

ACinfo



ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk

Driemaandelijks uitgave van De Algemene Centrale-ABVV | 28^e jaar | April mei juni 2013 | Afgiftekantoor Charleroi X B309659

DOSSIER

UITBESTEDING

BEROEPSZIEKTEN

Het FBZ erkent
twee nieuwe
aandoeningen

HUISHOUDWERKSTERS

“Veeg ons niet
onder de mat”

PROMO
-50%

GROTE PROMOTIE:
PLOOIBARE,
HARDE WERKERS
VOOR EEN PRIKJE

In dit nummer

- 3** Edito
- 4** Klagen over loonkosten, zwijgen over loonsubsidies
- 6** Nieuwe richtlijn voor de EOR's
- 8** Dossier uitbesteding
- 11** Asbestvervangende vezels... onschadelijk?
- 12** Het FBZ erkent nieuwe aandoeningen
- 14** Sector onder de loep: bioscopen
- 16** Afrikaanse vakbonden zetten in op de volkseconomie
- 19** Grondige veranderingen in de Cubaanse bouw
- 20** Huishoudwerksters moeten uit de slavernij gehaald worden
- 22** Internet: stay connected

Deze AC-Info kwam tot stand met de medewerking van: Andrea Della Vecchia, Frank Jacobs, Jean-Pierre Martens, Eric Nemes, Wendy Vanhaut, Nathalie De Geeter, Régis Laublin, Virginie Caverneels, Philippe Vigneron, Arnaud Dupuis, Kamiel Kelders, Koen Vanbrabant, Geert Verhulst, Edna Verheyen, Nathalie Honoré, Brigitte Cianci, Hans Christiaens en Antonina Fuca.

Verantwoordelijke uitgever:
Alain Clauwaert, De Algemene Centrale,
Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel

Wij willen niet mee met de tijd



De sociale onderhandelingen in de sectoren zijn van start gegaan. Tegelijk rolt het ABVV een actieplan uit dat eind maart van start ging en nog voortloopt tot de zomervakantie. We vroegen aan Alain Clauwaert en Paul Lootens, onze voorzitter en algemeen secretaris, of het niet beter zou zijn eerst af te wachten wat de sectorale onderhandelingen zullen brengen? Is het nodig nu voort acties te voeren?

Paul: Natuurlijk moeten we voort acties voeren. We gaan nu toch niet zwijgen? Dat zouden de werkgevers veel te graag hebben. We moeten voort laten horen dat we de sociale kaalslag niet aanvaarden. We moeten voort vechten voor ons werk en ons inkomen. En we moeten onze krachten goed doseren. Als staken er niet in zit blijven er nog altijd genoeg creatieve manieren om de media te halen en de publieke opinie te beroeren. Trouwens, onze militanten hebben dat ook begrepen want de acties van de laatste weken kregen een uitstekende weerklank. Zo moeten we voort doen.

Het is wel moeilijk om het allemaal te blijven volgen. Zoveel complexe dossiers, op de duur is het niet meer duidelijk.

Alain: Nochtans, de zaak is maar al te duidelijk. Wij blijven de loonstop en het gepruts aan de index aanvechten. Wij verzetten ons tegen buitensporige flexibiliteit. We aanvaarden niet dat de harmonisering van het werknemersstatuut misbruikt wordt om nog meer werkonzekerheid te creëren. En we willen af van het onrechtvaardige belastingstelsel waarbij vermogens uit de wind gezeet worden.

Akkoord, daarachter schuilen heel complexe dossiers, maar iedereen weet duidelijk waar het over gaat.

Een strijd voor ons werk en voor ons inkomen.

Alain: Inderdaad. En die strijd zullen we nu voeren tijdens de sectorale onderhandelingen, met stevige klassieke eisenbundels. Klassiek betekent dat we ook brutoloonverhogingen op tafel leggen. De loonstop houdt ons niet tegen om te eisen dat de koopkracht van de werknemers gevrijwaard wordt. De werkgevers willen ons doen bloeden, maar ze moeten niet verwachten dat wij dat zonder slag of stoot toestaan. Daarom is het nu juist zo belangrijk dat we blijven mobiliseren voor acties. De werknemers moeten te verstaan geven dat zij de vakbondseisen steunen.

De vakbond krijgt wel het verwijt altijd dwars te liggen.

Paul: Dat is nog zacht uitgedrukt. De laatste tijd worden we erg brutaal aangepakt. We willen niet mee met de tijd, zeggen werkgevers en rechtse politici. En dat is juist. Wij willen niet mee met de neoliberale tijd. Wat hadden ze gedacht misschien? Dat we zouden akkoord gaan met een loonblokkering? Dat we de dwangbevelen tegen stakingsposten op applaus zouden onthalen? Of dat we braaf dankjewel zouden zeggen voor de enkele weken opzeg die de werkgevers nog willen geven aan arbeiders en bedienden?

Hoe staat het eigenlijk met dat statuut voor arbeiders en bedienden?

Paul: Een complex dossier. Vergeet niet dat er meer is dan de opzegtermijnen en de carenzdag die vandaag zoveel stof doen opwaaien. Een harmonisering gaat veel verder. Over de opzegtermijnen is ons standpunt duidelijk. Het wegwerken van de bestaande discriminaties mag niet dienen om de bedienden veel af te pakken, de arbeiders een habbekrats bij te geven, en het uitgespaarde overschot in de kontzak van de werkgevers te stoppen. Zeker niet op kosten van de sociale zekerheid.

Alain: Ons voorstel vertrekt van 3 maanden opzeg per begonnen schijf van vijf jaar werk. Dat is voor ons eerlijk. En ook haalbaar, want al dat gezeur van de werkgevers dat ons voorstel onbetaalbaar is raakt kant nog wal. Met het rekensommetje dat zij maken doen ze uitschijnen dat ze morgen plots voor alle werknemers een opzegvergoeding moeten ophoesten. Wat zijn ze dan wel van plan? Gaan ze morgen iedereen ontslaan misschien? Dat zou natuurlijk veel geld kosten. Trouwens, een opzeg moet normaal gezien gepresteerd worden, het is hun vrije keuze om voor een opzegvergoeding te kiezen in plaats van een opzegtermijn. Nee, de ontslagbescherming waar wij voor vechten hoeft niets te kosten, zolang de werkgevers maar doen wat ze moeten doen, en dat is zorgen voor werk. Maar zij lijken het tegenwoordig belangrijker te vinden om te zorgen voor werkloosheid. ■

Klagen over loonkosten, zwijgen over loonsubsidies

Elk jaar moet de ondernemingsraad (OR) de economische en financiële informatie (EFI) van het bedrijf krijgen op een bijzondere ondernemingsraad. Dit gebeurt meestal tussen april en juni, omdat de meeste bedrijven hun boekjaar afsluiten op 31 december.

Die informatie is van het grootste belang omdat zij een heel precies beeld geeft van de toestand van het bedrijf. Een essentieel instrument dus voor de OR.

4

ACinfo

De EFI bevatten alle basisgegevens en daarmee kan de OR zich een beeld vormen van het bedrijf, van zijn plaats in de economie, zijn productiviteit en ook zijn kosten. De basisgegevens bestaan uit 10 sleutels. Daarnaast zitten er in de EFI ook de jaarrekening, de informatie over de tewerkstelling (cao 9) en de sociale balans.

Zijn de loonkosten te hoog?

We kennen het allemaal: de werkgevers klagen voortdurend over de hoge loonkosten. De EFI-vergadering is een uitgelezen kans om hier eens bij stil te staan. In de jaarrekening vind je het bedrag van de personeelskosten: post 62 van

de resultatenrekening. Om te weten hoe belangrijk die zijn kun je ze vergelijken met de totale bedrijfskosten (post 60/64 van de resultatenrekening). Wanneer je beschikt over de gegevens van verscheidene jaren kun je ook zien hoe de personeelskosten evolueren. Stijgen ze of dalen ze?

Ook interessant is na te gaan hoeveel de personeelskosten per werknemer of per gepresteerd uur bedragen en hoe deze kosten in de tijd evolueren. In de sociale balans vind je de gepresteerde uren en het aantal werknemers. Dat aantal wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten (VTE), dat zijn voltijdse betrekkingen.

Ook hier kun je nagaan of de kosten per werknemer of per uur stijgen of dalen.

Wat je niet in de jaarrekening terugvindt zijn de loonsubsidies die de bedrijven krijgen om hun personeelskosten te verminderen. Normaal zou je die moeten vinden in het hoofdstuk 'Overheidshulp' van de EFI. Het is sleutel 9 van de basisinformatie. In de praktijk stellen we echter vast dat er zelden een algemeen overzicht gegeven wordt van deze overheidshulp die de werkgevers cadeau krijgen.

