

ACCENT

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



Een geslaagd congres!

verschijnt driemaandelijks
afgiftekantoor: gent X
P 902007
december 2012 - nummer 66

ABVV Algemene Centrale
Oost-Vlaanderen

VROEGTIJDIGE BEËINDIGING VAN EEN CONTRACT VAN BEPAALDE DUUR

Eén van onze leden was werkzaam in de schoonmaaksector en tekende een arbeids-overeenkomst van bepaalde duur met als einddatum 2 oktober 2012. Ze ontving echter al op 7 september 2012 haar C4 met als reden “Einde contract bepaalde duur”... De werkgever had het contract dus vroegtijdig beëindigd, wat natuurlijk niet zonder gevolgen bleef. Onze collega Claudia schreef de werkgever een brief waarin ze voor ons lid een schadevergoeding eiste. De werkgever probeert hier nu onderuit te komen door te stellen dat het om een administratieve vergissing ging en dat op het getekende contract de einddatum van 7 september 2012 had moeten staan. Aangezien de werkgever en ons lid getekend hebben voor een arbeidsovereenkomst tot 2 oktober 2012 en betrokken werknemers er dus vanuit ging tot dan werk te hebben, blijft Claudia natuurlijk bij haar standpunt dat er een schadevergoeding moet betaald worden. Bij vroegtijdige beëindiging van een contract van bepaalde duur dient er een schadevergoeding betaald te worden gelijk aan het loon van de resterende periode met een maximum van het dubbele van de wettelijke opzeg. De wettelijke opzeg is 7 dagen, het dubbele is 14 dagen. Claudia vordert 14 dagen loon. Het dossier wordt klaargemaakt om aan onze juridische diensten te bezorgen.

ONTSLAG OM DRINGENDE REDEN

Dourphonie Location te Wetteren, gespecialiseerd in weg- en werfsignalisatie, stelde een einde aan de arbeidsovereenkomst van ons lid, dit om dringende reden. Wat was er gebeurd ? Onze aangeslotene was samen met zijn collega signalisatieborden aan het aanbrengen met de bedoeling een weg af te sluiten. Bij het afsluiten van deze weg werden zij bijna van de sokken gereden door een voorbijrijdende auto (een Volvo Jeep). Ons lid wees de bestuurder op zijn agressief rijgedrag, waarop deze een arrogante houding aannam en verbaal zeer agressief uit de hoek kwam (dit ging van : “ik zal jullie weten te vinden”,

“ik heb de naam van de firma opgeschreven”, “clowns”, “apen”, enz...). Kort na de feiten zond de bestuurder een mail naar Dourphonie waarin hij meldde dat hij was aangevallen en dat zijn wagen was beschadigd door twee werknemers van Dourphonie. Nog dezelfde dag werden zij ontslagen om dringende reden ! Maar... door een adresvergissing (de bediende maakte een mix van het adres van onze aangeslotene met dat van de firma) werd de beëindiging van de overeenkomst buiten de termijn van drie werkdagen betekend. Het ontslag was dus onwettig. Enkel de dringende redenen waarvan kennis werd gegeven binnen de drie werkdagen na de feiten kunnen een ontslag om dringende reden uitmaken. Onze collega Jurgen schreef een brief naar de firma en kreeg daarna een telefoontje van het sociaal secretariaat dat hem liet weten dat het hier om een “menselijke vergissing” ging. De bediende van Dourphonie had inderdaad een foutief adres gebruikt. Jurgen wees haar nogmaals op de bestaande wetgeving. Hij kon zeker geen begrip tonen voor deze “menselijke vergissing”, gezien het financiële drama bij het getroffen gezin en de wijze waarop ons lid werd afgedankt. We ontvingen uiteindelijk een antwoord van het sociaal secretariaat, waarbij ze bevestigden de verbrekingsvergoeding uit te betalen en een correcte C4 te zullen afleveren.

FAMILIAAL VERLOF EN/OF VADERSCHAPSVERLOF

Een lid komt langs in Dendermonde. Zijn vriendin is bevallen op donderdag 12 oktober 2012 om 18u. De werkgever telefoneert hem op 25 oktober 2012 om te melden dat hij al aan het werk moest zijn. Vaderschapsverlof betekent tien dagen vrij te kiezen vanaf het ogenblik van de geboorte tot vier maanden na de geboorte. Wat ons lid niet had gemeld, is dat hij de donderdag van de bevalling ook al thuis was, met een attest voor familiaal verlof voorgeschreven op 08.10.2012. Familiaal verlof kan echter alleen voor onvoorziene gebeurtenissen en is hier dus niet toepasbaar. Conclusie, men dient vanaf de dag van de

bevalling vaderschapsverlof in te roepen, indien de vader niet de volledige dag meer gewerkt heeft. De eerste dag vaderschapsverlof voor ons lid was dus 11 oktober. De laatste dag 24 oktober 2012. Els kon met de werkgever overeenkomen dat ons lid een dag toegestane afwezigheid kreeg.

BEWIJS VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID/ DRINGENDE REDEN

Onze collega Sanny kreeg op 1 juni 2012 het bezoek van een lid, werkzaam in een dienstenchequebedrijf. Ze had twee aangetekende brieven van haar werkgever ontvangen waarin deze haar onwettige afwezigheid sedert 21 mei 2012 vaststelde. Betrokkene vertelde dat ze op 21 mei 2012 aan het werk was toen ze zich onwel voelde en naar huis ging. Haar man bezorgde de volgende dag het doktersattest aan de werkgever echter zonder een ontvangstbewijs te laten tekenen... Sanny stuurde onmiddellijk een aangetekende brief met kopie van de medische attesten erbij, en hij verzoekt om betaling van het gewaarborgd loon.

De wet voorziet dat de werkgever maar gewaarborgd loon moet betalen van zodra hij in het bezit is van het medisch attest. Het getuigschrift moet afgeleverd worden conform de afspraken in het arbeidsreglement. In dit dossier blijft de werkgever bij zijn standpunt en betaalt hij maar het gewaarborgd loon vanaf het moment dat hij onze brief, verstuurd op 1 juni 2012, ontvangen heeft : dus vanaf 4 juni 2012. Hier eindigt het verhaal echter niet : op 6 juni 2012 - dus na ontvangst van onze brief - stuurt de werkgever een nieuwe aangetekende zending naar haar met de melding dat ze onwettig afwezig was vanaf 21 mei 2012 en dat hij haar onmiddellijk ontslaat om dringende reden... !! Sanny maakte het dossier klaar voor de arbeidsrechtbank. Volgens ons was de firma in kennis van het feit dat ons lid niet zonder reden op het werk afwezig was en dat ze wel degelijk arbeidsongeschikt was. Wij vorderen de verbrekingsvergoeding.

INHOUD

Flash	2
Edito	3
19de statutair congres: een verslag	4
19de statutair congres: de resoluties	11
Aalst 5 november 2012	14
Uitzendarbeid: wet gemoderniseerd	15
Dienstenchequers	16
Renolit Oudenaarde	17
Vakcongres beschutte- en sociale werkplaatsen	18
Kopieertoestel krijgt tweede leven	19
Inleveren bij de Wase Werkplaats	20
Cooper Standard Automotive	21
Aandacht voor Bulgaarse werknemers	22
Actiedag interim	24
Arbeiders-bediendenstatuut: eindelijk?	25
Zuiddag	26

EDITO

50 TINTEN ROOD

Dit edito gaat niet over het succesboek “50 tinten grijs”. Wij zijn helaas niet in staat een wereldbestseller te schrijven over onze soft-erotische ervaringen... Waar wij wel een boek zouden kunnen over schrijven is over onze ervaringen met de verschillende tinten rood in onze vakbond, onze leefwereld. Samen hebben we meer dan een halve eeuw ervaring in onze vakbond. Wanneer wij in de jaren ‘70 aangeworven werden, was het een absolute voorwaarde om niet alleen lid te zijn van onze vakbond (natuurlijk) maar ook van de partij (de toenmalige Belgische Socialistische Partij), van de ziekenkas (Bond Moyson) en we moesten ook De Vooruit lezen. Dit werd heel strikt opgevolgd. Collega’s van ons zijn ooit met ontslag bedreigd omdat ze hun kinderen naar het katholiek onderwijs stuurden... Wij werkten in de socialistische vakbond en die maakte duidelijk deel uit van de socialistische zuil ! Dit was niet anders in de andere zuilen, hoor. Ooit vertelde een collega van het ACV ons dat hij bij de proost (= de huispastoor zou je kunnen zeggen) moest komen uitleggen waarom zijn vrouw, na twee jaar huwelijk, nog niet zwanger was... Gebruikte hij soms een voorbehoedsmiddel ? Hij wist toch dat dit niet mocht... Gelukkig ligt die periode achter ons. Mensen kunnen vandaag werken en militeren binnen onze vakbond en zich als vrije mensen bewegen. Dit maakt dat er meer diversiteit is dan vroeger; er zijn nu meer tinten rood in onze omgeving waar te nemen. Meestal is dit leuk. De ene collega zal met zijn rode basiskleur en wat groene stippen meer aandacht hebben voor het milieu dan een andere. Nog iemand anders zal met regenboogkleuren op het voorhoofd de internationale werking een warm hart toedragen. Sommigen gebruiken een beetje geel om aan te geven dat ze zich ook Vlaming voelen. In onze vakbond hebben we heel veel discussie tussen de “donkerroden” en de “roze socialisten”. Dat nemen we er graag bij. Meestal kunnen we van mekaar nog iets leren. Al deze tinten rood hebben eigen invalshoeken, eigen oplossingen. Ze maken de rijkdom uit van de progressieve beweging. Laat iedereen gerust zijn of haar tint kiezen en daar voor gaan. Laat ook iedereen in de loop van zijn of haar leven een paar keer van tint veranderen. Il n’y a que les imbéciles qui ne changent pas d’avis. Alleen de dwazen (en de doden) veranderen niet van mening. Maar het wordt een probleem wanneer de kleur volledig verdwijnt. Als je helemaal niet meer wil vereenzelvigd worden met het rode. Wanneer de beweging, vakbond of partij, alleen maar een vehikel is om een job te verkrijgen, om jezelf naar de macht te hijsen of diezelfde macht te behouden.

In Antwerpen koos de sp.a (niet alleen Patrick Janssens, maar ook de rest van de partij waaronder vroegere ABVV-leiders in de regio!) om een coalitie te maken met de CD&V. Ze schoven op naar het centrum, de linkse kiezer zou wel volgen... Gevolg : meer dan 17% van de Antwerpenaren koos voor partijen links van de sp.a. Daar - en niet van De Wever - verloor de sp.a in Antwerpen de verkiezingen. Door die pandoering is hun frank gevallen en sluiten ze nu een eenzijdig postelectoraal kartel met Groen (die dat blijkbaar niet wil omdat ze ook niet voor een links beleid gaan, maar voor hun eigen grote gelijk). In Gent volgde Daniël Termont samen met zijn sp.a een andere koers : zij gingen voor een duidelijk links profiel en werden daarvoor beloond. Ook onze vakbondsafdeling draagt dan graag haar steentje bij ! De sp.a (maar ook het ABVV) zal in de komende periode essentiële keuzes moeten maken. Wanneer “de partij” wil overleven zal ze een links-progressieve keuze moeten maken. Het ABVV zal zich eveneens moeten beraden of ze nog een politieke vertaling wil hebben. Zo ja, dan zullen we bondgenoten moeten zoeken en kijken naar gemeenschappelijke standpunten. Alleen het eigen grote gelijk verkondigen maar niks meer kunnen realiseren is een oefening in nutteloosheid. Tijdens ons afdelingscongres waren de militanten duidelijk. Zonder een politieke vertaling kan onze vakbond niet wegen op het beleid. Het is geen 5 voor 12 meer, het is al later.

Erwin Callebaut

Erwin Van der Hoeven



zaterdag 27 oktober 2012

HET 19^{DE} STATUTAIR CONGRES VAN DE ALGEMENE CENTRALE OOST-VLAANDEREN EEN VERSLAG

NIET ZO MAAR EEN VERPLICHT NUMMERTJE

Bij onze fusie - tussen de afdelingen Gent-Dendermonde en Zuid-Oost-Vlaanderen in 2008 - maakten we de afspraak dat we om de vier jaar een statutair congres organiseren. We beschouwen dit niet zo maar als een zoveelste vakbondsbijsameling. Neen, we willen hier echt een moment van maken waarop we met zoveel mogelijk militanten onze voorbije werking onder de loupe nemen en waarop we ons onderwerpen aan een eerlijke beoordeling. Wij willen samen met de militanten discussiëren over manieren waarop we onze afdeling nog kunnen versterken.

