

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

ACCENT

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



ARBEIDERS-BEDIENDEN

STOP DE DISCRIMINATIE

verschijnt driemaandelijks
afgiftekantoor: gent X
P 902007
mei 2013 - nummer 68

ABVV **Algemene Centrale**
Oost-Vlaanderen

AFGEDANKT IN PLAATS VAN BRUGPENSIOEN.

In een dossier wordt onze medewerker Mario geconfronteerd met een werkgever die één van zijn arbeiders heel uitdrukkelijk zijn brugpensioen – nu : werkloosheid met bedrijfsstoeslag - niet gunt. Ons lid – al meer dan 10 jaar tewerkgesteld bij de bewuste firma – is enkele maanden arbeidsongeschikt en krijgt gedurende zijn ziekteperiode meer dan één keer van de zaakvoerder te horen dat hij hem onmiddellijk zal ontslaan bij genezing en werkhervatting. Hij komt zich hierover informeren op de zitdag in Zottegem en samen met Mario moet hij vaststellen dat hij in feite aan alle voorwaarden voldoet (beroepsloopbaan is OK, er zijn voldoende vrieskaarten-bouw, etc.) om aanspraak te kunnen maken op zijn BRUGPENSIOEN-BOUW wegens MEDISCHE ONGESCHIKTHEID. Zijn dokter bevestigt in een attest dat hij niet meer in staat is om in de bouwsector te werken. Ons lid bezorgt dit aan zijn werkgever met het vriendelijk verzoek om hem door te sturen naar de arbeidsgeneesheer, zodat bij ontslag een formulier C4-SWT (vroeger een formulier C4-Brugpensioen) zou kunnen afgeleverd worden. De werkgever ligt echter dwars – ook een beleefd telefoontje vanwege Mario kan hem niet op andere gedachten brengen – en doet wat hij eerder had voorspeld : ons lid hervat het werk na zijn ziekte en wordt de daaropvolgende dag prompt ontslagen met betaling van een verbrekingsvergoeding van vier weken en afgifte van een “gewoon” formulier C4. Rekening houdende met alle elementen deed Mario toch een poging om dit dossier bij het Fonds voor Bestaanszekerheid der Bouwnijverheid te laten erkennen als een volwaardig brugpensioen. In eerste instantie kreeg hij een negatief antwoord. In de bouw bestaat een commissie “individuele gevallen” die bestaat uit mensen van de vakbond en van het bouwpatronaat die “behartenswaardige gevallen” onder de loupe neemt en –desgevallend- een afwijkende beslissing kan nemen. Deze commissie komt echter al geruime tijd niet meer samen : de patroons blokkeren de werking ervan om politieke redenen : ze willen dat de fondsen in de bouw goedkoper worden... We hopen dat deze situatie echter niet tot gevolg heeft dat ons lid de dupe wordt...

CONTRACTUEEL RECHT ...

Mevrouw in alle staten binnen op mijn kantoor, kwaad op haar werkgever, een dienstchequebedrijf. Ze gooit haar C4 op mijn bureau en eist een nieuwe. Op de C4 merk ik een voltijdse tewerkstelling en vraag me af waar het probleem ligt. Uit haar verhaal blijkt dat ze vijf jaar geleden in dienst werd genomen met een voltijds contract maar al 9 maanden slechts 36 uren werk krijgt. De twee resterende uren werden geboekt als ‘toegestane afwezigheid’ maar dat had zij nooit gemerkt. Ze wou dus een C4 met 36/38sten. Dit is natuurlijk de klassieke truc van de dienstchequebedrijven. Ik overtuigde mevrouw er van dat ze geen nieuwe C4 moest krijgen maar voor al die maanden bijkomend loon voor 2 uren per week. Haar gezicht klaarde op en ze geeft me toestemming om de zaak te starten. De werkgever speelt het welles/nietes spel wie nu precies schuldig was aan de vermindering van uren: de werkgever of de werknemer. Uit het verhaal van ons lid blijkt duidelijk dat zij voltijds wilde werken. Ze zocht en vond nadien immers opnieuw een voltijdse job. De Arbeidsrechtbank ging volledig mee in het verhaal en acht maanden later hebben we een positief vonnis: de contractuele uren dienen betaald te worden. Ons lid ontving vorige week het mooie bedrag van 593 € netto.

PECH ONDERWEG ...

Ons lid wordt ontslagen om dringende reden wegens “feiten die getuigen van verregaande oneerlijkheid” met een volledige omschrijving van die feiten. De werknemer was op vakantie geweest naar zijn thuisland in Afrika, was daar ziek geworden en was tweeënhalve week te laat terug gekeerd. De werkgever had het vermoeden van voorbedachtheid en vroeg bij terugkeer het vliegticket op. Daaruit bleek dat het ticket oorspronkelijk al een latere datum van terugreis had vermeld en de werkgever was overtuigd van zijn gelijk en was over gegaan tot ontslag. Uiteraard zijn we op de hoogte van deze creatieve oplossing die soms door werknemers met buitenlandse roots gebruikt wordt om langer bij hun familie te kunnen blijven. Maar we mogen niet iedereen over dezelfde kam scheren. Nu vond ik het persoonlijk een rare vraag van een werkgever om het vliegticket op te vragen van een werknemer die op vakantie gaat dus

ik vraag om uitleg bij ons lid. “Madame, je reconnais d’avoir fait une erreur mais je ne suis pas d’accord avec faute grave. Laisse-moi expliquer. ». En ik laat het hem uitleggen en luister. Het ticket met de latere datum was een promotie, hij had de bedoeling dat in zijn thuisland om te ruilen, het reisbureau was daar echter gesloten, hij was het nadien vergeten en was toen ziek geworden. “Voilà, c’est la vérité, madame. ”. Spijtig genoeg heeft ons lid me de bewijzen van die promotie en van de sluiting van het reisbureau niet kunnen voorleggen. De werkgever van zijn kant heeft zijn huiswerk goed gemaakt. Hij had ontdekt dat het kantoor wel degelijk was open gebleven en dat er zelfs helemaal geen terugvluchten waren op de datum waarop hij normaal het werk had moeten hervatten. Als het verhaal van ons lid klopt heeft hij voor zijn ‘promotieticket’ wel een zeer dure prijs betaald achteraf beschouwd. Ik zal het nooit weten maar in dit dossier heb ik moeten passen bij gebrek aan bewijs.

BRAAF ZIJN ...

Twee dames gaan in dienst bij een dienstchequebedrijf en nemen hun klanten mee van bij de vorige werkgever, die in faling ging. Enkele dagen na hun aanwerving vraagt een verantwoordelijke van het plaatselijke kantoor hen om “een attest van goed gedrag en zeden” te bezorgen. De dames beloven dit zo snel mogelijk te zullen aanvragen en te bezorgen aan de werkgever. Groot was hun verbazing toen zij enkele dagen laten ontslagen worden, weliswaar met een verbrekingsvergoeding maar om reden dat het bewijs van goed zedelijk gedrag nog niet werd bezorgd. De dames zijn boos, want ze hadden de attesten net gekregen van de gemeente en waren van plan ze de volgende dag mee te nemen naar de vergadering op het bedrijf. Ik vind dit een eigenaardige gang van zaken en zoek op wanneer een dergelijk attest kan opgevraagd worden. Ik vind informatie in de zin dat het relevant moet zijn aan de job, zoals een veiligheidsagent die niet mag gestolen hebben, of een kleuterleider die geen pedofiele achtergrond mag hebben enz. Maar poetsen bij klanten waar beide dames al jaren gingen ? Dat lijkt me bij het haar getrokken. Samen met onze juridische dienst probeer ik uit te zoeken of de firma zich niet schuldig heeft gemaakt aan willekeurig ontslag. Wordt vervolgd.

INHOUD

Flash	2
Edito	3
Een syndicale erfenis	4
Onze delegees bij Groep Intro	6
Recht op waardig huishoudwerk	7
Wij, de jongere generatie	8
Arbeiders-bedienden: stop de discriminatie	9
Studiedag militanten vrij onderwijs	17
Invoering van de bouwbadge	18
Interimsector lapt de wet aan haar laars	20
Is CAO 90 een vergiftigd geschenk?	21
1 mei in onze afdeling	22
EFI: winst of verlies?	24
Rusthuis De Molen	25
Rudy tegen bouwcentrale XXX	26
Terbeschikkingstelling en interimarbeid	27
Belastingsservice	28

EDITO

ZE HEBBEN ONS NIET MEER NODIG

Uit de les geschiedenis : bij de oprichting van de nieuwe staat België werd gekozen voor een parlementaire democratie. Het volk verkoos zijn volksvertegenwoordigers. Zij maken de wetten die van toepassing zijn op de gehele bevolking. Er was echter een klein mankementje. Het “volk” dat mocht kiezen werd beperkt tot de rijken : het was een cijnskiesrecht, dus alleen voor mannen die over een groot inkomen of bezit beschikten. De daaropvolgende decennia krijgen we andere vormen van kiesrecht : het meervoudig stemrecht waarbij sommige mannen meer stemmen hadden dan andere, het enkelvoudig stemrecht en dan –eindelijk- het algemeen stemrecht voor mannen en vrouwen. De socialistische vakbond was één van de drijvende krachten achter de politieke democratisering. Er zijn hiervoor talloze stakingen georganiseerd. Er vielen zelfs doden. Toen ook de arbeidende klasse stemrecht kreeg zou je kunnen verwachten hebben dat die een politieke meerderheid zouden sturen naar het parlement. Er zijn nu eenmaal meer werknemers dan kapitalisten, niet ? Van een meerderheid van vertegenwoordigers van werknemers zou je kunnen verwachten dat ze wetten maken die de belangen van die werknemers behartigen. Doch daar heeft het kapitalistische systeem een stokje voor gestoken... Volgens Marc Elchardus, ex- ideoloog van de SPa, hebben de economische machten er alles aan gedaan om een parallel besluitvormingscircuit te organiseren : hoe meer democratie er kwam hoe meer ze buiten spel moest gezet worden. De beslissingen over lonen, sociale zekerheid,... werden meer genomen buiten het parlementaire halffrond dan daar binnen. Er werd een systeem van “sociaal overleg” opgezet waar er geen sprake meer was van een numerieke meerderheid van werknemers. Integendeel, in ons overlegmodel staat de kapitalist (of mogen we dat woord niet meer gebruiken ?) het sterkst want hij/zij bezit de productiemiddelen (fabrieken, grondstoffen,...). Toch zijn we, de vakbonden dus , er in geslaagd om de voorbije 150 jaar een herverdeling van de rijkdom te organiseren in België en Europa. De armen zijn minder arm, de rijken hebben nog altijd genoeg. Dat vinden de rijken echter niet. Ook al maken ze hier nog altijd goeie winsten (zie verder in Accent het artikel over de EFI's) ze willen altijd meer. Een rendement van 22% op het ingebrachte kapitaal is voor sommigen nog niet genoeg. Wat doen ze dan? Ze manipuleren zodanig de mensen dat die kiezen voor partijen die ingaan tegen hun eigen belangen. Meer dan 65% van de ABVV-leden in Vlaanderen stemt vandaag voor partijen die de index willen afschaffen, de pensioenleeftijd optrekken,... Het ABVV neemt wel linkse standpunten in maar die worden niet politiek vertaald. Het hoeft dus niet te verwonderen dat patroonsorganisaties het sociaal overleg (op interprofessioneel vlak in ieder geval) graag dood verklaren. Ze hebben het niet meer nodig. Ze hebben vandaag de politieke meerderheden die hun programma uitvoeren : inleveren, loonstop, flexibiliseren,... Wat is ons antwoord hierop? Zoals steeds hebben we hier in de vakbond (niet alleen bij het ABVV maar ook bij het ACV waar de band met de ACW-politici evengoed verdwenen is) honderden verschillende meningen over. We organiseren zelf onze verdeeldheid terwijl we –zeker in Vlaanderen- geconfronteerd worden met rechtse frontvorming (onder NVA-vlag). Laat dit een oproep zijn om te zoeken naar de strategie die de belangen van de werknemer voor ogen heeft.

