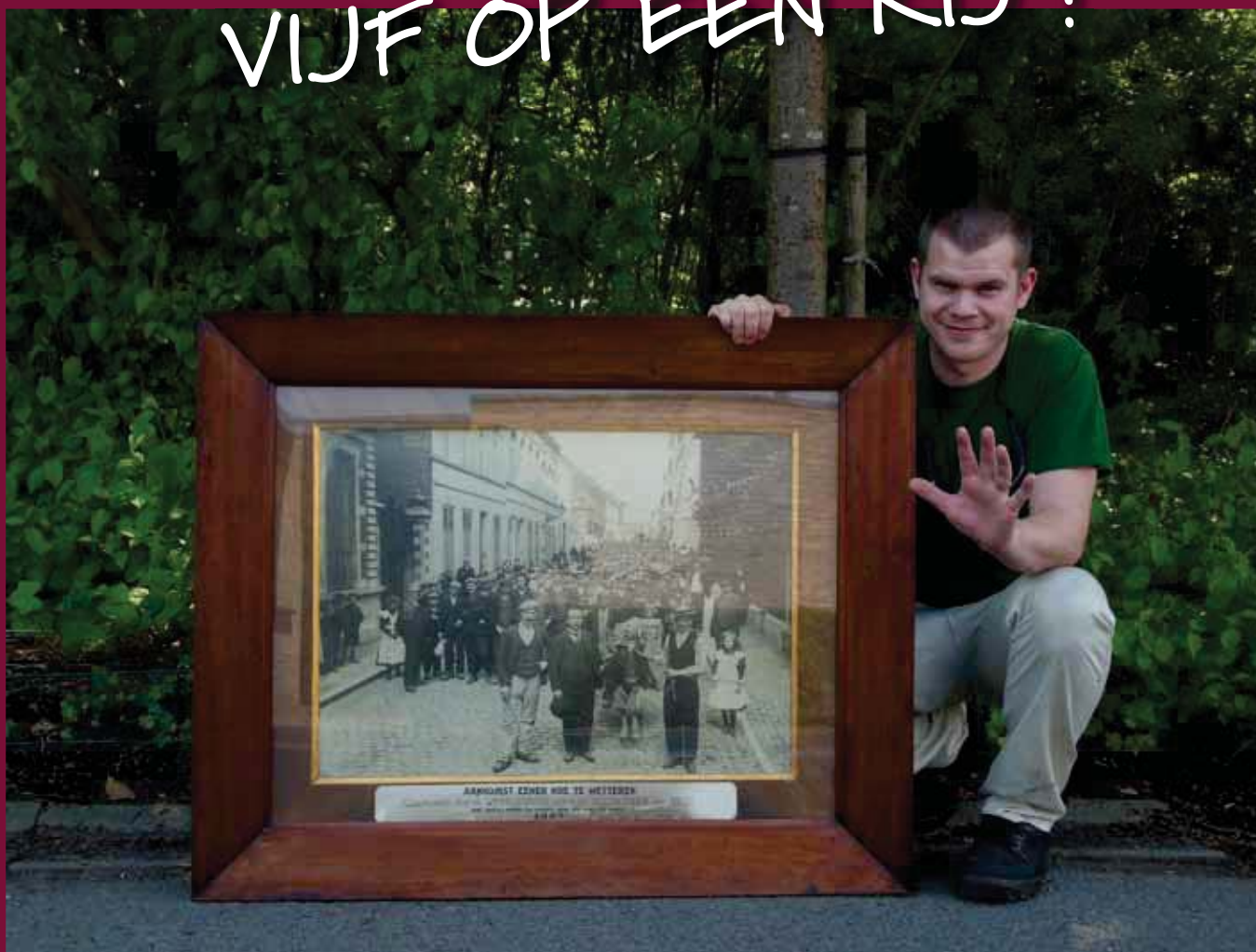


België-Belgique
P.B.
9000 Gent X
3/7479

ACCENT

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

VIJF OP EEN RIJ !



verschijnt driemaandelijks
afgiftekantoor: gent X
P 902007
juni 2012 - nummer 64

ABVV Algemene Centrale
Oost-Vlaanderen

DE KRANT HALEN SPEELT NIET ALTIJD IN JE VOORDEEL ...

... was de titel van een flashberichtje in onze Accent van het 1° kwartaal 2010. We brachten het verhaal van een vrouw uit regio Aalst die zwaar werd toegetakeld door haar man en zijn vrienden en voor dood werd achtergelaten voor de ogen van haar jonge kind. Dit verhaal kreeg ruim aandacht in de media en zij was daardoor lange tijd arbeidsongeschikt en gehospitaliseerd. In deze zeer dramatische omstandigheden werd door haar of door haar hulpverleners van slachtofferhulp één verlengend doktersattest te laat aan de werkgever bezorgd. Deze maakte daarvan prompt misbruik om impliciet ontslag in te roepen, met andere woorden 'vrijwillige werkverlating' door haarzelf.

Wij lieten jullie weten dat wij verbrekingsvergoeding zouden eisen en dat hebben wij ook gedaan. Nu, begin maart 2012, hebben wij het vonnis van de Arbeidsrechtbank ontvangen en dit werd door onze juridische dienst gewonnen over de hele lijn. De rechtbank oordeelde dat, en we citeren, "door deze tekortkoming nog niet de 'definitieve wil' in hoofde van eiseres kon worden afgeleid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen gezien de omvangrijke medische voorgeschiedenis die door de werkgever was gekend".

Zij zal hiervoor geen miljoen ontvangen. De verbrekingsvergoeding, vijf weken loon van een deeltijdse tewerkstelling, zal immers ook nog verrekend worden met haar ziekte-uitkeringen. Maar hopelijk voelt zij zich door dit vonnis toch een beetje in haar eigenwaarde hersteld. En voor ons is het een opsteker dat de arrogantie van deze werkgever werd afgestraft. Hopelijk gaat hij niet in hoger beroep.

RUDI >> BOUWCENTRALE XXX

Een lid van onze vakbond, we zullen hem Rudi noemen, is al 5 jaar ziek maar nog steeds in dienst van zijn firma. Hij bezorgt de werkgever heel keurig zijn doktersbriefjes... Hij steekt ze steeds in de brievenbus. Dat deed hij ook op 26 februari laatstleden.

Op 6 maart heeft de werkgever vastgesteld over geen briefje (meer) te beschikken, en stuurt op minder dan 2 dagen 2 aangetekende brieven: een verwittiging en een ontslagbrief. De overweging dat betrokkene wel nog steeds ziek zou zijn heeft hij blijkbaar niet gemaakt. Rudi had letterlijk amper de tijd om het nodige te doen om zijn afwezigheid

te wettigen, maar is er toch in geslaagd met de hulp van zijn dokter.

Maar...de werkgever had al, te vroeg, de 2de nieuwe aangetekende zending op de Post gedaan waarin hij stelde dat ons lid het contract beëindigd had. Onze collega Peter heeft de werkgever in gebreke gesteld. Hij vraagt de verbrekingsvergoeding van 4 weken. Hieraan wordt een ontslaguitkering gekoppeld van € 3750, dit ten laste van de RVA.

Het dossier wordt tussendoor voorgelegd aan onze dienst Arbeidsrecht. Hun reactie: sterk dossier!

Onlangs heeft de raadsman van het bedrijf schriftelijk laten weten dat ze het contract niet beëindigd hebben. Neen...het verlengingsbriefje van de man was gewoon eventjes te laat binnen en dat was niet zo erg... Hij weet dat hij het dossier gaat verliezen voor de rechtbank en probeert er onderuit te komen door te stellen "dat er geen ontslag is"... Peter heeft de advocaat echter gewezen op een duidelijk principe in de rechtspraak: een gegeven ontslag kan niet eenzijdig ingetrokken worden. We gaan voor de verbrekingsvergoeding. Wordt vervolgd.

CONTROLE OP DE ARBEIDSONGESCHIKTHEID VAN EEN WERKNEMER

Zoals bekend, mag de werkgever op om het even welke wijze de voorgehouden arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer/werkneemster controleren en trachten te bewijzen dat de werknemer/werkneemster die zich arbeidsongeschikt verklaart, dit in werkelijkheid niet is ...

Onze collega Mario kreeg in Geraardsbergen een lid op de zitdag die zich afvroeg of de werkgever zomaar eender wat kan eisen in een dergelijke situatie.

Ze woont in Geraardsbergen (in het zuidoosten van onze afdeling) en beschikt niet over een eigen wagen. Tijdens haar ziekte is haar werkgever – een dienstenchequeonderneming in Oudergem – de controle op haar arbeidsongeschiktheid wel héél ver – in de letterlijke betekenis van het woord – gaan zoeken.

Er werd haar namelijk gevraagd om zich 10.00 uur 's morgens aan te bieden bij een door de werkgever aangeduide controlegeneesheer in Rixensart (provincie Waals-Brabant)!

Van haar woonplaats tot in Rixensart is het meer dan 80 km. en een verplaatsing met het openbaar vervoer zou heen en terug meer dan 7 uren hebben geduurd. Bijkomend element:

deze mevrouw kampte tijdens haar ziekte met een belangrijk fysiek probleem dat het stappen erg bemoeilijkte.

Wij vonden dit daarom een volkomen onredelijk verzoek – de betrokken werkneemster voelde dit terecht zelfs aan als pesterijen – en verstuurden dan ook onmiddellijk een mail en een aangetekende brief naar de firma.

De werkgever wist zo meteen dat ons lid geen gevolg zou geven aan zijn oproep om een dergelijke verre verplaatsing te maken en in diezelfde brief deed onze vakbond meteen het voorstel om haar ziekte te laten checken door een controlegeneesheer uit Geraardsbergen of de directe omgeving.

Er wordt thans gewacht op een reactie van deze dienstenchequeonderneming.

INTERIMKANTOREN GAAN HUN BOEKJE TE BUITEN

Iedereen zal het beamen: als uitzendkracht tewerkgesteld worden in een bedrijf dat niet volledig beantwoordt aan jouw verwachtingen, het is geen pretje.

Gezien uitzendkantoren vaak werken met weekcontracten is de lijdensweg voor deze interimmers vaak van korte duur. Einde contract = vaarwel interimkantoor!

Afgelopen maand zagen we echter in onze regio een nieuw "fenomeen" opduiken.

Als uitzendkrachten het aandurven – om welke reden dan ook – het weekcontract niet meer te verlengen dan laten uitzendkantoren bij wijze van "straf" de Dimona aangifte (elektronisch bericht waarin de werkgever iedere aanwerving en iedere uitdiensttreding van een werknemer meldt aan de RSZ) verder lopen.