We maken van de gelegenheid gebruik om een syndicaal-politiek onderwerp uit te diepen, hierover standpunt in te nemen om er vervolgens ruim rond te sensibiliseren.

DE VOORBEREIDING

Reeds voor de zomerperiode van 2012 zijn we gestart met het aanspreken van militanten om deel te nemen aan onze themadagen "Index en loonvorming". Het onderwerp werd gekozen door ons Gewestelijk Bestuur omdat deze problematiek heel actueel blijft en omdat we een grote groep nieuwe militanten hebben die op deze wijze voor het eerst grondig rond deze thematiek kunnen werken.

We maakten ons militantenblad ACCENT in het kader van ons Congres : op een bevat-



Themadag in Aalst



Themadag in Dendermonde

telijke manier en met een pak leuke foto's publiceerden we een overzicht van onze werking tijdens de voorbije vier jaar. Voor de anciens in onze afdeling was het tof om dingen terug te zien. Voor nieuwe militanten was het een kennismaking met onze werking op een laagdrempelige manier.

Dit deed niets af aan de grondigheid waarmee we de congresdeelnemers informeren : in een tiental afzonderlijke nota's kreeg iedereen alle detailinformatie mee inzake ledenbeweging, vormingen en acties, financieel verslag, enz...

DE THEMADAGEN

In totaal namen 287 militanten deel aan onze themadagen. In voorbereiding op ons congres in 2008 bereikten we 210 mensen. We deden dus beter nu.

De organisatie was een hele karwei : zoveel mensen, zoveel groepen, op verschillende dagen, in onze 4 regio's,... Dankzij de medewerking van onze voltallige ploeg brachten we alles tot een goed einde. Een speciaal woordje van dank mag er hier wel af voor Petra (organisatie), voor Sabrina (coördinatie) en voor de vormingswerkers van het ABVV Oost-Vlaanderen die zoals steeds voor ons klaar stonden.

SAMEN STANDPUNTEN INNEMEN

Tijdens de voormiddag brachten we een syndicaal politieke analyse. In de namiddag werd in kleine groepjes gediscussieerd. We gebruikten de "stellingentechniek" : iedereen moest zeggen of hij/zij akkoord was met een bepaalde stelling, daarover werd dan gediscussieerd en nadien mocht je opnieuw zeggen of je al dan niet bij je standpunt bleef. Op die manier leerden de militanten naar mekaar argumenten luisteren.

De vormingswerkers namen verslag. Nadien werd alles gecentraliseerd en werden de meest gedragen standpunten geformuleerd. Deze karwei werd op vakkundige wijze geklaard door onze collega en vormingswerker Resley !

EN DAN ... EINDELIJK : HET CONGRES

De Anseelezaal in Ons Huis zat afgeladen vol. Niet alleen de prima voorbereiding tijdens onze themadagen, maar ook de opvang van nieuwe militanten tijdens de sociale verkiezingen en onze werking van de voorbije jaren,



Themadag in Gent



Themadag in Ronse

maakt dat de Algemene Centrale Oost-Vlaanderen een actieve vakbondsafdeling is die honderden militanten kan mobiliseren.

Door de grote toeloop begonnen we met een kwartiertje vertraging. Dit is het soort chaos die we er graag bijnemen.

Na de verwelkoming door de congresvoorzitter, Erwin Van der Hoeven, kreeg Katrien Neyt het woord. Zij is Gewestelijk Secretaris van het ABVV Oost-Vlaanderen en stond even stil bij de rol die de Algemene Centrale Oost Vlaanderen speelt in het ABVV. Uit haar hele verhaal

bleek hoe belangrijk de rol van onze afdeling – militanten, medewerkers en secretarissen – wel is binnen het ABVV Oost-Vlaanderen.

Erwin Callebaut bracht vervolgens op een bevattelijke manier het werkingsverslag. Hij overliep de verschillende onderdelen (werking, acties, vorming, ledenbeweging, financieel) en verwees telkens naar de verschillende nota's in de congresmap om nadien het woord te geven aan de militanten.



Erwin Van der Hoeven, congresvoorzitter



Katrien Neyt ,
Gewestelijk Secretaris ABVV Oost-Vlaanderen

MILITANTEN OVER HET WERKINGSVERSLAG

Gino Balliu, Solutia : De vakbond moet meer buiten de eigen groep durven komen. Debatten organiseren met gelijkgezinden is tijdverlies. Op die manier verliezen we de voeling met de realiteit. Goeie militanten dreigen af te haken.

Anne Marie De Palmenaere, Thuishulp : De vakbondsvorming moet meer op maat gebeuren. Ze moet rekening houden met het niveau van de deelnemer. We vragen meer vorming die gericht is op de sectorale realiteit.

Monique Verlee, St Lucas : Het is spijtig dat het aantal Open Militantenvergaderingen verminderd werd. De overblijvende bijeenkomsten en de vakkommissies zullen daarom nog beter moeten georganiseerd worden.



Jordi Hendrickx



Anne Marie De Palmenaere



Gino Balliu

Jordi Hendrickx, Zonnehoeve : Bij de vorming moet er eveneens rekening gehouden worden met de mensen uit de Beschuttende Werkplaatsen. Ook wij hebben onze plaats binnen de vakbond.

Kris Neirinck, Omnicem : Veel militanten zullen de opmerking van Gino (zie hierboven) beamen. Hij heeft getwijfeld aan zijn engagement in de vakbond maar is tot de conclusie gekomen dat we moeten verder doen. De syndicale strijd is te belangrijk om hem niet te voeren.

REACTIE OP DE TUSSENKOMSTEN

De AC Oost-Vlaanderen wil, nog meer dan vandaag, de militanten nauwer betrekken bij de besluitvorming in onze vakbond. Dit kunnen we alleen maar doen wanneer we echt rekening houden met hun mening. Wij doen dit in een open en constructieve sfeer. Onze afdeling wil nog meer inzetten op vorming: een uitgebouwde animatorenploeg die meedenkt over het beleid van onze afdeling, vormingsprogramma's die nog meer rekening houden met het niveau van de deelnemers en met de diversiteit binnen onze militantengroep. De uitbouw van onze vakkommissies moet ons toelaten meer militanten te betrekken. Natuurlijk zullen we dit blijvend evalueren in ons gewestelijk bestuur. Na deze reactie werd het activiteitenverslag, het financieel verslag en het nieuwe geweste-



lijke bestuur quasi unaniem goedgekeurd. Na de koffiepauze kwam het syndicaal politieke thema aan bod. We kregen telkens een korte inleiding op de drie blokken waarna de zaal telkens het woord kreeg. Na discussie over de voorgestelde tekstaanpassingen werd er door de zaal gestemd. Hierna vind je de uiteindelijk goedgekeurde resoluties en een beeld van de tussenkomsten vanuit de zaal.

MILITANTEN OVER DE RESOLUTIES LOONVORMING

Frans Rommens, Zonnehoeve: We moeten als vakbond ijveren voor meer politieke steun voor onze ideeën. Er bestaat een rechts blok in Vlaanderen en wij durven als vakbond bijna niet meer uit de kast komen.



MILITANTEN OVER DE RESOLUTIES INDEX



Roland Verbiest

Roland Verbiest, bruggepensioneerde : Is volledig akkoord met de standpunten maar dat zal niet voldoende zijn : we zullen meer slagkracht moeten ontwikkelen.

Carine Gerard, ISS : We zitten in een neerwaartse spiraal. Een harmonisatie op Europees niveau (loonvoorwaarden, prijzen,...) is noodzakelijk. We moeten strijd voeren om de neerwaartse trend te stoppen.

Luc Pieters, Rousselot : Brugpensioen blijft onder vuur liggen. Kijk maar naar de reacties naar aanleiding van de sluiting van Ford in Genk. We moeten blijven informeren en sensibiliseren.

Gino Balliu, Solutia : Akkoord met de standpunten rond de index maar welk mandaat heeft het ABVV dan om te onderhandelen? Geen.

Monique Verlee, AZ St Lucas : Er leeft bij de militanten een wantrouwen inzake standpuntbepaling binnen de vakbond. We moeten dit wegnemen door nog beter te informeren.



Carine Gerard



Luc Pieters



Monique Verlee

zie verder blz 8



Dirk De Spiegeleer



Johan De Backer



Rosita Riobello



Marc Buysse



Anré Verhelst

Dirk De Spiegeleer, BW Zottegem:
Wij in de Beschutte Werkplaatsen hebben een heel laag loon. Wij krijgen niet de loonsverhogingen die sommige andere sectoren wel ontvangen. Wij hebben ook geen extra's. Als nu ook de index nog aangepakt wordt, dan blijft er voor ons niets over.

Johan De Backer, Tupperware :
Ondanks alle informatie zien we dat veel mensen zich laten vangen. We moeten nog beter informeren.

Rosita Riobello, Domino : Er is hier maar één politieke in de zaal, Dirk Van der Maelen. Als we geen relaties meer hebben met de politiek, hoe wil je dan dat ze met ons rekening houden ?

Marc Buysse, AZ Maria Middelaers :
We moeten ons geen illusies maken : er wordt al lang geprutst aan de index en wij stellen daar niets tegenover.

Andre Verhelst, gepensioneerde : we krijgen onvoldoende politieke steun voor onze vakbondsstandpunten.

MILITANTEN OVER HET IPA 2013-2014

Gino Balliu, Solutia : Je kunt het Interprofessioneel Akkoord niet los zien van de eenmaking van het arbeiders/bediendestatuut. De structuur van onze vakbond met zijn afzonderlijke centrales is niet meer van deze tijd.

Kris Neirinck, Omnichem : In het nieuwe statuut moet het duurder worden om mensen te ontslaan.



Kris Neirinck

Alan Winckels, Omnichem : We hebben gebrek aan info over de IPA-besprekingen. Het ACV heeft IPA-flashes, wij niet. In de bedrijven is men al volop bezig met de eenmaking van het statuut (vb classificatiesystemen), wij lopen achter. Een IPA moet inhoud hebben voor de zwakke sectoren.



Alan Winckels

Greta Van den Nouweland, Zonnehoeve : Er moet meer controle komen door de vakbonden. Er zijn teveel misbruiken in dit land.



Greta Van den Nouweland

SLOTWOORD

Alain Clauwaert, Federaal Voorzitter van de Algemene Centrale, had het in zijn slotwoord over onze rol als vakbondsmilitanten. Hij riep op om niet op te gaan in het hedendaagse rechtse eenheidsdenken. Socialisten moeten het aandurven om eigen ideeën te formuleren, stelde hij. Alain maakte tevens van de gelegenheid gebruik om afscheid te nemen van Jippie Agten die op 1 oktober 2012 met brugpensioen ging. De militanten waarmee Jippie samenwerkte, zetten hem op gepaste wijze in de bloemetjes.



Alain Clauwaert, federaal voorzitter

EEN GESLAAGD CONGRES

Iedereen was het er over eens : dit was een zeer geslaagd congres ! Er werd afgesloten met een schitterende versie van De Internationale ons gebracht door het socialistische “Trommelkorps Bert Van Hoorick” uit Aalst. Veel volk, een vlotte organisatie, een sterk inhoudelijk debat en... een kameraadschappelijke sfeer ! Dat bleek nog maar eens overduidelijk bij het nuttigen van de hapjes en drankjes achteraf.

Wij zijn klaar om er de volgende vier jaren opnieuw tegenaan te gaan !



Afscheid van Jippie Agten



Trommelkorps Bert Van Hoorick



Er mocht al eens gelachen....



... en geklonken worden!

OPEN MILITANTENVERGADERINGEN

Noteer alvast in je agenda

Gent: ABVV, Vrijdagsmarkt 9

Aalst: ABVV, Houtmarkt 1

Dendermonde: ABVV, Dijkstraat 59

Ronse: ABVV, Stationsstraat 21

We starten de vergaderingen om 19u op volgende data:

dinsdag 4 december 2012

dinsdag 5 februari 2013

dinsdag 16 april 2013 (eerste dinsdag valt in de Paasvakantie)

Opgelet : in functie van de actualiteit kunnen deze data wijzigen.

Er wordt per vergadering een uitnodiging (met agenda) gemaild naar alle militanten.

