevaardigden kunnen aan deelnemen. Op deze vergaderingen worden bepaalde onderwerpen besproken, en kunnen we ons ook laten horen. Zo werd na het bereiken van een ontwerp-CAO 2011-2012 in mei een syndicale raad georganiseerd, waarop het ontwerp werd toegelicht, en wij als afdeling voor of tegen konden stemmen.

XII. UITZENDKRACHTEN

Er zijn op dit ogenblik in ons bedrijf enkele werknemers met een interimcontract aan het werk. Aangezien ons bedrijf, zoals in heel

de bouwsector, twee weken sluit in de eindejaarsperiode, kwamen ze informeren of zij ook recht hebben op de rustdagen zoals de vaste werknemers.

Ik heb me ondertussen geïnformeerd: ze hebben inderdaad ook recht op de rustdagen. In tegenstelling tot de vaste werknemers, die in december via de werkgever een formulier ontvangen van het Fonds voor Bestaanszekerheid, dat ter uitbetaling aan de vakbond moet worden overgemaakt, wordt het bedrag voor de rustdagen door het fonds rechtstreeks aan de uitzendkrachten betaald, eind januari 2012.

INFO-AGENDA 2012

Naar jaarlijkse gewoonte kreeg ik onlangs de infoagenda's van mijn secretaris. Ik heb ze ondertussen, samen met de balpennen en kleefkalenders, verdeeld.



SIDAPLAX: COLLECTIEF ONTSLAG NAAR AANLEIDING VAN DE SLUITING VAN EEN AFDELING

Sidaplast is een kunststofproducerend en – verwerkend bedrijf dat behoort tot de Amerikaanse groep Plastic Suppliers Inc. Het is gevestigd in Gentbrugge. Momenteel werken er een 20-tal bedienden en ongeveer 40 arbeiders. Er worden kunststoffolies gemaakt (afdeling extrusie) die gebruikt worden als vensters in enveloppen. Het bedrijf is ook gespecialiseerd in de verwerking en distributie (afdeling conversie) van folies voor verschillende toepassingen.

Op 16 september werd de intentie uitgesproken tot het overgaan van sluiting van de afdeling “extrusie”; dit ten gevolge van de vermindering van de bedrijfseconomische activiteiten en de verkoop van folie voor briefomslagen. Door deze intentie is de werkgelegenheid van 14 arbeiders en 1 bediende bedreigd.

Sidaplast heeft het niet onder de markt. Het heeft te kampen met twee problemen. Enerzijds slinkt de economie door de financiële crisis, anderzijds is er door de groei van het internet steeds minder schriftelijke correspondentie. De vraag naar vensteromslagen is dus sterk gedaald.

In zijn zoektocht naar bijkomende activiteit werd een commerciële overeenkomst gesloten met de Dow chemicals groep. In dit akkoord zal de resterende productie uit Gentbrugge verhuizen naar een Franse vestiging van Dow en hoopt Sidaplast een uitbreiding te kennen van zijn conversieactiviteit omdat het ook de klanten van Dow chemicals in zijn portefeuille zal krijgen. Maar dat is niet zeker. We spraken met onze delegees Pascal Matthijs (conversie) en Steve Schwing (extrusie):

Steve Schwing: Dit komt niet echt onverwacht. De afdeling extrusie was al lang verlieslatend en werd vaak stilgelegd waardoor de arbeiders economisch werkloos werden gesteld.

Pascal Matthijs: Gelukkig hebben we in de voorbije jaren goede voorwaarden kunnen bedingen voor werknemers die tijdelijk

werkloos worden gesteld. Zo is er bovenop de werkloosheid een aanvullend bedrag van €20 per werkdag en € 30 per weekenddag. Zo is er toch nog een zekere bescherming van het loon en wordt een degelijk maandloon gegarandeerd.

Steve Schwing: Maar dit kon niet blijven duren. Iedereen zag dat het hopeloos was. Enkele jaren geleden produceerden we 3000 ton/ maand, nu nog amper 1300 ton. Er moest iets gebeuren.

Pascal Matthijs: De intentie tot sluiting werd gegeven. De procedure rond collectief ontslag werd opgestart en er vonden reeds twee gesprekken plaats in het kader van de consultatie – en informatieronde. We hebben hierbij maximaal ingezet op het redden van jobs.

Steve Schwing: De directie heeft hier een vreemde beslissing genomen. Alhoewel er voorlopig geen bijkomende activiteit is wordt de conversie – afdeling uitgebreid met 10 werknemers, die verder in hun vertrouwde extrusie vijf-ploegensysteem zullen tewerkgesteld worden.