Bij een bekend interimkantoor – en tevens sponsor van het Belgisch Olympisch Team – stelden wij vast dat deze de aangifte **maars de derde week na uitdiensttreding** beëindigde. Hoofddoel was onze aangeslotene voor de tussenliggende periode uit te sluiten van werkloosheidsuitkeringen!

De uitzendconsulente formuleerde het als volgt: "wij bieden werk aan, we hebben werk voor deze persoon, het is dan ook normaal dat hij/zij wordt uitgesloten van een vervangingsinkomen"!

Onze afdeling kwam succesvol tussen gezien het interimkantoor immers geen ondertekende weekcontracten over deze periode kon voorleggen. De Dimona aangifte werd met terugwerkende kracht gewijzigd en onze aangeslotene ontving alsnog de werkloosheidsuitkering.

Congé Payé

We zijn er allemaal aan toe... Een paar weekjes welverdiende vakantie na een razend druk syndicaal jaar. Acties, stakingen, onderhandelingen en sociale verkiezingen volgden elkaar in sneltreinvaart op. Maar, staan wij er ooit nog bij stil dat er, pakweg honderd jaar geleden, in België geen sprake was van betaalde vakantie ?

Het duurde tot in 1936 vooraleer onder druk van een reeks wilde stakingen het recht op 6 vakantiedagen werd ingevoerd.

Eén van de belangrijkste sociale verwezenlijkingen in ons land was een feit.

Pas veel later , in 1971, werd uiteindelijk de vierde vakantieweek ingevoerd.

Het inkomen voor onze jaarlijkse vakantie bestaat uit "enkel" en "dubbel" vakantiegeld.

Het enkel vakantiegeld dekt het inkomen wat je krijgt wanneer je verlof opneemt. Het dubbel vakantiegeld is eigenlijk een bonus bovenop het enkel vakantiegeld.

Vandaag vindt Adecco-topman Patrick De Maeseneire dat we de concurrentiekracht van ons land moeten aanscherpen door o.a. het dubbel vakantiegeld boudweg af te schaffen.

Dat we dit vakantiegeld gebruiken in onze economie ontgaat de man blijkbaar volledig. De ene doet een deugddoend reisje, de andere legt een nieuwe vloer, nog iemand anders legt wat opzij om bij het begin van het schooljaar de schoolkosten te betalen...

Maar er is meer aan de hand...

In Portugal wordt de heilige koe van de concurrentiekracht opgevoerd om 4 betaalde feestdagen te schrappen. De competitiviteit van Portugal moet hiermee verhogen...

In Spanje wil premier Rajoy de "puentes" afschaffen. De "bruggen" zoals wij ze noemen. De vrije dagen die wij hier ook dikwijls nemen wanneer een feestdag op dinsdag of donderdag valt.

In eigen land worden ook proefballonnetjes opgelaten. Pieter De Crem(bo) van gezinspartij bij uitstek CD&V bepleit de afschaffing van Pinkstermaandag als wettelijke feestdag. Op het eerste zicht geen enorme inlevering, maar wel een belangrijk precedent.

Allemaal raar, toch ?

Wij die dachten dat het credo van het patronaat en conservatief Europa juist "langer werken mogelijk maken" was ?

Arbeid combineren met een gezin en werken op oudere leeftijd, maakt toch dat we onze verlof- en feestdagen precies broodnodig hebben !

Mensen moeten het kunnen volhouden om – wanneer men daarvan overtuigd is – langer te werken.

Vandaag zijn de meesten moe en willen ze terecht een beetje genieten van het leven.

Gebrek aan vakantie put ons nog verder uit, vetbetaalde heren CEO's en rechtse politici !

Handen af van onze congé payé ! Handen af van onze sociale voordelen die met harde strijd werden verworven ! Ja, waar zelfs doden voor gevallen zijn.

Erwin Callebaut

Erwin Van der Hoeven

Flash	2
Edito	3
Vijf op een rij	4
Spontane staking bij Ateljee Gent	6
Brugpensioenen na Di Rupo I	8
Onze militanten bezoeken Drupa-beurs	10
Kijk-op BEV	11
Sociale verkiezingen 2012	15
Een goed gevormde militant is er 2 waard	18
Dienstenchequebedrijf boycot	
sociale verkiezingen	19
1 mei 2012	20
Smeekbede voor uitbreiding openbaar	
vervoer in de Kanaalzone	22
CAO-onderhandelingen in de	
Gentse petroleumbedrijven	23

VIJF OP EEN RIJ !



In dit nummer van ons militantenblad hebben we vanzelfsprekend aandacht voor de sociale verkiezingen in onze afdeling. We proberen een overzicht te geven aan de hand van cijfertjes : aantal kandidaten, aantal bedrijven,...

Achter al die cijfertjes zitten echter mensen van vlees en bloed.

In dit artikel nemen we er ééntje uit : Jelle Martens, nieuwe kandidaat bij het scheikundebedrijf Ajinomoto Omnicem in Wetteren. We hebben hem gekozen omdat ook zijn moeder, Carine De Deyne, militante is in onze afdeling (bij Thuishulp). Zijn grootvader, Adolf De Deyne, was ook vele jaren actief in onze vakbond. Tijdens het gesprek bleek dat ook de vader en grootvader van Adolf al syndicaal actief waren. Ze waren er bij toen in 1907 ruim 1200 mensen in staking gingen bij de katoenweverij Beernaert in Wetteren.

Jelle is dus de vijfde in de rij !

ADOLF DE DEYNE (80 JAAR)

Ik kreeg het socialisme met de paplepel ingelepeld. Mijn vader en grootvader waren socialisten van het eerste uur in Wetteren. Ze waren er bij toen in Wetteren de arbeiders van de Beernaertfabriek staakten. Op de foto van de koe (zie inzetstukje) zijn ze duidelijk herkenbaar. Dit blijft voor mij een heel emotionele foto.

Na een korte periode in een textielfabriek ging ik werken in de bouw. Meer dan 38 jaar werkte ik bij de gebroeders Sinoy. Dit waren vroeger communisten geweest. Ze waren zelfs krijgs-

gevangen geweest in Breendonk. Als er een staking was organiseerden zij samen met mij de staking !

Ik heb de beste herinneringen aan mijn secretaris, Vic Christiaens. Dit was een man van zijn woord ! Samen met hem, en zijn opvolger Ferdy De Wolf, heb ik meer dan 34 jaar deelgenomen aan vakcommissies, besturen, congressen,... Ik zal maar niet de stoten vertellen die we daar meemaakten !

Ooit heb ik met een pintje teveel op mijn stem verkocht voor 10 pinten aan een liberaal. Dit was de enige keer in mijn leven dat ik niet voor

de socialisten heb gestemd en ik heb er een week slecht van geslapen!

*De raad van Adolf aan Jelle :
Ondervinding is
de beste raadgever.
Als je ermee begint
moet je het goed doen,
anders begin je er
beter niet aan !*

CARINE DE DEYNE (52 JAAR)

Ik heb altijd de vakbond bij ons in huis geweten. Toch heeft mijn vader me niet gestimuleerd noch tegengehouden om zelf syndicaal actief te worden. Ook ik begon in de textiel, maar werk nu al 12 jaar in de gezinszorg, bij Thuishulp.

Ik ben in de vakbond getrokken door mijn collega Anne Marie De Palmenaere. Samen met de andere collega's verdelen we het syndicaal werk. We nemen elk een regio voor onze rekening.

Mijn vader was delegee in de bouw. Ik in de gezinszorg. Dit is een heel ander verhaal. Wij kennen slechts een deel van onze collega's en moeten dus andere communicatiemanieren zoeken. Bij stakingen van de non-profit kan

ik je zeggen dat mijn telefoon roodgloeiend staat !

*De raad van Carine
aan Jelle :
Veel geduld hebben.
Mensen overtuigen
vergt tijd.*

JELLE MARTENS (27 JAAR)

Ik heb eerst eventjes gewerkt bij een loodgieter. Echt respect voor wat ik deed kreeg ik daar niet. Dus keek ik uit naar een andere job. Ik werk nu al 7 jaar bij Ajinomoto Omnicem als productieoperator.

Bij ons is het ABVV heel sterk. Onze hoofd-delegee, Alan Winckels, heeft een ploeg van

sterke militanten die elk in hun afdeling of ploeg de band met de collega's onderhouden. Het gevolg is dan ook uitzonderlijk : al drie verkiezingen op rij halen we alle mandaten binnen !

Ik ben nu voor het eerst kandidaat omdat ik denk dat het goed was om eerst het bedrijf te leren kennen. Nu ben ik er klaar voor! Met mijn plaatsvervangend mandaat in het CPBW ga ik er voor !

Inmiddels heb ik ook al deelgenomen aan stakingen : vorig jaar voor onze CAO en begin dit jaar tegen de regeringsmaatregelen. Ik ben zeker van plan om vakbondsvorming te volgen en me bij te scholen zodat ik volwaardig in onze militantenploeg kan meedraaien.

1907 : DE STAKING BIJ BEERNAERT IN WETTEREN

De firma F. Beernaerts op Overbeke, een gehucht in Wetteren, was de grootste katoenweverij toen in mei 1907 een staking uitbrak. Het was de eerste massale syndicale protestactie op het platte land over een looneis. De staking verspreidde zich vanuit Wetteren over heel Vlaanderen.

In juli 1907 werd de staking algemeen, 1200 gezinnen vielen zonder inkomen. De staking werd gesteund door de Gentse socialisten die een landelijke solidariteitscampagne organiseerden. Om elke staker wekelijks vijf frank en twee broden te geven werd in heel België geld ingezameld.

De Aalsterse socialistenbrachten in augustus duizend broden en een koe naar de Wetterse stakers. In stoet werd het dier in Wetteren opgewacht. Hierbij zie je één van de prachtige foto's van deze manifestatie. In ons vakbondsgebouw in Dendermonde hangt nog de originele foto.

Van de koe werd na de foto soep gekookt. Soep staat nog altijd symbool voor gezond en voedzaam. Je moet maar eens googelen op de site van het AMSAB, er bestaan ontroerende foto's van de de volkskeukens die opgericht werden om de stakers te ondersteunen. Er zijn foto's van honderden kinderen voor het kasteel van "den uitbouter Beernaerts".

Van het vel van de koe werd een vlag gemaakt, in Dendermonde wereldbekend als de "koevlag". Deze is nog altijd te bewonderen in het ABVV-gebouw in Dendermonde.