We houden juni optioneel open om nog een vergadering te houden

de data voor de rest van 2013 :

dinsdag 1 oktober 2013

dinsdag 3 december 2013

Per sector worden er ook op regelmatige basis vakcommissies gehouden waar tevens de syndicaal politieke actualiteit aan bod zal komen.

Rode jassen

Betogingen zijn altijd een kleurrijke bedoening: plastic zakken die als jas dienen, sjaaltjes, petjes, vlaggen,... geven aan dat de mensen daar niet zo maar lopen te wandelen. Bij acties, piketten aan bedrijven,... proberen we ook altijd nadrukkelijk te tonen dat onze vakbond present is. De weergoden willen echter niet altijd mee...

Een paar jaar terug gaven we alle militanten de kans een warme –rode !- jas aan te schaffen.

We hebben een pak nieuwe militanten en willen dit opnieuw doen !

Op de jassen zal het logo van onze afdeling gestikt worden. Natuurlijk op kosten van de vakbond.

De vakbond zal ook tussenkomen in de aankoop (iets meer dan 20€).

Je hebt de keuze uit :

A : Een body-warmer : een deelname van de militanten van 5€

B : Een zomerjas (unisex) : een deelname van de militanten van 10€

C : Een zomerjas (damesmodel) een deelname van de militanten van 10€

D : Een winterjas (damesmodel) een deelname van de militanten van 20€

E : Een winterjas met vaste binnenvoering: een deelname van de militanten van 25€

Iedere militant kan één jas bestellen (met tussenkomst van de vakbond). Gewone leden of militanten die een tweede jas bestellen betalen dus 20€ meer dan de hoger vermelde bedragen.

Op algemeen verzoek bieden opnieuw een stormparaplu: een deelname van 10€

Op 4 december 2012 beginnen we opnieuw een Open Militantenvergaderingen . We nodigen alle militanten van onze afdeling uit om samen de syndicaal politieke actualiteit te bespreken. Deze bijeenkomst gaan door in het ABVV in Gent, in Aalst, in Dendermonde en in Ronse en starten stipt om 19u. We hopen op zoveel mogelijk militanten !

Op de bijeenkomsten zullen we een mix van de soorten jassen en verschillende maten mee hebben. Kom zeker naar onze bijeenkomst zodat je kunt passen! Nadien zullen de jassen nog op ons regionaal kantoor kunnen gepast worden:

- In Gent van 5 december 2012 tot 15 februari 2013
- In Aalst van 5 december 2012 tot 15 februari 2013
- In Dendermonde van 5 december 2012 tot 15 januari 2013
- In Ronse van 16 januari 2013 tot 15 februari 2013

Iedere militanten krijgt deze aanbieding samen met het bestelformulier nog eens met de post.

Breng je bestelling meer naar de Open Militantenvergadering.

Na 15 februari 2013 kunnen we geen bestellingen meer aanvaarden.



HET 19^{DE} STATUTAIR CONGRES VAN DE ALGEMENE CENTRALE OOST-VLAANDEREN GOEDGEKEURDE RESOLUTIES

DEEL 1: OVER LOONVORMING

INZAKE HET COLLECTIEF OVERLEG

Het congres stelt vast dat in onze maatschappij, waar mensen over meer informatie beschikken dan ooit tevoren, de werknemers toch zelden weten hoe hun loon tot stand komt. Zij kennen de geschiedenis van het collectief overleg onvoldoende en denken al te gauw dat alles voor eeuwig verworven is.

We weten dat na iedere sociale verkiezing de helft van ons militantenbestand uit nieuwe mensen bestaat. Het is dan ook van belang om steeds maar opnieuw initiatieven te nemen waarin het belang van het collectief overleg (en dus ook van de vakbond) wordt uitgelegd. Het congres vraagt dan ook dat onze afdeling daartoe in de komende congresperiode verder initiatieven neemt.

INZAKE DE VRIJHEID VAN ONDERHANDELEN

Het congres stelt vast dat de vrijheid om te onderhandelen over loon- en arbeidsvoor-

waarden niet absoluut is. Er is –steeds meer en meer- inmenging vanuit de politiek.

Dit is in feite normaal. Als vakbond hebben wij ook belang bij een overheid die wetten maakt om werkgevers, die we syndicaal niet genoeg onder druk kunnen zetten, te verplichten om bepaalde normen te respecteren.

Het is ook normaal omdat sommige zaken (vb betaling werkloosheidsvergoeding bij brugpensioen,...) door de overheid dienen te gebeuren. Het is dus evident dat de overheid een stem heeft in het sociaal overleg.

Het congres stelt echter vast dat het evenwicht verstoord is : de overheid stelt zich meer en meer op als belangenverdediger van het patronaat. Op die manier verliezen we als vakbond slagkracht tijdens onderhandelingen met de werkgevers.

Het congres stelt eveneens vast dat de Minister van Werk, Monica De Coninck, vandaag zelfs weigert om sectorale CAO's, die de loonnorm zouden overschrijden, bindend te verklaren. Op die manier opent ze een deur



Sabrina Van Gaever over de loonvorming

voor het patronaat om het systeem op zich in vraag te stellen (zie de gevolgen hiervan in Duitsland). Het congres vraagt dat het ABVV dringend de nodige acties onderneemt om dit probleem op te lossen.

INZAKE HET VASTLEGGEN VAN DE LOONNORM

Het congres stelt vast dat de wet van 16 juli 1996 betreffende de loonnorm een heel eenzijdige interpretatie geeft van het begrip “concurrentievermogen van de Belgische bedrijven”. Blijkbaar zijn alleen de loonkosten bepalend of onze bedrijven leefbaar zijn of niet...

Het congres is ervan overtuigd dat ook andere kosten (energie, grondstoffen) bepalend zijn, maar meer nog de aard van onze economie (nieuwe producten, afgewerkte of halffabrikaat,...) de concurrentiekracht bepaalt.

Het congres stelt dat de loonnorm zoals wij die vandaag kennen vooral ten dienste staat van de werkgevers die zich hier achter willen verschuilen om geen gerechtvaardigde loonverhogingen toe te staan.

Het congres wijst er tevens op dat de stijging van de loonkosten slechts voor een klein gedeelte te wijten is aan de cao's. Een groter deel van de koek gaat naar individuele loonsverhogingen, promoties en het zich-zelf belonen van het patronaat.



Tessa Stylemans over de index

DEEL 2 : OVER DE INDEX

Het congres stelt vast dat ons indexsysteem de voorbije jaren zware averij heeft opgelopen : de korf is gemanipuleerd (benzine en tabak eruit), de timing werd vertraagd (afgevlakte over de voorbije 4 maanden,...)

Het congres stelt vast dat ons indexsysteem voor de lagere inkomens (lage lonen en sociale uitkeringen) onvoldoende is om hun koopkracht te beschermen. De stijging van de voedselprijzen en/of de kosten voor gezondheidszorgen weegt extra zwaar voor deze inkomensgroepen.

Toch meent het congres dat er geen beter alternatief bestaat en moeten we alles inzetten om ons systeem met hand en tand te verdedigen.

Het congres verzet zich met name :

Tegen het afschaffen van het automatisme
Vandaag hebben alle sectoren en sociale uitkeringen een eigen systeem. Dit afschaffen zou betekenen dat we iedere keer weer opnieuw zouden moeten onderhandelen om te krijgen wat we vandaag al hebben. In sterkere sectoren zal dit –voorlopig- nog lukken. In zwakkere sectoren zal de rekening echter betaald worden. Om nog maar te zwijgen over de uitkeringen voor werklozen en zieken.

Tegen het manipuleren van de korf
Alhoewel niet ieder gezin hetzelfde uitgavenpatroon heeft, zal iedere verdere manipulatie in het nadeel van de werknemers uitvallen.

Stookolie, elektriciteit, gas,... uit de korf halen betekent dat deze ongebreideld verder kunnen stijgen zonder dat ons loon aangepast wordt.

Tegen de centenindex
Een centenindex zal alleen tot gevolg hebben dat bedrijven –waar vandaag hogere lonen betaald worden- profijt maken. De hogere kaderleden zullen zichzelf wel blijven bedienen en de middengroep zal de rekening betalen. Ten onrechte wordt een centenindex voorgesteld als “herverdelend”. De herverdeling van de rijkdom moet gebeuren via de fiscaliteit, niet via een beperking van de index.

Tegen het laattijdig toepassen van de verhoging
De index pas later toepassen, betekent dat we –nog - langer moeten wachten op de aanpassing van onze lonen aan de stijging van de levensduurte.

Tegen de indexering van de nettolonen
De overheid moet over voldoende middelen beschikken om te kunnen werken (onderwijs, ...). Ook de sociale zekerheid moet blijvend voldoende gefinancierd worden (pensioen,...). Alleen de nettolonen indexeren betekent op korte termijn het liquideren van onze welvaartstaat.

Tegen de invoering van een indexsprong
Een aanpassing aan de index overslaan kost iedere werknemer tijdens zijn loopbaan tien-duizenden euro's. Dergelijke maatregel opleggen komt neer op een enorm cadeau aan de bedrijven die hiervoor niet zullen stoppen met herstructureren en/of sluiten.

Het congres stelt duidelijk dat een indexverhoging geen loonsverhoging is. Het is een –laattijdige - aanpassing van ons loon om het geleden koopkrachtverlies wegens inflatie op te vangen. Trouwens, vele andere zaken in onze samenleving hebben dezelfde koppeling (huur,...)

Het congres roept de politieke wereld op om meer werk te maken van een ernstige prijzencontrole. Onder het mom van de liberalisering kunnen de prijzen (o.a. energie) in ons land méér stijgen dan in onze buurlanden zonder dat daar enige reactie op komt.

Het congres weet dat ons indexsysteem van alle kanten onder vuur ligt en vraagt de afdeling om blijvend te mobiliseren rond dit

thema. Dit wil zeggen dat we moeten blijven informeren, sensibiliseren. **Het zal nodig zijn om hiervoor actie te voeren.**

Het congres stelt dat we betrokken moeten blijven bij iedere discussie hieromtrent.

Het congres vraagt dat het ABVV, en ook de afdeling, initiatieven neemt om meer te wegen op de politieke besluitvorming. Daarvoor zal het nodig zijn om meer Europees te denken en te werken zodat we een halt kunnen toeroepen aan de neerwaartse dumpingspiraal.

Het congres meent dat de progressieve beweging, waar wij deel van uitmaken, dringend behoefte heeft aan een offensieve strategie tegen het oprukkend rechts gedachtengoed.

DEEL 3: OVER HET INTERPROFESSIONEEL AKKOORD 2013 -2014

Het congres neemt kennis van de punten die het federaal ABVV op de tafel wil leggen tijdens het overleg over het IPA 2013-2014.

Het congres ondersteunt het federaal ABVV dat de loonnorm 2013-2014 die vastgelegd zal worden :

- *Indicatief zal zijn*
Een indicatieve loonnorm laat meer vrijheid om te onderhandelen. Sectoren of bedrijven die meer ruimte hebben moeten meer loon kunnen geven. Een dwingende loonnorm is trouwens voor zwakke sectoren geen garantie dat deze ingevuld wordt. Het blijft een maximumbeperking en geen garantie op een minimum-verbetering.
- *De index zal vrijwaren*
Niemand kan de inflatie voorspellen. Als werknemers zijn wij niet verantwoordelijk voor de stijging van de prijzen. We verwerpen dan ook iedere manipulatie van de index via het kanaal van de loonnorm.

Het congres ondersteunt het federaal ABVV wanneer het zegt dat het IPA 2013-2014 :



Tony Neyt over het interprofessioneel akkoord

- *De index niet zal manipuleren*
Noch het aanpassen van de korf, noch het uitstellen van de indexaanpassing,... behoren tot het mandaat om te onderhandelen.
- *Geen all- in akkoorden zal opleggen*
Index is index, opslag is opslag. Er mag geen binding gemaakt worden tussen deze twee verschillende dingen. We mogen niet toegeven aan de patronale zienswijze waarin zij deze beide in één pot wensen te steken.

Het congres stelt klaar en duidelijk dat de Algemene Centrale Oost-Vlaanderen geen ontwerp van IPA 2013-2014 zal goedkeuren dat niet aan deze vier criteria beantwoordt.