Cadeaus aan de werkgevers

Dat het niet zomaar om enkele euro's gaat blijkt uit de gegevens voor 2012. In 2012 waren alle vormen van loonsubsidie samen goed voor 10,9 miljard euro. Dat aardige sommetje wordt weggehaald bij de sociale zekerheid en bij de belastingen.

Als je in de EFI niet terugvindt hoeveel loonsubsidies jouw bedrijf krijgt moet je de bedragen opvragen. Je kunt daarvoor steunen op artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1973. Het artikel zegt het volgende:

"De documenten bevatten (...) een verslag omtrent de toepassing, de aanwending en de weerslag in zijn onderneming van de fiscale en financiële aanmoedigingsmaatregelen vanwege de overheid alsmede de door de overheid getroffen maatregelen met het



oog op het opvangen en verminderen der sociale zekerheidslasten en sociale lasten van de onderneming. Dit verslag bevat de cijfergegevens betreffende het voorbije jaar en de vooruitzichten voor het komende jaar.”

In mensentaal uitgedrukt betekent dit dat de werkgever informatie (en cijfers) moet geven over de fiscale voordelen en de vermindering van de sociale bijdragen. En dat zijn er nogal wat. We zetten hieronder de belangrijkste op een rijtje:

Via de sociale zekerheid:

- Structurele bijdragevermindering: elk bedrijf krijgt per kwartaal en per werknemer 400 euro vermindering van de sociale bijdragen. Deze 400 euro wordt nog verhoogd voor lage en voor hoge lonen.
- Bijzondere bijdrageverminderingen voor bepaalde doelgroepen zoals langdurig werklozen, laaggeschoolden, oudere werknemers.

Via de belastingen:

Sinds 2004 krijgen bedrijven ook een aantal fiscale voordelen. Dat gebeurt via de bedrijfsvoorheffing. Iedere maand wordt er van je brutoloon een RSZ-bijdrage en een bedrijfsvoorheffing afgehouden. De bedrijven moeten een deel van die bedrijfsvoorheffing niet aan de belastingen doorstorten. Op die manier krijgen ze loonsubsidies. Even opsommen wat er allemaal niet moet worden doorgestort:

- Algemene loonsubsidie: 1% van het brutoloon.
- Ploegen- en nachtarbeid: 15,6% van het brutoloon van de ploegenarbeider.
- Overuren: 41,25% van de bedrijfsvoorheffing op het normale loon van een overuur.
- Onderzoek & ontwikkeling: voor de onderzoekers moet slechts 25% van de bedrijfsvoorheffing aan de fiscus gestort worden.

De grote vraag voor de OR is dus of het bedrag van de personeelskosten bij code 62 rekening houdt met alle loonsubsidies waarvan het bedrijf geniet. Want die verlagen natuurlijk de personeelskosten.

Indien dat niet gebeurt, welke subsidies zitten er dan wel in en welke niet? Wat is het effect van deze loonsubsidies op de personeelskosten: hoeveel verminderden ze hierdoor, in euro en in %?

Met een eenvoudige tabel die je hieronder vindt kun je de verschillende bedragen bijhouden.

Je ziet het, de EFI is een onontbeerlijk instrument om je werk te doen als lid van een OR. Hou die informatie nauwgezet in het oog. En als er elementen ontbreken, vraag ze dan zeker op. Je hebt er recht op. Op die manier kun je een correct en objectief beeld krijgen van je bedrijf. ■



	2010	2011	2012
Structurele bijdragevermindering			
Bijzondere bijdrageverminderingen			
Algemene loonsubsidie			
Ploegen- en nachtarbeid			
Overuren			
Onderzoek & ontwikkeling			
TOTAAL			

Meer duidelijkheid over de rechten van de werknemers uit de multinationals

Onlangs heeft Europa een nieuwe richtlijn voor de Europese Ondernemingsraden (EOR) goedgekeurd. Deze richtlijn verbetert hun werking en versterkt de informatie- en raadplegingsprocedures. Op twee EOR-seminaries georganiseerd door het ABVV, hebben de afgevaardigden deze nieuwe richtlijn geanalyseerd. We overlopen de nieuwigheden en grijpen de gelegenheid aan om een aantal goede praktijken in de EOR's te ontdekken.

6

ACinfo

De EOR hebben tot doel de werknemersvertegenwoordigers van ondernemingen met zetels in verschillende Europese landen met elkaar in contact te brengen. Samen staan ze dan sterker tegenover de Europese centrale directie. Onlangs heeft Europa een nieuwe richtlijn goedgekeurd die belangrijke wijzigingen inhoudt voor de EOR.

De positieve punten van de nieuwe richtlijn

Eén van de grootste verwijten aangaande de vorige richtlijn, betrof de definities van de begrippen « informatie » en « raadpleging », die veel te vaag waren. Dit zorgde er vaak voor dat de informatie en raadpleging samenvielen met de EOR-vergadering. Deze begrippen zijn nu duidelijk omschreven opdat dergelijke situaties in de toekomst zouden worden vermeden.

Het recht op informatie verplicht de directie om de bedrijfsinformatie tijdig over te maken en de werknemersvertegenwoordigers de

tijd te laten om die informatie te analyseren. Ze moeten de mogelijkheid krijgen om een grondige evaluatie te maken en de raadplegingen voor te bereiden.

Het recht op raadpleging verplicht de centrale directie om een dialoog op te starten en informatie te verschaffen die de afgevaardigden toelaten zich een mening te vormen. De afgevaardigden hebben het recht om advies uit te brengen over de voorgestelde maatregelen. De directie moet daar rekening mee houden of rechtvaardigen waarom ze adviezen niet volgt.

Een andere positieve verandering is dat er moet afgesproken worden hoe de nationale en Europese informatie- en raadplegingsprocedure dient te verlopen, zowel in normale omstandigheden als bij een herstructurering.

Bovendien wordt er duidelijk bepaald dat de informatie en raadpleging van de lokale vertegenwoordigers of werknemers een plicht is voor de EOR-vertegenwoordigers. Er wordt ook duidelijk gesteld dat ze het recht hebben om de belangen van de

werknemers collectief te verdedigen, dat ze daarvoor de nodige middelen moeten krijgen, en dat ze mogen deelnemen aan opleidingen zonder loonverlies. Een ander belangrijk punt is dat de nieuwe richtlijn voorziet in doeltreffende sancties voor de landen die de richtlijn niet zouden naleven.

Goede praktijken...

Tijdens de seminars georganiseerd door het ABVV hebben afgevaardigden van de Algemene Centrale afgevaardigden van de andere ABVV-centrales ontmoet. Het was meteen de gelegenheid om goede praktijken uit te wisselen. Hieronder een aantal voorbeelden van goede praktijken die werden besproken op deze seminars:

VPK Packaging (papier- en kartonverwerking) – Na 10 jaar volledige impasse werd er een oprichtingsakkoord voor een EOR gesloten op 17 december 2012. Een mooi voorbeeld van een goede samenwerking tussen de afgevaardigden, de coördinatoren van IndustriAll en van Uni Europa Graphical.



Op 14 maart kwamen de Europese vakbonden samen in Brussel om hun eis van een koerswijziging in Europa kracht bij te zetten. Meer dan ooit moeten de werknemers hun krachten bundelen en samen strijd voeren.

Evonik (scheikunde) – De leden van de EOR hebben een « gedragscode » uitgewerkt die van toepassing is op alle Europese dochtermaatschappijen in het geval van een herstructurering. Bij de verkoop van sites in Italië en Nederland konden de werknemers via die weg effectief worden geraadpleegd.

AGC (glas) – Elke productiesite in Europa stuurt een vertegenwoordiger naar het Euroforum van AGC. Voor hen is het de gelegenheid om deel te nemen aan een vormingsdag rond een patronaal en een syndicaal thema, maar ook om bij te leren uit de verrijkende gesprekken met andere afgevaardigden bij bedrijfsbezoeken.

... maar ook nog moeilijkheden

BAM (bouw) – De EOR is slechts een illusie. Op de vergaderingen worden de afgevaardigden geconfronteerd met heel wat moeilijkheden en moeten ze al hun energie steken in het afdwingen van de naleving van het wettelijke minimum. De werkgever

weigert simultaanvertaling te voorzien en de 'vertegenwoordigers' zijn bijna allemaal kaderleden.

Fiberglass (versterkingsvezels) – De EOR was een van de meest efficiënte, maar door de overname van de groep is het plafond van 1000 werknemers in Europa weggevallen, waardoor het Comité werd opgedoekt.