EEN SYNDICALE ERFENIS

In april 2013 ging Etienne De Backer op 65 jarige leeftijd en na een loopbaan van 51 jaar op pensioen. Etienne werkte gans zijn carrière als productiewerker. Een heel opmerkelijke prestatie dus. Tijdens zijn lange loopbaan was hij eveneens jarenlang actief als militant voor onze vakbond. Hij startte van nul en bouwde een ploeg op die na zijn vertrek klaar is om zijn werk verder te zetten. Zijn lange loopbaan springt in het oog maar de syndicale erfenis die hij achterlaat is werkelijk wonderbaarlijk.

Accent: Wanneer en waar ging je aan de slag?

Etienne: Ik begon mijn carrière in 1962 in een textielfabriek (fabriek de Hemptinne) aan de Blaisantvest. Toen ik hoorde dat er economische werkloosheid was ging ik onmiddellijk op zoek naar ander werk. Ik kwam zo terecht in een andere textielfabriek (Filature du Rabot). Daar werkte ik tot 1967. Ik gaf mijn ontslag om in een plasticfabriek te gaan werken. Daar kon ik meer verdienen.

Accent: Zo kwam je dus in de sector scheikunde terecht.

Etienne: klopt. In het bedrijf Sep (nu RPC packaging Gent). Ik begon er als inpakker. Maar ik zag het niet zitten om dat heel mijn leven te doen. Ik voelde dat ik andere kwaliteiten had. Als de technici aan het werk waren aan de machines, dan volgde ik nauwlettend mee en stal ik alles met mijn ogen. Ik kreeg de kans om operator te worden, wat zeer goed lukte. Na verloop van tijd werd ik zelfs supervisor. Ik werkte er tot 1988.

Accent: Maar je bleef in de chemie?

Etienne: klopt. Ik ging werken in het familiebedrijf Scorplast, dat na vele overnames en naamsveranderingen (Dynoplast en Polimoon) uiteindelijk Promens is geworden. Daar sloot ik mijn professionele carrière af.

Accent: Hoe kwam je bij de vakbond terecht?

Etienne: Toen ik begon te werken maakte mijn moeder mij lid van de vakbond. Het ACV, amail. Toen ik bij het familiebedrijf Scorplast begon te werken hadden we niet echt nood aan een vakbond. We kregen meer dan genoeg en alles was bespreekbaar. Ik herinner mij nog dat de eigenaar van het fabriek 60 jaar werd. We kregen toen een premie van 1650 BF per maand anciënniteit (19800 BF/jaar anciënniteit). Toen het bedrijf werd overgelaten aan Dynoplast kwam ik voor de eerste keer in aanraking met de vakbond. Ik werd militant. Robert De Schepper was toen delegatie voor het ABVV. In de herstructurering van 2000 ging hij echter in brugpensioen. De

overgebleven militanten waren dus genoodzaakt om het roer over te nemen.

Accent: De geboorte van de militantenwerking Promens?

Etienne: Het liep niet van een leien dakje. Na de herstructurering bleven enkel ik en Benny Vanden Eede over als militant van het ABVV. Ik zag ook hoe we al onze verworvenheden aan het verliezen waren. Er moest dus iets gebeuren. Onze toenmalige secretaris Katrien Vanderhelst bracht enkele wijzigingen aan in onze werking. Hierdoor kwam ik in de ondernemingsraad. In eerste instantie stond ik er alleen voor.

Accent: En dan bouwen?

Etienne: Ik verdiepte mij in de materie en ging naar de vorming. Ik startte ook het syndicaal overleg op en ging in discussie met mijn werkgever over loon en arbeidsvoorwaarden. Met trots kan ik zeggen dat op Promens toch heel wat bereikt is. De uurlozen zijn meer dan



Etienne liet geen actie voorbijgaan. Hier fietsend in de strijd tegen de discriminatie tussen arbeiders en bedienden

een sterke troef. Maar bovenal hadden ze de steun van een hele sterke ABVV delegatie. Op dag van vandaag zijn 3 op 4 lid van het ABVV. En we kunnen er steeds op rekenen. Bij elke oproep van het ABVV om te betogen zijn onze leden massaal aanwezig. Bij stakingen volgen ze steeds het orderwoord.

Accent: We gingen ook eens te rade bij de andere militanten bij Promens.

Peter Vermaerke: ik heb veel respect voor Etienne. Hij leerde mij de kneepjes van het vak. Ik heb de zware taak om hem in de syndicale delegatie op te volgen maar ik weet zeker dat ik er klaar voor ben. We zullen Etienne zijn levenswerk verder uitbouwen.

Christiaan Colaes: Etienne was een top delegatie. Hij was steeds gefocust op zijn syndicaal werk en ging altijd voor het algemeen belang.

Patrick Welvaert: ik werd in 2012 opgenomen in de militantenkern. Door het vertrek van Etienne word ik effectief syndicaal afgevaardigde. Ik ken Etienne al vele jaren en weet hoe hij tewerk ging. Ik heb weinig ervaring maar stal Etienne zijn vaardigheden met mijn ogen (lacht). Ik wens hem alle succes toe in zijn "post Promens tijdperk". We zullen hem nooit vergeten.

Accent: Ook vanuit de AC Oost Vlaanderen wensen wij onze dank uit te spreken voor de jarenlange inzet van Etienne De Backer en wensen wij hem nog vele mooie jaren toe. Maar het is geen afscheid. Etienne wordt opgenomen in de seniorenwerking van de Algemene Centrale Oost Vlaanderen.

behoorlijk en we hebben zelfs de ploegvergoeding kunnen opnemen in de berekening van de eindejaarspremie. Maar ik keek ook uit naar collega's die hun mond durfden open doen, hun gedacht durfden te zeggen en niet alleen uit eigenbelang spraken. Ik sprak ze aan en maakte ze militant.

Accent: En die vond je gemakkelijk?

Etienne: Zeker. Maar ik zei er steeds bij dat ik geen papieren militanten wou. Ze moesten vorming volgen en naar militantenvergaderingen komen. Alle militanten, waarvan er ook al een paar verdwenen zijn, deelden dezelfde visie. En we hadden succes. Bij de verkiezingen van 2004 haalden we samen met Jan Thagon en andere militanten een hele goede score. Ook in 2008 en 2012 wonnen we steeds de verkiezingen met een schitterende ploeg: Peter Vermaerke, Johan Akkerman, Christiaan Colaes, Benny Vanden Eede, Bart Havart en Patrick Welvaert. In 2012 misten we 1 stem om alle mandaten binnen te halen.

Accent: Een sterke vakbond heeft ook veel leden. Was dit ook zo op Promens?



Peter Vermaerke: Ik heb de zware taak om Etienne op te volgen in de syndicale delegatie maar ik weet zeker dat ik er klaar voor ben



De ledenwervingsactie "een sterke vakbond is broodnodig" werd gesmaakt op Promens



Rode kameraden in een groen bastion : onze delegees bij Groep INTRO vzw

Na 1 mei volgt traditioneel Rerum Novarum op Hemelvaartsdag, het feest van de christelijke arbeidersbeweging. Het is ook de dag waarop in 2012 de uitslag van de sociale verkiezingen bij Groep INTRO ons bereikte en waarbij duidelijk werd dat wij als socialistische vakbond er eindelijk in geslaagd waren om 2 mandaten in het CPBW te bemachtigen (1 voor de arbeiders en 1 voor de bedienden) en 1 mandaat in de Ondernemingsraad (voor de bedienden). Het was toen nog afwachten wat dit resultaat zou teweeg brengen in Groep INTRO, een vzw onder de koepel van het ACW (Algemeen Christelijk Werknemersverbond).



De ABVV militanten bij Groep Intro : Serge Ferné en Karel Hermans.

Eén jaar later kunnen we tevreden terugblikken. Onze militant Karel Hermans vervult met brio zijn mandaat binnen het CPBW en inmiddels werd Serge Ferné door onze Algemene Centrale als syndicaal afgevaardigde aangesteld, waardoor ook hij intensief betrokken is bij het sociaal overleg.

Groep INTRO is een organisatie voor vorming en opleiding, arbeidstrajectbegeleiding en werkervaring. Zo verzorgt Groep INTRO bijvoorbeeld de opleiding van het arbeiderspersoneel in het Vrij Onderwijs en werken zij samen met de Centra Deeltijds Onderwijs. De hoofdzetel is gevestigd in Brussel, maar er zijn ook regionale vestigingen in Oost- en West-Vlaanderen, Limburg, Vlaams-Brabant en Brussel. Groep INTRO is ook actief in de Sociale Economie met activiteiten als groenonderhoud, sociale restaurants en strijkwinkels, o.a. via de vzw OPSET (Oost-Vlaamse Projecten Sociale Economie Tewerkstelling), die in 2003 werd erkend als sociale werkplaats.

Onze beide delegees Karel Hermans en Serge Ferné zijn als doelgroepwerknemer binnen deze VZW tewerkgesteld. Karel is werkzaam in de groenploeg te Aalst en de uitvalbasis van Serge is Melle.

Vermits Groep INTRO deel uitmaakt van het ACW, de koepelorganisatie van de christelijke arbeidersbeweging waartoe ook het ACV en de Christelijke Mutualiteit behoren, was het voor onze militanten geen sinecure om zich te profileren als ABVV-kandidaat, laat staan om een mandaat binnen te halen. Aangezien Groep INTRO een grote organisatie is met ruim 800 personeelsleden, waarvan de overgrote meerderheid bedienden, en een ruime geografische verspreiding kent, was het voor onze beide delegees na het binnenhalen van hun mandaat evenmin evident om zich als arbeidersdelegee te handhaven. Karel en Serge zijn hierin geslaagd mits een goede ondersteuning vanuit onze Algemene Centrale, de collega's van BBTK en de Vormingsdienst van het ABVV en, toegegeven, de coördinatoren

van de LBC-delegatie bij Groep INTRO. Het lag nochtans niet voor de hand om een ABVV-lijst bij Groep INTRO in te dienen en een plaats aan de onderhandelingstafel af te dwingen. Waar de eerste ABVV-kandidaat tijdens het vorige decennium nog de levieten werd gelezen door de ACW-top en de deur voor ons gesloten bleef na de sociale verkiezingen van 2008, zijn we er dankzij ons goed resultaat bij de sociale verkiezingen van 2012 in geslaagd om de deur te forceren. De intrede van AC- en BBTK-delegees in het sociaal overleg werd niet door iedereen even enthousiast onthaald, maar inmiddels hebben onze delegees door hun standvastig en consequent optreden het nodige respect verdiend waardoor het meeste wantrouwen inmiddels is weggeëbd.