INZAKE MINIMUMLOON EN SOCIALE UITKERINGEN

Het congres is van mening dat de discussie niet enkel mag gaan over de index. De index alleen is niet voldoende voor lage inkomens en sociale uitkeringen om hun koopkracht te behouden. Het congres ondersteunt dan ook voluit het federaal ABVV wanneer het vraagt dat in het IPA 2013-2014 het minimumloon verhoogt. Het congres vraagt tevens dat er nog vóór het afsluiten van het IPA 2013-2014 werk gemaakt wordt van de welvaartskoppeling van de sociale uitkeringen.

INZAKE HET ARBEIDERS/BEDIENDEN STATUUT

Het congres weet dat het Grondwettelijk Hof de discriminatie tussen arbeiders en bedienden in België veroordeelde. Tegen juni 2013 moet hiervoor een oplossing gevonden worden. Het ABVV kiest ervoor om de discussie hierover buiten de onderhandelingen over het IPA 2013-2014 te houden.

Het congres **meent dat het wegwerken van de discriminaties in het arbeidersstatuut (vb de betaling van de eerste dag gewaarborgd loon) niet moet gecompenseerd worden door een dwingende loonnorm.**

Het congres stelt echter heel duidelijk dat dit geen reden mag zijn om dit belangrijke dossier op de lange baan te schuiven. Het ABVV en zijn centrales moeten snel tot duidelijke en realiseerbare voorstellen komen. Zoniet leggen we de bal volledig in het kamp van de politieke wereld die –zoals in vele andere dossiers - sterk beïnvloed wordt door de patronale wereld. **Ook hier moet de vakbond meer op de politieke besluitvorming wegen.**

Het congres vraagt dat de Centrales van het ABVV niet wachten op het politieke initiatief om van beide statuten één te maken, maar om zelf de handen uit de mouwen te steken : ook in onze eigen vakbond wordt het tijd dat we ons aanpassen aan de realiteit en voluit gaan voor sectorsyndicalisme.

VIJF NOVEMBER 2012

EEN ZWARTE BLADZIJDE IN HET GESCHIEDENISBOEK VAN DE SOCIALISTISCHE PARTIJ IN AALST

De Oostvlaamse AC-militanten gaven in grote getale gevolg aan onze oproep om te betogen aan de deuren van Ontmoetingscentrum De Brug in Aalst, de plaats waar de sp.a-leden van Aalst later die avond met een 2/3^{de} meerderheid beslisten om in de alom bestreden coalitie met CD&V en de NVA van Karim Van Overmeire te stappen.

Een terugblik met Antonio Igual, gewezen ABVV-voorman bij Gates Europe. Een man die het “socialism of the heart” van Billy Bragg () belichaamt. Spaanse Aalstenaar of Aalsterse Spanjaard, indignado vooral.*



Accent : Na verkiezingen hoor je politici vaak zeggen dat er geluisterd moet worden naar het signaal van de kiezer.

Antonio : In Aalst geeft de kiezer al 24 jaar een signaal aan de socialisten. Na vier coalities, na 24 jaar wegen op het beleid is de sp.a Aalst gezakt van 24 % naar 16 %. Een verlies van 8 %.

Accent : Hoe komt dat, denk je ?

Antonio : Ofwel wegen we niet genoeg op het beleid, ofwel wegen we op de verkeerde manier. Onze boodschap slaat in ieder geval niet aan.

Accent : Toch stappen de socialisten nu opnieuw in de coalitie ?

Antonio : Ja, maar wie nu denkt dat sp.a een vijfde keer moet deelnemen aan een coalitie in de hoop met slechts twee schepenen, zonder sociale bevoegdheden, toch nog een beetje te kunnen wegen op het beleid en wie hoopt daarvoor binnen zes jaar beloond te worden dwaalt of lijdt aan zinsverbijstering.

Accent: Jij had hen liever in de oppositie gezien?

Antonio : Maar oppositie voeren is geen straf, hoor ! Het kan integendeel een kans zijn. Nu misschien meer dan ooit. Volgens De Standaard, toch een kwaliteitskrant, is het met de zogenaamd gewezen extreemrechtse elementen binnen de NVA geen kwestie van “zal er geblunderd worden ?” maar “wanneer zal er geblunderd worden ?”. De kans bood zich aan om zes jaar lang het sociale bloedbad dat ongetwijfeld zal aangericht worden aan de kaak te stellen. Misschien konden we daarvoor binnen zes jaar wel beloond worden ? Nu wordt het een rechtse oppositie (o.a. Vlaams Belang en Open VLD) tegen een nog rechtser meerderheid, met de socialisten daar ergens tussen geprangd...

Accent: Bij de inwerkingtreding van de nieuwe colleges op 1 januari 2013 is het bovendien slechts anderhalf jaar meer eer er weer verkiezingen zijn ?

Antonio : De moeder aller verkiezingen beweert men. Verkiezingen waarbij de partij waarmee de sp.a nu in het stadsbestuur stapt ons land in een (institutionele) crisis zal storten zoals we er nog nooit één mee-

gemaakt hebben. Het zwijgen zal dan aan de socialisten zijn.

Accent: Jouw argumenten getuigen nogal van een berekende aard ?

Antonio (windt zich op) : Dat kan zo lijken, maar tijdens de Algemene Ledenvergadering hield ik toch volgend slotpleidooi !

“Gaan wij, de politieke erfgenamen van Bert Van Hoorick(*), samenwerken met de politieke erfgenamen van diegenen die Bert in een concentratiekamp hebben gesmeten ? Ik wil het aantal overleden kameraden die zich van schaamte aan het omkeren zijn in hun graf niet tellen.

Laat ons los van alle tactische overwegingen de moreel correcte keuze maken, kameraden, opdat niemand ons ooit zou kunnen verwijten samen gewerkt te hebben met extreemrechtse figuren. Laat die twijfelachtige eer aan anderen. Voor mezelf was de keuze simpel : NO PASARAN!”.

Een democratische meerderheid besliste echter anders en daar moet ik me bij neerleggen.

Anders zou ik geen socialist meer zijn !



(*) Bert Van Hoorick (31 januari 1915-19 februari 2000) was een belangrijk Aalsters communistisch en socialistisch politicus en schrijver.

(*) Billy Bragg : (20 december 1957) is een Engelse zanger die o.a. socialistische protestsongs schrijft.

DE EVOLUTIE VAN HET AANTAL SP.A-STEMMERS IN ONZE REGIO

Naar aanleiding van de laatste gemeenteraadsverkiezingen zochten wij de resultaten van de socialisten in onze vier belangrijkste steden op. De cijfers zijn veelzeggend.

	1982		1988		1994		2000		2006		2012	
	stemmen	%	stemmen	%	stemmen	%	stemmen	%	stemmen	%	stemmen	%
Aalst	13291	24,16	13202	23,93	13129	24,27	11433	20,92	10783	19,2	9114	17,3
Gent	40240	25,76	42999	27,66	32346	21,81	36829	25,07	59265	31,6	69356	45,5
Dendermonde	7004	23,67	6675	21,91	13940	45,38	8045	26,47	6302	20,2	4106	13,2
Ronse	5596	36,84	7015	43,78	4631	30,82	3570	23,63	3946	26,0	4165	26,7

Eigenlijk kun je ongeveer stellen dat de sp.a twintig jaar geleden in onze regio een goeie 25% waard was. Er waren al een paar uitschieters naar beneden maar evengoed naar boven. Ronse was toen nog een rood bolwerk.

In 1988 was dit nog het geval. In verschillende gemeentes scoorden we goed. Op sommige plaatsen (Gent) was er een kartel met andere partijen.

In Dendermonde slaagde Norbert De Batselier erin om in 1994 de meerderheid te grijpen. Met de stadslijst Inzet haalde hij meer dan 45%. De volgende verkiezingen viel hij terug op 26%. In 2012 werd sp.a in Dendermonde gehalveerd (wat hen niet belette om in de meerderheid te stappen). We zien hier het steeds terugkerende verhaal van een sterke figuur die via een stadslijst tijdelijk een grote sprong maakt, maar uiteindelijk een partij

nalaat die op apegapen ligt.

In Ronse vielen de socialisten ook terug op een “normaal” gemiddelde van 26%. Vorige keer nog in kartel met Groen. Vandaag halen ze dit als sp.a alleen.

In Gent staat de sp.a traditioneel sterk. Figuren zoals Gilbert Temmerman, Frank Beke en Daniël Termont zullen hier niet vreemd aan zijn. In 2006 stemden 31,6% van de Gentenaren voor de socialisten. Door de kartellijst met Groen heeft nu ongeveer gans progressief Gent zijn keuze duidelijk gemaakt : 45,5% of een absolute meerderheid in zetels.

In Aalst behaalden de roden in 1982 ongeveer 25% van de stemmen. Vandaag stemmen ruim 4000 kiezers minder voor de socialisten, terwijl er een sterke bevolkingsaan groei te noteren valt. Voor de sp.a is dit geen blijkbaar geen reden om zich te bezinnen en niet deel te nemen aan het bestuur van de stad...

Vroeger waren de socialisten goed voor 25% van de stemmen. Vandaag haalt de sp.a op provinciaal vlak geen 15% meer.

Waar zitten de grote verstandige leiders die de partijafdelingen zonodig moesten opdoken ? Zij die vonden dat het begrip “partij” ouderwets was en dat ze geen militanten meer nodig hadden ? Maar die wel vanuit hun eigen grote gelijk, en met behulp van marketingbedrijven, de mensen wel zouden overtuigen om voor hun “kiesvereniging” te stemmen ?

Een aantal van hen hebben inmiddels een vetbetaalde job buiten de politiek. Diegenen die nu de leiding uitmaken, trekken hier blijkbaar geen lessen uit, maar doen verder op de ingeslagen weg. De gevolgen zijn catastrofaal.

Hoog tijd voor bezinning, denken wij !

Uitzendarbeid : 25- jarige wet op de tijdelijke arbeid wordt gemoderniseerd

Om zich af te stemmen op het Europese Recht betreffende uitzendarbeid moest België de Europese richtlijn, die reeds in 2008 gestemd werd in het Europese parlement, nog omzetten in haar juridisch arsenaal.

In februari 2012 werd hieromtrent tussen vakbonden en werkgevers in de NAR (Nationale Arbeidsraad) een principeakkoord bereikt. De Nationale Arbeidsraad lichtte in augustus 2012 via een advies toe hoe zij de uitvoering van dit akkoord ziet, en welke wijzigingen er volgens haar nodig zijn om de modernisering van de uitzendarbeid concreet te realiseren.

Het is nu aan de wetgever om tijdens de komende maanden de wetgeving aan te passen.

Concreet gaat het over het beperken van dagcontracten, het afschaffen van de 48

urenregeling om een arbeidsovereenkomst te formaliseren, het verschaffen van informatie aan de leden van de ondernemingsraad en het legaliseren van het motief “instroom”.

De nieuwe regels zouden in werking moeten treden vanaf 1 april 2013. Voor de afschaffing van de 48 urenregeling zal meer tijd nodig zijn en zullen de wijzigingen gefaseerd doorgevoerd worden . Hiervoor zou een technische werkgroep opgericht moeten worden in samenwerking met de RSZ.

Met de nieuwe reglementering zullen tegelijk ook een aantal misbruiken in de sector gebannen worden. Dagcontracten zouden nog enkel mogelijk zijn als de nood aan flexibiliteit kan bewezen worden. Het verschaffen van de informatie in de ondernemingsraad (of het paritair comité bij ontstentenis van een

OR) moet vakbonden in staat stellen betere controle uit te oefenen op uitzendarbeid, het afschaffen van de 48 urenregeling moet dan weer voorkomen dat uitzendkrachten tewerkgesteld worden zonder contract. Met het invoeren van het motief instroom hoopt men een einde te maken aan de carrousel van verschillende uitzendkrachten voor een vacante plaats, dit met tewerkstellingsgaranties.

Europese richtlijnen

Een richtlijn is een rechtshandeling waarin het EU-Verdrag voorziet. Een richtlijn is in zijn geheel bindend en verplicht de lidstaten om de inhoud ervan binnen een bepaalde termijn om te zetten in nationale wetgeving. Een richtlijn gaat van kracht zodra deze wordt gepubliceerd in het Publicatieblad van de EU.

WIE VULT DE BENZINETANK VAN DE (UW?) DIENSTENCHEQUER?

In de sector van de dienstencheques loopt er sinds dit voorjaar een campagne om de betaling van de verplaatsingskosten aan de werknemers te verhogen. Het ABVV neemt hierin het voortouw met een aantal acties t.o.v. de minister en de klanten. Andere vakbonden sloten zich hier niet bij aan.