Inbev (brouwerij) – De groep heeft de ene herstructurering na de andere meegemaakt. Ook al heeft de EOR goed werk geleverd door adviezen uit te brengen en alternatieve plannen voor te stellen, toch zijn het jammer genoeg de lokale afgevaardigden die de onderhandelingen hebben moeten voeren.

Bovenstaande voorbeelden bewijzen hoe belangrijk een EOR wel is. Als hij goed wordt gecoördineerd, laat hij toe om de directie aan te sporen verbeteringen aan te brengen bij eventuele herstructureringen op het vlak van veiligheid en gezondheid, of nog het beleid inzake vorming. De Algemene Centrale ABVV is zich bewust van de mogelijke impact van de EOR en steunt hun

ontwikkeling ten volle. In de huidige context is het noodzakelijk deze te versterken en de aandacht van de afgevaardigden op deze structuur te vestigen.

Voor meer info over de EOR, neem contact op met kris.van.damme@accg.be en yasmine.sanpo@accg.be

Alle informatie betreffende de nieuwe richtlijn vindt men terug op de website www.abvv.be. ■

Geen arbeiders voor een prikje!

Uitbesteding of externe tewerkstelling, we worden er dagelijks mee geconfronteerd. Ze kan diverse vormen aannemen, zoals uitzendarbeit, onderaanneming, en zelfs detachering. Mogelijkheden genoeg, en de werkgevers zijn natuurlijk altijd op zoek naar de goedkoopste mankracht. Uitbesteding houdt echter risico's in, zowel voor de werknemers van de onderneming als voor de externe werknemers. Ze veroorzaakt een afzwakking van de rechten van alle werknemers, een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden, en brengt het werk van de afgevaardigden in gevaar. Om de situatie duidelijk in kaart te brengen heeft de Algemene Centrale van het ABVV haar medewerkers, een aantal vertegenwoordigers van de arbeidsinspectie en een gespecialiseerde advocaat bijeengebracht.

Wat verstaat men onder externe tewerkstelling?

Vroeger werden de activiteiten georganiseerd binnen de onderneming. Alle werknemers waren met eenzelfde werkgever verbonden door een arbeidsovereenkomst. Achteraf zijn de bedrijven begonnen met het uitbesteden van bepaalde activiteiten aan andere bedrijven, hetzij

om zich te specialiseren, hetzij om te gooichelen met seizoenarbeid, of nog om 'just-in-time' te produceren. Vandaag neemt die externe tewerkstelling verschillende vormen aan, zoals de detachering, onderaanneming, terbeschikkingstelling, schijnzelfstandigheid of uitzendarbeit.

DETACHERING



Een onderneming waarvan de zetel buiten België is gevestigd, kan tijdelijk zijn werknemers naar België uitsenden om er een dienstprestatie te verrichten. In dit geval blijven de werknemers onder het gezag van hun eigen werkgever. De arbeidsverhouding moet voorafgaand aan de detachering reeds bestaan, wat betekent dat de werkgever niet snelsnel werknemers mag aanwerven met de bedoeling ze naar België uit te sturen. De arbeidsovereenkomst moet behouden blijven gedurende de duur van de detachering.

Bij de detachering moeten de werkgevers de loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing in het werkland naleven. Zo worden de rechten van de gedetacheerde werknemers gevrijwaard en kan men een eerlijke concurrentie garanderen.

Op het vlak van sociale zekerheid, blijft de werknemer onderworpen aan de reglementering van zijn eigen land gedurende maximaal 24 maanden. Men kan zich echter goed inbeelden dat er heel wat misbruik wordt gemaakt van de detachering.

De detachering berust op het principe van het vrij verkeer van personen en diensten. Deze twee vrijheden hebben onze arbeidsmarkt ingrijpend veranderd en doen dit nog steeds. Sommige Europese politici profiteren van de herziening van de Richtlijn over detachering om de werknemers nog meer te verzwakken (meer info hierover op onze website www.accg.be of in De Nieuwe Werker nr. 8).

ONDERAANNEMING

In het geval van onderaanneming levert een onderneming een dienst aan een andere onderneming met haar eigen personeel. Er is dus geen overdracht van gezag tussen de hoofdaannemer en de onderaannemer. De werknemers van de onderaannemer blijven onder het gezag van hun eigen werkgever. Een onderaannemingscontract veronderstelt dus geen overdracht van gezag. Immers, wanneer er sprake is van overdracht van gezag, gaat het niet meer over onderaanneming, maar wel over terbeschikkingstelling.

Wat kun je doen?

De ondernemingsraad of de syndicale delegatie hebben geen welbepaalde bevoegdheden. Maar zij kunnen wel vragen stellen over de externe werknemers.





SCHIJNZELFSTANDIGEN

Heel wat werknemers worden aangeworven met een contract als zelfstandige terwijl het eigenlijk over een baan in loondienst gaat. Voordelen genoeg voor de werkgever: geen beperking qua uren, geen minimumloon, geen patronale lasten. Voor de werknemer daarentegen, zijn er enkel maar nadelen aan verbonden: geen vooropzeg, geen gewaarborgd loon, geen recht op werkloosheidsuitkeringen of vakantiegeld. In het kader van de arbeidsrelatie werkgever – loontrekkende, is het de werkgever die erover moet waken dat het overeengekomen werk wordt uitgevoerd. Bij een zelfstandige echter, gaat het over een resultaatsverbintenis en geen middelenverbintenis.

Nieuwigheden

Er is onlangs een nieuwe wet van kracht geworden die meer doeltreffende en snellere controles zou moeten mogelijk maken. Voor de AC en het ABVV zijn de verwachtingen hoog, want zelfs al blijft deze wet globaal gesproken ontoereikend, toch laat ze toe om efficiënter op te treden tegen de schijnzelfstandigen op het terrein, en meer in het bijzonder in sommige sectoren die zwaar getroffen worden door dit fenomeen.

Vier algemene criteria

Vier algemene criteria worden in alle sectoren toegepast. Dankzij deze criteria kan men bepalen of het gaat over werk in loondienst dan wel op zelfstandige basis:

- Vrije keuze van de beide partijen
- Vrije organisatie van de werktijd
- Vrije organisatie van het werk zelf
- Vrije organisatie van een hiërarchie

De titel van een contract en de inschrijving bij de RSZ of BTW worden beschouwd als neutrale criteria, wat betekent dat ze niet volstaan om de arbeidsrelatie precies te bepalen.



Negen specifieke criteria

Er werd een lijst opgemaakt van 9 criteria voor vier sectoren die zwaar getroffen zijn door de problematiek van de schijnzelfstandigen. Als bij de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat 5 op de 9 criteria vervuld zijn, dan wordt er vermoed dat het om werk in loonverband gaat. De beoogde sectoren zijn de bouw, de schoonmaak, de bewaking en de transportsector. De negen criteria zijn:

- Ontbreken van enig financieel risico of persoonlijke en substantiële investering of persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen.
- Ontbreken van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen.
- Ontbreken van beslissingsmacht over het aankoopbeleid.
- Ontbreken van beslissingsmacht over het prijsbeleid.
- Ontbreken van resultaatsverbintenis.
- Garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten.
- Ontbreken van de mogelijkheid om personeel aan te werven of zich te laten vervangen.
- Het zich niet voordoen als een onderneming of voor één enkele medecontractant werken.
- In ruimtes werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is.

Wat kun je doen?

Er werd een administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie opgericht om adviezen uit te brengen op grond van een onderzoek waarbij de aard van de arbeidsrelatie wordt beoordeeld (loontrekkende of zelfstandige). Elke partij kan deze commissie aanzoeken. Wanneer een arbeidsrelatie niet overeenstemt met de werkelijkheid, wordt er overgegaan tot herkwalificatie.

TERBESCHIKKINGSTELLING



Men spreekt over terbeschikkingstelling wanneer werknemers ter beschikking worden gesteld van een derde die ook gezag kan uitoefenen over deze werknemers. De wet van 1987 bepaalt dat overdracht van gezag verboden is, maar er bestaan uitzonderingen hierop, zoals de uitzendarbeid. In 2000 werd de wet versoepeld. Zo werden de verplichtingen inzake welzijn op het werk, de instructies inzake arbeid- en rusttijden en inzake het werk zelf niet meer als uitoefening van gezag beschouwd. Deze versoepeling leidde echter tot heel wat misbruiken die regelmatig door de Algemene Centrale van het ABVV werden aangeklaagd. Het was inderdaad veel moeilijker geworden om buitensporigheden vast te stellen. We hebben gevraagd om deze wet te wijzigen en zijn in ons opzet geslaagd. De terbeschikkingstelling werd gewijzigd in positieve zin. Het is nu aan ons om erover te waken dat dit op het terrein wordt toegepast.