Het is niet eenvoudig voor de werknemersafgevaardigden om het sociaal overleg in Groep INTRO te volgen (een aantal onder hen hebben reeds afgehaakt). Naast de maandelijkse vergaderingen van de OR en het CPBW en het driemaandelijks sociaal overleg tussen de syndicale delegatie en de directie op de hoofdzetel in Brussel vinden er tevens maandelijkse voorvergaderingen plaats in diverse regio's (Aalst, Lokeren, Gent, Brussel, Sint-Niklaas, Antwerpen...), waardoor men als delegee bij Groep INTRO niet op een verplaatsing meer of minder mag kijken. De organisatiestructuur is ingevolge de verschillende opdrachten, geledingen en vzw's evenmin gemakkelijk uit te leggen. Bovendien valt men wat vzw OPSET als sociale werkplaats (PC 327) betreft binnen Groep INTRO als socio-culturele organisatie tevens onder PC 329, wat de zaken er niet eenvoudiger op maakt.

Het geeft ons als Algemene Centrale O-VL bijgevolg veel voldoening om beroep te kunnen doen op Karel en Serge als delegee in Groep INTRO. Samen doen we ons uiterste best om de komende 3 jaar naar aanloop van de volgende sociale verkiezingen de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders in Groep INTRO te verbeteren.

RECHT OP WAARDIG HUISHOUDWERK



Campagne FOS

FOS startte in maart 2013 met een 2 jaar durende campagne voor waardig huishoudwerk. Wereldwijd werken miljoenen mensen als huishoudpersoneel. Zij koken, poetsen, verzorgen de kinderen,... De arbeid van huishoudwerk(st)ers wordt vaak als minderwaardig beschouwd. Het gebrek aan erkenning leidt tot penibele arbeidsomstandigheden voor huishoudwerk(st)ers. Zij werken lange uren aan een minimumloon en genieten amper sociale bescherming.

Prima Ocsa

Het is in het kader van deze campagne dat de leden van de syndicale raad voor de gezinszorg het verhaal van Prima Ocsa (38 jaar) te horen kregen. Zij werkt sinds haar 9^{de} als huishoudwerkster in Bolivia en stuurt de vakbond FENATRAHOB die de huishoudwerk-

sters organiseert.

Oorspronkelijk stuurde Prima's moeder haar naar de stad om te studeren. Al snel kwam Prima echter terecht in het circuit van huishoudpersoneel, waar ze door sommige werkgevers werd uitgebuit en misbruikt.

Het is via een reclame op de radio dat ze in contact kwam met de vakbond. FENATRAHOB organiseert immers cursussen waarin de huishoudwerk(st)ers hun arbeidsrechten leren kennen en weerbaar worden gemaakt.

doel is om op grote schaal de leef- en arbeidsomstandigheden van huishoudpersoneel te verbeteren. Mondjesmaat komt er, dankzij druk van de vakbond, een juridisch kader tot stand. Er kwam bijvoorbeeld een sectorwet die rechten en plichten vastlegt. Helaas faalt de controle op de wet al te vaak: arbeidsinspecteurs laten zich omkopen door de werkgevers. Toch blijft FENATRAHOB strijden voor erkenning van de huishoudwerk(st)ers. Ook zij hebben recht op een waardig loon, een ziekteverzekering, een minimumpensioen....

Prima is ondertussen terug vertrokken naar Bolivia, maar FOS blijft actief campagne voeren: doorheen Vlaanderen wordt nog een Café Solidarité-tournee georganiseerd. Op 5 juni passeert die om 19u30 in de Café van het Volkshuis in Aalst. Wie graag meer info wil, kan terecht op <http://www.fos-socsol.be>

FENATRAHOB

Vandaag telt FENATRAHOB in Bolivia een 7000-tal leden. Het



Prima Ocsa



Onze militanten uit de gezinszorg op de startdag

WIJ, DE JONGERE GENERATIE, ZULLEN HET WERK VAN ONZE VOORGANGERS MOETEN VERDER ZETTEN!



Musculoskeletale aandoeningen of MSA is een veel voorkomende medische problematiek bij werknemers in de schoonmaaksector. Repetitieve arbeid en een hoog werktempo kunnen spier- en gewrichtsaandoeningen veroorzaken.

De afgevaardigden van de schoonmaak zijn sedert jaren bekend met het fenomeen. Het is dan ook een blijvend aandachtspunt in de syndicale werking.

Soms kunnen enkele intelligente acties op de werkpost de situatie reeds verbeteren. In een aantal gevallen zijn de eisen van de werf onhoudbaar en moet de werklast dringend verminderen.

Van werkgeverszijde is er wel begrip, maar het commerciële aspect haalt meestal de bovenhand. De steeds veeleisender klant speelt hierin uiteraard een belangrijke rol. De zware concurrentiestrijd zorgt ervoor dat de binnengehaalde contracten steeds hogere eisen stellen aan zowel kwantiteit als kwaliteit van het schoonmaakwerk. Dit vertaalt zich in een steeds hogere werkdruk waarbij een zwaardere fysieke belasting van het lichaam van de werknemers zijn tol eist.

Op 16 maart organiseerde de Algemene Centrale een studiedag voor afgevaardigden van de schoonmaak waarbij ze een professionele toelichting kregen over de oorzaken, gevolgen en mogelijke aanpak van het probleem MSA.

De commentaar van de deelnemers achteraf was uiteenlopend, van enthousiast, interessant tot teleurgesteld. We laten enkele militanten aan het woord:

Peggy Vande Velde (Cleaning Professionals): Het was zeker interessant en het was mij persoonlijk niet bekend dat het probleem in onze sector zo groot is. Ik ben vrij nieuw als afgevaardigde en het is wel beter dat je van zo'n zaken goed geïnformeerd bent.

Carine Gerard (Laurenty): De werkgevers beseffen te weinig dat ze door hier onvoldoende aandacht aan te geven mee het ziekteverzuim in stand houden waar ze ons constant mee om de oren slaan.

Marijke Coppens (Cleaning Masters): Het is een goede zaak dat de Algemene Centrale de aandacht op deze problematiek vestigt.

Zo'n studiedag zet je als afgevaardigde aan het denken. Je weet natuurlijk wel dat de praktijk en theorie soms ver uit mekaar liggen. Als vakbond moeten we de strijd voor de erkenning van MSA als beroepsziekte voor schoonmaaksters blijven voeren.

Mireille Verhelst (ISS): Op deze studiedag zijn veel uitspraken gedaan over hoe en wat zou moeten. Het is door er samen blijven voor te gaan dat er resultaten zullen mogelijk zijn.

Myriam Elewaut (Laurenty): Op mijn werf ArcelorMittal Gent wordt één op vier van mijn collega's vandaag geconfronteerd met aandoeningen aan spieren, pezen, zenuwen. Jaarlijks zijn er talrijke collega's die er aan geopereerd worden. Ondanks dat het hen afgeraden wordt, hervatten sommigen het schoonmaakwerk omdat ze geen andere keuze hebben. Het zijn uitzonderingen die een carrière in de schoonmaaksector kunnen volmaken. Met de werkdruk die er vandaag is, zal dit in de toekomst zelfs uitgesloten zijn.

Dirk Van der Schueren (Iris): Ik ben een beetje teleurgesteld. Er waren te veel open

vragen en de antwoorden die we kregen waren te vaag. Het mocht wat concreter zijn. Wij hebben nood aan duidelijk advies over hoe we als delegees in de praktijk kunnen te werk gaan.

Pascal Okhuijsen (Cleaning Masters): Na deze studiedag volgt er een campagne om het probleem van MSA onder de aandacht te brengen. Er komt een enquête waarbij de afgevaardigden hun collega's vragen om deze in te vullen. Persoonlijk twijfel ik of dit veel zal veranderen. Dit kan wel helpen en als bewustmaking dienen om aan te tonen dat dit niet om individuele medische problemen gaat, maar wel om een collectief en sectoraal probleem. Volgens mij zal er meer "actie" moeten komen willen we effectieve resultaten behalen.

Hatem Jarradia (Giacatario): Als nieuwe en jonge afgevaardigde ben ik vooral verbaasd over hoeveel weg er nog moet afgelegd worden. Eén zaak is voor mij duidelijk; er is nog een toekomst voor de vakbond. Wij, de jongere generatie, zullen het werk van onze voorgangers moeten verder zetten.



De deelnemers van onze afdeling aan de studiedag

Onze actie



ARBEIDERS - BEDIENDEN STOP DE DISCRIMINATIE

Dinsdag 23 april 2013 werd Gent wakker geschud door een 200-tal militanten van de Algemene Centrale Oost-Vlaanderen. We kozen ervoor om al fietsend, luid rinkelend met onze fietsbellen, de partijkantoren in het Gentse af te schuimen. Doel van onze actie: de politici bewust maken dat het wettelijk onderscheid tussen arbeiders en bedienden achterhaald is. Helaas hebben jarenlange onderhandelingen tussen de sociale partners geen oplossing voortgebracht in dit dossier. Vandaag zit de problematiek dus bij de regering, bij de politiek. Kunnen de politici voor

de deadline van het Grondwettelijk Hof van 08-07-2013-tegen dan moet de discriminatie tussen arbeiders en bedienden inzake opzegtermijnen en carensdag opgeheven zijn- tot een uitkomst komen? Reden genoeg om de Gentse politici, die vaak federaal druk kunnen uitoefenen, te overtuigen dat we moeten streven naar een rechtvaardig werknemersstatuut. Een vakbondsdelegatie overhandigde de politieke mandatarissen ons AC-pamflet en gaf er tekst en uitleg bij.

Opvallend is dat er onder de politici een consensus bestaat dat er wel degelijk iets

dient te gebeuren. De discriminatie tussen arbeiders en bedienden is niet gerechtvaardigd. Hoe deze kloof echter moet overbrugd worden, dat is andere koek. Elke partij heeft wel een eigen recept om tot een oplossing te komen.

Open VLD, bij monde van Christophe Peeters, pleit voor een "modernisering van het arbeidsrecht". Eigenlijk wil men starten van een blanco blad en bestaande rechten met de grond gelijk maken. Het idee dat we arbeidersstatuten zouden kunnen optrekken tot het niveau van de bedienden is niet haalbaar en onrealistisch.

CD&V wil daarentegen voortbouwen op de bestaande reglementering. Zij wensen geen tabula rasa zoals Open VLD. Opmerkelijk is dat Stefaan Vercamer benadrukte dat er een oplossing moet komen voor 08/07 én dat het een noodzaak is om de sociale partners te blijven betrekken bij het dossier.