Steve Schwing: Toch vertrouw ik het niet volledig. Het siert de directie wel dat ze gaan voor maximaal behoud van tewerkstelling, maar ik vraag mij wel af hoe de toekomst er verder zal uitzien. Als er geen werk bijkomt zullen de bijkomende werknemers in de afdeling conversie ook geen werk hebben. Ik vrees dus dat er terug een pak economische werkloosheid zal zijn. Is dit wel een duurzame oplossing?

Pascal Matthijs: Tja, we staan hier echt met de rug tegen de muur. Je kan als vakbond toch moeilijk gaan eisen dat werknemers moeten ontslagen worden. We zullen dus vertrouwen moeten hebben in de directie en hopen dat er capaciteit bijkomt.

Steve Schwing: Ik hoop dat de directie zijn verantwoordelijkheid niet probeert te ontlopen. In de voorbije jaren hebben we in het sociaal overleg steeds geïnvesteerd in sociale bescherming tegen economisch ontslag. Op Sidaplast kan zo geen enkel ontslag plaatsvinden wegens economische redenen vooraleer er 2400 dagen economische werkloosheid waren in het lopend kalenderjaar. Indien er tegen deze regels in toch afdankingen zouden zijn, moet naast alle wettelijke vergoedingen een bijkomende vergoeding betaald worden, overeenkomend met 1 jaar loon.

Pascal Matthijs: Kwade tongen beweren nu dat de directie deze maatregel probeert te ontlopen. Indien werknemers in de toekomst vaak economisch werkloos worden gesteld, hebben ze misschien wel de neiging om zelf te vertrekken, zonder enige vorm van vergoeding.

ACcent: Momenteel werd de informatie – en consultatieronde afgerond en zijn de gesprekken begonnen rond het sociaal plan. We streven naar een plan waar niemand gedwongen ontslagen wordt.



Pascal Matthijs: In de voorbije gesprekken met de directie hebben we het aantal naakte ontslagen kunnen terugbrengen naar drie. Indien de directie bereid is om een verbeterde regeling brugpensioen toe te kennen, kunnen er eventueel nog twee bijkomende ontslagen vermeden worden. Wij stellen ook vast dat er werknemers vrijwillig het bedrijf verlaten, waardoor we toch de stille hoop hebben dat er niemand gedwongen zal moeten vertrekken.

Op maandag 24 oktober legde het schoonmaakpersoneel van het ziekenhuis spontaan het werk neer. Een eerdere reorganisatie en het daaruit vloeiende 'nieuwe takenpakket' was de druppel die bij de schoonmaakkploeg de emmer deed overlopen.

INNOVERENDE VISIE op het schoonmaakbeleid in het AZ Sint-Lucas/Volkskliniek Gent ??

Sedert kort werd aan het onderhoudspersoneel een nieuw takenpakket meegedeeld. Het gaat om een ergonomisch systeem dat er tevens moet voor zorgen dat het personeel zo efficiënt mogelijk wordt ingezet. Een systeem dat er op papier prachtig uitziet, mooie tabellen en cijfers. Dat laatste zegt meteen alles, cijfers en nog eens cijfers. Helaas, het personeel moet vaststellen dat het menselijk aspect in de HR-wereld dikwijls ontbreekt. We stellen vast dat met veel IQ naar zaken wordt gekeken, maar dat het EQ in dit dossier ontbreekt. Waar staat de mens in dit alles?

Het onderhoudspersoneel maakt zich terecht ongerust omdat ze het totaalpakket niet kunnen afwerken. Daarenboven wordt er tegenstrijdige uitleg gegeven aan mensen of krijgen ze helemaal geen informatie. Zaken die vroeger logisch waren, zijn nu onlogisch geworden. Begrijpen wie begrijpen kan.

Monique Verlé (syndicaal afgevaardigde voor de Algemene Centrale): Ligt men ervan wakker dat het ziekenhuis er niet properder op wordt dankzij dit systeem? Sommige zaken worden niet gepoetst, andere elke dag. Schoonmaken in een ziekenhuis is een vak apart! Onze mensen zijn fier op hun job en zijn gewoon om hun verantwoordelijkheid te nemen. Sommige takenpakketten zijn veel

te zwaar en onmogelijk om uit te voeren, waardoor de werkdruk stijgt! Anderen kunnen er dingen bijnemen, maar mogen niet omwille van de strakke lijntjes die te pas en ten onpas gelden of niet. Het werk is ongelijk verdeeld.