Jammer genoeg krijgt deze campagne niet de media-aandacht die ze verdient. Vakbonden krijgen enkel nog het woord wanneer het gaat om herstructureringen, sluitingen van bedrijven, hoge loonkosten, indexsprongen, besparingen, inleveringen,...

Wanneer het niet in de media komt, dan "is of bestaat het niet" en zijn politici doof.

Maar intussen zijn veel van die journalisten, politici en andere beleidsmakers maar al te content wanneer ze 's avonds thuis komen en zien dat alles er proper en netjes bij ligt. Zo'n huishoudhulp is toch goud waard. 't Zal dan wel enkel met woorden zijn.

Een dienstenchequer verdient alles behalve goud. Voor vele vrouwen is het de enige manier om de organisatie van het gezin te verzoenen met een schamel inkomen. 10,08 €/uur voor wie start om na 4 jaar op 10,72 €/uur te komen. Een eindejaarspremie van nau-

welijks een halve maandwedde. Neem daarbij dat de meesten slechts deeltijds werken (hoewel ze wel meer uren willen werken) en je begrijpt dat dit geen job is waarmee je dik je boterham verdient.

Uit een enquête bleek dat dienstenchequers per week gemiddeld enkele honderden kilometers afleggen. Het bezitten van een wagen is dan ook vaak onontbeerlijk. Hiervoor krijgen ze maximum tot 0,15€/km. Daar moet dus de kost van de aankoop van de auto, het onderhoud en de brandstof mee betaald worden. De nodige tijd tussen twee klanten wordt betaald aan 0,09 €/km per afgelegde km (stilstaan in het verkeer is niet betaald).

Je moet maar eens het verschil berekenen met een loodgieter of een andere hersteller die aan huis komt. Wedden dat je al enkele tientallen euro betaalt nog voor hij bij je binnen is ?

Iedereen, de werkgevers, Monica De Coninck (de minister van Werk), zelfs klanten hebben begrip voor onze zaak. Maar met begrip alleen komen we natuurlijk geen stap vooruit.

Wat vragen wij? Een verhoging van de verplaatsingskosten uiteraard en we geven zelfs aan waar dit kan gehaald worden. Vanaf 1 januari 2013 verhogen de dienstencheques met 1 euro. Voor de klant zal dit dankzij de fiscale aftrek van 30% maar 0,7 euro bedragen. Wij vragen om die 0,3 euro wél aan de klant te vragen en die te gebruiken om de verplaatsingskosten te verhogen.

Helaas moeten we vandaag vaststellen dat de minister de bal terugkaatst naar de sociale partners (*begrijp: niet alleen het ABVV*). Het zal nu zaak zijn om de andere partners te overtuigen mee de kar te trekken.

Wordt vervolgd.



De militanten van onze afdeling in de sector dienstencheque zijn steeds present bij de acties !

*De vakbonden vchten voor een goed sociaal plan en de toekomstige tewerkstelling.
Interview met syndicaal afgevaardigde Peter Laurier.*

Renolit in Oudenaarde schrapte 136 banen

Accent : *Kunnen jouw collega's zich neerleggen bij de sluiting ?*

Peter : Helemaal niet. Het schrappen van de afdichtingsactiviteit en de 136 banen kwam als een donderslag bij heldere hemel. De Wet Renault stelde ons in staat om informatie te vragen aan het management. Het was onze bedoeling om alternatieven voor de sluiting te formuleren en daartoe de nodige kritische vragen te stellen. De vakbonden hebben dit proces ten volle benut. Werknemers vroegen zich immers af waarom de productieafdeling naar Spanje moest verhuizen en of we geen jobs konden redden? Meer dan 100 gedetailleerde en relevante vragen werden gedurende verschillende ondernemingsraden gesteld. Met meerdere antwoorden werden we met een kluitje in het riet gestuurd. De arbeiders en bedienden werden letterlijk en figuurlijk door Renolit in de kou gezet.

Accent : *Wat was voor jou op de vloer de belangrijkste taak van de vakbond?*

Peter : Zorgen dat de mensen al hun vragen konden stellen en ervoor zorgen dat er lichtpuntjes kwamen in de donkere toekomst die ons allemaal boven het hoofd hing. Wij vroegen alle mogelijke informatie en kregen nadien van onze mensen de opdracht om te onderhandelen over een sociaal plan.

Accent : *Wat leverde dat sociaal plan op ?*

Peter : We hebben eerst alles gedaan om jobs te redden. Het werd snel duidelijk wie er moest afvloeien. Voor deze mensen onderhandelden we een goed sociaal plan. We eisten en verkregen een gelijke behandeling van arbeiders en bedienden, extra sluitingspremies en uiteraard het brugpensioen. Wij sloten een cao (collectieve arbeidsovereenkomst) die voorziet in een brugpensioen vanaf 52 jaar.

Accent : *Geen schrik dat de vakbonden kritiek zullen krijgen in de pers?*

Peter : Het zou niet correct zijn geweest om de wettelijk voorziene mogelijkheid niet te benutten! Vooreerst hebben de mensen

wekenlang gevochten voor het behoud van hun tewerkstelling. Tevergeefs... Zij die afvloeien moeten toch zeker kunnen zijn van een menswaardig inkomen, niet ? Wij wilden die zekerheid verwerven in de vorm van o.a. een brugpensioen vanaf 52 jaar. Mensen die daar tegen zijn, weten niet wat ze zeggen. Bruggepensioneerden moeten nog wel beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt, hoor ! Dat wordt in de media vaak verzwegen ! Bruggepensioneerden komen trouwens verplicht in een tewerkstellingscel terecht. Dat is ook bij Renolit het geval. Jammer genoeg is het zo dat werkgevers weinig of geen jobs aanbieden voor mensen ouder dan 50 jaar. Iedereen die het tegendeel beweert, dwaalt...

Accent : *Maar is dat niet bijzonder duur?*

Peter : Het is toch normaal dat een multinational die een bedrijf sluit een vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering betaalt aan de slachtoffers van de sluiting ? De sluiting van Renolit in Oudenaarde heeft als bedoeling om in het buitenland meer winsten te maken. Het is een louter strategische keuze geweest. De directie bevestigde trouwens in de bijzondere ondernemingsraad dat hier geen sprake was van een "te hoge loonkost"... Wist je dat Renolit niet eens aan fiscale spits technologie moet doen om tijdens de komende jaren de opgespaarde notionele intrestaftrek te gebruiken, terwijl ze vandaag de productie in Oudenaarde stopzetten ? Wie beweerde alweer dat deze maatregel een tewerkstellingsmaatregel is ? Met wiens geld gebeurt dit denk je? Trouwens voor de overheid is het brugpensioen goedkoper dan een gewone werkloosheidsuitkering. De belastingen en bijdragen die er door werkgever en werknemer op betaald worden, vloeien immers terug naar de overheid!



Accent : *Jij wou ook het maximale bereiken op het vlak van hertewerkstelling?*

Peter : Zeker en vast. Ik denk dat we daarin ook geslaagd zijn. Renolit blijft in Oudenaarde actief met marketing, verkoop, onderzoek en ontwikkeling. Er werken nog een 30-tal mensen voor die afdelingen. Voor hen hebben we een goeie cao inzake hun toekomstige werkzekerheid kunnen afsluiten. Met het outplacement trachten we de ontslagen werknemers aan een kwaliteitsvolle nieuwe job te helpen. We bekwamen zelfs een ruim budget om daar bovenop het cursusgeld voor bijkomende opleidingen te financieren. Bovendien zorgt het ABVV-Oost-Vlaanderen voor extra begeleiding via haar diensten loopbaanbegeleiding.

Accent : *Wat heb je nu uit deze zeer intense ervaring geleerd ?*

Peter : Heel veel, maar vooral dat het ABVV broodnodig is ! Dat meen ik ! Dat heb ik tijdens de lange onderhandelingsperiode meermaals kunnen vaststellen. Dag en nacht !

VAKCONGRES BESCHUTTE- EN SOCIALE WERKPLAATSEN OP 5 EN 6 NOVEMBER

Een 20-tal afgevaardigden van verschillende BW's en SW's uit onze afdeling namen op 5 en 6 november deel aan het vakcongres voor de beschutte- en sociale werkplaatsen dat doorging in Blankenberge. In totaal waren een 180-tal militanten aanwezig voor Vlaanderen, Wallonië en Brussel samen.

IN ONZE AFDELING

In onze vorige Accent gaven we reeds meer uitleg over hoe het overleg in onze afdeling in elkaar zit. We hebben in onze afdeling militantenvergaderingen per BW of SW, vakcommissies per sector, open militantenvergaderingen voor alle sectoren, een gewestelijk bestuur, een afdelingscongres enz...

Daarnaast kennen we ook nog syndicale raden en vakcongressen per sector. De vakcongressen gaan om de 4 jaar door.

SAMEN MET DE ANDERE AFDELINGEN

Een vakcongres heeft 2 belangrijke doelstellingen: enerzijds wordt een opsomming gegeven van alle zaken die onze centrale de voorbije 4 jaar heeft gerealiseerd. Dit gebeurde via de voorstelling van een activiteitenverslag voor zowel Vlaanderen, Brussel als Wallonië.

Daarna volgde de bespreking van het activiteitenverslag in verschillende werkgroepen. Dit werd gevolgd door een analyse van de sociale verkiezingen 2012, en socio-economisch verslag en de voorstelling van de internationale werking van onze centrale.

HET WERKINGSVERSLAG VAN DE SECTOR

Een greep uit een aantal realisaties de voorbije jaren: verhoging van het minimumloon,

verhoging van de syndicale premie in de sociale werkplaatsen, extra verlofdagen vanaf 35 jaar voor de werknemers in de beschutte werkplaatsen enz...

Met een aantal acties hebben wij getracht om alsnog extra budget bij de Vlaamse regering los te krijgen bij de laatste VIA onderhandelingen. Zonder steun van de andere vakbonden zijn we hier echter niet in geslaagd, maar wij geven niet op! Onze centrale heeft bewezen dat we ook alleen actie kunnen voeren. Dit gebeurde o.a. voor de eindejaarspremie. In de beschutte- en sociale werkplaatsen hebben de arbeiders nog steeds geen recht op een volledige eindejaarspremie. Er werd een verbetering gerealiseerd van 75% naar 79% voor 2012 en van 79% naar 87% vanaf 2013. Dit is nog steeds te weinig voor mensen die over een inkomen beschikken dat zich rond en soms zelfs onder de armoedegrens bevindt. Wij hebben ondertussen de indruk, dat dankzij onze acties ook de andere vakbonden zijn wakker geschud. Onze eis voor een volledige eindejaarspremie wordt opnieuw meegenomen naar de onderhandelingen van 2015.

ONZE ROL

Wat is nu de rol van onze afdeling tijdens zo'n vakcongres?

Het is in eerste instantie aan de militanten om de realisaties van onze centrale voor hun

sector van de voorbije jaren te evalueren, grondig te bespreken en indien nodig opmerkingen te geven. Dit kwam aan bod tijdens de eerste dag. Op dag twee keken we waar we naartoe willen met onze centrale voor de komende jaren. We zijn hiervoor aan de slag gegaan in verschillende werkgroepen. In kleinere werkgroepen kan er beter gediscussieerd worden en krijgt iedereen de kans om aan bod te komen. We stelden onszelf de vraag waar we naartoe willen de komende 4 jaar met: De toekomst voor onze sector? De toekomst voor onze werkvloer? De toekomst van onze job?

Een aantal opmerkelijke conclusies vanuit de werkgroepen:

- Er is veel ongerustheid over het 'maatwerkdecreet', we zijn vooral bezorgd over de toekomst van de zwakkere werknemers. We willen dringend meer duidelijkheid hierover.
- De onderlinge concurrentie tussen de beschutte- en sociale werkplaatsen onderling is groot, evenals die van de gevangissen en lage loonlanden. Het gevolg is dat er meer en meer gewerkt wordt aan dumpingprijzen, de werkdruk neemt toe. Kan er geen nieuwe regelgeving komen die meer controle uitvoert op de prijzen? Kunnen er geen minimumprijzen gehanteerd worden?
- Enclave is niet meer weg te denken uit onze sector. We zijn niet tegen enclaves, maar stellen vast dat er op de werkvloer toch heel wat problemen voor komen. Doelgroepwerkers die worden ingeschakeld in het productieproces van een ander bedrijf, aan hetzelfde tempo als de andere werknemers in dit bedrijf, maar... aan een lagere verloning. De werkdruk en het tempo moeten aangepast zijn aan de doelgroepwerknemers. Als dit niet zo is, dan moeten daar ook gelijke loon- en arbeidsvoorwaarden tegenover staan.
- De komende jaren zal er gewerkt worden aan een functieclassificatie in de sector.