WERKSTAKING BEERNAERTS TE WETTEREN 1907



Aankomst eener koe in de Statiestraat, geschonken door de socialisten van Aalst voor de werkstakers

Spontane staking bij **vzw Ateljee Gent**: hartverwarmend in moeilijke omstandigheden.

Het zijn woelige tijden bij sociale werkplaats Ateljee te Gent. Ateljee is de grootste sociale werkplaats in Vlaanderen en omvat verscheidene kringwinkels, sociaal restaurants, een fiets- en electroherstelplaats en een biologisch tuinbouwbedrijfje. Op ruim 10 jaar tijd is Ateljee enorm gegroeid van een 30-tal werknemers naar 400 werknemers in diverse statuten (290 arbeiders of doelgroepwerknemers, 60 bedienden die instaan voor de omkadering en begeleiding, tientallen artikel 60-ers die in Ateljee worden tewerkgesteld door het OCMW en tientallen arbeidszorgmedewerkers of zogenaamde vrijwilligers).

De doelgroepwerknemers zijn laaggeschoolde arbeiders die omwille van gezondheids- of persoonlijke problemen langdurig werkloos waren alvorens ze in Ateljee zijn beginnen werken aan het minimumloon (sinds 01/02/12: 9,28 euro bruto per uur vanaf de leeftijd van 22 jaar met 1 jaar anciënniteit). De bedienden zorgen voor hun omkadering en begeleiding op de werkvloer. De artikel-60-ers werken er totdat zij opnieuw hun rechten in de sociale zekerheid hebben opgebouwd en genieten naast hun loon ook van maaltijdcheques. De arbeidszorgmedewerkers werken er tegen 1 euro per uur naast hun leefloon,

werkloosheidsuitkering of ziekte-uitkering. Dit geeft een smeltkroes op de werkvloer qua statuten en een grote diversiteit wat betreft nationaliteit en godsdienst, waarbij een goede begeleiding en arbeid op maat van cruciaal belang is

En daar knelt nu net het schoentje. De directie onder leiding van Bert Quintelier, tevens voorzitter van SST (de werkgeversorganisatie van de sociale werkplaatsen) en de Raad van Bestuur met voorzitter Chris Coenegrachts hebben er steeds prioriteit aan gegeven om Ateljee te laten groeien en te investeren in tewerkstelling waardoor meer mensen aan

het werk kunnen geholpen worden, wat op zich een nobel doel is. Ze zijn hierbij echter uit het oog verloren dat de 'anciens', de werknemers die er van het begin bij waren, zich steeds meer vervreemd voelen in hun eigen werkplaats aangezien zij van een kleine organisatie, waar het sociale en het menselijke primeerde, op 10 jaar tijd zijn terechtgekomen in een groot bedrijf waar het menselijke steeds meer uit het oog wordt verloren en het prestige van de directie en de Raad van Bestuur een belangrijke plaats heeft ingenomen waardoor het sociaal overleg binnen Ateljee zeer moeizaam verloopt.





Dit en het gebrek aan koopkracht van de arbeiders heeft uiteindelijk geleid tot een spontane staking op donderdag 16 februari '12 welke maar liefst een week heeft geduurd en waarvan de naweeën in Ateljee nog steeds voelbaar zijn. Tevens heeft deze staking een aantal problemen voor gans de sector van de sociale werkplaatsen (en bij uitbreiding ook de beschutte werkplaatsen) blootgelegd.

Ten eerste moeten we vaststellen dat het minimumloon, waardoor men maandelijks tussen de 1100 à 1300 euro netto verdient, niet meer volstaat voor een menswaardig bestaan door de stijgende levensduurte, denk maar aan de huurprijzen en de prijzen van de nutsvoorzieningen (elektriciteit, verwarming, water, telefoon, brandstof etc.). Het wordt dringend tijd dat de directies van de sociale en beschutte werkplaatsen, nota bene VZW's, beseffen dat ze een deel van de winst moeten investeren in hun eigen mensen en niet steeds in meer tewerkstelling of in hun spaarvarken (vooral de reserves van sommige beschutte werkplaatsen zijn hallucinant).

Ten tweede dient er een wettelijke regeling te komen voor het verbod op de tewerkstelling van art.60-ers en arbeidszorgmedewerkers in geval van een staking van de doelgroepwerknemers in de werkplaatsen (net zoals het verbod om uitzendkrachten aan het werk te zetten in geval van een staking). Het was immers pijnlijk en vooral schrijnend om aan de stakerspiketten van Ateljee te moeten vaststellen dat deze medewerkers in een

camionet werden geladen om in een andere vestiging het werk te vervullen van de stakende arbeiders...

Ten derde dient de directie en de Raad van Bestuur van Ateljee te beseffen dat zij ook op het vlak van een goed sociaal overleg als grootste speler in de sector van de sociale werkplaatsen een voorbeeldfunctie hebben en dat er aan de onderhandelingstafel geen plaats is voor ego's. Uiteindelijk is ook Ateljee net zoals alle andere bedrijven gebaat bij een goed sociaal overleg in het belang van de werknemers die er werken en het bedrijf zelf (zonder werknemers geen bedrijf!).

Ten vierde heeft ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw overschot van gelijk als

hij in zijn 1-mei-toespraak oproept tot een verhoging van het minimumloon met 10% als we werkende mensen niet in de armoede willen duwen (de 'working poor').

Ten vijfde dient het onderscheid op basis van leeftijd in het minimumloon in uitvoering van de Europese regelgeving geschrapt te worden (bijv. in de sector van de rust- en ziekenhuizen heeft men hiervan reeds werk gemaakt, voor het intersectoraal minimumloon kan dergelijke discriminatie op basis van leeftijd allerminst).

Ten zesde dient er dringend werk te worden gemaakt van een degelijke functieclassificatie in de sector van de sociale (en beschutte) werkplaatsen. Nu begint men er als arbeider immers te werken aan het minimumloon,

ongeacht de functie, en blijft men steeds aan hetzelfde minimumloon werken. Er wordt geen anciënniteit opgebouwd en er zijn geen doorgroeimogelijkheden. Het enige waar deze werknemers kunnen op rekenen zijn de indexaanpassingen, maar dit beoogt enkel een behoud van hun -beperkte- koopkracht. Niet verwonderlijk dat hun motivatie na verloop van tijd op een laag pitje staat, terwijl de overstap naar een tewerkstelling in het "normaal economisch circuit" (het NEC) met hoge eisen -en hogere lonen- voor de meeste doelgroepwerknemers niet haalbaar is.

Het was tijdens de staking niet enkel kommer en kwel: de grote inzet van onze militanten en leden was bewonderenswaardig en er was enorm veel solidariteit aan de piketten zonder onderscheid te maken tussen syndicale kleur, afkomst, godsdienst enz. Het "Warme Vlaanderen" was een week lang in de bittere kou aan de piketten van Ateljee te zien tussen de stakende werknemers onderling, arbeiders die aan het minimumloon werken en die zich dikwijls in een moeilijke persoonlijke of familiale situatie bevinden. Er waren ook veel spontane steunbetuigingen van klanten en voorbijgangers. Uiteindelijk hebben de arbeiders de met hun spontane staking beoogde maaltijdcheque niet gekregen, daarvoor was het water veel te diep, maar hebben we wel na moeizame onderhandelingen een netto-vergoeding van 1 euro per aangevatte werkdag voor reiniging werkkledij uit de wacht kunnen slepen, werden de bestaande extralegale voordelen in een cao gegoten en wordt er nog verder onderhandeld over de arbeidsduur en overuren en over de werking en modaliteiten van de syndicaal afgevaardigden in Ateljee.

Tot slot past hier een dankwoord aan onze militanten Mario, Marcel, Nadine, Vera, Dany, Mustafa, Olivier, Angeline, Pascal en Tony en aan al onze betrokken leden voor hun inzet tijdens de staking.



Stellen dat het brugpensioen onder druk staat is een open deur intrappen. Het is immers niet van vandaag dat we vanuit bepaalde hoeken, waaronder de patroonsfederaties, de regering, Europa, ... tot vervelens toe platgeslagen worden met dezelfde boodschap, we moeten met zijn allen langer werken.

De eerste effectieve stappen werden reeds in 2005 gezet, met het Generatiepact. De acties en stakingen waarin wij steeds het voortouw namen en soms alleen voerden konden niet voorkomen dat de loopbaan die men moest bewijzen om met brugpensioen te gaan, gevoelig werden opgetrokken.

Bovendien voorzag het pact ook een evaluatie in 2012, op basis waarvan men zou meten of de genomen maatregelen voldoende waren, of er bijkomende maatregelen nodig waren. Tot een serieuze evaluatie is het echter nooit gekomen... Toen na een ellenlange regeringsvorming de regering Di Rupo I werd gevormd, werd onze vrees al vlug bewaarheid. Niettegenstaande onze roep om een evenwichtige begroting op te stellen, waarbij iedereen (patronaat, vermogenden, werknemers, ...) een evenwichtige bijdrage zou leveren om de putten die ons door de banken werden nagelaten op te vullen, bleek al gauw dat de rekening maximaal werd doorgeschoven naar de minst vermogenden, namelijk de werknemers en steuntrekkers.

Naast maatregelen inzake tijdskrediet, pensioenen, openbare diensten, werkloosheid, kwam ook het brugpensioen opnieuw in het vizier.

BRUGPENSIOEN NA DI RUPO I

Werkloosheid met bedrijfstoeslag

Vooreerst werd het brugpensioen afgeschaft, of toch minstens de benaming. Vanaf nu spreekt men van "Werkloosheid met bedrijfstoeslag". Op zich heeft dit geen directe gevolgen, doch het maakt duidelijk waar men met het brugpensioen naar toe wil.

Daarenboven worden de voorwaarden om in het systeem te stappen bemoeilijkt, enerzijds door het optrekken van de leeftijd, anderzijds door het verzwaren van de loopbaanvoorwaarden.

Een derde maatregel die in het regeringsvoorstel werd verpakt is het optrekken van de capacitatie bijdrage. Dit is een procentuele bijdrage, berekend op de toeslag brugpensioen, die de werkgever aan de RSZ moet betalen. Voor de nieuwe brugpensioenen vanaf 1 april 2012 voorziet het regeerakkoord een bijdrage tussen 25 en 100% van de opleg, afhankelijk van de leeftijd. Door de kost van het brugpensioen voor de werkgever op te drijven, hoopte de regering de toegang tot het brugpensioen nog moeilijker te maken. Onder druk van de sociale partners ligt nu een compromisvoorstel van de Nationale Arbeids-

raad op tafel, dat de scherpste kantjes enigszins afvijlt, maar toch nog altijd een serieuze kost betekent bovenop de opleg brugpensioen, en de toegang tot het brugpensioen in de toekomst ongetwijfeld zal bemoeilijken, met alle mogelijke gevolgvandien.