Mensen moeten diensten doen die ze totaal niet kennen of weten niet precies wat ze moeten doen of niet.

Jacques Bracke (syndicaal afgevaardigde voor BBTK): Het nieuwe systeem zorgt voor wrijvingen onder het personeel, waardoor de oorzaak van het probleem verschoven wordt en er persoonlijke problemen ontstaan. De schoonmaaksters breken het systeem niet meteen af, maar vragen een eerlijke en degelijke communicatie, bijsturing van problemen die worden aangekaart en vooral een luisterend oor!

Naar aanleiding van de actie werden er in eerste instantie afspraken gemaakt met de directie en de vakbonden inzake het bundelen van klachten en problemen, de 1^{ste} bijsturing



van acute problemen, bij wie men terecht kan voor wat, verdere evaluatie en syndicaal overleg. Er werd een communicatieplan opgemaakt voor de komende periode. Wij gaan ervan uit dat de directie begrepen heeft dat dit groot pakket aan veranderingen gezorgd heeft voor een grote schok en onrust en dat er nood is aan degelijke communicatie, betrokkenheid van het personeel en bijsturing daar waar nodig! Wordt vervolgd!



Onze afdeling groeit !

De AC Oost Vlaanderen is een actieve afdeling ! Bijna duizend militanten zijn het kloppend hart van onze vakbond. Ons team van secretarissen en medewerkers zijn dagelijks in de weer met ons syndicaal werk en ons dienstbetoon.

Als je de krantencommentatoren mag geloven zijn de vakbonden ten dode opgeschreven... niet is minder waar : we hadden nog nooit zoveel leden en militanten !

We zijn dan ook heel blij onze militanten te kunnen laten weten dat we onze ploeg versterkt hebben met een bijkomende, jonge, kracht. Op 1 december 2011 kwam Claudia Callebaut bij ons in dienst. Zij zal, samen met Viviane Danneels, instaan voor de betaling van de syndicale premies in Gent.



DE OPGANG VAN “SAMEN VOOR ONS EIGEN”

Stichting Gerrit Kreveld organiseerde op 24 november 2011, in samenwerking met Kunstencentrum Vooruit, een debat over populisme. Dick Pels (Nederlands socioloog en publicist), Johan Vande Lanotte en Jos Geysels discussieerden er onder leiding van Liesbeth van Impe over de rol van het populisme in de politiek en de maatschappij. Tessa Stylemans, sociaal medewerkster van de Algemene Centrale in Gent, was aanwezig.

Accent : De term populisme wordt te pas en te onpas gebruikt. Kan jij vertellen wat populisme concreet inhoudt?

Tessa : Noch in de media noch in ons dagelijks taalgebruik wordt het begrip populisme consequent gehanteerd. Meestal staat het synoniem voor demagogie en politiek opportunisme.

In de wetenschappelijke literatuur woedt er al heel lang discussie over een goede definitie van populisme. De laatste jaren is men echter naar een consensus gegroeid op basis van een aantal steeds wederkerende fenomenen.

Populisten delen de samenleving op in twee homogene blokken die lijnrecht tegenover elkaar staan: het volk en de politieke elite. Het volk is wijs, eerlijk en bezit enkel goede wil. De (politieke) elite daarentegen is incompetent, immoreel, opportunistisch en hypocriet.

De populist ziet zichzelf als een charismatische leider die de “politieke moed” bezit om te vechten tegen het establishment. Hij verkondigt dat de representatieve democratie een farce is geworden en de directe democratie en referenda de enige uitweg zijn om “de stem van het volk” te herstellen en horen. Typerend hiervoor was de slogan in de jaren '90 van Vlaams Blok “Wij zeggen wat jullie denken”.

De politieke inhoud van een populistische partij is dus terug te brengen tot een anti-elitaire en anti-establishmenthouding. Qua politieke stijl vervalt een populist vaak in oneliners, loze voorspellingen en vereenvoudigingen. Wij hebben hier in België alvast een paar populistten lopen: Dewinter, Dedecker, De Wever, noem maar op.

Accent : Blijft het populisme beperkt tot rechtse politieke partijen?

Tessa : Wel, het wordt er alleszins vaak mee geassocieerd. In Europa zijn de populistten inderdaad overwegend rechts. In Latijns-Amerika daarentegen wordt het eerder met links geassocieerd.

Grofweg zijn er drie types van populisme te onderscheiden.

1. De sociaal populistische partijen die het volk gelijkstellen met de arbeidersklasse en de elite met de mainstream politieke partijen die enkel functioneren als marionetten van de ondernemingen.