Deze zal slechts effect hebben wanneer er voldoende middelen tegenover staan om ook de lonen aan te passen. Dit wordt, naast de eindejaarspremie, de inzet van het volgende VIA.

- De dienst sociaal beleid moet terug evolueren naar zijn oorspronkelijke rol en ook uitgebreid worden naar de SW's. In vele werkplaatsen blijkt deze dienst te zijn geëvolueerd naar een verlengstuk van de personeelsdienst en kunnen werknemers er niet meer in volle vertrouwen terecht.

Dit is slechts een beknopt overzicht van de

conclusies uit de werkgroepen. Er is duidelijk nog veel werk aan de winkel. Onze nationaal secretaris Werner Van Heetvelde, die o.a. verantwoordelijk is voor de sector beschutte- en sociale werkplaatsen, kreeg van ons een heel pak huiswerk mee. Hij vatte de koe onmiddellijk bij de horens.

Wij kunnen jullie alvast meedelen dat, wat het maatwerkdecreet betreft, ondertussen een afspraak vastligt met de kabinetsmedewerker van Freya Van Den Bossche. Onze centrale zal betrokkene aan te tand voelen inzake stand van zaken rond het maatwerkdecreet en de aandacht vestigen op het feit dat we dringend meer duidelijkheid willen.

Wat enclave betreft kunnen we zeggen dat in 2005 voor de BW's een CAO werd afgesloten die langs de ene kant de rechten voor de werknemers opsomt en aan de andere

kant een aantal afspraken rond syndicale controle in de enclaves vastlegt. Vele militanten hebben er tijdens het vakcongres op gewezen dat de afspraken uit deze CAO niet altijd worden nageleefd. De vrijwilligheid van de werknemers staat vaak onder druk. Onze delegaties krijgen vaak niet de mogelijkheid om de (werknemers in) enclaves te bezoeken. We moeten deze afspraken beter afdwingen! Onze delegaties moeten daarvoor goed geïnformeerd zijn over de regelgeving en de CAO. Indien nodig moeten we de sociale inspectie inschakelen.

TOT SLOT

We kunnen tot slot stellen dat we een zeer vruchtbaar en constructief vakcongres achter de rug hebben. Oost-Vlaanderen heeft duidelijk van zich laten horen. De kennismaking met militanten uit andere afdelingen was trouwens een verrijking op zich, een bron aan informatie en uitwisseling van ervaringen.

Wij houden mekaar op de hoogte via onze specifieke BW/SW vorming, de vakcommissies en/of onze militantenvergaderingen. We verwachten kortelings nog een syndicale raad.

KOPIEERTOESTEL KRIJGT TWEEDE LEVEN

Het onderhoudscontract van ons kopieertoestel in Aalst liep een paar weken geleden af. Tijd om te investeren in een nieuwe machine die goedkoper, sneller en milieuvriendelijker afdrukt. Het afgeschreven apparaat wordt meestal voor recyclage meegenomen door de leverancier. Niet zo bij ons...

Wij schonken onze fotokopieermachine aan het Centrum voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning "CKG Den Boomgaard Het Boompje" in Aalst en gaven het zo een zinvol tweede leven.

De organisatie keek al jaren uit naar zo'n apparaat, maar had niet de financiële middelen om een kleurenkopietoestel aan te schaffen.

Even voorstellen wat zo'n Centrum doet en waarvoor je er terecht kan.

- Al weken houdt je baby het hele gezin wakker met zijn gehuil. Je familie ziet het niet meer zitten om hem nog op te vangen. Je bent ontzettend moe. Je bent aan het eind van je Latijn. De adviezen die bij andere kinderen wel lijken te werken, leveren jou niet het gewenste resultaat op. Je wil graag dat iemand met jou bekijkt hoe jij best kan omgaan met de noden van je kind.

- Je hebt het gevoel dat niets van wat je doet of zegt iets verandert aan het gedrag van je kind. Elke keer als jij iets verbiedt, loopt het uit de hand. Bij je andere kinderen ging alles zo vlot, maar nu lijkt niets aan te slaan. En ook de andere kinderen hebben last van de ruzies. Je hebt het gevoel dat je voor hen weinig tijd en energie overhoudt. Je wil deze situatie ombuigen, maar weet niet goed waar te beginnen.

- Je staat er alleen voor. Je probeert je vorige relatie te vergeten, alle schulden af te lossen en de ruzie met je moeder bij te leggen. Je kan er niet echt zijn voor je kinderen. Je hebt het gevoel dat je op een meer betrokken manier ouder zou willen zijn en zoekt hierbij begeleiding. Je zou de tijd willen krijgen om voor jezelf eens alles op een rijtje te kunnen zetten.

- Je hebt zelf psychische problemen en de opvoeding van je kind wordt zwaar om te dragen



en dreigt uit de hand te lopen. Je hebt tijd nodig om voor jezelf een oplossing te zoeken, maar je wil de opvoeding van je kind niet verwaarlozen. Je angst om je kind te verliezen is groot. Je zoekt hulp om dit te voorkomen.

Het opvoeden loopt niet altijd van een leien dakje. Niet alle kinderen zijn gelijk. Het ene kind heeft een andere aanpak nodig dan het andere. Maar hoe kan je weten welke aanpak? Meestal raak je er als ouder zelf wel uit, vind je voldoende steun bij vrienden of familie. Zo ontdek je wat er wel allemaal nog goed gaat in jouw gezin. Maar soms lijkt het stilaan boven je hoofd te groeien en weet je niet goed hoe het nu verder moet. Dan kan het nodig zijn dat iemand je gezin weer mee op weg helpt.

Meer info op www.ckg.be



Van links naar rechts: onze afgevaardigden Muriel Reyniers (site Zele), Van Lancker Willi (site Zele), Van Wouwe Maria (site Temse).

Werknemers moeten inleveren bij de WASE WERKPLAATS

BESPARINGEN

De Wase Werkplaats stelt 700 mensen tewerk, waarvan 550 met een arbeidshandicap. Meer dan een jaar geleden kregen wij het nieuws te horen dat er dringend een besparing moest worden doorgevoerd van € 500.000. Een bedrag van € 300.000 moest gezocht worden bij de arbeiders en de rest van € 200.000 bij de bedienden.

Uit de cijfers kon worden vastgesteld dat de werkplaats al meer dan 11 jaar globaal en structureel verlieslatend was. Dit werd al die jaren min of meer toegedekt door het opeten van een "spaarpotje". We stelden ons natuurlijk de vraag hoe het zover gekomen was. Wanbeleid? Teveel centen uitgegeven in het verleden? Verkeerd gegokt? Verkeerde investeringen die achteraf verlieslatend zijn gebleken? Ieder had zijn uitleg, al stroomde die van ons niet altijd met die van de werkgever. Volgens de werkgever lagen de economische recessie, het inkrimpen of verdwijnen van bepaalde markten, de scherpe concurrentie in binnen- en buitenland en de afschrijving van gebouwen uit het verleden (die nog zwaar doorwegen) mee aan de basis voor het exploitatieverlies.

ONDERHANDELINGEN

Maanden, weken en dagen gingen voorbij, uren hebben we hiervoor samen gezeten met de mensen van de ondernemingsraad, de syndicale delegatie, de vakbondssecretarissen en de directie. De cijfers werden zorgvuldig onder de loep genomen, de bedrijfsrevisor werd uitgenodigd, het bedrijf werd doorge-licht. Na vele vergaderingen, discussies, consultatie-

en informatierondes bij het personeel bleek dat we er niet onderuit konden, er moest en er zou bespaard worden. Zoniet, dan zouden er ontslagen vallen. Een zeer zure appel om door te bijten, maar met dit mes op de keel moesten we helaas wel verder.

Kan er dan worden bespaard op het loon van een doelgroepwerker in een werkplaats? zal de lezer zich afvragen. Moeilijk, aangezien deze mensen meestal slechts tegen het minimumloon aan het werk zijn.

Hoe heeft men deze doelgroep dan kunnen treffen? De besparing in de loonkosten is voor de arbeiders gebeurd via de eindejaarspremie en pensioensparen. In de sector van de beschutte werkplaatsen is het zo dat de doelgroepwerknemers nog steeds geen recht hebben op een volledige eindejaarspremie, een zaak waar wij als ABVV al jaren voor vechten! Bij de Wase Werkplaats had men dit al eerder verkregen via een bedrijfscao, wat op zich natuurlijk een goede zaak was. Ware het niet dat 'verworven rechten' geen zekerheid bieden!

Door de besparingsmaatregel zakt de bruto eindejaarspremie in 2012 tot 79%, maar hij neemt opnieuw toe in 2013. Hiermee volgt men de sector. In 2013 zal de bruto eindejaarspremie iets hoger liggen dan de door de sector opgelegde 87%, namelijk 90%. Daarvan wordt 35 euro in een cadeauchèque uitbetaald, met als bedoeling om netto meer over te houden.

In 2012 blijft het pensioensparen zoals de voorbije jaren. Vanaf 2013 vermindert het jaar-

Werknemers die moeten inleveren bij een beschutte werkplaats: ondenkbaar?
Neen, toch niet. Meer dan een jaar geleden werden bij de Wase Werkplaats de leden van de ondernemingsraad samen met hun secretarissen bijeengeroepen voor een bijzondere ondernemingsraad.
Naast de afdeling AC-Antwerpen was ook AC-Oost Vlaanderen betrokken partij in dit overleg. De Wase Werkplaats heeft immers meerdere sites, waarvan er een gelegen is in Zele en de anderen in Temse en Beveren.

lijkse bedrag. Tot nu toe werd jaarlijks 1% van het loon gespaard. Dit wordt teruggebracht tot het niveau van de sector, namelijk naar 0,22%. De reeds gespaarde bedragen blijven natuurlijk behouden.

DE BEDIENDEN

De bedienden bleven ook niet gespaard. De barema's en wedden van de bedienden werden procentueel verlaagd, met minimum 1% en een maximum van 2% afhankelijk van het barema waarin men zit.

En, wat nu? Zal de toekomst beterschap brengen? Wanneer we de directie mogen geloven wordt er momenteel hard gewerkt om nieuwe en winstgevendende projecten binnen te halen. Men zou zich ondermeer gaan toespitsen op de farmaceutische industrie, o.a. verpakking van geneesmiddelen. We hebben vernomen dat op 24 oktober een dertigtal vertegenwoordigers van farmaceutische bedrijven een bezoek brachten aan de werkplaats om te bekijken hoe er geneesmiddelen worden verpakt en gelabeld. Het wordt afwachten om te zien welke projecten kunnen worden binnengehaald.

Een bittere pil. We houden een zeer wrang gevoel aan dit dossier over. Doelgroepwerkers laten inleveren in een sector waar men amper werkt aan het minimumloon, mensen die het zo al moeilijk hebben om de eindjes aan elkaar te knopen. Er zijn geen woorden voor.

De directie maakte ons de belofte dat ze alles zal doen om de tewerkstelling van de werknemers in de toekomst te garanderen. Wij verwachten dat zij woord houden!!

COOPER STANDARD AUTOMOTIVE SLUIT DE DEUREN

Cooper Standard Automotive Belgium levert vooral rubberen dichtingen aan fabrikanten van landbouwvoertuigen en industriële machines als John Deere en JCB. Het is een Amerikaanse multinational.

Het rubberbedrijf heeft al een lange geschiedenis in Gent en opereerde eerst als Vredestein, en vervolgens als Saiag Benelux aan de Pynaertkaai in Ledeberg. Daarna kwam het bedrijf in handen van bandenfabrikant Metzeler, een onderdeel van de Cooper Standard groep. In 2007 verdween het bedrijf uit de Pynaertkaai en verhuisde het naar de Vliegtuiglaan (tegenover de Webi).