De nieuwe regeling legt aan de werkgever en de derde de verplichting op om in een geschreven overeenkomst uitdrukkelijk en gedetailleerd vast te leggen welke instructies door de derde kunnen worden gegeven aan de ter beschikking gestelde werknemer.

De nieuwe wet vergroot ook de mogelijkheid van syndicale controle. Voortaan kan elk lid van de OR de toegelaten instructies opvragen. Als de voorwaarden niet vervuld zijn, is er sprake van verboden terbeschikkingstelling. Tevens zijn er sancties voorzien op grond van het Sociaal Strafwetboek.

Wat kun je doen?

De werkgever moet elk jaar aan de OR meedelen hoeveel werknemers bij hem werden ter beschikking gesteld.

Uitzonderlijke terbeschikkingstellingen moeten vooraf de toestemming krijgen van de syndicale delegatie.

De werkgever moet de OR verwittigen wanneer er een beroep wordt gedaan op terbeschikkingstellingen. De OR-leden kunnen vragen welke instructies overgedragen werden.

Is er geen OR, dan geldt het trapsysteem en is het CPBW of de syndicale delegatie bevoegd.

UITZENDARBEID



De uitzendarbeid is waarschijnlijk de meest gekende vorm van externe tewerkstelling, en de misbruiken zijn legio. Men verwacht nieuwe regelingen voor uitzendarbeid tegen de zomer. Hieronder zetten we de verschillende nieuwigheden op een rijtje:

Het instroommotief, dat vaak wordt gebruikt door de werkgevers om werknemers aan te werven, wordt het 4de motief, met strikte regels. Een uitzendkracht kan gedurende maximum 6 maanden tewerkgesteld zijn, en in totaal mag de werkgever voor eenzelfde arbeidspost gedurende maximaal 9 maanden een beroep doen op uitzendarbeid. Het moet minimum over weekcontracten gaan. Als de werknemer na deze periode wordt aangeworven, moet hij een vast contract krijgen.

Opeenvolgende dagcontracten zijn enkel nog toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dagcontracten kan worden bewezen. Men spreekt over nood aan flexibiliteit wanneer het werkvolume bij de gebruiker grotendeels afhankelijk is van externe factoren of het werkvolume sterk fluctueert of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.

Andere nieuwigheid: om de 6 maanden moet de OR of de SD globale informatie krijgen over het aantal uitzendkrachten en hun prestaties per periode.

Wat kun je doen?

Voor het instroommotief is er geen akkoord van de SD voorzien, maar wel voorafgaande informatie en raadpleging over de motivatie, de arbeidspost, de functie en het aantal pogingen. Als afgevaardigde ga je best na of er effectief aanwervingen zijn geweest om carrousels te vermijden.

Voor de opeenvolgende dagcontracten moet de OR of de SD om de 6 maanden geïnformeerd en geraadpleegd worden. Eventueel bezwaar wordt voorgelegd aan het paritair comité voor verzoening, en indien er geen compromis kan worden gesloten, is de arbeidsrechtbank bevoegd.

Ludo Beck, adviseur van de minister van Werk Monica De Coninck

"Zowel bij terbeschikkingstelling als bij detachering en uitzendarbeid is er sprake van driehoeksverhoudingen. De ondernemingen aan de top van de driehoek houden zich bezig met de core-business. Al de rest wordt toevertrouwd aan onderaannemers die op hun beurt ook uitbesteden. Aan de top zijn de veiligheidsvoorschriften en de loon- en arbeidsvoorwaarden over het algemeen redelijk, in het midden ook. De problemen situeren zich eerder onderaan de piramide: valse onderaanneming, brievenbusondernemingen, mensenhandel of sociale dumping."

Asbestvervangende vezels... onschadelijk?

Destijds deed asbest ettelijke liters inkt vloeien, vandaag is het de beurt aan de vervangende vezels om vragen en ongerustheid uit te lokken. Sedert het verbod in 1999 op de commercialisering en het gebruik van asbesthoudende producten in de Europese Unie werden ons talrijke alternatieven aangereikt. Een voltreffer, ware het niet dat om een identiek rendement als met asbestvezels te halen, de vervangingsvezels vergelijkbaar moeten zijn qua afmetingen, duurzaamheid en andere kenmerken. En dat is een struikelblok aangezien dat nu juist de kenmerken zijn die asbest zo schadelijk maken. Hoog tijd dus om zich vragen te stellen over de gevaren van deze vervangingsvezels.



Nochtans bestaan er wel degelijk niet-vezelachtige vervangingsproducten. Maar, uit puur economische overwegingen worden doorgaans de vezelachtige stoffen gebruikt die zo goed gelijken op asbest.

Vuurvaste keramische vezels in het vizier

Onder de vervangende vezels zijn vooral vuurvaste of refractaire keramische vezels (RKV) in trek. Het Internationaal agentschap voor kankeronderzoek (IARC) heeft ze als potentieel kankerverwekkend bij de mens geklasseerd. We willen geen onrust zaaien, maar een advies in 1993 erkent dat het Fonds voor Beroepsziekten gevallen van borstvliesverdikking en van goedaardige mesothelioom heeft gekend die te wijten waren aan een blootstelling aan RKV's in een Belgisch verwerkingsbedrijf.

In 2005 had toenmalig Minister van Volksgezondheid Rudy Demotte een advies gevraagd aan de Hoge Gezondheidsraad. Tegelijkertijd had de Algemene Centrale van het ABVV het advies ingewonnen van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. De verstrekte adviezen waren identiek: de grenswaarden voor blootstelling moesten naar omlaag. Onze vraag was klaar en duidelijk: wij wilden de blootstellingswaarden van de RKV's afstemmen op die van asbest. Helaas vingen wij bot...

Verlaging van de blootstellingswaarden

In 2012 wendde de Commissie Sociale Zaken zich voor de asbestvervangende vezels tot de Nationale Arbeidsraad. Met succes overigens. In november vorig

jaar was de Raad van mening dat de blootstellingsgrenswaarden naar beneden moesten. Tegelijkertijd heeft het Europees Raadgevend Comité voor veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats op 5 december 2012 zich positief uitgesproken over de herziening van de Europese richtlijn Kankerverwekkende stoffen teneinde nieuwe grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling aan vuurvaste keramische vezels op te nemen.

De Algemene Centrale heeft op haar beurt haar politieke contacten ingeschakeld om zowel het Federaal als het Europees Parlement te interpellieren over deze problematiek. Bovendien zullen wij eerstdaags de Minister van Tewerkstelling aanspreken om werk te maken van de bescherming van de gezondheid van de werknemers die met deze vezels in contact komen. ■

BEROEPSZIEKTEN

Het FBZ erkent twee nieuwe aandoeningen

In ons land worden beroepsziekten opgevolgd door een openbare instelling, het FBZ of het Fonds voor Beroepsziekten. Dit fonds bepaalt welke aandoeningen als beroepsziekte worden erkend en welke niet. Er zijn twee systemen. Een open en een gesloten systeem. Maar wat is eigenlijk het verschil? En wat brengt dat mee voor werknemers die getroffen worden door een beroepsziekte? Een beetje uitleg is op zijn plaats nu er onlangs twee nieuwe ziekten werden erkend: het hypothetisch hamersyndroom en tendinitis.

12

ACinfo



als gevolg van de omstandigheden waarin hij werkt. In dit geval ligt de bewijslast bij de werknemer zelf. Hij moet het oorzakelijk verband aantonen tussen zijn aandoening en zijn werksituatie.

Het voordeel van een erkenning als beroepsziekte is dat werknemers niet meer zelf moeten bewijzen dat de aandoening te wijten is aan hun werk. Voor een erkende ziekte moeten ze alleen nog een schadeloosstelling aanvragen bij het FBZ. Dat vergemakkelijkt de zaak natuurlijk aanzienlijk.

Open en gesloten systeem

Er bestaat dus een lijst met beroepsziekten die automatisch erkend worden. Dat is het gesloten systeem. Als je een ziekte hebt die in die lijst voorkomt wordt met andere woorden aangenomen dat die veroorzaakt werd door je arbeidsomstandigheden. En dan moet je alleen een aangifte doen om erkend te worden als slachtoffer van een beroepsziekte. Je moet niet aantonen dat je ziekte het gevolg is van je werksituatie.