Deze partijen streven naar een grote verandering van het kapitalistische systeem. Voorbeeld: SP in Nederland en op zekere hoogte PVDA in België.

2. Neoliberale populistische partijen daarentegen hekelen de bureaucratische politieke elite die de hardwerkende belastingbetaler er steeds zwaarder oplegt. Minder overheid en minder belastingen zijn de thema's waar ze op hameren. Voorbeeld: Lijst Dedecker.

3. Nationaal populistische partijen focussen op thema's zoals veiligheid en migratie. Het multiculturele beleid van de politiek correcte elite vormt een bedreiging van de natiestaat die homogeen dient te zijn. Voorbeeld FN in Frankrijk en Vlaams Belang.

Accent : Het volk kan dus van gezicht wisselen al naargelang de populist.

Tessa : Klopt. Het volk is in werkelijkheid een bont allegaartje. In België hebben we 10 miljoen inwoners, bestaande uit zeer diverse

sociale groepen. Het volk is dus meervoudig en spreekt niet met één stem.

Accent : Waarom heeft het rechtse populisme zoveel succes in België en Europa?

Tessa : David Van Reybrouck (organisator G1000) lanceert in zijn boek “Pleidooi voor populisme” een interessante denkpiste. Hij legt daarbij de nadruk op de diplomakloof in onze samenleving.

Er zetelen te weinig laaggeschoolden in het parlement, terwijl die de grote meerderheid van de bevolking uitmaken. Bovendien zou er ook een cultuurspleet tussen hoog- en laaggeschoolden zijn. De graad van opleiding heeft een grote invloed op de houding ten opzichte van de maatschappij. Hogeropgeleiden blijken jonge, multiculturele kosmopolieten die uitkijken naar de toekomst; bij laagopgeleiden stoot men meer op wantrouwen, cynisme, negativisme en xenofobie. Veel laaggeschoolden kunnen zich bijgevolg herkennen in de populistische programmapunten over migratie en integratie van bijvoorbeeld het Vlaams Belang.

Ik denk dat Van Reybrouck de bal niet geheel mis slaat. Toch lijkt het succes van de NVA bijvoorbeeld niet enkel te verklaren door de diplomakloof. Er stemmen immers heel wat hogergeschoolden voor Bart De Wever en co.

Ik meen alvast dat er iets grondig mis is met onze politieke cultuur. Ambitieuze politici tappen uit het populistische vaatje om zich electoraal zichtbaar te maken. Het is echter quatsch om te denken dat die politici dat kunnen doen zonder dat er in de samenleving bij een aantal mensen een vruchtbare voedingsbodem aanwezig is. Het toekomst-

perspectief van vele burgers is heden ten dage zeer precair. De financiële en economische crisis wordt voor heel Europa voelbaar en er heerst een algemeen gevoel van angst, argwaan en achterstelling. De traditionele Belgische partijen zitten na meer dan 530 dagen nog steeds te discussiëren over onze toekomst, een regering blijft uit.

Accent : Karel de Gucht vergelijkt het populisme met een groeiende schimmel die het gezonde weefsel van de democratie wil vernietigen. Moeten wij bang zijn voor het populisme?

Tessa : Als we zien dat in België het populisme zich voornamelijk aan de rechterzijde situeert, zijn we als vakbond uiteraard niet blij met deze tendens. De waarden die populistten zoals Dewinter naar voor brengen zijn de onze niet. Wij willen een solidaire maatschappij, met kansen op werk en zorg.

Daarnaast denk ik ook dat simplistische boodschappen in een anti-sfeer sowieso nefast zijn voor onze samenleving. Maatschappelijke problemen zitten vaak complexer in elkaar dan een slogan.

Accent : Hoe kunnen we het dan bestrijden?

Tessa : David Van Reybrouck pleit voor een *"If you can't beat them, join them"*-strategie".

In het populisme zou de stem weerklinken van groepen in de samenleving die zich niet meer betrokken voelen bij de politiek omdat ze vinden dat de samenleving te veel gedomineerd wordt door hoogopgeleide experts en technocraten. Hij pleit dus bijvoorbeeld voor meer links populisme en naar een positieve opvatting van het concept. Een gelijkaardige mening werd op het debat geuit door Vande Lanotte en Pels. Dick Pels verkondigde zelfs dat links moet leren manipuleren.