We hielden ook halt aan de NVA-kantoren. Een mandataris stond ons helaas niet te woord. Wel beloofden de medewerkers een officieel, schriftelijk antwoord op ons pamflet. Het blijft uitkijken naar hun standpunten.

Elke Decruynaere maakte duidelijk dat Groen niet meegaat in het verhaal van de onbetaalbaarheid van gelijktrekking van de statuten. Volgens hen dient het dossier van de arbeiders-bedienden-problematiek gekoppeld te worden aan het belastingsthema.





Rudy De Leeuw
verwelkomde onze militanten
en bevestigde het
standpunt van het ABVV:
de discriminatie moet
NU stoppen



Een vermogensbelasting zou het optrekken van het arbeidersstatuut bijgevolg kunnen bekostigen.

Na onze "Tour de Gand" wachtte Karin Temmerman, fractieleidster in de Kamer van sp.a ons, samen met de pers, aan de Vrijdagsmarkt op. Gewestelijk ABVV-Secretaris Katrien Neyt begon de speech en liet daarna opnieuw het woord aan onze délégués Kenneth en Tanja. Dit vormde de aanzet tot het debat dat in de namiddag zou plaatsvinden.

Als ABVV hebben wij historisch een sterke band met de sp.a. Hoewel de partij de laatste jaren sterk verzwakt is en vele militanten het beleid van de socialistische partij durven in vraag stellen, blijft sp.a één van de grootste linkse partijen aan de macht. Erg interessant om Karin Temmerman dus het standpunt van haar partij te horen verkondigen. Chris Van De Wijngaert (Gewestelijk Secretaris ABVV Oost-Vlaanderen) was aanwezig om de visie van het ABVV te kaderen, Erwin Van der Hoeven speelde de gewiekste moderator.

EEN UITDRAAI VAN HET DEBAT:

Karine Temmerman: goed nieuws, alle partijen zeggen dat de verschillen tussen arbeiders en bediendenstatuten weg moeten. Probleem: het verschil tussen statuten is erg groot, vooral wat de ontslagregeling betreft. Het sociaal overleg werkt niet meer in dit dossier. In de regering zijn de socialisten een minderheid en kunnen dus niet zwaar doorwegen bij het tot stand komen van beslissingen. Toch gaat de sp.a voor een aanvaardbare oplossing, maar is er zich van bewust dat die oplossing niet voor iedereen goed kan zijn.

Chris Van de Wijngaert : het klopt dat we een kans hebben gemist. Maar zeggen dat dit dossier al 30 jaar op tafel ligt en er niks is gebeurd vanuit het ABVV is overdreven. Sectorale stappen zijn gezet wat betreft ontslagvergoedingen en carensdagen. Programmatie stappenplan in vorige IPA dat



niet werd goedgekeurd. Het grote probleem: "schijnbare" verdeeldheid binnen het ABVV wordt sterk uitgebuit in dit dossier.

VRAGEN UIT DE ZAAL:

Mevrouw uit schoonmaaksector met bril: het zijn steeds de werknemers die men belast. Elke euro slaat men uit mijn zakken. Arbeiders en bedienden moeten, naar analogie met het woord allochtoon in Gent, uit het woordenboek. We zijn allen werknemers.

Roland Verbiest (bruggepensioneerd): sociale partners zijn schromelijk tekort geschoten. Interne verdeeldheid belet compromis.

Kristof Van den Berghe(EOC): dossier al

zoveel jaren aan de gang. Werkgeversorganisaties van hun kant hebben al voldoende tijd gehad om een plan op te stellen en het wegwerken van de discriminatie te bekostigen.

Jordi Hendrickx (Zonnehoeve): Hoe gaan we het wegwerken van de discriminatie dan vergoeden? Waarom zouden we ons beperken tot een oplossing voor de carensdagen en de opzeg, waarom niet onmiddellijk het hele pakket aanpakken?

Luc Pieters (Rousselot): groepsverzekeringen zijn in de discussie ook een belangrijk punt. Deze zijn voor de bedienden over het algemeen veel interessanter. Het zijn de werkgevers die het dossier blokkeren omdat zij moeten betalen.

Alex Roger (Sadaci): Bij Sadaci krijg ik als

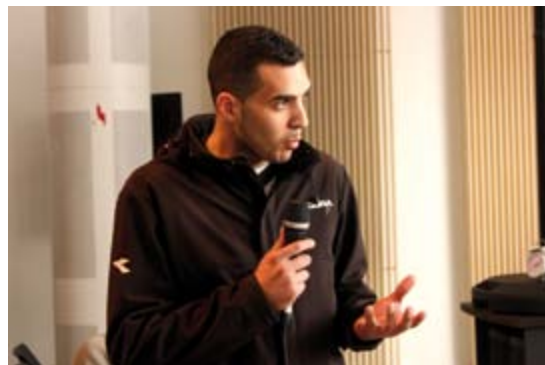
arbeider, na 30 jaar dienst, een afscheidspremie van 6 brutolonen. Als ik een bediende had geweest, zou ik 24 brutolonen toucheren. Hoog tijd dat de strijd tussen centrales wordt opgelost. Samen voor één statuut.

Erwin Van der Hoeven (AC): de opdeling in centrales, onze ABVV-structuur, is achterhaald en verouderd. We moeten nadenken over hoe we ons als organisatie kunnen aanpassen.

Carine Gerard (Laurenty): werkgevers mogen ook eens bloeden.

Dirk Van der Schueren (Iris): Wij ijveren voor een totaalpakket, niet enkel ene oplossing voor de carensdag en de opzegtermijnen.

Helmut Sabbe (SCA): al 30 jaar, hoe lang moeten we nog wachten?



Gino Balliu (Solutia): bij aanwerving bij Solutia mag een elektricien kiezen of hij een arbeiders- of een bediendencontract wil. Waarom zou een elektricien die kiest voor het arbeiderscontract, bij afdanking, een beperktere opzeg krijgen dan diegene die koos voor het bediendenstatuut?

Erwin Van der Hoeven (AC): het is een drama dat dit dossier in handen van de regering komt, net op het moment dat de sp.a een kleine partij is.

Katrien Neyt: het is verkeerd om te zeggen dat het ABVV dit dossier volledig heeft laten rotten. De sociale partners zijn vergévorderd in hun voorstellen. De discussies moeten niet vanaf nul herbeginnen.

Patrick Serlet (AC): Mensen herkennen zich niet meer in de politiek. Welke politieke partij durft zich in dit dossier vastbijten?

Frans Rommens (Zonnehoeve): niemand van de politici heeft oren naar dit dossier.

Kris Neiryndck (Omnichem): We betalen allemaal braaf ons lidgeld. Het is triestig dat de top van de vakbond dit dossier heeft laten schieten. Met de huidige machtsverhoudingen is de socialistische partij te klein om iets te kunnen betekenen. Hoe moeten we dit uitleggen op de werkvloer?

Hatem Jarradia (GiaCatara): het is me zelfs niet duidelijk naar welk statuut we precies streven.

Pascal Ockhuysen: Het blijft betreurenswaardig dat we dit aan de politiek overlaten. Vakbonden en werkgevers hadden veel beter zelf een oplossing uitgewerkt. Ik hoop dat we de woorden arbeider en bediende nu snel niet meer hoeven te gebruiken en dat iedereen gewoon werknemer wordt.

Op het einde van het debat maakten we de afspraak met Karin Temmerman dat ze de regeringsbeslissing aan onze militanten komt uitleggen.

HANG DEZE AFFICHE OP IN JE BEDRIJF!

ARBEIDERS - BEDIENDEN **STOP** DE DISCRIMINATIE



STUDIEDAG IN BRUGGE VOOR DE MILITANTEN VAN HET VRIJ ONDERWIJS

Naast heel wat andere sectoren is onze centrale ook bevoegd voor de sector vrij onderwijs. Op verzoek van onze afdeling werd onlangs een studiedag georganiseerd die doorging in Brugge. Deze dag werd voorgezeten door Werner Van Heetvelde (onze nationaal verantwoordelijke voor o.a. deze sector) en zijn medewerker Joost Engelaar.

Doel van deze dag was ondermeer om een beter zicht te krijgen op de rol die wij als centrale kunnen spelen in deze sector. Wij wilden tevens een aantal typische problemen inventariseren waarmee onze militanten worden geconfronteerd op de werkvloer én naar mogelijke oplossingen zoeken.



Onze militanten op de studiedag vrij onderwijs

HANG DEZE AFFICHE OP IN JE BEDRIJF!

VERSCHILLENDE PERSONEELSGROEPEN

We kunnen de sector onderwijs opsplitsen in twee grote blokken: het GO of gemeenschaps-onderwijs en het VGO of vrij gesubsidieerd onderwijs. Onze centrale is mee bevoegd voor de arbeiders die tewerkgesteld zijn in het VGO.

Binnen het VGO onderscheiden we 3 personeelsgroepen : de leerkrachten, het administratief personeel en het meester- vak- en dienstpersoneel. Deze laatste categorie heeft een arbeidersstatuut. Het betreft keukenpersoneel, schoonmaakpersoneel, techniekers, toezichters en busbegeleiders.

ONDERWIJSVAKBONDEN

De vakbonden die actief zijn op het terrein van het vrij onderwijs (VGO) zijn ACOD (Centrale van Openbare Diensten van het ABVV) en CCOD (ACV) voor wat de leerkrachten betreft. Voor de arbeid(st)ers zijn dit AC (Algemene Centrale van het ABVV) en ACV Voeding & Diensten.

AANTAL ARBEIDERS TEWERKGESTELD IN DEZE SECTOR: CIJFERS

We tellen 7.815 arbeiders in het vrij onderwijs, maar slechts 3.800 VTE's (voltijds equivalenten). Hieruit kunnen we dus concluderen dat velen deeltijds werken. Van de 7.815 zijn er 1.939 (807 VTE's) die tewerkgesteld zijn met 10-maandencontracten. Slechts 120 arbeiders van deze 1.939 hebben een voltijdse arbeidsovereenkomst.

SLECHTE STATUTEN

We moeten tot op vandaag vaststellen dat er nog 450 arbeid(st)ers in deze sector zijn tewerkgesteld via een DAC-contract. Door deze zogenaamde 'nepstatuten' bouwen werknemers minder goede sociale zekerheidsrechten op. Als vakbond hebben wij er steeds voor geijverd om dit probleem op te lossen, maar hiervoor is natuurlijk nood aan extra financiële middelen. We hoeven het niet gezegd, dat - zoals in alle andere sectoren - wij ook hier worden geconfronteerd met de loonstop. Dit gegeven maakt het extra moeilijk om

ook in deze sector voor de komende periode nog zaken af te dwingen.

PROBLEEM 10-MAANDENCONTRACTEN

Een groot aantal arbeiders zijn tewerkgesteld voor een periode van 10 maanden. Omdat er in de periode juli/augustus voor hen geen werk is, krijgen zij voor die periode geen contract. Dit levert natuurlijk een aantal problemen en onzekerheden op. Gaan we na de vakantie nog opnieuw in dienst kunnen? Hoeveel uren gaan we krijgen? Gaan we ondertussen kunnen stempelen ? En er zijn nog heel wat nadelen verbonden aan deze contracten van bepaalde duur (geen recht op tijdskrediet, brugpensioen, landingsbaan, enz...) Als vakbond streven wij ernaar om deze contracten om te zetten naar contracten van onbepaalde duur.