Dat is in de bouwsector (waar 85% van de arbeiders in een bedrijf met minder dan 50 werknemers werkt) niet anders, wel integendeel. Accent had hierover een gesprek met Gunther Callebaut en Kris Claessens, die allebei deel uitmaken van de ABVV-delegatie bij bouw- en baggerbedrijf Jan De Nul.



Gunther Callebaut en Kris Claessens, onze delegaties bij bouw- en baggerbedrijf Jan De Nul.

Accent: Is er in de bouwsector een specifieke problematiek m.b.t. brugpensioen?

Gunther en Kris: Naast de grote bedrijven - waar er een syndicale werking is - bestaat het merendeel der bouwbedrijven uit KMO's. Het grootste gedeelte van de arbeiders is in die bedrijven tewerkgesteld.

Door het ontbreken van een syndicale delegatie en de schaalgrootte zijn die werkgevers veel minder geneigd om hun arbeiders met brugpensioen te laten gaan. Maar de gevolgen van deze regeringsmaatregelen zullen hoe dan ook in alle bedrijven, in alle sectoren gevoeld worden!

Accent: Waarom?

Gunther en Kris: Wel, naast het feit dat - volgens het patronaat - het niet altijd even evident is een geschikte vervanger te vinden, betekent het brugpensioen een relatief hogere kost voor een bedrijf met 5 werknemers dan voor één met 200 werknemers.

Het is wel zo dat dankzij de syndicale strijd, de opleg brugpensioen in de sector niet door de individuele werkgever moet betaald worden, maar dankzij het solidariteitsprincipe door het Fonds voor Bestaanszekerheid ten laste wordt genomen.

Concreet stort elke werkgever in de bouw een vaste bijdrage per werknemer aan het Fonds, ongeacht het aantal arbeiders dat een bedrijf met brugpensioen laat gaan.

Op deze manier valt er al een belangrijk obstakel weg als een werknemer de toestemming moet krijgen van zijn werkgever om met brugpensioen te gaan.

Accent: Dan vormt de verhoging van de capacitatie bijdrage een minder groot probleem in de bouw?

Gunther en Kris: Toch niet! De verhoging van de capacitatie bijdrage is ook voor kandidaat-bruggenpensioneerde bouwvakkers geen goed nieuws.

Naast de opleg brugpensioen neemt het Fonds ook de bijkomende lasten, zoals de capacitatie bijdrage ten laste. De financiële gevolgen voor het Fonds zijn enorm, en dat terwijl de sociale partners op dit ogenblik

bezig zijn om het jaarlijks structureel verlies waar het Fonds mee kampt weg te werken!

De kans is dan ook groot dat er van werkgeverszijde getracht zal worden om sommige vergoedingen die aan de bouwarbeiders uitgekeerd worden in te perken, of nog erger... af te schaffen.

Een andere piste die men vanuit die kant mogelijk zal aanreiken is het individualiseren van de kosten van het brugpensioen, met andere woorden : de werkgever die een arbeider met brugpensioen laat gaan, draagt dan zelf de kost van de opleg brugpensioen en de bijkomende lasten.

Zoals reeds aangehaald zou dit grote gevolgen kunnen hebben voor het aantal bouwvakkers die nog met brugpensioen zal kunnen gaan!

Accent: Dus in de praktijk langer werken?

Gunther en Kris: Inderdaad. De vraag is alleen of dat realistisch is. Voor veel van onze collega-bouwvakkers die vandaag - na een carrière van 38 à 40 jaar - op brugpensioen gaan, is dat geen moment te vroeg. En dat zal in de toekomst ook niet veranderen!

Als het niet meer gaat om te werken, dan gaat het ook niet meer. Alleen zullen de betrokken arbeiders op dat moment niet meer met brugpensioen gaan, maar op de werkloosheid of invaliditeit moeten terugvallen, met alle financiële gevolgen vandien...

We zullen de komende maanden en tijdens de CAO-onderhandelingen begin 2013 alert moeten zijn en ons klaar houden om gepast te reageren op mogelijke aanvallen van het patronaat.

OP HET EINDE VAN JE CARRIÈRE NOG MISERIE

Wanneer je met brugpensioen wil gaan, moet jouw werkgever hiermee akkoord gaan. Daarna ontslaat hij jou in het kader van brugpensioen. Dat gebeurt via een aangetekende brief waarin staat wanneer de opzegperiode aanvangt en hoe lang die gaat duren.

Maar een werkgever kan dit ontslag ook op de verkeerde manier aanpakken, door bijvoorbeeld de opzegbrief niet aangetekend te versturen maar hem jou gewoon te overhandigen. Dit wordt door de RVA niet aanzien als een geldige kennisgeving van het ontslag.

Een lid van onze vakbond kreeg zijn opzegbrief, om in brugpensioen te gaan, gewoon overhandigd, dus niet aangetekend. Toen hij bij onze collega Barbara kwam moest zij de werkgever contacteren om hem duidelijk te maken dat deze een fout maakte en... dat hij een verbrekingsvergoeding moest betalen. De werkgever kon daar niet mee lachen maar er was geen uitweg : betalen moest hij.

Moraal van het verhaal : ook bij brugpensioen moet een opzegging rechtsgeldig gegeven worden !



MILITANTEN UIT VAN ONZE AFDELING BEZOEKEN DE DRUPA-BEURS TE DÜSSELDORF

Iedere 4 jaar organiseert de grafische sector een internationale beurs. Producenten uit alle werelddelen zijn aanwezig en stellen hier hun nieuwe technologieën en producten voor.

Ook als vakbond dienen we deze nieuwe technologieën en producten op te volgen. De nieuwigheden geven ons namelijk een goed beeld over wat er de komende jaren in de sector zal gebeuren of kan wijzigen. Vernieuwingen hebben altijd gevolgen voor de tewerkstelling.

Dit is voor de grafische sector niet anders!

De leden van onze Federale AC-Vakcommissie "Grafische" brachten een bezoek aan dit 4-jaarlijkse evenement.

Vrijdag 4 mei 2012 vertrokken we om 6u30 met de bus richting Düsseldorf. Samen met de afdelingen Antwerpen/Waasland en Kempen/Mechelen. Zesendertig "ervaringsdeskundigen", 36 ABVV-delegees die met kennis van zaken en met de nodige syndicale reflexen

een kijkje gingen nemen in de toekomst van hun sector.

Tijdens de beurs hebben we allemaal gemerkt dat er in de grafische sector nog steeds vernieuwingen worden doorgevoerd. De modernisering situeren zich vooral op vlak van kwaliteit, snelheid en automatisering van het productieproces. Met andere woorden : meer afwerken met minder werknemers, aan een hogere kwaliteit. "The sky is the limit"!

Een andere (r)evolutie die we bemerkten was die van de digitale printing. De vroegere "simpele copïes", met een lage kwaliteit en in niets te vergelijken met echt drukwerk, zijn duidelijk verleden tijd.

De digitale printing wordt zeer zeker een te duchten concurrent voor de traditionele drukkerijen. Als vakbond moeten we daar de komende jaren rekening mee houden. Op vlak van arbeidsorganisatie en verloning van de werknemers zal dit gevolgen hebben. Ter voorbereiding van ons sectoraal federaal congres, een bijeenkomst die wordt georganiseerd in de maand november van 2012, zal deze evolutie/problematiek zeker een te bespreken onderwerp worden.





Veelgestelde vragen over Betaald Educatief Verlof ("BEV")

Opgelet! Dit is geen volledig overzicht over Betaald Educatief Verlof. We hebben ons beperkt tot wat relevant is voor onze vormingen. De volledige regelgeving over BEV kan je terugvinden op de website van het Vlaams ABVV (www.vlaamsabvv.be). Kijk eerst in de rubriek "voor militanten" en dan in de rubriek "FAQ". Onderaan de pagina die over BEV gaat kan je alle relevante brochures downloaden.

1. Wat is het verschil tussen Betaald Educatief Verlof en syndicaal verlof?

Het syndicaal verlof bestaat uit een aantal uren "verlof" om als werknemersafgevaardigde een vorming of een vergadering van je vakbond bij te wonen. Per sector (of per bedrijf) is vastgelegd over hoeveel uren het gaat en hoe je het kan opnemen. Daarvoor neem je dus contact op met je secretaris.

Ook met BEV kan je vormingen volgen die georganiseerd worden door de vakbonden. Dan kom je naar de vorming op basis van een wetgeving die voor iedereen van toepassing is en niet enkel voor werknemersafgevaardigden. In de regelgeving BEV noemen ze de vakbondsopleidingen "algemene opleidingen". De kans is het grootst dat je onze cursussen met Betaald Educatief Verlof zal volgen.

2. Op hoeveel uren Betaald Educatief Verlof heb ik recht?

Voor onze opleidingen heb je recht op 80 uur BEV (als je voltijds werkt). Concreet betekent dit dat je per jaar 2 weken vorming kan volgen.

3. Ik werk deeltijds. Mag ik deze vorming dan ook volgen met Betaald Educatief Verlof?

In bepaalde gevallen wel.

Werk je

- minstens een 4/5^{de}
- minstens een 1/3^{de} met een **variabel** uurrooster

dan heb je recht op BEV voor deze opleiding (zowel voor de uren tijdens als na je werkuren). Uiteraard staan je uren BEV dan in verhouding tot de uren van je arbeidscontract.

Werk je halftijds of minder dan 4/5^{de} met een **vast** uurrooster, dan kan je deze cursus niet volgen met BEV.

4. Ik volg nog een andere cursus met Betaald Educatief Verlof. Kan dit?

Onze opleiding is een algemene opleiding. Je kan deze opleiding enkel nog combineren met een beroepsopleiding. Let wel, je hebt dan in totaal maar recht op 100 uur als de opleiding en het werk niet samenvallen en 120 uur als de opleiding en het werk samenvallen.

5. Ik werk 4/5^{de} (al dan niet via het systeem van tijdskrediet). Moet ik dan op mijn vrije dag aanwezig zijn op de vorming?

Ja. De wetgeving is hier duidelijk over. Als je toch niet kan komen, zul je minder 'loon' krijgen. De werkgever krijgt enkel een aantal uren terugbetaald gelijk aan het aantal uren waarop je *werkelijk aanwezig* was in de cursus.