Deze oplossing lijkt mij iets te kort door de bocht. Geef mij maar een heropleving van het burgerschap zonder te vervallen in oneliners. We kunnen proberen om de kloof tussen hoog en laaggeschoolden, tussen de verschillende sociale groepen zo klein mogelijk te maken via werkingen in het middenveld. In onze samenleving heerst het individualisme. Door mensen samen te brengen, ruimte te geven aan discussie, leren we elkaar kennen, geven

we uiting aan onze bezorgdheden en frustraties. Maar hoe pak je dat aan?

Vande Lanotte verwees bijvoorbeeld naar het nut van wijkwerkingen waarbij een grote rol is weggelegd voor de lokale besturen. Op die manier voelen mensen zich gehecht aan hun stad/dorp, verkleint de kloof tussen politici en burgers. Dat kan door de organisatie van een eetfestijn, maar evengoed via discussieavonden, politieke debatten, tentoonstellingen etc.

Het spreekt vanzelf dat ook de vakbond een grote rol speelt en aan het zeel trekt om zoveel mogelijk mensen te betrekken bij de democratie, onze politici ter orde te roepen en te waarschuwen voor het populisme.

Binnen de Algemene Centrale hebben we bijvoorbeeld onze open militantenvergaderingen waar we zelden heikle thema's uit de weg gaan en iedere aanwezige zijn/haar mening mag ventileren.

We kunnen samen nadenken over andere initiatieven binnen onze vakbond om de courante simplistische politieke boodschappen inhoud te geven en meer mensen te betrekken bij de democratie en het politieke bedrijf.



VIA (NIET)-AKKOORD: NIET MEER, NIET MINDER!

Na 600 dagen lag er in september eindelijk een ontwerp van akkoord (VIA 4) op tafel om voor de komende 5 jaar de loon- en arbeidsvoorwaarden in de Vlaamse social profit vast te leggen. Het gaat over de beschutte en sociale werkplaatsen, de gezinszorg, de gehandicaptenzorg, de bijzondere jeugdzorg, de socio-culturele sector en de zelfstandige kinderopvang. Wij geven hieronder een korte samenvatting van het ontwerp.

Doorheen dit ontwerp zijn een aantal algemene maatregelen voorzien die van toepassing zijn op alle deelsectoren.

- In de komende 5 jaar zal een nieuwe **functieclassificatie** worden uitgewerkt. Men zal alle bestaande jobs opnieuw bekijken, beschrijven en vastleggen welke lonen voor welke functie moeten worden toegepast. Een moeilijke en tijdrovende bezigheid. In het volgende akkoord (VIA 5) gaan we dan middelen moeten vinden om dit toe te passen.
- Er zijn afspraken gemaakt om het **werk "werkbaarder"** te maken. Afspraken rond tijdscrediet en extra middelen voor vorming en opleiding, maar ook **extra jobs** om de werkdruk te verlagen, de kans om 3 weken aansluitend verlof te nemen enz.
- Op vlak van **koopkracht** zijn er middelen voorzien om een **syndicale premie** in te voeren voor wie er nu nog geen heeft en om de premie te verhogen voor die sectoren die erg laag zitten. Er zijn middelen voorzien om een extra bijdrage te storten in het aanvullend pensioen, de zogenaamde **2^{de} pensioenpijler**, en om per sector de **eindejaarspremie te verhogen**.

Er worden belangrijke stappen gezet op het gebied van bijkomende jobs, opleiding en vorming, koopkrachtverhoging en terugbetaling van verplaatsingskosten. Zo wordt de kilometervergoeding voor de werknemers in de **gezinszorg** (PC 318) opgetrokken van € 0,22 naar € 0,32.

De werknemers in de **beschutte werkplaatsen** (PC 327) krijgen vanaf 35 jaar 5 dagen



extra verlof (deze dagen bestonden reeds in de sociale werkplaatsen).

Voor de **sociale werkplaatsen** (PC 327) werd een regeling uitgewerkt voor de vergoeding van onregelmatige prestaties en weekendwerk (in deze sector wordt er vrij veel avond- en weekendwerk gedaan).

Maar, er zit wel één belangrijke onrechtvaardige zaak in het ontwerp: de arbeiders in de beschutte en sociale werkplaatsen worden ongelijk behandeld bij de voorgestelde verhoging van de eindejaarspremie!

Voor alle werknemers in de Vlaamse social profit wordt de eindejaarspremie opgetrokken. Maar de arbeiders in de beschutte en sociale werkplaatsen krijgen minder dan de andere werknemers. Zij krijgen maar 87% van een volledige 13^{de} maand, voor andere werknemers uit de Vlaamse social profit is dat gemiddeld 95%. Dit betekent voor de arbeiders in de beschutte en sociale werkplaatsen een bruto loonsverhoging van 180 EUR tegenover gemiddeld 450 EUR voor de andere werknemers in de Vlaamse social profit.