Op dit moment werken er 32 arbeiders en 21 bedienden. In september kregen de werknemers van Cooper Standard Automotive Gent (CSA Gent) dit harde nieuws te horen. De divisie waartoe CSA Gent behoort heeft 4 fabrieken, waarvan er in drie effectief geproduceerd wordt. CSA Gent is met zijn twee productielijnen het kleine broertje. In Italië staan immers twee grotere fabrieken die samen goed zijn voor 15 productielijnen. De hoofdproblemen zijn volgens de directie marktgebonden. De groei voor automobiel zou zich in de komende jaren volgens de prognoses hoofdzakelijk bevinden buiten Europa. China, India en Brazilië zijn de landen van de toekomst. Ook de grondstofprijzen en arbeidskosten (waar hebben we dit nog gehoord?) zouden meebepalend zijn geweest in de beslissing om de Gentse site te sluiten.

Daarnaast was het zo dat de 3 bedrijven maar op ongeveer 80% van hun capaciteit draaiden en dat er op dit moment in de Italiaanse sites een aantal werknemers tijdelijk werkloos zijn. De productie wordt dus vanaf januari 2013 overgeheveld naar Italië. Intussen is het de bedoeling dat de productie in Gent verder gezet wordt tot eind dit jaar. Dan is het onherroepelijk gedaan. Alle werknemers zullen op 31 december 2012 collectief ontslagen worden.

Tijdens de sociale verkiezingen van 2012 spraken wij met Vincent Okhuysen en Astrid Thys, twee nieuwe militanten op de lijst.

Vincent: Het is een rare beslissing. Ons bedrijf is, in tegenstelling tot onze Italiaanse collega's, winstgevend. Toch heeft dit de beslissing niet kunnen tegenhouden.

Astrid: Er werd hier duidelijk gekozen voor de weg van de minste weerstand. Het is gemakkelijker om twee productielijnen naar daar te verhuizen dan dat er 8 lijnen naar hier zouden komen. Voor ons lijkt Italië ver weg maar daar denken Amerikanen duidelijk anders over.

Accent: De Wet Renault treedt hier in werking. Hoe hebben jullie dit aangepakt?

Vincent: In het begin was het een intentie tot sluiting. De wet schrijft voor dat er eerst een consultatieronde moet gehouden worden om te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om het collectief ontslag alsnog te voorkomen of te verminderen, of de kans te geven om alternatieven te onderzoeken, vragen te stellen, voorstellen te doen of bemerkingen te maken.



Astrid: Het was snel duidelijk dat de sluiting definitief was. Er werd zelfs niet nagedacht over het bedrijf te verkopen. Het is duidelijk niet de bedoeling dat de concurrentie met onze know how gaat lopen.

Vincent: Om duidelijkheid te krijgen, besloten we vrij vlug om de consultatieronde af te sluiten en over te stappen naar de onderhandelingen voor het sociaal plan. Het was een strategische keuze want veel tijd hadden we niet meer, aangezien de productie half december definitief zou stilvallen. Die productie stilleggen door stakingsacties was ons enige wapen om een degelijk sociaal plan af te dwingen.

Accent: Hoe verliepen die onderhandelingen?

Vincent: De directie had van in het begin verklaard dat ze een fair en correct sociaal plan wenste af te sluiten. Na twee onderhandelingsrondes konden we een ontwerpakkkoord voorleggen dat unaniem werd goedgekeurd door alle arbeiders.

Accent: Hoe ziet dat akkoord er uit?

Astrid: Er wordt naast de wettelijke sluitingpremies een bijkomende morele schadevergoeding uitbetaald, die voor iedereen gelijk is. De sluiting treft iedereen, dus is dit ook maar correct. Daarnaast zullen de sectorale opzegvergoedingen voor alle arbeiders verhoogd worden tot 1 maand loon per volledig gepresteerd jaar. Ongeveer gelijk aan de verbreking bij bedienden.

Vincent: Om iedereen te motiveren om toch tot december op een normale manier te produceren was het bedrijf bereid om een motivatiepremie te betalen van €2430. Omdat de betaling via een CAO 90 gebeurt (niet recurrent prestatiegebonden voordeel) kan dit bedrag netto op onze rekening gestort worden. Natuurlijk moeten hier wel de doelstellingen bereikt worden. Op dit moment zijn reeds twee maanden voorbij en hebben we toch al de helft van het bedrag gehaald.

Accent: Hoe verloopt het nu verder de komende maanden?

Vincent: Tja, gemakkelijk is het niet. We proberen er het beste van te maken. Iedereen is teleurgesteld en tegelijk kwaad dat de groep ons uitkoos om hun probleem op de lossen. We begrijpen die beslissing gewoon niet.

Astrid: Eind december valt de productie stil. Het worden voor ons dus sombere feestdagen. Maar toch hebben we plannen om een afscheidsfeest te organiseren. In januari start iedereen dan met zijn/haar outplacement. Velen zullen elkaar dus nog een tijdje blijven zien na Nieuwjaar.

ABVV-OOST- VLAANDEREN HEEFT BIJZONDERE AANDACHT VOOR BULGAARSE WERKNEMERS

Het was een onderwerp tijdens de laatste gemeenteraadsverkiezingen in de stad Gent : het grote aantal Bulgaren. Inderdaad, door het wegvallen van de grenzen met Oost-Europa zien we, niet alleen hier maar ook in de rest van Europa, een grote instroom van mensen uit Bulgarije, Polen, Roemenië,...

Hoe daarmee moet omgegaan worden ? Het antwoord is zeker niet eenvoudig. Een vakbond heeft als taak het verdedigen van de werknemersbelangen.

Het ABVV Oost-Vlaanderen zette een speciaal project op voor de Bulgaarse werknemers in de stad Gent. We analyseerden over hoeveel inwoners het gaat, hoeveel werknemers betrokken zijn en in welke sectoren ze werken.

EEN PAAR CIJFERS

- Er zijn 5656 Bulgaren geregistreerd in Gent. Volgens schattingen van diensten die hiermee bezig zijn er (inclusief illegalen) ongeveer 8500 Bulgaren .
- Van de geregistreerde Bulgaren zijn er 3125 die de beroepsactieve leeftijd hebben.
- Van die groep zijn er ongeveer 1000 zelfstandig aan de slag.
- Het OCMW van Gent geeft aan 375 Bulgaren een leefloon. Dit gebeurt vaak na het falen van hun zelfstandige activiteit.
- 1134 zijn lid van onze vakbond. Een klein rekenommetje leert ons dat dit dus meer dan 50% is.
- Van de groep van 1134 leden zijn er slechts 84 volledig werkloos.
- Van de 1134 ABVV-leden zijn er 435 lid van de Voedingcentrale. Ze werken voorna-

melijk in de vleesindustrie.

- Er zijn 560 Bulgaren lid van de Algemene Centrale.
- We hebben gezien dat hiervan 365 mensen het voorbije jaar aan de slag was bij een werkgever en een syndicale premie kreeg van één van onze sectoren.
- De grootste groep werkt in de dienstencheques (177 mensen), de bouw (97) en de schoonmaak (25)

Het profiel: het zijn niet alleen laaggeschoolde Bulgaren die hier een betere toekomst zoeken, maar ook een groot aantal met een niet-erkend diploma. Het grootste probleem bij de werknemers is de taalbarrière.

EEN GESPREK MET IRENE TASSYNS, PROJECTWERKER

Accent : Waarom dit project?

Irene : We merken dat er meer en meer nieuwkomers van Oost-Europese origine lid worden van onze vakbond. In de stad Gent zijn 10% van onze leden. Oost-Europeanen (Polen, Slovenië, Oekraïne, Bulgarije). Nauwere analyse toonde aan dat ruim 1000 Bulgaren lid zijn bij het ABVV. Vanuit hun communistische geschiedenis en onze gemakkelijke bereikbaarheid voelen de Bulgaren zich het meest aangetrokken tot de socialistische vakbond. Na onderzoek kwamen er een hele reeks misbruiken aan het licht, maar onze dienstverlening was onvoldoende aangepast om hierop in te spelen. Uit deze 'knipperlichten' kwam het project tot stand.

Accent : Over welke knipperlichten heb je het ? En wat houdt het project juist in?

Irene : Het HIVA, het onderzoeksinstituut voor

arbeid en samenleving, schreef een rapport over de problematiek waar deze mensen mee geconfronteerd worden. Schijnzelfstandigheid, fraude met economische werkloosheid, een contract en een blanco ontslagbrief tegelijkertijd ondertekenen, niet correct uitbetalen van lonen en zwartwerk... het zijn slechts enkele misbruiken. Als vakbond kunnen we dit niet ongestoord laten doorgaan.

Het project werkt gelaagd :

- Op niveau van Bulgaren werden er al enkele infosessies gegeven om hen in te lichten over hoe ons Belgisch arbeidsrecht in elkaar zit, waar ze recht op hebben en hoe ze hun rechten kunnen afdwingen.
- Er werden Bulgaarse kaartjes ontwikkeld. Met deze kaartjes wordt uitgelegd naar welke organisaties in Gent de Bulgaren kunnen gaan wanneer ze een probleem ervaren op een bepaald levensdomein (wonen, gezondheid, werk, ...). Deze kaartjes worden door medewerkers en delegees verspreid.
- Voor onze vakbondsmedewerkers wordt er een vorming gegeven en worden er meerdere instrumenten aangereikt om de mensen te helpen (o.a. een specifieke website om hen goed door te verwijzen)
- Voor onze afgevaardigden bestaat de mogelijkheid om vorming te volgen.

Accent : Hoe zit de spreiding van de Bulgaren?

Irene : De Bulgaren zijn bij het ABVV voornamelijk verspreid in de Voedings- en Algemene Centrale. Er zijn veel vleesverwerkers en bouwvakkers actief, die jammer genoeg vaak te maken krijgen met frauduleuze economische werkloosheid, schijnzelfstandigheid, enz...

Accent : Hoe reageren de Bulgaren hier op?

Irene : Tijdens de eerste infosessies voor Bulgaren (met tolk) werden ze boos. Ze merkten hoeveel onrecht hen werd aangedaan. Beetje bij beetje sijpelen ze bij ons binnen met hun klachten, waar de centrales of de dienst sociaal recht dan verder op werken. Spijtig genoeg hebben zij teveel vertrouwen in hun werkgevers, waardoor ze vaak te laat komen met hun klachten.

Accent : Hoe lang loopt het project al en wat is er al gebeurd?

Irene : Het project loopt sinds de maand april 2012. In het begin deden we vooral onderzoek naar de doelgroep en naar de problematiek. Daarna werden de "doorverwijs-website" en de Bulgaarse kaartjes ontwikkeld. Als laatste actie in dit pilootproject werden er enkele infosessies georganiseerd. Op 18 december wordt de website gelanceerd en eind december zullen de kaartjes aan de centrales, medewerkers werkloosheidsdienst, IPW en sociaal recht bezorgd worden.

Accent : Wat brengt de toekomst nog ?

Irene : Via onze dienst Diversiteit zullen er nog vormingen worden georganiseerd. Deze vormingsessies zijn er voor de delegees, maar kunnen ook aan de doelgroep (Bulgaren) zelf worden gegeven. Via de doorverwijstools hopen we de doelgroep vlot te bereiken en gepast door te verwijzen.

De Algemene Centrale Oost Vlaanderen participeert in dit project door actief mee te werken aan informatieverstrekking en sensibilisering. We brachten in kaart waar deze mensen werken. Het gaat voornamelijk over drie sectoren : de schoonmaak, de dienstencheques en de bouwsector. Onze collega, Patrick Serlet, maakte al een kennismakingsfolder die –in het Nederlands en het Bulgaars- zal gebruikt worden tijdens infovergaderingen.



Onze militanten bij Igepa in Aalter

1^{ste} Interzetel Igepa-Belux en Igepa Awans

Igepa Belux is een papiergroothandel met een uitgebreid assortiment papier, karton, enveloppen, supplies en synthetische producten voor de grafische industrie, B2B en sign & display business. Zij leveren bijvoorbeeld ook inkt, ondersteuning voor digitale printing.

Igepa Belux ressorteert onder het aanvullend paritair comité (PC 100). Door de jaren heen werd er door de vakbonden bekomen dat deze firma de arbeidsvoorwaarden van het PC van de papierbewerking (PC 136) volgt. Dit betekent een ernstige verbetering van de arbeidsvoorwaarden. Recent werd een vestiging in Awans overgenomen.

In beide vestigingen werden sociale verkiezingen georganiseerd en behaalde het ABVV bij zowel arbeiders als bedienden mandaten binnen.

EEN INTERZETEL

Aangezien we onze collega's van de site te Awans niet kenden spraken we af om elkaar te ontmoeten na de sociale verkiezingen.

Op 3 oktober 2012 organiseerden we samen met de collega's van de afdeling Luik onze eerste interzetelvergadering.