VORMING & OPLEIDING

Via een aantal cijfers kregen we zicht op de gegevens inzake vorming & opleiding. Sommige werkgevers maken gebruik van

Registratie op bouwwerken: invoering van een bouwbadge

De regering, met staatssecretaris John Crombez op kop, voert de strijd tegen de sociale fraude hoog in haar vaandel. Hierbij richt men zich vooral op zogenaamde fraude gevoelige sectoren : de schoonmaak, de horeca, ... Ook de bouwsector staat van oudsher bekend als een sector waar sociale fraude schering en inslag is. De bouw wordt regelmatig geconfronteerd met zwartwerk, witwaspraktijken, internationale fraudenetwerken, ... tot zelfs mensenhandel.

De strijd tegen de fraude is een hot item voor ABVV-bouw.

Voor het ABVV-bouw is de strijd tegen deze praktijken reeds lang een speerpunt. Vergaande sociale dumping is er vaak het gevolg van. Sinds jaren klagen wij de misbruiken aan en ijveren we voor een versterking van de inspectiediensten en een regelgeving die de strijd tegen fraude in de sector meer kans op slagen geeft. In het sociaal overleg binnen de sector komt het thema vaak aan bod. Tussen vakbonden en werkgeversorganisatie werden in het verleden – ook in overleg met de overheid en de inspectiediensten – akkoorden afgesloten. Ook de werkgevers hebben belang hierbij. De fraude zorgt immers voor concurrentie vervalsing. Ondanks dat lijkt het alsof de (of sommige) werkgeversorganisaties de strijd tegen de fraude in de sector enkel lippendienst bewijzen. Als het er echt op aan komt akkoorden te sluiten over vergaande en sluitende maatregelen blokkeren ze.

De regering aan het werk : eerste stappen in de goede richting.

Eind vorig jaar nam de regering een aantal beslissingen :

- De invoering van een (beperkte) hoofdelijke aansprakelijkheid bij loonschuld en de verruiming van de aansprakelijkheid bij sociale en fiscale schulden. In sommige omstandigheden kan de opdrachtgever of hoofdaannemer opdraaien voor dit soort schulden bij (onder)aannemers.
- Maatregelen ter bestrijding van de schijnzelfstandigen. Op basis van een aantal criteria (opgesteld door de sociale partners in de bouw) zal het makkelijker worden te bewijzen dat een zelfstandige bouwvakker eigenlijk een arbeider in loondienst is. En dus dat voor hem de loon- en arbeidsvoorwaarden van de sector gelden en sociale

- zekerheidsbijdragen moeten worden betaald
- Aanwezigheidsregistratie op de werven.

De aanwezigheidsregistratie via een bouwbadge : het kan nog beter.

Het is de bedoeling dat alle aanwezigen op alle werven kunnen geïdentificeerd worden via een individuele bouwbadge. Het gaat hier dus niet enkel om arbeiders ingeschreven in een Belgisch bouwbedrijf maar ook over bedienden, zelfstandigen, buitenlandse werknemers, ...

Op grote werven (vanaf 1.000 m²) zal de aanwezigheid van iedereen moeten geregistreerd worden via deze badge. Dit systeem maakt het mogelijk een duidelijk beeld te krijgen van wie er op een bepaald moment aanwezig is op een bouwplaats, of zij werken als werknemer of zelfstandige en voor wie zij werken uitvoeren.

De informatie zal meteen terechtkomen in een databank die ondermeer door de inspectiediensten permanent kan geraadpleegd worden.

Het is duidelijk dat de identificatie en registratie van alle aanwezigen op werven een

stap in de goede richting is. Maar het kan nog beter. Het feit dat de registratie pas moet op werven groter dan 1.000 m² is een gemiste kans. Iedereen die de bouw een beetje kent weet dat vooral ook op kleinere werven, door kleinere bouwfirma's nogal wat gevoeld wordt. Wij willen dus dat de registratie voor alle werven verplicht wordt. Hier is echter geen akkoord over tussen de sociale partners. Vooral BouwUnie (die de kleinere aannemers groepeerde) ligt hier dwars. Voor ons volstaat een registratie van de aanwezigheid niet. Wij willen dat de badge ook gebruikt wordt om de arbeidstijd te registreren. Inderdaad, een beetje zoals een prikklok in sommige fabrieken. Hierover gaan alle werkgeversorganisatie op de rem staan. Is er iets te verbergen misschien ?

Aswebo en De Nul betrokken bij een pilootproject.

Het moge duidelijk zijn dat de invoering van een aanwezigheidsregistratie in een diverse sector zoals de bouw niet vanzelfsprekend is. Daarom wordt nu gestart met een pilootproject.

In een eerste fase zullen alle arbeiders van de betrokken aannemers en hun onderaannemers een bouwbadge krijgen om zich te identificeren. In een tweede fase zal van start gegaan worden met de registratie van de aanwezigheid. In een derde fase zal bekeken worden welke bijkomende informatie op de badge kan worden opgeslagen (bvb bloedgroep, huisarts, gevolgde opleidingen, ...) Alleszins blijft het de bedoeling om met de volledige invoering van start te gaan op 1 april 2014.

Twee bedrijven uit onze afdeling, Aswebo en De Nul, zijn via de Tijdelijke Vereniging VIA Kempen (die de komende maanden belangrijke infrastructuur en wegenwerken zal uitvoeren) betrokken bij het pilootproject.

We praatten er over met Harry De Vreese, delegatie bij Aswebo.

Accent : *Wist je dat Aswebo zou betrokken worden bij het pilootproject ?*

Harry : Ja, toch wel. We hadden er reeds over gesproken tijdens onze vakcommissie die een tijd geleden in Aalst doorging. Maar ook

op de ondernemingsraad werd dit door de directie toegelicht.

Accent : *Weet je hoe alles in zijn werk zal gaan ?*

Harry : Min of meer, maar 100 % duidelijk is alles nog niet. Men is bij Aswebo reeds maanden geleden gestart met de installatie van black boxen in alle voertuigen. Dit is een soort GPS die alle verplaatsingen van het voertuig registreert. De arbeiders die in en uit het voertuig stappen moeten met een persoonlijke badge bij het in en uit stappen badgen. Op die manier wil men in de toekomst onder andere beter de mobiliteit kunnen berekenen.

Accent : *En, dat loopt vlot ?*

Harry : Nog niet echt, het systeem heeft te kampen met heel wat kinderziekten. Dat hebben we reeds vaak aangekaart op de ondernemingsraad. Nu, met de installatie van een nieuw software systeem, zouden de problemen moeten opgelost raken. De testfase loopt nog door. Eén van de problemen is dat mensen soms vergeten in of uit te badgen. Dat is verstaanbaar, het vervoer bij ons loopt niet zo gestroomlijnd, met dagelijks andere situaties.

Accent : *En die black boxen zullen meteen gebruikt worden binnen het pilootproject.*

Harry : Nee, nee, nog niet. Alle betrokken arbeiders op die werf in de Kempen zullen naast de badge voor de black box ook die nieuwe bouwbadge krijgen. Zeg maar hun "identiteitskaart" van bouwvakker. Maar op termijn zou het de bedoeling zijn dat binnen Aswebo samen te voegen. Alleszins, wij proberen de zaak goed op te volgen tijdens het overleg in het bedrijf.

Accent : *Enig idee hoeveel mensen van Aswebo zo een bouwbadge moeten krijgen ?*

Harry : Bij Aswebo zal iedereen meteen zo een bouwbadge krijgen, arbeiders én bedienden. Ook de onderaannemers. Op de ondernemingsraad werd een getal van 6.000 bouwbadgen genoemd voor de werf in de Kempen. Dit is dan voor de 3 betrokken bedrijven en hun onderaannemers samen.

Accent : *Dat is heel wat !*

Harry : Zeg wel. Maar uiteindelijk, iedereen waarvan de kans bestaat dat hij, al is het maar voor een half uurtje, op die werf ginds verschijnt, moet zo een badge hebben ...

[vervolg van blz 17](#)

het Sociaal- en Waarborgfonds om opleiding te geven aan hun personeel. Groep INTRO zorgt voor deze opleidingen. Belangrijk om weten is dat de opleidingen gratis zijn (de kosten worden gedragen door dit Fonds). Ze kunnen plaatsvinden tijdens de werkuren en kunnen georganiseerd worden ter plaatse in de school.

Het betreft opleidingen rond communicatie, materialenkennis, productenkennis, ergonomie, kwaliteitszorg enz... Het is belangrijk om onze militanten in te lichten over deze opleidingen zodat zij op hun beurt hun werkgever kunnen overtuigen om meer vorming te organiseren.

LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN: CAO 10 – STAND VAN ZAKEN

CAO 10 regelt zowel voor de sector Vrij Onderwijs als voor het Gemeenschapsonderwijs de loon- en arbeidsvoorwaarden. Deze CAO wordt onderhandeld door de verschillende onderwijsvakbonden, de overheid en de werkgevers. Voor de periode 2013-2014 is slechts een budget voorzien van 45 miljoen euro. Vanuit onze centrale blijven wij de volgende eisen voorop stellen en vragen wij extra middelen voor:

- Het oplossen van de problematiek DAC-contracten
- Vorming & opleiding
- Het omzetten van de 10-maanden contracten naar contracten van onbepaalde duur
- Optrekken van de syndicale premie

BUSBEGELEIDERS: EEN APARTE GROEP MET EIGEN PROBLEMEN

Tot slot hebben wij tijdens deze studiedag de specifieke problemen waarmee de busbegeleid(st)ers te maken hebben in kaart gebracht. Hoe omgaan met specifieke doelgroepen van kinderen? Welke verantwoordelijkheden? Hoe wordt ons traject bepaald? Wat voorzien de schoolreglementen?

Hierover werd ondertussen een speciaal overleg georganiseerd met het bevoegde kabinet. Doel is om tot duidelijke en globale regels te komen voor de busbegeleiding en verantwoordelijken. Schoolreglementen werden opgevraagd bij onze militanten, bekommernissen en opmerkingen die werden opgelijst tijdens onze studiedag werden doorgespeeld tijdens dit overleg.

Deze studiedag werd als zeer positief geëvalueerd door alle aanwezigen en is dus voor herhaling vatbaar!

Interimsector lapt de wet aan haar laars!

Iedereen kent wel de 'Adecco-affaire'. Het interimkantoor Adecco hanteerde een aantal jaren geleden apartheidslijsten voor autochtonen en allochtonen via een intern informaticasysteem. Autochtonen werden gecodeerd als BBB (Blanc Bleu Belge), in de vee-industrie de naam van een 'zuiver' Belgisch koeienras. Op die manier registreerde Adecco welke bedrijven geen allochtone uitzendkrachten op de werkvloer wensten. Deze zaak bracht maatschappelijk heel wat teweeg.