Met een bedrag van 2,5 miljoen euro kan die ongelijkheid worden weggewerkt. Dit lijkt

misschien veel, maar de Vlaamse Regering heeft net meer dan 250 miljoen euro uitgegeven om DEXIA te redden. Het is natuurlijk de vraag of de Vlaamse Regering een deel van de beschikbare middelen ook wenst te investeren in de arbeiders van de beschutte en sociale werkplaatsen die aan het minimumloon werken?

Al onze militanten van de beschutte en sociale werkplaatsen en de gezinszorg werden uitgenodigd op vakcommissies waar het ontwerp van akkoord uitvoerig werd toegelicht. Elk van de aanwezige militanten kon na de toelichting en de bespreking democratisch zijn of haar stem uitbrengen.

Globaal gezien evalueerden de leden het ontwerp positief (ook in onze afdeling), maar omwille van de ongelijke behandeling op het vlak van de eindejaarspremie heeft de Algemene Centrale het ontwerp van intersectoraal akkoord NIET goedgekeurd.

Wat nu?

Op 9 december gingen wij over tot actie om de gerechtvaardigde eis van de arbeiders uit de beschutte en sociale werkplaatsen kracht bij te zetten! **Niet meer, niet minder.**

EEN AANTAL VAN ONZE MILITANTEN AAN HET WOORD TIJDENS DE VAKCOMMISSIES:



Marleen D'Hoop (Demival)

Ik vind het belangrijk dat ook in onze sector gedacht wordt aan de 2^{de} pensioenpijler! Onze lonen zijn al zo laag dat elke cent welkom is, ook wanneer wij met pensioen zullen gaan. In andere sectoren doet men dit ook. Indien men dit niet zou doen bij ons blijven wij opnieuw achter t.o.v. andere sectoren. Dus geld steken in de 2^{de} pijler vind ik een goed initiatief!

Rudy Quidouze (Gandae)

Er zijn goede en slechte dingen in dit ontwerp. Ik ben het eens met Geert, wij hebben evenveel recht op dezelfde eindejaarspremie als de anderen die onder dit ontwerp vallen. Wij moeten ook hard werken tegen een laag loon. Ik kan niet begrijpen waarom ze onze eindejaarspremie niet evenveel omhoog kunnen trekken.



Geert Van Den Eede (De Merel)

Het feit dat wij ongelijk worden behandeld bij de verhoging van de eindejaarspremie kan ik echt niet aanvaarden. Is het al niet erg genoeg dat wij tegen een minimum-loon moeten werken?

Johnny Deplae (Ryhove)

Ik kan het ontwerp niet volledig slecht maken. Ik heb de tijd meegemaakt dat wij geen eindejaarspremie hadden, we zijn dan naar 50% gegaan, later naar 75% en nu naar 87%. We gaan er dus op vooruit. Ik vind het wel jammer dat in dit ontwerp weinig rekening werd gehouden met de jongeren. Ik had graag gezien dat er ook voor hen iets extra had ingezet. Helaas is dit niet het geval.



Greta Van Den Nouweland (Zonnehoeve)

Ik vind het een goede zaak dat we vanaf 35 jaar 5 dagen extra verlof krijgen! Dit is zeker meegenomen. Ik heb al van veel mensen gehoord dat ze dit echt goed vinden.





Serge Ferne (VZW Opset, Groep Intro) en Mario Terrijn (Ateljee)

Dit akkoord is een lege doos voor de sociale werkplaatsen. Wij behoren tot de werkende armen en hebben dringend nood aan meer koopkracht ingevolge de prijsstijgingen van de basisvoorzieningen (voeding, wonen, verwarming, elektriciteit...). Een bruto loonsverhoging van 180 EUR over een periode van 5 jaar is ruim onvoldoende!



Gunther Colson (De Beschuttende Werkplaatsen van Aalst)

Aanvankelijk gaf ik dit akkoord groen licht, maar na de meningen van talrijke militanten op de syndicale raad te hebben gehoord, ben ik er ook van overtuigd dat dit akkoord, wat betreft de arbeiders van de beschutte en sociale werkplaatsen, rood licht verdient wegens de discriminatie rond de eindejaarspremie, terwijl wij ook dagelijks dienen te presteren en dit tegen een laag loon!