Op deze eerste vergadering overliepen we de loon- en arbeidsvoorwaarden van beide sites en bespraken we de relatie met de werkgever en onze strategie voor de toekomst.

De bijeenkomst verliep in een gemoedelijke sfeer, maar toen bleek dat de arbeiders van de afdeling Awans duidelijk minder loon kregen dan de arbeiders te Aalter, werd het minder ontspannend. De loonverschillen liepen op van 1 euro tot bijna 2 euro per uur. Dit was voor iedereen een verrassing. De werkgever had dit heel bewust verzwegen.

Aan het einde van onze leerrijke bijeenkomst werd afgesproken dat er vanuit Luik contact zou worden opgenomen met de directie.

Op maandag 12 november 2012 werd er in Awans over de verschillende arbeidsvoorwaarden met de directie onderhandeld.

Op 13 november kregen wij van onze kameraden uit Luik volgend verslag:

- De directie was duidelijk niet opgezet met de "ontdekking" van de problemen inzake loonverschillen.
- De directie verklaarde dat ze Awans ondermeer omwille van de lagere loonkost hadden overgenomen.
- De directie was van oordeel dat het verschil in loon verantwoord was omwille van de verschillende economische situatie in beide regio's. Vrij vertaald wil dit zeggen dat de lonen lager zijn omdat de mensen in Awans in een minder welvarende regio wonen.

Nadat het personeel geïnformeerd werd over deze toch vrij grove verklaringen weigerden de arbeiders om nog overuren te presteren vanaf 12 november tot en met de volgende vergadering op 28 november 2012

We spraken af dat we elkaar zullen blijven informeren en dat we dit dossier met nodige ernst zullen opvolgen.



ACTIEDAG INTERIM

Op woensdag 10 oktober organiseerde het ABVV voor de achtste keer de Dag voor de Rechten van Uitzendkrachten. Op verschillende plaatsen in Oost-Vlaanderen werden ludieke acties gevoerd aan pleinen en industrieterreinen.

Centraal thema dit jaar was de strijd tegen stress. Er werd thee geschonken in speciaal voorziene onthaastingsruimtes. Thee is immers rustgevend. Het ABVV vroeg aandacht voor de hoge werkdruk, de stress en de veiligheidsproblemen in uitzendland.

Thee is goed tegen stress, zo wordt gemeenzaam gezegd. Dat komt goed van pas in uitzendland. Want uitzendkrachten hebben last van stress. Onzeker werk knaagt aan het zelfvertrouwen. Het knaagt ook aan het inkomen. Met een portemonnee die dan eens gevuld wordt en dan weer niet, bouw je geen toekomst op.

En ja, dat zorgt voor stress. Dit jaar zet het ABVV die kwaal speciaal in de kijker. Vandaar de thee. Een beetje stress kan geen kwaad, maar het moet gezond blijven.

Ook over gezondheid valt in uitzendland een en ander te zeggen. Zonder opleiding, zonder goede informatie, kunnen uitzendkrachten niet veilig en gezond werken. "Het is binnenkomen en meteen meedraaien, want het moet

opbrengen" zegt Johan (onze afgevaardigde bij Tupperware) in Interimzone. Vaak zonder gepaste kledij, horen we van Shana die veel te grote veiligheidsschoenen moest dragen en die op haar uitzendkantoor te horen kreeg: "beter te groot dan te klein".

Het kan en het mag niet zijn dat de veiligheid en gezondheid van uitzendkrachten als een bijkomstigheid wordt beschouwd. Het aantal ongevallen met uitzendkrachten is de laatste jaren dan wel fors gedaald, er zijn er nog altijd veel te veel. In 2011 ging het over 8.917 ongevallen, waarvan 772 met blijvende letsels. Er waren ook 5 dodelijke ongevallen, voor alle duidelijkheid, tijdens de uitvoering van hun opdracht. De vaak gehanteerde frequentiegraad bedraagt 50,5. Dat is nog altijd evenveel als in de zo risicovolle bouwsector. Thee tegen stress, maar



uitzendkrachten kunnen ook heel goed van die zwarte thee gebruiken die je wakker houdt. Ze moeten hun ogen openhouden voor hun rechten. Ze moeten durven zeggen dat hun veiligheid alle voorrang verdient. Ze moeten vooral ook laten horen dat ze geen marionetten zijn die van de ene dag op de andere worden ingezet en weer opzijgeschoven. Uitzendwerk dient om een tijdelijke nood aan arbeidskrachten op te vangen, niet om mensen eeuwig en een dag in onzekerheid te duwen.

Het ABVV wil hen hier blijvend bij helpen !

Arbeiders-bediendenstatuut: eindelijk?

In het Belgische arbeidsrecht en in de arbeidsverhoudingen zit het onderscheid tussen arbeiders en bedienden ingebakken.

In de meerderheid van de bedrijfstakken hebben arbeiders en bedienden aparte paritaire comités, bij de sociale verkiezingen gescheiden kiescolleges. Zelfs in de arbeidsrechtbank kent men aparte arbeiders- en bediendenkamers.

Toch oordeelde het Grondwettelijk Hof in een arrest van 7 juli 2011 dat de wettelijke bepalingen rond de opzeggingstermijnen voor arbeiders en het bestaan van de 'carendag' voor arbeiders in strijd zijn met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.

Daarom gaf het Hof de wetgever twee jaar tijd (uiterlijk tot 8 juli 2013) om een oplossing te vinden en om de harmonisatie van de statuten van arbeiders en bedienden te voltooien.

HET VERSCHIL ?

Het verschil tussen arbeiders en bedienden is louter gebaseerd op de aard van het werk. Arbeiders zouden hoofdzakelijk handenarbeid verrichten, bedienden louter hoofdarbeid. Uiteraard is dat geen objectief onderscheidscriterium en al lang achterhaald.

Dat was 18 jaar (!) geleden eveneens de conclusie van het Arbitragehof (zo heette het Grondwettelijk Hof toen).

Er moest geleidelijk aan op zoek gegaan worden naar een toenadering tussen de

statuten van arbeiders en bedienden. De inspanningen die de wetgever en de sociale partners in de laatste jaren geleverd hadden, zijn, volgens de recente uitspraak van het Hof in 2011, onvoldoende.

EN ALLES BLEEF STIL

Ondertussen is er vrijwel niets gebeurd. Noch tans werd in het voorgaande IPA al nagedacht over verschillende pistes.

Bovendien heerst er eveneens verdeeldheid in vakbondsmiddens zelf. De Metaalcentrale

bijvoorbeeld, wil een volwaardig eenheidsstatuut. BBTK daarentegen wil een gelijkwaardig statuut aanvaarden zonder zelf iets in te leveren, het zogenaamde levelling-up-principe. Dit zou betekenen dat de statuten naar boven toe zouden geharmoniseerd worden, met bijvoorbeeld het optrekken van de opzegtermijnen van arbeiders tot het niveau van de opzegtermijnen voor bedienden.

We kunnen ons echter de vraag stellen of het realistisch is om te denken dat werkgevers de formule –Claeys op arbeiders zullen toepassen.



MAAR HOE GAAN WE HET PROBLEEM DAN OPLOSSEN?

Een snelle kant-en-klaar-oplossing lijkt onhaalbaar. Er zijn immers heel wat verschillen tussen de statuten van arbeiders en bedienden.

Er is de complexiteit van de vakantieregeling, een andere aanpak wat betreft gewaarborgd loon en arbeidsongeschiktheid, ze kennen verschillende systemen van tijdelijke werkloosheid, proeftijd en ontslagrecht (zie kader). Werkgevers stellen zich de vraag hoeveel een gelijkshakeling van de statuten zou kosten. Een grondige financiële analyse blijft echter achterwege.

Moeten de sociale partners dan een antwoord op het vraagstuk vinden binnen het Interprofessioneel Akkoord (IPA)?

Een akkoord tussen vakbonden en werkgeverszijde is meestal een consensus. De ene groep krijgt gelijk op een bepaald punt, maar moet inboeten op een ander strijdpunt.

HET CONGRES VAN DE AC OOST VLAANDEREN

Op ons Congres van AC Oost-Vlaanderen kwam duidelijk naar voren dat er een oplossing voor het vraagstuk arbeiders-bedienden moet gezocht worden buiten het IPA.

De sociale partners dienen dit naast de interprofessionele vergaderingen te onderhandelen. Dit is een bewuste tactiek om de voor-wat-hoort-wat-filosofie te tackelen.

Waarom zouden wij als vakbond instemmen met akkoorden waarbij de bazen ons laten betalen in andere sociale thema's voor een rechtvaardige correctie wat betreft de arbeiders-bedienden-statuten? Concreet: zouden wij inleveren op het minimumloon als er een afschaffing komt van de carenzdagen?

DE KLOK TIKT

Wat dan te doen als er voor juli 2013 geen oplossing wordt gevonden? Wel, dan bestaat er

de mogelijkheid dat arbeiders vanaf 8 juli 2013 dezelfde voordelen als een bediende zouden kunnen bekomen voor de rechtbank op basis van een ongrondwettige discriminatie.

Concreet betekent dit dat arbeiders naar de rechtbank kunnen gaan om een langere opzegtermijn zoals een bediende te verkrijgen of om te kunnen genieten van een aanvullend bedrijfs- of sectorpensioen dat meestal enkel aan bedienden wordt toegekend.

DI RUPO GEEFT DE VAKBONDEN EN WERKGEVERS NOG EVEN TIJD

Bij de opmaak van de begroting 2013 heeft de regering aan de sociale partners gevraagd een oplossing uit te werken tegen maart 2013. De patronen reageerden hierop door te stellen dat deze besprekingen best onmiddellijk samen met de regering gebeuren. Als er tegen dan geen oplossing is zal de regering uit haar pijp moeten komen: ze heeft dan nog juist drie maanden de tijd om zelf een regeling op te leggen.



18 OKTOBER 2012 : ZUIDDAG

TWEE BIJKOMENDE KRACHTEN IN ONZE AFDELING

Onze afdeling kreeg de vraag om op 18 oktober 2012 te participeren aan “Zuiddag”. Op die dag gaan duizenden jongeren gratis aan de slag bij bedrijven, organisaties en particulieren. Wat ze die dag zouden verdienen wordt gestort aan “Zuiddag” die hiermee een ontwikkelingsproject ondersteunt.

Natuurlijk reageerden we positief. Pauline en Margot hebben die dag meegewerkt aan de voorbereiding van ons congres. Ze mogen volgend jaar terugkomen!

We vonden het leuk om hieronder de visie en missie (zoals je kan vinden op de website www.zuiddag.be) te publiceren. Mocht je volgend jaar interesse hebben om ook iemand tewerk te stellen, neem gerust met hen contact op!

VISIE EN MISSIE VAN ZUIDDAG

Zuiddag geeft jongeren de kans om het verschil te maken in de wereld door lokaal scholen, bedrijven, gemeenten en jongeren uit Noord en Zuid samen te brengen.

Zuiddag is een solidariteitscampagne door, met en voor jongeren. De campagne wordt georganiseerd door vzw Zuiddag en enthousiaste jongeren en bestaat uit twee delen: de informatiecampagne en de ‘werkdag’.

Zuiddag wil bij leerlingen bewustzijn creëren over hun verantwoordelijkheid om bij te dragen aan het creëren van een meer rechtvaardige wereld. Door één dag van hun opleiding af te staan, geven zij jongeren in het Zuiden van de wereld mogelijkheden en middelen om hun levens te veranderen.

Jongeren worden in verschillende delen van de wereld geboren met verschillende mogelijkheden. Verdrukking en armoede creëren een verdeelde wereld. Zuiddag wil een interesse voor internationale aangelegenheden creëren bij Belgische leerlingen, door hen informatie te geven en hen de kans te geven om zich in te spannen voor verandering. Door lokale jongereninitiatieven in het Zuiden van de wereld te ondersteunen, kunnen zij een bijdrage leveren aan het veranderen van de situatie van vandaag.

Onderwijs is de sleutel tot ontwikkeling in elke gemeenschap. Door de informatiecampagne wil Zuiddag de Belgische jeugd bewust maken van de wereldproblematiek. Door deel te nemen aan de ‘werkdag’ nemen

de leerlingen hun verantwoordelijkheid om bij te dragen aan de verbetering van de levensomstandigheden van jongeren in de partnerlanden. Jongeren in het Zuiden van de wereld en het Noorden van de wereld delen een gemeenschappelijk doel. We zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, for the better and the worst.