Toch engageerde de interimsector zich in 1996 al door zich een eigen gedragscode op te leggen die deze discriminerende praktijken verbiedt. De sector stelde deze code zelfs op scherp door in 2011 een nieuwe cao te ondertekenen die de preventie van discriminatie centraal stelt. Helaas blijven vooroordelen of onversneden racisme in de interimsector nog steeds schering en inslag. Dat mocht ons lid, Svetlana Bidenko aan den lijve ondervinden.

Accent : Svetlana, wat is er precies gebeurd?

Svetlana : Een tijdje geleden heb ik gereageerd op een online vacature: een bepaald interimkantoor was op zoek naar een productiemedewerker in de nacht. Ik belde het kantoor op om me kandidaat te stellen. Ik kreeg aan de lijn onmiddellijk te horen dat de job al ingevuld was en dat ik toch niet in aanmerking zou komen omdat mijn Nederlands onvoldoende was.

Accent : Wat was jouw reactie daarop?

Svetlana : Ik was verbouwereerd. Ik ben van Kazachse origine en heb een naam die niet Vlaams bekt. Toch ben ik al verschillende jaren in België. Ik heb er reeds 5 jaar Nederlandse les opzitten en school me geregeld bij met cursussen boekhouden. Toen ik dit voorval aan mijn – Belgische- man vertelde, was die eveneens geschokt. Hij belde het interimkantoor op en solliciteerde, bij wijze van test, voor dezelfde functie. Nu was de job opeens

opnieuw vacant! Uiteraard heb ik nu het gevoel dat ik geen eerlijke kans krijg om aan het werk te gaan.

Accent : Ben je van plan verdere stappen te ondernemen?

Svetlana : Ja, al besef ik dat discriminerend gedrag niet makkelijk aan te tonen is. Ik heb de hulp ingeschakeld van de Algemene Centrale. De sociaal medewerker heeft het interimkantoor aangeschreven, maar daar ontkent men de feiten. Uiteindelijk hebben we beslist om mijn dossier over te maken aan het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding. Zelfs al komt er niets concreet uit de bus, ik vind dat er op zijn minst een signaal moet gegeven worden aan de sector dat dergelijke praktijken niet door de beugel kunnen. Ik wil eerlijk beoordeeld worden op mijn capaciteiten en een kans krijgen om me te bewijzen.

Wordt vervolgd!



Uitzendkrachten hebben rechten. De regelgeving in ons land omtrent tijdelijke arbeid is strikt geregeld. Natuurlijk moeten die regels ook toegepast worden. Als niemand ziet dat je door het rood rijdt en er gebeurt geen ongeval, dan is er toch geen probleem, niet?

We stellen vandaag de dag vast dat uitzendkantoren een loopje nemen met de wetgeving. Het is steeds frustrerend om vast te stellen hoe minimaal de rechten zijn van de uitzendkracht als die eens reageert.

Het overkwam Danny Thomas, tewerkgesteld als chauffeur bij de firma Pharma Belgium (groothandel medicijnen).

Danny werd in mei 2011 via een uitzendcontract aangenomen. Het motief waarin hij tewerkgesteld werd was "vervanging beëindiging van een arbeidsovereenkomst door een vast werknemer".

Er zijn drie motieven waarbij gebruik mag gemaakt worden van uitzendarbeid: vervanging van een

vaste werknemer, tijdelijke vermeerdering van werk en uitzonderlijk werk. In het geval van Danny was dit het eerste motief, hij verving immers iemand die zijn ontslag had gegeven.

De tewerkstelling kan niet eindeloos zijn. Voor elk motief is bepaald hoelang een uitzendkracht tewerkgesteld mag worden. Het motief waarin Danny werkte heeft een maximumtermijn van 6 maanden, die in bepaalde gevallen kan verlengd worden tot 1 jaar. Danny werkte reeds twee jaar op tijdelijke basis. Te lang dus.

Kan dit zo maar? Nee. Er zijn sancties voorzien bij het overschrijden van de wettelijk toegelaten periode. Het is namelijk zo dat er automatisch een contract van onbepaalde duur tot stand komt bij de gebruiker (hier Pharma Belgium).

Echt logisch is dit niet. Het uitzendkantoor gaat in de fout, maar de gebruiker krijgt de sanctie (als je in die termen spreekt, want een contract van onbepaalde duur is in ons land nog steeds de norm). Maar je kan wel stellen dat indien je gebruik maakt van een systeem, dat je dit systeem ook kent.

Probleem is dat de arrogantie en het machtsmisbruik (wie reclameert, vliegt er uit) van uitzendkantoren de laatste jaren ervoor zorgden dat misbruik algemeen aanvaard en normaal geworden is.

Onze dienst stelde na overleg met Danny zowel het uitzendkantoor als het bedrijf in gebreke. Beiden wisten niet waar ze het hadden. Het duurde dan ook even vooraleer ze reageerden.....

Pharma Belgium verwees naar het uitzendkantoor. Het uitzendkantoor erkende dan weer haar fout en meldde ons dat ze bereid waren om een verbrekingsvergoeding te betalen. De gebruiker was immers een goede klant (zal wel) die ze niet wilden verliezen. Aangezien Danny werkte met een bediendecontract had hij recht op een verbrekingsvergoeding van 3 maanden loon.

Dit was echter niet onze opzet. De bedoeling was om Danny aan een vast contract te helpen.

We maakten het dossier over aan onze juridische dienst om te bekijken of we juridische stappen kunnen ondernemen tegen Pharma Belgium.

Ook dit verhaal wordt dus vervolgd.

De regering Di Rupo legde voor de komende jaren een loonblokkering op die geen enkele opening laat om op bedrijfsniveau te onderhandelen over loonsverhogingen.

Of toch?

CAO nr. 90 wordt genoemd als alternatief om bedrijven die het goed doen toch toe te laten om iets extra te geven. Het ziet er dus naar uit dat onderhandelingen in de bedrijven vaak over de invoering van het systeem zullen gaan of, waar de plannen al bestaan, over de verhoging van het bedrag.

Maar hoe gaat dit nu in zijn werk? En wat zijn de gevolgen van zo'n systeem?

NIET-RECURRENTE PRESTATIEGEBONDEN VOORDELEN

IS CAO NR.90 EEN VERGIFTIGD GESCHENK ?

EEN GEKEND SYSTEEM

We kunnen er niet meer naast kijken. In 2012 kregen 15% van de bedienden en 12% van de arbeiders een prestatiegerichte bonus via dit bonusplan uitbetaald.

Bonusplannen worden in onze regio voornamelijk afgesloten in de scheikunde- en petroleumbedrijven. Daar worden de voorwaarden bepaald in overleg met de syndicale delegatie en neergeschreven in een CAO.

In een pak bedrijven, meestal KMO's, wordt de premie echter uitgekeerd op basis van een toetredingsactie. Dit wil zeggen dat er geen sprake is van enig overleg, noch van een collectieve arbeidsovereenkomst. De patroon maakt zijn tekst op en stuurt die naar het Paritair Comité.

NIET-RECURRENT

De term "niet-recurrent" betekent dat de premie niet automatisch ieder jaar opnieuw uitbetaald wordt. Een eindejaarspremie is wel recurrent : die krijg je ieder jaar opnieuw.

In het kader van CAO nr.90 spreekt men van "niet-recurrent" om aan te geven dat er ieder jaar opnieuw moet over gepraat worden. Wanneer de bedrijfssituatie slecht is zal het

moeilijk worden om opnieuw dezelfde premie te bedingen.

VRIJGESTELD VAN RSZ EN BELASTINGEN ?

Het oorspronkelijke plan voorzag dat een premie, uitgekeerd in het kader van CAO nr.90, vrijgesteld was van belastingen en RSZ-inhoudingen. De premie mocht niet meer bedragen dan 2.200€. De werkgever betaalde 33% patronale RSZ waardoor de kost voor een maximumpremie dus op 2.960€ kwam.

De patronale RSZ-storting komt in de kas van de sociale zekerheid terecht en geeft geen individuele rechten op pensioen, vakantiegeld, enz... In die zin kan je het dus als "absolute solidariteit" beschouwen.

Inmiddels werden volgende wijzigingen aan de CAO 90 gebracht :

- Het maximale bedrag werd een eerste keer opgetrokken tot 2.430€
- Hierop dient nu ook een persoonlijke RSZ-bijdrage van 13.07% betaald te worden
- Vanaf 2013 is het bedrag opgetrokken tot 3.100€, maar de vrijstelling voor belastingen geldt maar tot 2.430€.



De militanten van Rousselot : wij stelden vast dat uitzendkrachten de premie niet kregen. Na onze tussenkomst werd dit in orde gebracht maar werd er –ten onrechte- bedrijfsvoorheffing ingehouden. Het pingpongspel hierover tussen Rousselot en het interim-kantoor is nog bezig.



Mario Audenaert (Kronos): CAO nr.90 bestaat bij ons reeds enkele jaren. Het zou werknemers moeten motiveren, maar in 2012 kregen we wegens de tegenvallende resultaten geen bedrag uitgekeerd. Waar zit de motivatie hier dan ?

Een voorbeeld

Een premie van 3.100€ bruto kost de werkgever 3.100€+33% = 4.123€

Netto krijgt de werknemer :

3100€- 13.07% RSZ = 2694,83% belastbaar

Min 2430€ vrijgesteld van belastingen :

264,93€ belastbaar

Ongeveer 50% bedrijfsvoorheffing op 264,93€ = 132,46€

Hou je netto over :

2.430€ + 132,46€ = 2.562,46€

HET IS EEN COLLECTIEF SYSTEEM

Belangrijk is te weten dat een premie in het kader van CAO 90 aan iedereen moet gegeven worden voor wie de overeenkomst gemaakt is (voorbeeld : voor alle arbeiders). De werkgever kan dus geen mensen uitsluiten.

ELK VOORDEEL HEB ZIJN NADEEL (JOHAN CRUIJFF)

Er zijn echter ook nadelen. Zo moeten collectieve doelstellingen behaald worden (meer productie, minder arbeidsongevallen,...). Als het ziekteverzuim een doelstelling wordt, dan moet hiervoor een plan opgemaakt worden.

1 mei 2013 in onze afdeling

Zoals steeds
waren onze
militanten massaal
aanwezig op
de 1 mei-manifestaties
in onze regio



In Gent hebben we al tientallen jaren de gewoonte om op mei-avond een gezellig samenzijn voor onze militanten te organiseren. We deden dit voor het eerst –en met succes- ook in Aalst en Dendermonde. Zorg dat je er de volgende keer bij bent !



In de regel maken wij geen CAO 90 waarin dit een item is.

De doelstellingen worden bepaald in de CAO en mogen niet op voorhand behaald zijn. Het onzekerheidskarakter is hier van belang. Het bedrag van de premie kan afhankelijk gemaakt worden van het resultaat (bijvoorbeeld 80% van het resultaat geeft 80% van de premie, 105% geeft 105%,...).

Als men natuurlijk alles of niks speelt, kan men er wel eens naast grijpen en is er geen beloning voor de extra inspanningen.

EEN MOEILIK VERHAAL ?

Voor ons vakbonden is het soms een moeilijk verhaal.