In het open systeem daarentegen, spreken we over aandoeningen die niet erkend worden door het FBZ. Het betekent dat een werknemer moet aantonen dat hij ziek is

Dezelfde rechten

Maar of we nu in het open of in het gesloten systeem zitten, werknemers die een erkenning krijgen hebben allemaal dezelfde rechten:

- een vervangingsinkomen indien hij tijdelijk of volledig arbeidsongeschikt is door zijn ziekte
- een terugbetaling van het remgeld van doktersconsultaties, hospitalisatie en andere behandelingen
- de terugbetaling van medicijnen, verbanden, prothesen en dergelijke.



Het hypothenar hamersyndroom en tendinitis

Het Hypothenar hamersyndroom is een weinig bekende ziekte aan de hand die een verminderde bloedtoevoer naar de vingers veroorzaakt. De aandoening is hoofdzakelijk te wijten aan het herhaaldelijk gebruik van de hand als een hamer om iets te verpletteren, samen te duwen of te verdraaien.

Volgende beroepscategorieën vormen de belangrijkste risicogroep voor het ontwikkelen van deze aandoening : gebruikers van drillboren, automechaniciens, staalarbeiders, mijnwerkers, machinisten, slagers, timmermannen, metselaars en stellingbouwers.

Tendinitis aan de bovenste ledematen is een veel bekender aandoening. Het is een peesontsteking die men oploopt door repetitieve handelingen, door fysieke inspanningen of door moeilijke houdingen. Het gaat hier nu alleen over aandoeningen

aan de bovenste ledematen, de schouders, de ellebogen, de polsen, uiteraard wanneer die te wijten zijn aan het werk.

De beroepen die het meest af te rekenen hebben met tendinitis zijn de bouwvakkers, metsers en tegelleggers, verpakkers, schoonmaakpersoneel en ook kassiers.

Preventie nog altijd beste remedie

Maar voor het Fonds voor Beroepsziekten blijft preventie nog altijd de beste remedie. Het is trouwens essentieel dat er een goede diagnose van tendinitis als beroepsziekte wordt gesteld, precies om zo snel en doeltreffend mogelijk preventiesystemen te kunnen starten op de werkplek. Dat kan gaan over ergonomische maatregelen, over de aanpassing van werkposten of zelfs over een individuele aanpassing van de functie. Preventie moet het mogelijk

maken dat de werknemer aan het werk kan blijven, maar ook dat hij in de best mogelijke omstandigheden kan werken. De meeste slachtoffers van tendinitis worden vandaag arbeidsongeschikt verklaard en blijven voor enkele maanden van het werk weg, kwestie van te genezen zonder hun job te verliezen. Nooit wachten om een geneesheer te consulteren blijft in ieder geval een gouden regel.

De Algemene Centrale van het ABVV is altijd vragende partij geweest voor de uitbreiding van de lijst met erkende ziekten om het voor iedere werknemer makkelijker te maken erkend te worden als slachtoffer van een beroepsziekte. We zijn dan ook blij dat staatssecretaris Courard het initiatief nam om twee ziekten die al jaren regelmatig in het open systeem worden erkend, nu op te nemen in de lijst met erkende beroepsziekten. ■

Hoe een verzoek indienen?

Heb jij te maken met een beroepsziekte en wil je bij het FBZ een verzoek tot schadeloosstelling indienen ? Daarvoor moet een document opgesteld worden door de arbeidsgeneesheer, of door je huisarts. Zelf moet je ook een formulier invullen. Beide papieren moeten naar het Fonds voor Beroepsziekten worden verzonden.

En je verzendt ze best samen want een verzoek wordt maar onderzocht als het Fonds alle nodige informatie heeft.

Je vindt alle praktische informatie over een verzoek tot schadeloosstelling op de website www.fmp.fgov.be

Uitbating bioscopen

Ga jij ook wel eens een avondje naar de cinema? Een vriendelijk en vlot onthaal aan de kassa. De zaal is netjes. Het licht gaat precies op tijd uit, de film start. De popcorn is warm en lekker krokant. Daar zorgen de 1300 werknemers van de bioscoopuitbaters voor. Een sector met veel tijdelijke contracten, veel deeltijds werk, veel uitzendwerk en veel studentenjobs.



In België zijn er een honderdtal bioscopen. Meest gekend zijn natuurlijk de grote ketens, met hun multicomplexen in de grotere steden. Zo heeft de groep Kinepolis 11 vestigingen en ook nog eens 12 in andere Europese landen. Kinepolis is goed voor zowat 50 procent van alle verkochte filmtickets in ons land. Een andere grote speler is de Franse groep UGC, met vestigingen in Antwerpen en Brussel. Maar daarnaast zijn er dus nog heel wat kleinere bioscopen. Alles samen kan de film liefhebber terecht in 461 zalen. Jaarlijks passeren zo'n 23 miljoen bezoekers de kassa.

Het paritair comité van het filmbedrijf telt in totaal een kleine 2000 werknemers. Het is opgedeeld in drie subcomités: de filmproductie (303.01), de verdeling van films (303.02), en de uitbating van de bioscopen (303.03). Wij hebben het hier over dat laatste subcomité. Het gaat om een gemengd subcomité, wat wil zeggen dat de arbeiders én de bedienden erin vertegenwoordigd zijn. Samen 1300 werknemers, een kwart met een bediendecontract, driekwart is arbeider.

Voor alle duidelijkheid: wanneer we het verder over "werknemers" hebben, bedoelen we arbeiders én bedienden.

Tien jaar geleden was de bioscoopuitbating nog goed voor 1700 werknemers. Dat aantal zakte in de jaren 2007-2008 tot nauwelijks nog 1000. Sindsdien stijgt het opnieuw: momenteel gaat het dus om zowat 1300 werknemers. Maar opgelet: bekijken we het in voltijds-equivalenten (VTE), dan gaat het om een daling van 930 naar 630 VTE. De conclusie is duidelijk: er is bijzonder veel deeltijds werk in de sector.

Schrik dus maar niet: 69 procent van de werknemers heeft een deeltijdse job. Minder dan één op drie werkt dus voltijds. Overigens zijn de vrouwen goed vertegenwoordigd in de sector: er werken ongeveer evenveel mannen als vrouwen in de bioscopen. Maar, nog meer dan de mannen, zijn de vrouwen in overgrote meerderheid (80 procent) deeltijds aan het werk.

Het aantal voltijdse banen daalt ieder jaar, lichtjes en geleidelijk. Het aantal deeltijdse jobs daalt ook, maar met veel meer schommelingen. Zo zagen we een stevige





Wist je dat...

... tot niet zo lang geleden voor onthaalpersoneel (de zogenaamde ouvreuses) nog het loon op basis van fooien bestond? Dat anachronisme werd in 2010 definitief geschrapt



inzinking in die moeilijke jaren 2007-2008, maar daarna was er weer enigszins herstel. Conclusie: de deeltijdse banen, met dus een meerderheid vrouwen, gaan het eerst voor de bijl wanneer het even minder goed gaat.

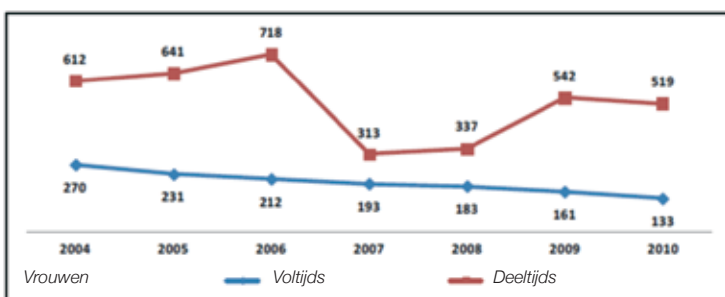
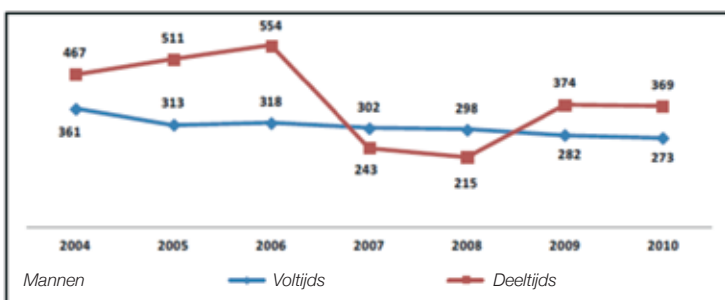
Voegen we er nog aan toe dat 40 procent van de werknemers een contract van bepaalde duur heeft, dan wordt wel heel

duidelijk dat een stabiele baan in deze sector niet echt de regel is.

Een ander fenomeen in de sector is de uitzendarbeid. Bijna 15 procent van alle gepresteerde uren gebeurt als interimwerk.