Luc Yvergneaux (Arcor)

Globaal gezien is dit een goed akkoord, al kan het natuurlijk altijd beter. De 5 rimpeldagen vanaf 35 jaar vallen in goede aarde bij onze oudere werknemers, maar al bij al leeft het VIA niet echt bij onze collega's op de werkvloer, wat onder meer te wijten is aan de werksfeer in onze werkplaats. Het mobiliseren voor acties verloopt dus niet altijd rimpelloos.



Danny Verbeke en Frank Cnudde (Aarova)

Wij zeggen NEEN tegen dit akkoord gezien de beperkte stijging van onze eindejaarspremie. Eén van de belangrijkste syndicale eisen tijdens de onderhandelingen was een volledige 13^{de} maand ofwel een eindejaarspremie van 100%, terwijl we nu stranden op 87%...



Jennifer Buelens en Dirk De Spiegeleer (BW Zottegem)

Het VIA bevat een aantal positieve elementen zoals de 5 bijkomende verlofdagen vanaf 35 jaar en de verdere opbouw van de tweede pensioenpijler voor onze sector, maar de ongelijke behandeling inzake de eindejaarspremie is toch moeilijk te verteren.

Wij beseffen dat het NEEN van onze centrale gepaard gaat met nieuwe acties, maar de arbeiders van de beschutte en sociale werkplaatsen laten zich hier niet onbetuigd. **Samen zullen we ervoor gaan, samen zijn we sterk! Samen zijn we niet meer... maar zeker ook niet minder!**

DE ONDERGANG VAN EEN WINSTGEVEND BEDRIJF

NV DOMO POLYMERS GENT

Domo Polymers Gent is een scheikundig bedrijf op de oude Fabeltasite in Zwijnaarde. Het vormde samen met de textielafdeling DOMO een fabriek waar honderden mensen hun boterham verdienden. Vorig jaar verkocht Domo zijn textielactiviteiten aan Balta. Nu sluit Domo de scheikundeafdeling. Een gesprek met onze delegatie, Daniel Beyz.

Accent : Daniel, waarom sluit Domo Polymers in Gent ?

Daniel : Domo heeft 3 polymeerfabrieken, 1 in Gent en 2 in Duitsland.

Twee jaar geleden vernamen we dat Domo bijkomende reactoren zou plaatsen in Leuna, één van de fabrieken in het vroegere Oost Duitsland.

Je moet weten dat Domo daar, na het vallen van De Muur, voor een prikje een oude fabriek heeft kunnen opkopen en dat ze met de winsten die ze bij ons maakten, aangevuld met een hoop subsidies, een nieuwe fabriek heeft gezet. De directie beweerde bij hoog en bij laag dat de capaciteitsuitbreiding in Duitsland geen gevaar betekende voor de site in Gent...

Accent : Dit blijkt niet waar te zijn ?

Daniel : We hebben altijd getwijfeld aan deze bewering. Nu steekt men het op de Chinezen

die de markt overspoelen en op de hoge energiekost. In ieder geval, zelfs al is onze site winstgevend, ze moet dicht.

Accent : Zijn er geen overnemers ?

Daniel : Tijdens de onderhandelingen heeft de directie het moeten toegeven: ze willen geen overnemers voor de site in Gent omdat ze geen concurrenten willen bijmaken. Neen, de fabriek moet onverbiddelijk dicht.

Accent : Jullie hebben alleen over de prijs kunnen onderhandelen ?

Daniel : Juist.

Vermits er 6 arbeiders en 41 bedienden bij betrokken zijn hebben we, als Algemene Centrale die alle arbeiders vertegenwoordigt, gekozen voor een strategie samen met de bediendenvakbonden.

De directie wou er zich goedkoop vanaf maken en de bedienden hun vooropzeg

laten uitpresteren. Daar hebben we een stokje kunnen voor steken.

Accent : Is er een afzonderlijk plan voor de bedienden vermits zij over een langere opzeg beschikken ?

Daniel : Neen. Ook daar hebben we voor gezorgd: als voorafgaande voorwaarde hebben we gesteld dat de arbeiders ook een verbrekingsvergoeding moeten krijgen gelijkwaardig aan die van de bedienden. Na veel trekken en sleuren hebben we het eruit gehaald! Je weet dat de normale opzeg van een arbeider een habbekrats is in vergelijking met de bediendeopzeg.

Accent : Zijn jullie nu tevreden ?

Daniel : Neen,neen,neen. Daar kunnen we niet tevreden mee zijn zolang men winstgevende bedrijven sluit en de productie verlegt binnen ons verenigd sociaal Europa!