De essentie van een arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer is dat er loon betaald wordt voor geleverde prestaties. Werknemers doen de job die van hen verwacht wordt en krijgen hiervoor een loon zonder dat dit afhankelijk gemaakt wordt van andere factoren (winst, verlies,...)

De bonusplannen wijken af van dit principe. Hier wordt een flexibele beloning ingevoerd.

Hoe ver kan je hier in gaan? We weten dat hogere kaderleden een groot deel van hun inkomen op flexibele basis verwerven. Als je natuurlijk 20.000€ per maand ontvangt, dan kun je er gemakkelijker tegen dan wanneer je loon 1.200€ netto bedraagt.

LOONSTOP VOOR 2013-2014

De loonblokkering dwingt bedrijven die het goed doen om voor dit systeem te kiezen. Structurele loonsverhogingen wijken dus voor een variabel loon.

In onze afdeling gaan we de bestaande CAO's nr. 90 inventariseren en kijken welke evolutie die ondergaan. We willen tevens meer ervaringen uitwisselen zodat militanten van elkaar kunnen leren.



Kenny Jaques (Total): wij poogden om de premie ook te laten uitbetalen aan collega's die geen zes maanden anciënniteit hebben. Tevergeefs. Het plan wordt eenzijdig aangeboden

door de werkgever en als vakbond hebben we heel weinig inspraak wanneer het over de berekeningswijze van het bedrag gaat.

EFI: WINST OF VERLIES?

WAT IS EFI?

Een EFI – economische en financiële informatie- vormt het basisdocument om te peilen hoe je bedrijf het financieel, economisch en sociaal stelt. Concreet krijg je een antwoord op volgende vragen: Hoe financieel gezond is mijn bedrijf? Wordt er winst gemaakt en wat gebeurt ermee? Investeert men in het bedrijf? Hoe produceren we? Wie zijn de eigenaars van mijn onderneming? Hoe situeert mijn bedrijf zich binnen een multinationale groep? Wat is het plaatje wat tewerkstelling betreft (personeelskosten, interims of contracten onbepaalde duur)?...

De EFI-bundel bestaat uit verschillende onderdelen, waarvan de basisinformatie en de jaarrekening de belangrijkste zijn.

De basisinformatie met verschillende hoofdstukken geeft een gedetailleerd beeld van de onderneming waarin je werkt. Het hoofdstuk “productie en productiviteit” geeft bijvoorbeeld weer wat de productie (aantal stuks, ton, ...) en productiecapaciteit is. Produceert het bedrijf minder dan gekund? Of wordt de capaciteit voor 100 percent benut?

De jaarrekening is daarnaast de definitieve neerslag van de boekhouding die het bedrijf een heel jaar lang heeft gevoerd, maar is ook maar een momentopname. In dit onderdeel krijgen we kennis van de bezittingen van de onderneming en hoe deze werden bekostigd (eigen vermogen of schulden). Alle bezittingen en financieringsbronnen van de ondernemingen worden samengevat in de balans. In de jaarrekening vinden we ook de winst- of verliescijfers van het voorbije boekjaar. De sociale balans illustreert de informatie over het personeelsbestand.

EFI-BESPREKING

Als afgevaardigde in de ondernemingsraad (of comité) kom je jaarlijks in contact met de EFI van je onderneming. Zo kan je als vakbonds-afgevaardigde jaar na jaar kijken hoe de cijfers en dus ook het bedrijf evolueren. Er bestaat hierover strikte reglementering: een EFI moet besproken worden ten laatste 6 maanden na het afsluiten van het boekjaar.

EFI als syndicaal instrument

Het hoeft niet gezegd dat een EFI-bespreking een ideaal moment is om de werkgever te bevragen. Je hebt als vakbondsafgevaardigde het recht te weten hoe je bedrijf presteert en hoe het zich manifesteert op de markt. Gaat het goed met het bedrijf of moeten we ons

zorgen maken over ontslagen of sluiting? Wat is de lange termijnstrategie van de onderneming?

Anderzijds, bij winst van het bedrijf, bij goede economische resultaten, kan dat een argument zijn om bepaalde syndicale doelstellingen te behalen. Als een werkgever zegt dat “er geen geld is” of dat “de personeelskosten te hoog zijn”, kan je dat bevestigen ofwel counteren met de objectieve cijfers.

Sadaci NV bijvoorbeeld, een bedrijf uit de scheikunde, maakte in het boekjaar 2012 maar liefst 4.597.786,62 euro winst. Je zou verwachten dat de werknemers op zijn minst een deel van deze koek krijgen. In periodes met een indicatieve loonnorm kon er in verschillende bedrijven al eens opslag van het brutoloon bekomen worden, omdat het bedrijf winst had gemaakt. Nu met de loonblokkering valt hieromtrent weinig goeds te voorspellen. Concluderend, de economische en financiële informatie van je bedrijf is geen heilige koe. Het is niet omdat uit de cijfers blijkt dat er winst is, dat je werkgever je ook automatisch opslag zal geven. Toch is een EFI-bundel een nuttige syndicale leidraad. Je leert aan de hand van de economische cijfers je bedrijf kennen en ziet het totaalplaatje, de evolutie die je onderneming doormaakt. Zo is de vakbond te allen tijde mee én voorbereid.

Alex Ogier: “Sadaci NV maakte in 2012 4.597.786,62 euro winst. Is het rechtvaardig dat de arbeiders geen deel van de koek krijgen door de loonstop?”



Michiel Demuyne, een tweetal jaar syndicaal actief bij Taminco.

“Mijn bedrijf maakte vorig boekjaar 122 miljoen winst. Het betaalt de aandeelhouders maar liefst 40 miljoen dividend uit. Dit is een dikke verdriedubbeling van hetgeen vorig jaar werd uitgekeerd. Met dit scenario in het achterhoofd, zou het spijtig zijn, mochten de arbeiders bij de komende cao-onderhandelingen niets kunnen verkrijgen. Een antwoord wanneer de werkgever schermt met de loonnorm? Bij het voorgaande IPA werd de loonnorm op 0,3 % vastgesteld. Toen konden we in het bedrijf een loonsverhoging van 3 procent bekomen! Of het deze keer opnieuw zal lukken? Het zullen alleszins moeilijke onderhandelingen worden. Toch moet het ook mogelijk zijn om andere pistes te bewandelen. Ik denk bijvoorbeeld aan de uitbouw van het pensioenplan voor de arbeiders....”

Rusthuis De Molen, 1 jaar nadat in 2012 voor de eerste maal sociale verkiezingen werden georganiseerd: de inzet loont!

In mei vorig jaar werden er bij Rusthuis De Molen voor de 1^{ste} keer sociale verkiezingen georganiseerd voor het CPBW. Carine Van Walle kwam op voor het ABVV met als doel op die manier de belangen van de arbeidsters bij het rusthuis te verdedigen. Carine werd verkozen voor het CPBW en meteen daarna ook aangesteld als syndicaal afgevaardigde.

Accent : Carine, vertel ons eens iets meer over jouw eerste ervaringen na de sociale verkiezingen.

Carine: Zowel wij als de werkgever wisten niet echt waaraan te beginnen. Wat moet er op zo een eerste vergadering (installatievergadering) allemaal aan bod komen? Waarop moeten we letten? Hoe zit het huishoudelijk reglement in elkaar? Allemaal vragen waarop wij niet direct het antwoord wisten. Gelukkig werden we bijgestaan door onze secretaris die ook deelnam aan de eerste vergaderingen.

Accent : Hoe staat de werkgever ertegenover om voor het eerst rekening te moeten houden met delegees en CPBW-vergaderingen?

Carine: Een beetje raar, maar wij hebben toch de indruk dat het overleg serieus wordt genomen. Voor de directie is het ook wennen natuurlijk. Voor het eerst moet overleg op een gestructureerde wijze georganiseerd worden. Vergaderingen moeten worden gepland, agenda's moeten worden samengesteld, zaken moeten worden opgevolgd... Kortom, er moet worden rekening gehouden met onze opmerkingen en zaken kunnen niet zomaar onder tafel worden geveegd.

Accent : Hebben jullie het gevoel dat er nu dingen kunnen gerealiseerd worden, daar waar dat vroeger anders was?

Carine: Volgens de directie kon er vroeger ook worden gepraat en hoefde je maar te vragen wat er te vragen viel. Wij weten natuurlijk wel beter. Nu komen er zaken op de agenda, er volgt een overleg, er worden afspraken vastgelegd, deadlines voorzien en verslagen gemaakt. Indien afspraken niet worden nagekomen kunnen we verwijzen naar ons overleg en de verslagen van de vorige vergaderingen.

Accent : Kan je een aantal zaken benoemen die reeds gerealiseerd werden dankzij het CPBW?

Carine: Jazeker. Het verloopt niet altijd even gemakkelijk, maar als we terugkijken op het

voorbije jaar dan kunnen we toch al concluderen dat onze inzet loont. Zo zijn er bijvoorbeeld zeep- en detergentpompjes geplaatst om op een meer hygiënische manier de handen te kunnen wassen.

Wij waren reeds gedurende jaren vragende partij voor een veilige overdekte fietsenstalling. Er werd altijd wel gezegd dat deze er zou komen, maar toch was dit niet het geval. Dit werd als één van onze eerste punten op de agenda geplaatst. De fietsenstalling is er ondertussen!

We hebben in het gebouw een vloer liggen dit enorm gevaarlijk is om uit te glijden. Meerdere werknemers hadden hier al ongevallen. Via het CPBW hebben wij hiervan een punt gemaakt. Hieraan moet iets gebeuren. Ondertussen deed men een aantal pogingen om de vloer vetvrij te maken, zonder succes. Conclusie is ondertussen dat de vloer zal moeten worden vervangen.

Wij poetsen nog met dwell en moeten die uitwringen met de hand. Dit is belastend voor de rug en de handen en helemaal niet ergonomisch. Op aanraden van het CPBW worden er nu schuurmachines getest die ons werk een heel stuk zouden kunnen verlichten.

Accent : Waar geraak je aan de nodige informatie om bepaalde problemen aan te pakken?

Carine : Ik heb ondertussen de kans gekregen om een aantal vormingen te volgen. Tijdens deze vormingen kom je ook in contact met militanten uit dezelfde of andere sectoren. We leren vooral veel van mekaar en overleggen hoe zaken elders verlopen. Op deze manier krijg je tips om dingen anders of beter te kunnen doen. Daarnaast doe ik vooral beroep op mijn secretaris als ik vragen heb of als ik nood heb aan ondersteuning tijdens een vergadering. Een voorbeeld daarvan is de bespreking van de economische en financiële informatie. Mijn secretaris zorgt ervoor dat er

Carine Van Walle, onze afgevaardigde bij De Molen



een analyse wordt gemaakt en zal zelf ook op de vergadering aanwezig zijn. Deze materie is totaal nieuw voor mij en toch wel ingewikkeld. Met de nodige ondersteuning ga je met meer zelfvertrouwen naar de vergadering, vooral als het gaat over zaken die compleet nieuw zijn.

Accent : Weten de werknemers ondertussen bij wie ze terecht kunnen met hun vragen?