Op enkele jaren is dat meer dan een verdubbeling. Dit heeft in belangrijke mate te maken met het toenemend aantal

jobstudenten dat onregelmatig werkt in de bioscopen. Vooral in de bioscopen van de groep Kinopolis zijn veel uitzendkrachten aan de slag, zij nemen tot 25 procent van alle prestaties voor hun rekening. ■



Met dit portret van de sector, begrijpt iedere syndicalist wel dat vakbondswerk hier niet vanzelfsprekend is. Toch lukken we erin tweejaarlijks een sectorale cao af te sluiten. Niet met spectaculaire resultaten, maar meer dan redelijk. Er zijn de klassieke ingrediënten zoals koopkracht, eindeloopbaan, syndicale premie en vorming. Maar werken in een bioscoop betekent bijna voor iedereen ook avondwerk, weekendwerk en werken op feestdagen. Flexibel en polyvalent. Voor die bijzondere arbeidsomstandigheden zijn de spelregels strikt vastgelegd, en de sector kent er ook een aantal premies voor toe.



Karim is 46 jaar en vader van 6 kinderen. Hij woont in Ouagadougou, de hoofdstad van Burkina Fasso. Als student werd hij al van de universiteit weggestuurd vanwege zijn syndicale activiteiten. Hij werd persfotograaf, daarna politiek en syndicaal journalist. En later, toen hij vakbondsafgevaardigde was in het elektriciteitsbedrijf Sonabel moest hij zelfs het land uitvluchten. Een man dus die weet wat vakbondswerk in Afrika precies is.

IN GESPREK MET ABDOUL KARIM OUEDRAOGO

Afrikaanse vakbonden zetten in op de volkseconomie

Vakbondswerk in Afrika, door een Europese bril kun je je onmogelijk voorstellen wat het is. Dus vroegen we aan Abdoul Karim Ouedraogo om eens door zijn Afrikaanse bril te mogen kijken. Abdoul Karim Ouedraogo is coördinator van de internationale vakbondsfederatie voor hout en bouw, de IBH, in 16 landen van Franstalig West- en Centraal-Afrika. Hij bouwt er aan de samenwerking tussen vakcentrales, een werk van vallen en opstaan waarvoor hij ook de steun krijgt van de Algemene Centrale van het ABVV.

17
ACinfo

Karim: Er is een enorme nood aan infrastructuur in Afrika. Er moeten miljarden geïnvesteerd worden in gebouwen en zeker ook in wegen. Buitenlandse geldschietters hebben zich daarop gegooid, vooral uit de fameuze BRIC-landen, Brazilië, Rusland, India en China. Zij houden de touwtjes in handen. Chinese multinationals spelen een hoofdrol, zij hebben bijna de helft van de hele bouwmarkt onder controle. Het grote probleem is dat Afrikaanse arbeiders daar niet beter van worden. De loon- en arbeidsvoorwaarden zijn lamentabel omdat er geen goede regelgeving is. Er is geen sociaal overleg, werknemers hebben geen inspraak, en daar wordt natuurlijk misbruik van gemaakt.

En daar ligt jouw werkterrein als vertegenwoordiger van de IBH, de internationale vakbondsfederatie voor bouw en hout.

Karim: Inderdaad, ik werk voor de vakcentrales uit 16 Franstalige landen van West- of Centraal Afrika die aangesloten zijn bij het IBH. Wij willen die doen samenwerken. Want ze zijn versnipperd

in 28 organisaties. Dat is een erfenis uit ons koloniaal verleden. Toen de Afrikaanse kolonies onafhankelijk werden ontstonden overal eenheidsvakbonden. Dat was in de jaren 60 van vorige eeuw, maar na de democratiseringsgolf van de jaren 90 richten politieke partijen en strekkingen weer hun eigen vakbonden op, zoals de Europese koloniale machten hier eerst ook gedaan hadden.

Maar pas op, vergelijk die vakbonden niet met jullie syndicale beweging in België of Europa. Het zijn allemaal kleine organisaties, met pakweg 2000 leden, soms zelfs minder. Zij proberen de werknemers te organiseren. En dat lukt niet overal. Het grootste

probleem zijn de 'familievakbonden', organisaties die in handen gehouden worden door een familie, van vader op zoon. Zij spelen onder een hoedje met de werkgever die hen betaalt om gewoon gerust gelaten te worden. Zij bepalen wie een job krijgt, zij houden iedereen onder de knie. Echt machtsmisbruik.

Wat bedoel je met volkseconomie?

Karim: Het is de informele economie, het ongeregelde werk, zonder contracten, zonder sociale bijdragen. Bij ons zit haast de hele private sector in die informele economie. Als je daar met Europese ogen naar kijkt noem je dat zwartwerk omdat het buiten de loon- en arbeidsovereenkomsten valt. Maar bij ons zijn loon- en arbeidsovereenkomsten zo goed als onbestaande. Mensen moeten dus wel aan het werk zonder reglementering of sociaal overleg. Daarom noemen wij dat volkseconomie. Zelfs voor openbare werken wordt daar een beroep op gedaan. Als er bijvoorbeeld een nieuwe weg wordt aangelegd over een afstand van 200

"Bij ons zijn loon- en arbeidsovereenkomsten zo goed als onbestaande. Mensen moeten dus wel aan het werk zonder reglementering of sociaal overleg. Daarom noemen wij dat volkseconomie."



“Werkgevers zijn niet bang voor onze vakbonden, maar als ze hier een vakbondsman uit België zien, dan kijken ze wel uit hun doppen, zeker als hun onderneming ook actief is in Europa.”

km, wordt het traject in stukken verdeeld en voor elk stuk gaat men in de dorpen rondom arbeiders zoeken voor de duur van het werk. Wij willen greep krijgen op die volkseconomie, de arbeiders in dat circuit organiseren, sociaal overleg tot stand brengen, en zo hun arbeidsvoorwaarden verbeteren.

Dat moet toch bijzonder moeilijk te realiseren zijn, zonder wettelijk kader?

Karim: En toch is het perfect mogelijk. Mensen kunnen zich bijvoorbeeld organiseren in coöperaties en samen loonvoorwaarden vastleggen. Wie vandaag een huis wil bouwen zoekt de metsers bijeen die de laagste prijs vragen. Maar als arbeiders in een coöperatie minimumlonen afspreken verdwijnt dat soort moordende concurrentie. In Togo bestaat dat nu al. En in Burkina Fasso en Ivoorkust zijn we al zover dat mensen die in de informele volkseconomie werken bijdragen betalen voor een pensioen.

Hoe staat het eigenlijk met het onderwijs? Bestaat er bijvoorbeeld een bouwvakopleiding?

Karim: In de bouw leert men het vak vooral al doende aangezien de meeste werkrachten in de informele volkseconomie meedraaien. Mensen die naar de grote steden migreren, op zoek naar werk, beginnen vaak in de bouw omdat daar veel ongeschoolde arbeid is. Maar niettemin bestaan er ook opleidingen, ook tot het

niveau van ingenieur. Maar dat is dan wel betalend, en dus niet voor iedereen toegankelijk.

Het onderwijsaanbod is te klein. Openbare scholen met klassen van 120 leerlingen zijn geen uitzondering. Voor de universiteit van Ouagadougou waar ik woon werden grote auditoriums gebouwd voor 300 studenten. Maar die zijn nu te klein, er wordt les gegeven in sportstadions, voor 6000 studenten tegelijk. De kwaliteit lijdt daar natuurlijk onder. En dus is er privé-onderwijs voor wie het kan betalen, ook voor hogere studies.

Je bent nu 7 jaar bezig met dit vakbondswerk. Wat heeft je het meest ontgoocheld?

Karim: Wel, je begint aan deze opdracht met heel grote ambities, maar na verloop van tijd stel je vast dat je te hoog hebt gegrepen omdat de vakbonden hier in Afrika te zwak staan. Zij hebben de middelen niet, de politieke situatie in veel landen maakt het bijzonder moeilijk, er is een gebrek aan democratie.

Daarom trouwens is internationale solidariteit zo van levensbelang voor ons. Werkgevers zijn niet bang voor onze vakbonden, maar als ze hier een vakbondsman uit België zien, dan kijken ze wel uit hun doppen, zeker als hun onderneming ook actief is in Europa. Als een van jullie vakbondsleiders hier een onderneming bezoekt heeft de baas plots heel wat meer respect voor onze werknemers en onze syndicale organisaties.

En wat is je grootste voldoening na 7 jaar vakbondswerk?