We leggen dit even uit aan de hand van een voorbeeld.

Je volgt een vorming van 40 uur bij je vakbond. Op woensdag werk je normaal gezien niet omdat je tijdskrediet hebt opgenomen.

Voor deze cursus heb je **recht op 32 uur betaald educatief verlof**.

Om tot dat cijfer te komen vermenigvuldigen we het aantal cursusuren (40 dus in dit geval) met de breuk werkelijke arbeidstijd en voltijdse arbeidstijd.

Dus als deze werknemer "werkelijk" 32 uur werkt en het voltijdse uurrooster op zijn bedrijf is 40 uur dan is de breuk 32/40. In dit geval dus: $40 \times 32/40 = 32$ uur recht.

Stel, je blijft die woensdag thuis om voor je kinderen te zorgen.

Je recht op BEV was 32 uur, waarvan 8 uur afwezig. Aangezien de overheid enkel je effectief aanwezige uren zal terugbetalen aan je werkgever wordt er opnieuw een berekening gemaakt: het aantal effectieve lesuren worden vermenigvuldigd met de tewerkstellingsbreuk.

Dus = $32 \text{ uur aanwezig} \times 32/40 \text{ (tewerkstellingsbreuk)} = 25.6 \text{ uur recht op BEV}$

Besluit:

Op zijn vrije woensdag moet de deelnemer dus 'vrijwillig' komen. Komt die deelnemer die dag niet, dan ontstaat er immers een probleem met het aantal BEV-uren waarop hij recht heeft.

Zo is dat met elke afwezigheid. Het ministerie betaalt niet voor die uren. Als je ziek of op je werk bent, is dat niet zo een groot probleem: bij ziekte val je meestal terug op gewaarborgd loon en wanneer je werkt (of deelneemt aan het sociaal overleg op het bedrijf), is het niet meer dan logisch dat je werkgever je betaalt. Bij tijdskrediet ligt dat dus iets moeilijker.

6. Mijn rustdag valt tijdens een week vorming. Ben ik die dan kwijt?

Wanneer je een cursus volgt tijdens de werkuren en in die week valt een vrije dag (bv. door een collectieve vakantiedag van je bedrijf), én je bent dan aanwezig op de cursus, dan kun je die uren BEV recupereren op een ander dag (maar wel voor de einddatum van de cursus).

7. Wanneer ben ik gewettigd afwezig?

Wanneer je op het werk bent, wanneer je ziek bent of een andere cursus met BEV volgt, ben je gewettigd afwezig. Let wel, we kunnen je enkel gewettigd afwezig zetten als we een bewijs hebben. Opgelet, bij ziekte bezorg je het origineel best aan je werkgever en de kopie aan ons. Op die manier ben je ook in orde met betrekking tot je gewaarborgd loon.

8. Wat doe ik als ik om één of andere reden die niet valt onder gewettigde afwezigheid toch een dag afwezig zal zijn?

Je regelt dat best op voorhand met je werk. Om in orde te zijn, zal je een dag verlof/inhaalrust moeten opnemen. Dan kunnen wij je als gewettigd afwezig zetten. Vergeet ons ook geen bewijs te bezorgen.

9. De vorming begint op maandag. Ik werk 's nachts. Normaal gezien moet ik de zondagnacht nog gaan werken. Wat doe ik?

Voor een werknemer die nachtprestaties verricht, mag er educatief verlof toegestaan worden op de vooravond van het begin van de opleiding en tevens voor de nacht die volgt op de laatste dag van de opleiding.

De administratie BEV staat borg voor de terugbetaling aan de werkgevers van educatief verlof dat op die basis werd toegestaan (maar uiteraard wel conform het aantal uren waarop de werknemer recht heeft).

10. Ik volg vorming van maandag tot vrijdag en ik moet vrijdagnacht gaan werken. Wat doe ik?

Zie ook regel van vorige vraag. Ministerie maakt een uitzondering hierop. Je mag deze uren inhalen vlak na het einde van de cursus (lees in dit geval vrijdagnacht). Regel dit op voorhand met je werkgever.

11. Ik volg vorming van maandag tot vrijdag en moet zaterdagochtend gaan werken. Wat doe ik?

Zie ook regel van vorige twee vragen. Ministerie maakt een uitzondering hierop. Je mag deze uren recupereren vlak na het einde van de cursus (lees in dit geval zaterdagochtend).

Regel dit op voorhand met je werkgever.

12. Ik doe weekendwerk (overbruggingsploeg van 2 X twaalf uur). Heb ik ook recht op BEV?

Ja, het uurrooster van een weekendwerker wordt erkend als een voltijds uurrooster. Om je BEV op te nemen is er echter wel een probleem als alle uren van de vorming tussen 2 weekends vallen.

13. Wanneer worden de educatieve uren betaald?

De educatieve uren moeten betaald worden op de normale betaaldag. De werkgever mag die betaling niet uitstellen tot hij wordt terugbetaald door het ministerie.

14. Behoud ik mijn gewoon loon voor mijn uren BEV?

Niet helemaal, er is een behoud van loon, maar dit is geplafonneerd tot €2653 bruto per maand. Per week bedraagt dit dan $612 \text{ Euro} = (2653 \text{ Euro} \times 12) : 52$.

15. BEV en maaltijdcheques

Vanaf 1 januari 2011 heb je recht op een maaltijdcheque wanneer je tijdens de werkuren een opleiding volgt met BEV. De opleidingen die een werknemer volgt in het kader van het betaald educatief verlof geven aanleiding tot toekenning van maaltijdcheques, en dit ongeacht of de opleiding rechtstreeks verband houdt met het werk van de werknemer of niet.

16. Ik kom naar de vorming van maandag tot vrijdag. Woensdag is het economische werkloosheid bij ons op het werk. Wat vul ik in op mijn stempelkaart?

Opgepast ! Als algemeen principe geldt dat de regeling BEV moet primeren op de sociale zekerheid (dus inclusief tijdelijke werkloosheid);

Bij samenvallen van een volledige dag BEV met een dag tijdelijke werkloosheid moet die dag als BEV opgenomen worden. Dat wil zeggen: invullen als aanwezig op het aanwezigheidsattest BEV, en dezelfde dag **niet** als werkloos aanduiden op de werkloosheidskaart (en ook de werkgever hiervan op de hoogte brengen).

Kijk uit ! Wanneer je (zonder geldige reden, zoals ziekte) niet naar de opleiding komt op een dag die samenvalt met tijdelijke werkloosheid, dan ben je voor die dag ongewettigd afwezig. Je kan die dag dus wél officieel werkloos zijn (en dus werkloosheidsuitkering krijgen) maar verliest anderzijds minstens het recht op BEV voor die dag én kan mogelijks ook onder de 'strafsancties' vallen.

**Ik ben ingeschreven met
Betaald Educatief Verlof
Wat moet ik nu doen?**

1. Je zal van ons een inschrijvingsattest krijgen. Geef dit attest zo snel mogelijk af aan je werkgever/ de personeelsdienst. Laat een kopie tekenen voor ontvangst.
2. Zorg ervoor dat je opleiding in de collectieve planning wordt opgenomen.
3. Wanneer je om één of andere reden toch niet kunt deelnemen aan de vorming, laat ons dan liefst zo snel mogelijk iets weten. Op die manier kunnen we eventueel je plaats aan iemand anders geven.
4. Op het einde van de vorming (of op het einde van een trimester) krijg je van ons een aanwezigheidsattest. Met dit attest kan jouw werkgever geld terugvorderen van het ministerie. Bezorg hem dit attest zo snel mogelijk. Het is geld waard.
5. Let er op dat je voor je uren BEV het (geplafonneerd) loon doorbetaald krijgt op de normale betaaldag.

SOCIALE VERKIEZINGEN 2012

Kandidaten / bedrijven : waar staan we ?

Op het moment dat we deze evaluatie schrijven zijn de verkiezingen in de bedrijven nog bezig. In de eindevaluatie zullen we kunnen zeggen hoeveel verkozenen we hebben, in welke sectoren, enz....

We kunnen wel al een evaluatie maken over ons kandidatenpotentieel. Waar we dit kunnen, vergelijken we met vorige verkiezingen.

Natuurlijk gebruiken we de correcte cijfers. Als we dit niet zouden doen maken we ons zelf maar wat wijs.

We bouwen verder op de cijfers die we bijhouden sedert 1995. We hebben dus leuk vergelijkingsmateriaal.

Voor de verkiezingen 2008 hebben we de optelsom gemaakt van de AC Gent Dendermonde en de AC Zuid Oost Vlaanderen.

Vandaag, in 2012, maken we hiermee de vergelijking.

De Algemene Centrale Oost Vlaanderen is al tientallen jaren een goed uitgebouwde vakbondsafdeling. Verwacht dus geen fenomenale sprongen... Wat we proberen is een grote vakbond te blijven en dit te doen door al onze groeimogelijkheden aan te grijpen !

HET AANTAL KANDIDATEN

De cijfers

	1995	2000	2004	2008	2012
Nieuwe kandidaten	287	331	306	276	415
Hernieuwde kandidaten	281	256	319	305	449
Aantal kandidaten	568	587	625	581+223 = 804	864

Commentaar

- We hebben duidelijk meer kandidaten dat bij de vorige verkiezingen. Ondanks het feit dat het terrein waar we moeten zoeken krimpt (minder arbeiders) slagen we er in meer mensen te betrekken. Fijn !
- We hebben opnieuw een pak mensen gevonden die zich voor het eerst syndicaal engageren. Het gaat over bijna de helft van onze kandidaten. Dit is geen nieuw fenomeen (zie de cijfers sedert 1995).
- De grootste groep nieuwe kandidaten (350 of 85%) zit in bedrijven waar we al een lijst hadden. Vorige verkiezingen was dit ook zo (90%). De grootste vernieuwing gebeurt in de bestaande bedrijven ! Het is dus steeds belangrijk om tijdig te beginnen met rekrutering.
- We vonden 65 (15%) nieuwe kandidaten in bedrijven waar we voor het eerst een lijst indienen. Vorige verkiezingen was dit 10%. De keer daarvoor 28%.