Carine: De poetsdames/keukenpersoneel weten dat ze bij mij moeten zijn. We zijn er trouwens al in geslaagd om ons syndicaal onthaal op een gestructureerde manier te organiseren. We hebben aan de werkgever uitgelegd wat hiervan de bedoeling en het belang is. Op deze manier kunnen wij de werknemers inlichten over wie we zijn en waarvoor ze bij ons terecht kunnen. Via onze secretaris van de Algemene Centrale hebben wij onthaalmappen en visitekaartjes gekregen die we uitdelen op de werkvloer. Dit werkt, want de mensen weten soms niet waarvoor ze allemaal terecht kunnen bij hun vakbond. Het is dus aan ons om dat uit te leggen en het is zeker tof dat we hiervoor ook het geschikte materiaal ontvangen via onze centrale.

Accent : Conclusie na 1 jaar syndicaal werk?

Carine: Ik denk dat we goed bezig zijn, ook al is dit niet altijd even gemakkelijk en vragen sommige zaken enorm veel geduld. Ik ben de enige verkozen bij De Molen voor het ABVV én voor de arbeiders. Ik sta er dus dikwijls alleen voor en dit maakt het niet altijd even gemakkelijk. Gelukkig kan ik op de nodige steun rekenen vanuit mijn vakbond. Het doet deugd om mensen te kunnen helpen en dingen te kunnen veranderen in de positieve zin, ook al gaat dit maar beetje per beetje. We geven dus nog lang niet op, want er is nog heel veel werk aan de winkel!

Het mooiste dossier uit de loopbaan van onze medewerker Peter

RUDY TEGEN BOUWCENTRALE XXX

In Accent van juni vorig jaar werd beschreven hoe de werkgever Rudy afdankte wegens onwettige afwezigheid. Rudy kreeg de tijd tot 8 maart om zijn afwezigheid te wettigen...wat hij ook deed. Het bedrijf respecteerde uiteindelijk haar eigen deadline niet en dankt Rudy reeds af op 8 maart...

Rudy was al 5 jaar invalide en had steeds zijn afwezigheden gewettigd. Hij stak zijn verlengingsziektebriefje steeds op tijd en stond in de brievenbus van de werkgever. Het bedrijf maakte hier nooit een probleem van (in hun dienstbetoon stellen onze sociaal medewerk(st)ers dagelijks een ziekenbriefje steeds per aangetekend schrijven op te sturen om dit soort van discussies te vermijden).

Op 6 maart stelde de firma Rudy per aange-tekend schrijven in gebreke dat zij het laatste briefje niet ontvangen hadden en dat hij tot 8 maart de tijd kreeg om zijn afwezigheid voor-alsnog te wettigen. Ons lid kreeg op 8 maart in de vroege namiddag de aangetekende zending voor de eerste keer aangeboden door de Post. Als analfabeet heeft hij een afspraak met het OCMW dat zij zijn post bekijken. Hij is per kerende naar de dienst gegaan, daar heeft men hem doorverwezen naar zijn dokter. Een 4-tal uur na ontvangst van zijn ingebreke-stelling, nog steeds op 8 maart dus, heeft zijn dokter al een verlengingsattest doorgefaxt naar het bedrijf.

De volgende dag is Rudy persoonlijk op het bedrijf geweest om vooralsnog het verlen-gingsattest te bezorgen...en omdat men het toen niet in ontvangst wou nemen is het opgestuurd per recommendé.

Betrokkene heeft dus in een minimum van tijd al het mogelijke gedaan om aan te geven dat hij absoluut niet de intentie had om een einde te maken aan zijn arbeidsovereenkomst. Het bedrijf had moeten redeneren dat gezien zijn jarenlange gewettigde afwezigheid hij waarschijnlijk nog wel ziek zou zijn. Alvorens



te besluiten dat Rudy de bedoeling had om zijn contract te beëindigen, had men de situ-atie grondig moeten onderzoeken... Tussen de 2 verstuurde aangetekende brieven zat geen 48 uur...

Uit de brief van 8 maart: "Wij beschouwen uzelf dus als ontslagnemend en vanaf heden wordt u uit het personeelsregister geschrapt". Door dit ten onrechte aan Rudy te laten weten heeft het bedrijf feitelijk haar eigen intentie –we willen van de man af- kenbaar gemaakt. Na de ingebrekestellingen door de vakbond dacht het bedrijf er zich vanaf te maken door te stellen dat men de verlenging van de ziek-teperiode vooralsnog aanvaard had... Onze juridische dienst heeft ondertussen de zaak bepleit voor de arbeidsrechtbank en er is een vonnis. Het vonnis is volledig in het voordeel van Rudy. Hij krijgt een verbre-kingsvergoeding van 4 weken toegekend en

hij gaat de ontslaguitkering van € 3.750 van de overheid ontvangen.

Waarom beschouwt Peter dit dossier het 'mooiste' uit zijn loopbaan: Wat Rudy betreft: als analfabeet heeft hij voor zichzelf werkwijzen geïnstalleerd die hij heel consequent hanteert. Ze kunnen beschreven worden als vormen van mechanisch handelen: bijvoorbeeld heel snel naar het OCMW gaan om post te laten voorlezen, zijn handelingen / historiek 'van buiten leren' en deze steeds heel accuraat en op dezelfde wijze navertel-len. Door dit correct handelen heeft hij zijn eigen dossier een ruggengraat gegeven die zich niet liet negeren. Hierdoor kon Peter zich vastbijten in de zaak. Wat het bedrijf betreft: de arrogante houding: "de man is nog steeds bij ons in dienst, er is geen sprake van de beëindiging van het con-tract", is door het vonnis volledig afgestraft.

Bij het ter perse gaan van dit artikel vernemen we dat het bedrijf in beroep gaat tegen het vonnis.

De ervaring van onze medewerker Wim Verschueren



Bedrijf X stelt mensen tewerk onder het paritair comité 100. Dit (aanvullend) paritair comité heeft geen regeling voor een eindejaarspremie of afzonderlijke loonbarema's. De werknemers bij dit bedrijf worden betaald aan het absolute minimumloon. Ons lid werkte in een fabriek waar voedingswaren worden ingepakt. Dit zou moeten vallen onder het paritair comité 118, waar er wel afspraken zijn rond de loonbarema's, de eindejaarspremies en dergelijke meer.

TERBESCHIKKINGSTELLING EN INTERIMARBEID: TWEE KEER VAN HETZELFDE LAKEN EEN BROEK.

HOE KAN DIT?

Ons lid heeft een contract met bedrijf X. Bedrijf X heeft echter zelf geen (industriële) activiteit. Ze hebben wel klanten waaraan zij diensten leveren. Die diensten zijn in dit geval mensen die ter beschikking worden gesteld van de gebruiker. Dit kan gaan over inpakken van voedingswaren in een voedingsfabriek, maar kan ook schoonmaak, logistiek, ... zijn. Aangezien bedrijf X niet onder een speci-fieke sector valt meent de werkgever dat de reglementering van PC 100 mag worden toegepast.

KAN DIT ZOMAAR?

Er bestaat duidelijke wetgeving omtrent terbeschikkingstelling van werknemers. Het komt er op neer dat een terbeschikkingstel-ling (TBS) wettelijk mogelijk is indien er aan

vijf voorwaarden wordt voldaan:

- De TBS mag niet tot de gewone activiteiten van de werkgever behoren (als dit wel zo is valt de werkgever onder de uitzendsector);
- De TBS moet gebeuren met de vaste werkne-mers van de werkgever;
- De TBS kan slechts voor een beperkte tijd;
- De werkgever moet voorafgaand toestem-ming vragen aan de Inspectie Sociale Wetten;
- De gebruiker, de werkgever en de terbe-schikkinggestelde werknemer moeten een geschrift ondertekenen waarin de voorwaar-den en de duur van de terbeschikkingstelling worden vastgelegd.

Bedrijf X voldoet niet aan regel 1, 3, 4 en 5. De terbeschikkingstelling is daarom volgens ons onwettig.

WAT DIENT ER IN ZO'N GEVAL TE GEBEUREN?

Het is voor ons duidelijk dat de werkgever in feite een uitzendactiviteit uitoefent. Het is echter niet aan ons om dit vast te stellen. Het dossier werd doorgestuurd naar de Inspec-tiedienst Toezicht op de Sociale Wetten. Zij kunnen vaststellen of het bedrijf dient te res-sorteren onder de uitzendsector. Het dossier werd ook doorgegeven aan het Arbeidsauditoraat. Zij functioneren als open-baar aanklager bij arbeidsrechtelijke situaties. Dit wil zeggen dat zij als vertegenwoordiger van 'het volk' de werkgever kunnen aankla-gen wegens het overtreden van de sociale wetgeving. Tenslotte werd er voor ons lid een individueel dossier aangemaakt voor de Arbeidsrechtbank om op die manier zijn rechtmatig loon te eisen vanaf de begindatum van tewerkstelling.

DE BELASTINGSERVICE

van ABVV Oost-Vlaanderen

Maak nu een afspraak!
www.abvv-oost-vlaanderen.be of bel ons

Breng mee:

- Identiteitskaarten en pincodes van alle belastingplichtigen
- Aanslagbiljet 2012
- Fiscale attesten

VOOR WELKE MOMENTEN KAN JE EEN AFSpraak MAKEN?

Gent: tel 09 265 52 19

	Gent	Deinze	Gavere	Eeklo	Zelzate	Merelbeke
Ma 10/06	9u-12u en 14u-17u					
Woe 12/06					9u-12u	
Do 13/06	14u-18u30			14u-18u		
Ma 17/06	9u-12u en 14u-17u					
Di 18/06			9u-11u			
Woe 19/06		9u-11u30			9u-12u	
Do 20/06	14u-18u30			14u-18u		
Do 27/06		15u-18u				9u-11u

Aalst: tel 053 72 78 19

	Aalst	Zottegem	Denderleeuw	Ninove
Ma 10/06	9u-12u en 14u-17u			
Woe 12/06		8u30-12u		
Do 13/06	14u-18u30			
Ma 17/06	9u-12u en 14u-17u			
Woe 19/06			8u30-12u	
Do 20/06	14u-18u30			
Ma 24/06				13u30-16u30

Dendermonde: tel. 052 25 92 66

	Dendermonde	Lebbeke	Hamme	Buggenhout	Zele	Wetteren
Ma 10/06	9u-12u en 14u-17u		13u30-16u30			
Di 11/06				13u30-16u30		
Do 13/06	14u-18u30					
Ma 17/06	9u-12u en 14u-17u	13u30-16u30				
Di 18/06					13u30-16u30	13u30-16u30
Do 20/06	14u-18u30					
Ma 24/06					13u30-16u30	
Di 25/06						13u30-16u30

Ronse: tel 055 33 90 05

	Ronse	Brakel	Oudenaarde
Ma 10/06	9u-12u en 14u-17u		
Di 11/06			13u30-16u30
Do 13/06	14u-18u30	13u30-16u30	
Ma 17/06	9u-12u en 14u-17u		
Di 18/06			13u30-16u30
Do 20/06	14u-18u30	13u30-16u30	