Karim: Dat zijn de vakbonden die ondanks alles vooruit geraken. Enkele jaren geleden dachten ze nog dat ze niets konden doen en vandaag staan ze model voor de vakbeweging in de regio. Ik denk aan de bouwvakbond in Togo. Dat is een serieuze gesprekspartner geworden, met 4000 leden, wat veel is naar onze normen. Zij is er in geslaagd de volkseconomie te organiseren, zoals ik daarnet vertelde. Zij heeft een groot politiek gezag en weegt op de prijzenpolitiek en op de lonen. En hetzelfde geldt voor de bouwvakbond in Senegal. Daar zijn ze begonnen met 70 leden. Vandaag tellen ze er 3000.

In ieder geval, het lijkt een haast onmogelijke taak om over zo'n uitgestrekt gebied als West- en Centraal-Afrika vakbonden te organiseren. Weegt dat niet te zwaar voor jou?

Karim: Het is moeilijk, maar moeilijk gaat ook. En ik krijg de steun van mijn vrouw. Zij is vroedvrouw en ze is dus ook geregeld uithuizig. Gelukkig is er bij ons nog een grote familiale solidariteit. We wonen met velen in een zelfde huis. Het is onze vorm van sociale zekerheid. Iedereen helpt iedereen. Er is altijd wel iemand die zich over onze kinderen ontfermt als wij er niet zijn. Bij ons zijn de kinderen van iedereen. ■

SOLIDARITEIT MET CUBA

Grondige veranderingen in de Cubaanse bouw

Cuba is bezig met grote economische hervormingen. Daar is tijd voor nodig, resultaten zullen maar echt voelbaar worden over enkele jaren, maar iedereen is er vandaag wel hard mee bezig. Een delegatie militanten van de Algemene Centrale van het ABVV ging ter plaatse kijken en ontmoette er onze Cubaanse partners van de bouwvakbond, de SNTC.

Het was de bedoeling een goed beeld te krijgen van de economische hervormingen, vooral ook van de gevolgen daarvan voor de bouwsector. Tegelijk werden de banden nauwer aangehaald met de drie lokale afdelingen van SNTC waarmee onze centrale een 'hermenamiento', een verbroedering heeft.

Er werd van gedachten gewisseld over een nieuw samenwerkingsproject waar ook FOS, het socialistische Fonds voor Ontwikkelingssamenwerking aan meedoet.

Eerste resultaten in de bouw

In de bouwsector is er niet langer sprake van een model waarbij enkel staatsbedrijven bouwactiviteiten kunnen opzetten. De 'cuentapropistas', letterlijk vertaald zijn dat diegenen die voor eigen rekening werken, nemen een steeds belangrijker plaats in. En er is ook sprake van coöperaties waarbij staatsbedrijven en privébedrijven samenwerken voor grote bouwprojecten.

Men zou al snel kunnen denken dat het hier over zelfstandigen gaat zoals bij ons. Maar dat is niet zo. In Cuba zijn de cuentapropistas ook aangesloten bij de vakbond. En dat is echt wel geen Cubaanse versie van onze zelfstandigenorganisatie UNIZO. Zoiets bestaat daar trouwens niet.

De situatie in Cuba is bijzonder complex. Hervormingen waren noodzakelijk om te overleven. Maar nu moet er ook nog een mentaliteitswijziging volgen. Vergeten we vooral de Amerikaanse economische blokkade niet die zorgt dat er nog steeds een enorm tekort is aan basismateriaal om te kunnen bouwen. Dat heeft de delegatie met eigen ogen kunnen vaststellen: bouwmaterialen zijn schaars in de winkels en groothandel bestaat er niet.

Woorden en daden

De Belgische delegatie in Cuba bestond uit vertegenwoordigers van de afdelingen Limburg, Luik en Doornik. Die afdelingen zijn verbroederd met respectievelijk de afdelingen Havana, Santiago De Cuba en Cienfuegos.

In Santiago de Cuba bezochten onze vertegenwoordigers het vakbondsgebouw dat eind vorig jaar zwaar beschadigd werd door de orkaan Sandy. In de omgeving zijn vooral veel daken weggeblazen. Terwijl er foto's worden genomen groeit spontaan het idee om een geldinzameling op touw te zetten in België. Het moet het mogelijk maken de bovenste verdieping van het lokale vakbondsgebouw herop te bouwen. Want solidariteit bestaat niet alleen uit woorden maar ook uit daden.

SNTC is al jaren een partner van de AC en FOS. De intentie om samen door te gaan is er. De voorbije jaren ging de aandacht naar veiligheid en gezondheid op de bouwerven en op de invoering van nieuwe loonsystemen. Samen bekijken we nu waarop we zullen inzetten vanaf 2014.

Op onze website www.accg.be/cuba-ac kun je een fotoreportage bekijken en het reisdagboek lezen. ■



De orkaan Sandy bracht grote schade toe in Cuba. Vooral daken moesten eraan geloven.

‘VEEG ONS NIET ONDER DE MAT’

Huishoudwerksters moeten uit de slavernij gehaald worden

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) schat dat het aantal huishoudwerksters tussen 53 en 100 miljoen ligt. We schrijven huishoudwerksters omdat de overgrote meerderheid onder hen vrouwen zijn, 83%. En ook kinderen worden ingezet voor huishoudwerk. De meeste van die arbeidskrachten vindt men in ontwikkelingslanden. In Azië, in Latijns-Amerika en op de Caraïben. Nu zet het Fonds voor Ontwikkelingssamenwerking een campagne op touw om de huishoudsters uit hun vergeetput te halen. De Algemene Centrale van het ABVV werkt eraan mee.

20

ACinfo

Huishoudwerksters worden door regeringen in het verdomhoekje geduwd. Geen wonder, ze zijn haast onzichtbaar en het is zeer moeilijk hen te organiseren in vakbonden. In veel landen worden ze niet eens beschouwd als werknemers. Ze worden dus niet beschermd door de algemene arbeidswetgeving. En als er al wetten bestaan voor huishoudwerksters dan dienen ze om hen te discrimineren.

Cijfers tonen aan dat huishoudwerksters door de band minder dan de helft van de gemiddelde lonen op de arbeidsmarkt ontvangen. Dat gaat soms tot amper 20 procent van de gemiddelde lonen. 42,5% van de huishoudwerksters heeft geen recht op het nationale minimumloon.

Waardig werk in de huishoudsector

In juli 2011 stelde de IAO voor de allereerste keer een verdrag op dat de basisrechten van huishoudwerksters garandeert. Dankzij deze conventie hebben zij eindelijk wereldwijd uitzicht op de erkenning van hun essentiële arbeidsrechten. De conventie erkent huishoudwerk als elk ander werk en zorgt ervoor dat huishoudpersoneel behandeld wordt zoals elke andere werknemer. De conventie legt een aantal criteria vast voor waardig werk, met normen die eigenlijk al lang moesten bestaan: afschaffing van kinderarbeid, afschaffing van gedwongen arbeid, minstens één dag wekelijkse rust van 24 opeenvolgende uren, recht op een veilige en gezonde werkomgeving, bescherming tegen misbruik, geweld en intimidatie.

En in België?

De voorschriften in dat internationale verdrag zijn wel erg minimaal. In landen met een uitgewerkte arbeidswetgeving, zoals België, bestaan ze al langer. Maar als ons land echt de geest van de conventie wil respecteren moet zij toch sleutelen aan de toestanden in verschillende sectoren, zoals de gezinszorg, de dienstencheques en de dienstboden. De aanbevelingen van de conventie moeten geratificeerd en uitgevoerd worden.

Ondanks zijn succes, is het systeem van dienstencheques zeer zeker voor verbetering vatbaar. Het voornaamste probleem is dat er geen goede loon- en arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd voor de huishoudwerksters. Door de aard van het werk is een voltijdse functie bovendien heel zwaar.

Leddy Mozambique, Algemeen Secretaris van de Peruviaanse vakbond voor huishoudarbeidsters

“We zijn geen economen, maar we slagen er elke dag in om eten op tafel te brengen in het gezin. We zijn geen psychologen, maar we zijn toch bezig met de relaties in het gezin. We zijn een luisterend oor. We zijn geen verpleegkundigen of dokters, maar we zorgen wel voor de zieke gezinsleden. We gaan naar de bank, betalen de elektriciteitsrekening, ... We lossen heel veel problemen op. De werkgevers en de samenleving moeten ons werk naar waarde schatten.”

De Algemene Centrale-ABVV werkt voluit mee aan de campagne van FOS, het Fonds voor Ontwikkelingssamenwerking van de socialistische beweging: ‘Veeg onze problemen niet onder de mat’.