HET AANTAL BEDRIJVEN

De cijfers

2008	Aantal ingediende lijsten	128+35= 163
2012	Gesloten, fusie, te klein, andere sector	12
	Geen kandidaten meer	13
	Blijft over : opnieuw binnen	138
	Voor het eerst binnen	33
	Aantal ingediende lijsten	171

Commentaar

- Er zijn 12 bedrijven weg. Deze situeren zich in de scheikunde, de non-profit. De fusies in de schoonmaak en de sociale huisvesting. In Hout en Stoffering zakte 1 bedrijf onder de 50 werknemers en twee instellingen gingen naar BBTK
- Er zijn ook bedrijven waar we vorige keer een lijst indienden, maar waar we nu niemand meer vonden (enige kandidaat weg,...). Deze situeren zich in diverse sectoren.
- De 33 nieuwe bedrijven waar we binnenraakten komen uit volgende sectoren :
 - o Dienstencheques : 8
 - o Schoonmaak : 5
 - o Scheikunde en vrij onderwijs : 4
 - o Beschutte en Sociale Werkplaatsen : 3
 - o Drukkerijen en gezondheidsector : 2
 - o Aanvullend Paritair Comité, beton, bouw, leder en bewaking : 1

- We zitten in 8 bedrijven of instellingen méér binnen dan vorige keer. Tof !
- We hebben gemiddeld 5 kandidaten per bedrijf. Vorige keer was dit 4,5.
- Nog meer dan in het verleden moeten we dit sterk relativeren : in 47 bedrijven hebben we 1 kandidaat, in 23 bedrijven hebben we 2 kandidaten, in 12 bedrijven hebben we 3 kandidaten,... Het feit dat we zo sterkte maken hebben met individuen, moet ons doen nadenken over onze syndicale werking (militantenkern/vakkommissie/....).

AANTAL KANDIDATEN EN BEDRIJVEN PER SECTOR

omschrijving	Kandidaten 2008	Kandidaten 2012	Kandidaten verschil	Bedrijven 2008	Bedrijven 2012	Bedrijven verschil
aanvullend	9	10	1	4	5	1
cement	33	47	14	6	7	1
steenbakkerijen	2	1	-1	1	1	0
glas	1	3	2	1	1	0
scheikunde	295	259	-36	45	42	-3
petroleum	17	21	4	4	4	0
schoonmaak	44	50	6	14	13	-1
bouw	2	2	0	1	1	0
hout en stoffering	27	28	1	6	5	-1
leder	6	11	5	1	2	1
papierproductie	35	38	3	3	3	0
drukkerijen	17	24	7	4	5	1
papierverwerking	43	41	-2	4	4	0
vrij onderwijs	13	15	2	11	14	3
vermaakgelegenheden	3	1	-2	1	1	0
apotheken	2	2	0	1	1	0
bewaking	14	11	-3	3	4	1
gezinszorg	18	18	0	3	3	0
opvoedingsinstellingen	2	0	-2	2	0	-2
groothandel geneesmiddelen	8	8	0	1	1	0
dienstencheques	6	27	21	3	11	8
beschutte en sociale wkpl	151	189	38	20	23	3
socioculturele	1	1	0	1	1	0
gezondheidsdiensten	47	44	-3	20	17	-3
kinderopvang	1	4	3	1	1	0
sociale huisvesting	7	9	2	2	1	-1

804	864	62	163	171	8
-----	-----	----	-----	-----	---

Commentaar

- De belangrijkste sectoren (in aantallen) blijven de scheikunde en de BW's.
- Door sluitingen in de scheikunde (Gates, Mepa, Domo, Astra, Nesar) verliezen we daar 36 potentiële kandidaten. We moeten knokken om een status quo te behouden.
- De grootste groeier is de dienstenchequesector. Daar ligt ons grootste groeipotentieel.
- Andere grote verschillen zijn soms te wijten aan bedrijfsgebonden gegevens (BW Asse volledig meetellen, kandidaten uit andere regio's, ...)

GENDER

De cijfers

	2000	% 2000	2004	% 2004	2008	%2008	2012	%2012
vrouwen	132	22,48	161	25,76	173	29,77	255	29,51
mannen	455	77,52	464	74,24	408	70,23	609	70,49
totaal	587	100,00	625	100,00	581	100,00	864	100

Commentaar

- Onze ledenbeweging evolueert sneller dan ons militantenkader. We zitten nu aan 35% vrouwelijke leden terwijl we net geen 30% vrouwelijke militanten hebben. Dat kan beter.
- De verschuiving van een “mannenbastion” naar een meer evenwichtige verhouding stabiliseert. We moeten proberen de evolutie op de arbeidsmarkt (meer diensten en non-profit) beter op te volgen.

DE LEEFTIJD

Onze kandidaten

Leeftijd	In 2000	% 2000	In 2004	% 2004	In 2008	% 2008	In 2012	% in 2012
15-19	0	0	0	0	0	0,00	1	0,12
20-24	31	5,43	28	4,49	17	2,93	35	4,04
25-29	63	11,03	62	9,94	55	9,47	54	6,24
30-34	101	17,69	90	14,42	61	10,50	94	10,85
35-39	131	22,94	114	18,27	103	17,73	107	12,36
40-44	91	15,94	129	20,67	114	19,62	160	18,59
45-49	75	13,13	92	14,74	102	17,56	190	22,06
50-54	57	9,98	79	12,66	83	14,29	147	16,97
55-59	21	3,68	29	4,65	43	7,40	67	7,74
60-64	1	0,18	2	0,32	3	0,52	9	1,04
Totaal	571	100,00	625	100,00	581	100,00	864	100,00

- We bevestigen wat we al jaren zeggen : de gedachte dat we alleen maar oudere mensen betrekken bij sociale verkiezingen is nonsens. We bereiken heel wat jonge mensen.
- We zien wel een belangrijke stijging bij de +45 jarigen. We onderzoeken of dit overeenkomst met de “vergrijzing” in de bedrijven die reageren op onze vraag om het leeftijdsprofiel van hun arbeiders door te geven.
- In 2000 was 57,09% van onze kandidaten minder dan 40 jaar. In 2004 zakte dit tot 47,12%. In 2008 was nog 40,63% jonger dan 40 jaar. In 2012 is dit nog 33,61%. Het is duidelijk dat hier andere elementen spelen dan de vergrijzing alleen (minder industrie, jonge mensen worden bediende,...). Een vergelijkbare evolutie zien we in de cijfers van de tewerkgestelde arbeiders. Vermits die bedrijven wel jonge bedienden tewerkstellen zal de leeftijds piramide minder uitgesproken verouderen !.
- Het is duidelijk dat ons werkerterrein driedubbel veroudert :
 - de gekende vergrijzing
 - de beperkte instroom wegens het groot aantal bediendecontracten bij jongeren
 - de beperkte instroom van allochtone jongeren die geen plaats vinden op de arbeidsmarkt
- Onze Algemene Centrale kan deze gegevens aangrijpen om de vakbondsstructuren in vraag te stellen (sectorsyndicalisme ?)!

DIVERSITEIT

- We hebben vroeger nooit de participatie van onze allochtone leden gemeten. In een afzonderlijk document gaan we dit doen en kijken welke actiepunten we hieruit kunnen distilleren.

CONCLUSIE

We zijn een vakbondsafdeling die bij sociale verkiezingen reeds langer buiten de traditionele sectoren (industrie) op zoek ging naar kandidaten (diensten, non-profit). We scoren heel goed in de bestaande sectoren en zien daar opnieuw drastische vernieuwing. We moeten dus met een reeks mensen opnieuw helemaal van nul beginnen.

Een paar sectoren zorgen ervoor dat we ons aantal kandidaten goed kunnen handhaven. Het blijft echter knokken.

In veel bedrijven hebben we slechts enkele kandidaten. Het is niet evident om hier een “groep” van te maken, zodat het wegvallen van één individu niet noodzakelijk het einde van je syndicale werking betekent.

Het is duidelijk dat een zinnige syndicale werking over meer dan alleen de arbeidersgroep moet gaan. De structuren van onze vakbond zijn niet aangepast aan wat we nodig hebben.

We weten natuurlijk nog niet wat het resultaat van de sociale verkiezingen 2012 zal zijn. Het komt er op aan zo veel mogelijk gekozenen te hebben. Met onze kandidatengroep hebben we in ieder geval een goeie startpositie ingenomen.

Laten we hopen dat we als vakbond onze werking kunnen aanpassen aan deze vaststellingen en tendensen !

Een goed gevormde militant is er 2 waard !



Een gesprek met Kris Michiels. Coördinator van Vorming en Actie, de vormingsdienst van ABVV Oost-Vlaanderen.



ACCENT : Wat heeft de vormingsdienst van het ABVV de militanten te bieden ?

KRIS: We hebben samen met de AC Oost-Vlaanderen al onze kandidaten een syndicale vorming aangeboden. In 28 groepen hebben we met 383 militanten nagedacht over hun campagne en het belang om collega's aan te spreken om te stemmen.

We laten het hier uiteraard niet bij . In vele ondernemingen zijn we na de verkiezingen vertrokken met een nieuwe ploeg waarin iedereen zijn plaats zal hebben. Voor deze militanten , maar zeker voor diegenen die er alleen voor staan, starten we in de loop van volgend schooljaar met ons traject BASISVORMING. Stap voor stap leer je de knepen van het syndicaal werk.



Uit de praktijk blijkt trouwens dat de kandidaten - ook al zijn ze niet verkozen - wel eens sneller met de werkgever aan de tafel zitten dan verwacht. Je bent dus maar beter goed voorbereid.

ACCENT : En de ervaren syndicalisten onder ons ?

KRIS: De mensen die al basisvorming achter de rug hebben, blijven welkom.

We organiseren voor hen themaweken. Gezien de tsunami van veranderingen in de sociale wetgeving vonden we het belangrijk om stil te blijven staan bij wat dit in de praktijk op de werkvloer betekent. In een tweede week bekijken we dit in een breder kader. We gaan dieper in op de vraag of al de besparingen wel echt nodig zijn en gaan op zoek naar alternatieven.

Bovendien kunnen militanten instappen in vormingsmodules die thematisch gericht zijn. Deze modules zijn een drietal. Het begint met een startmodule, waarin we nadenken over onze syndicale activiteiten. In een praktijkperiode ga je aan de slag met jouw bevindingen. Daarbij kan je terug vallen op de specifieke ondersteuning van de Dienst Ondernemingen. Op de terugkom-tweedaagse bespreken we met elkaar waarom de plannen gelukt zijn en/of waarom niet. Op deze manier gaan we veel van elkaar leren. Er zijn volgend jaar 2 modules voorzien namelijk EFI en personeelsbeleid.



ACCENT : Moeten we dan terug naar school ?