15 NOVEMBER 2011: EEN DRUKKE DAG IN ONZE AFDELING

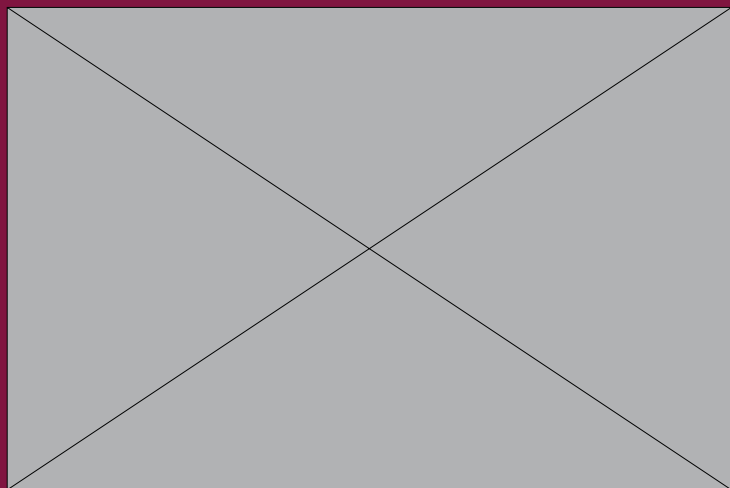
Ons vorig militantenblad ACCENT ging uitsluitend over de nota van formateur Elio Di Rupo. Inmiddels zijn de acht onderhandelende partijen tot het "vlinderakkoord" gekomen. Dit gaat over de staatshervorming en de financieringswet.

De groene partijen zijn uit de onderhandelingsgroep gewipt, op eis van de liberale partijen. De onderhandelingen over de begroting 2012 (en volgende jaren) is nog volop bezig als onze afdeling op 15 november 2011 (inderdaad, de dag van de vakbondsmanifestatie in Brussel) een gesprek organiseerde met federaal parlementslid Dirk Van der Maelen.

De bedoeling was dubbel : we wilden onze bezorgdheden nogmaals overmaken aan Dirk zodat hij die kon meenemen binnen de SP.a. Voor Dirk was het goed om eens militanten (van op de vloer, zoals wij dat zeggen) te horen vertellen over index en koopkracht, over brugpensioen en opgebrand zijn, over rechtvaardige fiscaliteit en cadeaus aan de bedrijven...

Voor onze militanten was het ook een leerrijke ervaring om te horen hoe men er binnen de SP.a. over denkt : de absolute noodzaak om deel te nemen aan deze regering (anders komt de NV.A volledig aan zet en dan zijn we nog verder van huis), over de hervorming van de arbeidsmarkt (werkloosheidsuitkeringen en schoolverlaters die niet aan de bak komen),...





***Inmiddels is er een regering met een akkoord over al deze punten. Net op de valreep hebben de vakbonden op 2 december 2011 een massale manifestatie georganiseerd in Brussel. Als je dit nummer van Accent in je handen hebt, weet je meer !
Hierbij enkele sfeerbeelden van 15 november !***



DE SENIORENCOMMISSIE VAN DE AC OOST- VLAANDEREN

Op onze laatste bijeenkomst hadden we het uitgebreid over het gratis openbaar vervoer voor senioren.

Alle aspecten van dit dossier kwamen aan bod : het basisrecht op mobiliteit, de opdracht van de overheid, het milieuvriendelijk transport,... maar ook de kostprijs hiervan voor de samenleving.

Onze senioren waren eensgezind : een progressieve vakbond (én partij) moeten opkomen voor dit basisrecht. We stuurden dan ook namens hen bijgaande mail naar de voorzitter van de SP.a

Aan de heer Bruno Tobback, voorzitter SP.a

Mijnheer,

Onze vakbondsafdeling organiseert regelmatig bijeenkomsten voor (brug)ge-pensioneerde militanten waarop we over actuele onderwerpen discussiëren. De laatste keer hadden we het over het gratis openbaar vervoer.

Onze mensen weten dat "gratis" niet bestaat. Ze vinden wel dat er een recht bestaat op "basismobiliteit" en waarderen dan ook ten zeerste de rol die uw partij, bij monde van Vlaams parlements lid Jan Roegiers, opneemt. Terecht zegt hij duidelijk "neen" als de N.VA voor 65-plussers een soort apartheidssysteem wil invoeren als de senioren voor 9u het openbaar vervoer willen nemen.

Met vriendelijke groet,

Erwin Van der Hoeven
Gewestelijk Secretaris

Erwin Callebaut
Gewestelijk Secretaris