Maximina Salazar; ondervoorzitter van de Vereniging van Betaalde Huisarbeidsters ATRH, Ecuador

“Onze werkomstandigheden, zonder sociale zekerheid, zonder loon, 24 uur per dag beschikbaar moeten zijn. Dat is geen waardig werk. De levenskwaliteit van de huisarbeidsters moet verbeteren. We moeten rechten krijgen zoals andere werknemers. Dat is onze strijd!”

Veeg onze problemen niet onder de mat

De strijd van de huishoudsters wereldwijd is ook onze strijd. Als de werknemers uit de huishoudsector in België opkomen voor waardig werk doen zij ook mee aan een internationale beweging.

Uiteraard hebben huishoudwerksters in Zuid-Amerika het veel moeilijker dan in België. Maar het gaat wel over hetzelfde soort werk. En het is wel voor dezelfde erkenning en hetzelfde respect dat ze opkomen. Dus kunnen ze elkaar best vinden en steunen.

Prima Ocsa, algemeen secretaris van de Boliviaanse vakbond voor de huishoudarbeidster en zelf huishoudwerkster

was aanwezig bij de lancering van de campagne voor huishoudwerksters in België. Zij getuigde over het vakbondswerk in haar land, ook tijdens een syndicale raad van de sector Gezinszorg.

Meer respect voor huishoudwerksters is natuurlijk ook een kwestie van goede wetten en statuten die zorgen voor bescherming, voor waardig werk, waardig loon en waardig leven. We vragen uitdrukkelijk aan onze minister van Werk om de conventie 189 van de IAO over huishoudwerk door België te laten ratificeren. Wij willen dat België daarmee het goede voorbeeld toont.

Alle info over de campagne www.nietonderdemat.be ■



Prima Ocsa, Algemeen Secretaris van FENATRAHOB, Bolivia

“Ik begon te werken als huishoudwerkster toen ik 9 jaar was. In het begin werkte ik gratis. Ik wist niet wie me kon helpen. Ik liet het dus zo en kloeg nooit. Tot dan had ik schrik, omdat ik geen kennis had. Later, toen ik naar Cochabamba ging, kreeg ik mijn eerste loon. Omdat het voor mij de eerste keer was, leek het voldoende, maar het was heel laag. Vele jaren gingen voorbij zonder één dag vakantie, ik kreeg nooit een voordeel en werkte ook op zondag. Men moet werken, maar men heeft ook recht op vrije tijd! Ik voelde binnenin me dat het niet juist was. Op een dag kwam ik in opstand. Mijn werkgeefster reageerde: ‘Ik betaal je genoeg, hier heb je eten, je hebt alles. Ik betaal veel.’ In mijn geval hoopte ik alleen maar dat mijn werkgeefster uit zichzelf zou zeggen: ‘neem aan, je werkt veel dus ik verhoog je loon.’ Ik hoopte dat ze dit zelf zou inzien.

Het belangrijkste dat volgens mij moet veranderen voor de huishoudwerksters is dat men ons werk waardeert en erkent. Enkel dan zal men ons een waardig loon geven en goed behandelen.”

Stay connected!



Linux, Ubuntu, ...
er bestaan alternatieven
voor de heerschappij van
Windows!



Bij de aankoop van een nieuwe computer is het vaak zo dat de besturingssystemen Windows 7 of Windows 8 reeds op voorhand geïnstalleerd zijn. Zo waren in 2013 zo'n 83% van de computers voorzien van een Windows licentie. Nadeel is dat men telkens moet dokken om de laatste versie van Windows aan te schaffen. Kostvrije alternatieven voor de opperheerschappij van Microsoft bestaan echter. Wellicht hebt u er al over horen spreken, het heet Linux. Overstappen ligt weliswaar niet voor de hand, maar eens onder de knie loont het echt de moeite. Het is niet alleen gratis, maar ook meer virusbestendig, werkt op oudere machines, biedt een waaier aan kosteloze programma's die hetzelfde doen als dure softwarepakketten voor Windows en dit met een veel vlottere interface. De keerzijde van de medaille betreft de videogames, die niet ontwikkeld worden om op Linux te draaien.

Voor beginners met Linux blijkt "Ubuntu" de meest gebruikersvriendelijke interface te zijn. Er zijn echter een heleboel websites die een migratie naar Linux vergemakkelijken. Om alles te weten over Linux, krijg je er alvast eentje van ons cadeau:

<http://nl.wikihow.com/Linux-installeren-op-je-PC>



De smiley doet ons al bijna 30 jaar glimlachen

In dertig jaar sierde hij al veel verschillende computerschermen, software en draagbare telefoons, maar de smiley blijft nog steeds rimpelloos, met zijn starre blik, zijn streepneus en zijn brede glimlach. Hij werd naar alle waarschijnlijkheid geboren op 19 september 1982. Een professor informatica gebruikte toen een dubbel punt, een koppelteken en een haakje om de humor in zijn boodschap te onderstrepen. Dat was misschien de allereerste smiley, maar het concept ontstond veel vroeger, in 1953. Een bedrijf zou de grafische ontwerper Harvey Ball indertijd belast hebben met het scheppen van een personage dat het moreel van de werknemers moest opkrikken. Hoe het verhaal afliep voor de werknemers weten we niet, maar één ding is zeker, het sympathieke ventje dat hun werkomgeving kwam opfleuren zal nog lang blijven bestaan.



Het woord van de maand: "bug"

Het woord 'bug' betekent in het Engels "insect". Met 'bug' bedoelt men een storing van het computersysteem. Het heeft te maken met het allereerste voorval in de geschiedenis van de informatica, dat veroorzaakt werd door een insect.



WEDSTRIJD

Win een weekend voor twee!



Je bent een trouwe lezer van de AC-Info en je verblijft graag in onze Floreal vakantiecentra? Dan is deze wedstrijd iets voor jou! We geven een weekend weg voor twee personen in onze Floreal Mont-Saint-Aubert. De datum kun je vrij kiezen, weliswaar rekening houdend met de beschikbaarheid. Hoe kun je winnen? Zeer gemakkelijk, je hoeft alleen te antwoorden op de hieronder gestelde vraag en het ingevulde strookje terug te sturen vóór 30 juni 2012. Er zal een trekking plaatsvinden om de gelukkige winnaar aan te wijzen.

Als je deze keer geen geluk hebt, ga dan toch een kijkje nemen op onze website www.florealholidays.be, of vraag onze brochure aan op het nummer 02 549 05 82. Onze tarieven zijn zeer voordelig! Vergeet ook niet dat je, als lid van de Algemene Centrale, recht hebt op een korting van 25%. Waarom nog langer wachten?

Floreal Mont-Saint-Aubert

Floreal Mont Saint-Aubert, beter bekend onder de naam "Le Panoramique", omwille van het prachtige uitzicht op de omgeving van Doornik, biedt elke gast een hartelijk verblijf in een totale rust temidden van de natuur.

Gastronomie is hier zonder twijfel de grootste aantrekkingspool. Je verblijft er uitsluitend in hotelformule, in moderne, ruime, lichte en lichte kamers. Dankzij de ideale ligging aan de voet van het historische centrum van Doornik en op

enkele kilometers van Rijsel, dat ook wel "het kleine Parijs van het Noorden" wordt genoemd en grote Belgische en Franse historische sites, vormt de Floreal van Mont Saint-Aubert een prachtige uitvalsbasis voor tal van excursies. ■

De winnares van onze vorige wedstrijd is Beatrix De Koninck. Zij wint een weekend voor twee personen in Floreal-Nieuwpoort.



WEDSTRIJD AC-INFO

Vraag: Vaak gaan werknemers aan de slag als zelfstandige terwijl ze eigenlijk in loondienst zijn. Men spreekt over schijnzelfstandigen. Geef één van de nadelen daarvan.

.....
.....
Naam Voornaam
Straat + nr
Postcode Gemeente
Tel. E-mail

Gelieve dit ingevulde strookje terug te sturen vóór 30 juni 2013 naar volgend adres:
Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel of via e-mail naar: antonina.fuca@accg.be.
De winnaar wordt persoonlijk verwittigd.

ABVV**Algemene Centrale***Samen sterk*

"Onze militanten hebben maar al te goed begrepen dat we voort acties moeten voeren", zo zeggen Alain Clauwaert en Paul Lootens in hun inleidend woordje. En inderdaad, sinds januari laten we onafgebroken onze stem horen. Acties op 23 januari, 21 februari, 18 april, 14 maart, 25 maart en 30 maart. Met een aantal nationale betogingen, maar ook met plaatselijke acties. Op de foto's zien we onze kameraden uit Antwerpen en Limburg tijdens de protestdag van 25 maart.

www.accg.be