KRIS: Het zal snel duidelijk zijn dat je vooral veel kan leren van andere deelnemers. Daarom werken wij in kleine groepjes, waar iedereen zijn/haar inbreng moet kunnen doen. Onze vormingen zijn tijdens de werktijd. Dus zowel in de aanpak als organisatorisch is er géén sprake van school. Je komt naar onze vorming in het kader van Betaald Educatief Verlof. Meer dan redenen genoeg dus om bij je secretaris ons vormingsboekje te vragen en snel in te schrijven. Want ... Een goed gevormde militant is er 2 waard.



DIENSTENCHEQUEBEDRIJF IN ZOTTEGEM **BOYCOT** DE SOCIALE VERKIEZINGEN

Als de sociale verkiezingen in onze afdeling een succes zijn, dan zal dit in niet geringe mate beïnvloed zijn door de talrijke nieuwe kandidaten in zowel nieuwe als oude bedrijven. Dat het niet allemaal peis en vree is in deze sector bewijst het verhaal van het dienstenchequebedrijf "Poetshulp Zuid Oost-Vlaanderen"

Martine De Smet en een collega stelden zich aanvankelijk kandidaat voor het ABVV bij dit Zottegems dienstenchequebedrijf.

Reeds vrij snel kregen zij de wind van voor bij hun werkgever, de zaakvoerder De Hr. Pascal de Corte. Resultaat: één van onze kandidaten trok haar kandidatuur in. Een overleg met de vakbondsecretarissen en de werkgever brachten geen soelaas. De werkgever steekt het ook niet onder stoelen of banken dat hij in zijn bedrijf geen vakbonden wenst. Vier jaar geleden, bij de sociale verkiezingen van 2008 presteerde de werkgever het eveneens om de 2 (enige) kandidaten van het ACV zich te laten terugtrekken.

Pittig detail: Pascal de Corte trad recent toe tot het bestuur van de NVA-Zottegem en wordt mogelijk kandidaat bij de gemeenteraadsverkiezingen dit najaar.

In aanloop naar de sociale verkiezingen stuurde het bedrijf een nieuwsbrief aan al haar werknemers. Die liet weinig aan de verbeelding over. Hierbij volgen enkele fragmenten uit de brief waarin de werkgever zijn boodschap geeft:

"als werkgever ben ik verplicht om sociale verkiezingen te organiseren"

"geen enkele werknemer is verplicht om zich kandidaat te stellen"

"tot op heden hebben wij nooit kandidaten gehad" en wendde iedereen zich tot de medewerkers van het bedrijf of de zaakvoerder. "Persoonlijk geef ik er de voorkeur aan dat dit in de toekomst ook zo zou gebeuren. Indien er echter één of meerdere afgevaardigden aangesteld worden, dan gaan jullie zich steeds tot hen moeten richten." "ik verwacht van eventuele kandidaten dat zij een onberispelijk gedrag én de juiste motivering hebben. Wie in het verleden reeds een aangetekend schrijven ontvangen heeft voor fouten, komt vanzelfsprekend niet in aanmerking. Een kandidaat moet zich ook ten volle bewust zijn van zijn/haar taak. Hij/zij wordt immers de vertegenwoordiger van al zijn collega's (+/- 110) en engageert zich bijgevolg om zijn collega's bij te staan. Wie zich louter uit eigenbelang als kandidaat opgeeft, heeft de verkeerde intentie en zal niet aanvaard worden."

Je zou voor minder terugdeinzen. Maar niet onze Martine. Het is een nieuwe militante, een pientere dame, die zich niet laat afschrikken en in discussies haar mannetje kan staan. Ondanks de tegenwerking van de werkgever, zal Martine met onze steun pogen om op een constructieve manier de belangen van al haar collega's te behartigen.

Ons ABVV-logo "Samen Sterk" en onze slagzin voor de verkiezingen "Wij houden onze wafel niet" zijn zeker van toepassing op dit bedrijf.

Wordt ongetwijfeld vervolgd...



IN DE SECTOR VAN DE DIENSTENCHEQUES TELT VAAK 'ENKEL HET COMMERCIEEL BELANG EN STAAT DE KLANT VOOROP'

Een lid van ons kreeg van haar werkgever een nieuwe post toebedeeld. Bij het eerste bezoek aan de nieuwe klanten, was de sigarettenrook in het appartement dat ze moest poetsen, niet te harden.

Ons lid kon amper ademhalen. Beleefd vroeg ze of een raam open mocht.... Dit kon helaas niet. "Ge weet zeker niet wat de prijs van gas tegenwoordig is, meiske?"

Toen ons lid het niet meer kon uithouden, belde ze de werkgever met de vraag of ze het pand mocht verlaten. Hier kreeg ze als repliek dat ze maar volharden moest.

Helemaal misselijk besloot ons lid toch naar huis te gaan. De werkgever reageerde in een aangetekende zending, droog wettelijk, dat ons lid het werk vrijwillig had verlaten. Op de loonbrief werd zij als onwettig afwezig ingeboekt.

Er bestaat nochtans eens KB (19/01/2005) betreffende de bescherming van werknemers tegen tabaksrook. Elke werknemer heeft het recht te beschikken over werkruimten en sociale voorzieningen, vrij van tabaksrook. "De werkgever verbiedt het roken in de werkruimten en de sociale voorzieningen."

In privéwoningen heeft het personeel dat in de bewonersvertrekken werkt helaas (nog) geen recht op een rookvrije werkplaats: poets- en huishoudpersoneel, personeel voor thuisverzorging of sociale bijstand, klusjesmannen, installateurs allerhande, naaister in een naaiatelier ingericht in een woonkamer, ...

Er is meer in het leven dan zuivere wetgeving. Vanuit syndicaal oogpunt stuurde onze collega Tessa een brief naar de werkgever met een uitgebreide weergave van de situatie. Uiteindelijk veranderde de patroon de onwettige afwezigheid naar gerechtvaardigde afwezigheid. Er wacht ons echter nog een lange juridische weg om rookvrije werkplaatsen voor *alle* werknemers realiteit te maken!

FLASH EXTRA

1 mei 2012 in onze afdeling



Opnieuw waren honderden militanten van onze afdeling present tijdens de 1 mei activiteiten in onze regio's. Het lentezonnetje (wie herinnert het zich nog ?) zorgde ervoor dat de 1 mei betogingen in Gent, Aalst, Dendermonde en Ronse een feestelijk karakter hadden.



Op mei-avond organiseerden we voor onze militanten een gezellig samenzijn. Een aantal militanten deed mee aan onze wedstrijd "De AC has got talent". We zullen maar niet zeggen wie gewonnen heeft, zeker ?!

WAT HEEFT JOS GEYSEN TE MAKEN MET KARL MARX ?

Jos Geysen heeft geen grote baard, Karl Marx heeft geen grote oren. Toch is er een sterk verband tussen de twee.

Karl Marx leerde de wereld dat "de onderbouw de bovenbouw bepaalt".

Eenvoudig uitgelegd : degenen die de macht hebben over de economie zorgen er voor dat het "denken" hun belangen niet in het gedrang brengt. Ze passen het politiek bestel, het onderwijs, de godsdienst, de cultuur enzovoort aan zodat het past in hun kraam.

Deze regel is van toepassing op onze samenleving. Ze telt ook voor de relaties tussen mannen en vrouwen.

Pas vandaag, nu vrouwen meer en meer - en gelukkig maar - economische macht hebben, kunnen de mannen niet zomaar verklaren dat ze "door de natuur gevormde seksuele roofdieren zijn". De vrouwen zeggen - terecht - : nougat-bollen !

Pas als de onderbouw verandert zal ook de bovenbouw zich aanpassen.

Linkse partijen en vakbonden moeten hieraan werken en er niet alleen maar de scherpe kantjes afvlijen.

Pesten op het werk... Ongewenst seksueel gedrag op het werk...

KRACHTDADIGE AANPAK GRAAG !

Hiernaast staat een citaat uit onze 1-mei toespraak tijdens het militantenfeest van de Algemene Centrale Oost-Vlaanderen in Gent.

Wat heeft Jos Geysen met Karl Marx te maken ? ,luidt de nieuwsgierigmakende titel ? Conclusie is dat "pas als de onderbouw verandert, ook de bovenbouw zich zal aanpassen".

We moeten meer doen dan er alleen maar de scherpe kantjes vanaf vijlen, wordt terecht geponeerd.

Tot zover de "systeemanalyse".

Op kortere termijn moeten we het "Ongewenst is Onaanvaardbaar gedrag" blijvend bovenaan op onze vakbondsagenda plaatsen.

We moeten getuigen en slachtoffers van dit soort intimiteiten aanzetten om vlugger te reageren.

Dit zijn geen grapjes waarmee we nonchalant mogen omgaan. Ook niet als vakbondsafgevaardigden. Pesten heeft immers altijd gevolgen, negatieve gevolgen.

Onze mensen in de syndicale delegaties en in de nieuw verkozen Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk moeten in de ondernemingen bepleiten dat hun werkgever stelling inneemt en grensoverschrijdend gedrag duidelijk als ontoelaatbaar veroordeelt. Zelfs wanneer er zich vandaag nog geen dergelijk probleem voordoet. Beter voorkomen dan genezen is hier de regel. Welzijn op het werk is belangrijk.

Naast een resem andere redenen, is er ook nog een historische reden waarom wij ons als vakbond in de strijd moeten gooien. Uit studies blijkt dat de slachtoffers van pestgedrag er meestal alleen voor staan. Laat het fenomeen "ons te verenigen tegen onrecht" nu juist de bestaansreden van de vakbond uitmaken. "Samen sterk" geldt zeker ook in dit dossier.

Onze ervaring leert dat niemand gebaat is bij een officiële klacht. Daarom is het belangrijk dat onze afgevaardigden goed geïnformeerd worden over de verschillende stappen die vooraf kunnen ondernomen worden.

De vertrouwenspersoon op het werk kan een deel van de oplossing zijn. Maar ook hij/zij is slechts een stukje van de grote complexe puzzel die de voortdurende strijd tegen pesten op het werk en meer bepaald "ongewenst seksueel gedrag" betekent.

De Kamercommissie adviseerde verleden jaar nog, na een reeks gemediatiseerde pestdossiers, om de vertrouwenspersonen een broodnodige verplichte opleiding te laten volgen. Wij hebben er sindsdien niets meer over vernomen. De politieke wereld had toen belangrijker (???) zorgen, weet je nog ?

De Algemene Centrale Oost-Vlaanderen pleit voor een krachtdadige wettelijke aanpak van deze ellende ! Als vakbond kunnen we zelf zeer vlug een sensibiliseringscampagne op touw zetten.

Of gaan we wachten tot weer eens een BV het voorwerp van een "mediahetze" uitmaakt ?



Smeekbede voor uitbreiding openbaar vervoer in de Kanaalzone

Het probleem is al langer gekend : wie gebruik maakt van het openbaar vervoer om vanuit het Noorden van onze provincie naar Gent te reizen is al gauw meer dan een uur kwijt om hooguit 20 km te overbruggen.

Al jaren dromen de inwoners van onder meer Zelzate, Assnede, Wachtebeke en alle tussenliggende kanaaldorpen van een treinverbinding tussen Gent en Zelzate, bij uitbreiding zelfs tot in Terneuzen.

Spijts alle politieke druk, de steun van de bewoners uit de omliggende gemeenten en de vele vragen vanuit verschillende overlegorganen (o.a. VeGHO), die pogen te werken aan de verbetering van de mobiliteit, is de NMBS niet te overtuigen om hier op korte termijn werk van te maken. Er zijn nochtans goede redenen om het wel te doen. De goederen-spoorverbinding lijn 204 ligt er, studies wijzen uit dat deze lijn een potentieel van 12600 passagiers heeft en dat de rendabiliteit 54% bedraagt. De NMBS heeft er wel oren naar,

maar wil dat de beslissing voor een volgende studiefase minstens uitgesteld wordt tot 2013. Reden: de niet aangepaste infrastructuur voor personenvervoer, het gebrek aan rijdend materieel en personeel.

Om te bewijzen dat het wel degelijk mogelijk is, organiseerde op 28 april de Socialistische Gemeenschappelijke Actie (SGA – gemeenschappelijk gevormd front van SP.a, ABVV, Bond Moyson) een symbolische actie door een passagierstrein te laten rijden tussen Gent en Zelzate.

Het was een overgroot succes, want alle wagons zaten vol. De trein vertrok in Gent-Dampoort en bracht de reizigers in nog geen 25 minuten naar Zelzate, weliswaar ter hoogte van het fabrieksterrein ArcelorMittal. Naast de vele bewoners waren ook nog eens alle boegbeelden uit de Gentse politiek op de gelegenheidstrein gestegen. Tja, ook de gemeenteraadsverkiezingen komen eraan

in oktober.

De Algemene Centrale nam met een 15-tal militanten deel aan deze treinrit. Op de route liggen immers tal van bedrijven die door onze centrale worden opgevolgd, zoals Christeys, Triferto, RPC, CSA, Dynea, Oxyplast en Oiltanking. Voor wie in deze bedrijven werkt kan Lijn 204 een heus alternatief zijn voor hun woon-werkverplaatsing. De passagierstrein zou de werknemers iedere werkdag naar hun bedrijven kunnen brengen tussen 4u48 en 22u52.

Of Lijn 204 ooit gerealiseerd wordt is niet zeker. Maar wij waren toch alvast aanwezig bij deze voorlopig (?) eenmalige rit.



Cao -onderhandelingen in de Gentse petroleumbedrijven

In de petroleumsector is er een rijke traditie van sociaal overleg op sectorniveau. Sinds mensenheugenis worden bijna alle collectieve afspraken rond loon- en arbeidsvoorwaarden gemaakt binnen het Paritair Comité. Dat heeft zo zijn voordelen. Er moet maar één keer onderhandeld worden en de afspraken gelden voor alle werknemers die in de sector werken.

Decennia lang konden hele goede afspraken gemaakt worden. Vóór de wet op het concurrentievermogen (wet van 1996) golden nog echte vrije onderhandelingen. De werknemers waren goed georganiseerd en hadden bijgevolg een grote slagkracht bij sectorale onderhandelingen. Stakingen die soms weken duurden loonden. In weinig sectoren zijn de loon- en arbeidsvoorwaarden zo goed geregeld als in de petroleum.

In de bedrijven werd er nooit verder onderhandeld voor bijkomende collectieve afspraken. Het sectoraal akkoord was een "gesloten akkoord".

Na 1996 werd ook de sector geconfronteerd met de loonnorm. Eerst indicatief, later iets meer dwingend tot aan de marginale onderhandelingsmarge van 0,3% van het interprofessioneel akkoord (KB) van 2011-2012. Ook de petroleumbazen stelden zich hard op tijdens de onderhandelingen. Gesterkt door de loonnorm konden zij lange tijd de meeste prioritaire eis van de werknemers, zijnde koopkrachtverhoging, afhouden.

De solidariteit van de werknemers in de sector werd sterk op de proef gesteld. Zoals in alle sectoren heb je grote bedrijven met veel syndicale slagkracht en kleine bedrijven waar de vakbond minder aanwezig is. De sterke bedrijven alleen laten strijd voeren voor een ganse sector heeft ook zijn grenzen, zo is de laatste jaren gebleken.

Daarnaast zien de petroleumarbeiders ook wat er rondom hen gebeurt in bijvoorbeeld de scheikundebedrijven. Die voeren na het

sectoraal akkoord nog wél bedrijfsonderhandelingen en sluiten daar, ondanks de loonnorm, toch nog aardige bijkomende loonsvoorwaarden af.

Het sectoraal akkoord 2011-2012 brak de traditie. Voor het eerst werd er een "open akkoord" onderhandeld. Die zette de deur open voor bedrijfsonderhandelingen.

Accent sprak met Tony Neyt, vakbondssecretaris en Frank De Block, delegatie bij Total Ertvelde. Onze eerste vraag was of zij tevreden waren met deze gang van zaken.

Tony Neyt: Niet echt. Akkoorden die je afsluit in de sector gelden voor iedereen, akkoorden in het bedrijf enkel maar voor wie in dat bewuste bedrijf werkt. Als dat bedrijf dan sluit of in falen gaat, zijn ook ineens de onderhandelde loonsvoorwaarden weg. Ik geef een voorbeeld. De petroleumsector had al zeer snel een aanvullend pensioen geïnstalleerd bij de arbeiders. Wanneer een arbeider bijvoorbeeld BP Gent verliet om naar Total Ertvelde te gaan werken, gingen zijn opgebouwde pensioenrechten gewoon mee over. Gemakkelijk en veilig

Frank De Block: Je krijgt een tweesporenbeleid. Op grote bedrijven, waar het goed gaat en waar vakbonden goed georganiseerd zijn, zullen betere akkoorden kunnen afgesloten worden dan in een gemiddeld bedrijf of in een KMO. Dat is inderdaad geen goede zaak. Zo wordt de solidariteit onder de werknemers gebroken.

Accent: Hoe gingen jullie tewerk?

Tony Neyt: Wij evalueerden het sectoraal akkoord in onze vakcommissie en bekeken of het opportuun was om verder te onderhandelen in de bedrijven. Daar werd dan het standpunt ingenomen om, analoog zoals in de scheikunde, eisenbundels op te stellen en de vraag te richten aan de werkgevers om onderhandelingen op te starten.



Frank De Block: Natuurlijk stemden we eerst af met de collega's van het ACV. Zij hadden dezelfde visie als wij. We organiseerden gemeenschappelijke militantenkernen en stelden zo een eisenprogramma op, natuurlijk op basis van wat wij "voelden" op de werkvloer. Bij ons zijn de onderhandelingen reeds gevoerd en hebben we onze eerste cao loon- en arbeidsvoorwaarden.

Accent: Hoe verliepen die onderhandelingen?

Tony Neyt: Je kon merken dat het voor zowel de werkgevers als voor onze delegees een hele nieuwe ervaring was. Bij Total verliepen de gesprekken vrij vlot. Maar bij Belgian Shell hadden ze het niet zo goed begrepen. Daar moesten we een stakingsaanzegging indienen en zo de directie dwingen om op een ernstige manier te onderhandelen. Maar ook daar kwam het goed.

Frank De Block: Wij onderhandelden in drie rondes. Onze eisen werden punt voor punt besproken. Niet alle punten werden ingewilligd maar we konden toch een aardig akkoord voorleggen aan de arbeiders. Zij mochten zich uitspreken in een referendum.

Accent: De smaak te pakken?

Frank De Block: Tja, we zullen zien. We bereikten wel meer dan met het sectorale akkoord. We onderhandelden onder andere een bijkomend aanvullend pensioen dat gelijkwaardig is aan dat van de bedienden en extra vakantiedagen in functie van onze loopbaan.

Tony Neyt: Momenteel zijn nog niet alle cao's onderhandeld. We zullen het resultaat in onze vakcommissie evalueren en onze bevindingen overmaken aan het federale niveau. Die weten immers waar de hond gebonden ligt.



Een dag om nu reeds
in je agenda te schrijven !

27 oktober 2012 : afdelingscongres van de Algemene Centrale Oost Vlaanderen

Het statutair congres is het hoogste orgaan in de afdeling. Om de 4 jaar organiseren we dit met een degelijke voorbereiding: een werkingsverslag, een financieel verslag en voorstellen voor de werking tijdens de komende vier jaar. We behandelen er steeds een politiek-syndicaal thema. We bevestigen hier ook het gewestelijk bestuur en het secretariaat van de afdeling.

ONS FUSIECONGRES

Vier jaar geleden fusioneerden onze afdelingen (Gent/Dendermonde en Zuid Oost Vlaanderen). We deden dit tijdens een fusiecongres waarop we een tekst goedkeurden over het werkingsmodel van onze afdeling. Aan de hand van een werkingsverslag willen we samen met alle militanten nagaan of we gedaan hebben wat we toen zegden. Ongetwijfeld kunnen we dingen verbeteren. We verwachten van iedereen constructieve voorstellen. Alle militanten kunnen deelnemen aan dit congres dat zal doorgaan in Ons Huis, aan de Vrijdagsmarkt te Gent. Een uitnodiging volgt nog.

ONZE GEWESTELIJKE VAKCOMMISSIES

De basis van onze werking ligt in de bedrijven en sectoren. Het is dus normaal dat, in voorbereiding op een afdelingscongres, alle vakcommissies bij elkaar komen om de evaluatie te maken (leden, militanten, sociale verkiezingen, werking) en ook daar verbeteringen voor te stellen.

HET SYNDICAAL-POLITIEK THEMA VAN ONS CONGRES

In de namiddag discussiëren we over de houding die onze afdeling moet aannemen in een belangrijk dossier : index en loonvorming.

We bereiden dit voor op themadagen die we organiseren in onze vier regio's :

- 19/09/2012 en 05/10/2012 in Gent
- 19/09/2012 in Dendermonde
- 20/09/2012 in Aalst
- 24/09/2012 in Ronse

Samen met je secretaris zal gekeken worden wie hier kan aan deelnemen.