

ACinfo



ABVV

Driemaandelijks uitgave van De Algemene Centrale-ABVV | 29^e jaar | April mei juni 2014 | Afgiftekantoor Charleroi X B309659

Algemene Centrale

Samen sterk



**Honger naar
zekerheid:**
tien strijdpunten

Lang leve **de gezondheid?**

Lang leve **de werkzekerheid?**

Lang leve **loon naar werken?**

Onze verkiezingsthema's

In dit nummer

3 Editio

Lang leve de gezondheid?

4 Gesprek met delegee *Marita Vincke*,
arbeidster bij Tupperware

5 Gesprek met delegee *Willy Brück*,
regelaar bij NMC

Lang leve de werkzekerheid?

6 Gesprek met delegee *Nancy Gotelaere*,
arbeidster bij Hulp aan Huis

7 Gesprek met delegee *Lucien Cravatte*,
vakbondsafgevaardigde en arbeider
bij Ywan Simonis

Lang leve loon naar werken?

8 Gesprek met delegee *Herbert Deman*,
arbeider bij Wegenbouw Verhelst

9 Gesprek met delegee *Roland Thissen*,
hoofdafgevaardigde
SCA Hygiene Products

10 Honger naar zekerheid: 10 strijdpunten

15 Werkgevers moeten ouderen
kans geven op werk

**Deze AC-Info kwam tot stand met
de medewerking van:** Nic Vermeulen
en Siri Smets (fotografen), Magelaan cvba

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

HET WOORD AAN ALAIN & PAUL

Twee maal een warme samenleving graag

Op 25 mei trekken we met zijn allen naar de stembus voor regionale, federale en Europese verkiezingen. Er staat heel veel op het spel. In welk land wil jij wakker worden de dag erna? Voorzitter Alain Clauwaert en algemeen secretaris Paul Lootens hebben hun antwoord al klaar. Voor een keer schreven ze hun stokpaardjes uit in de vorm van een column. Wat houdt hen bezig? Wat engageert hen? Wat vinden ze belangrijk in hun werk? Waar ijveren ze het meest voor? Wat drijft hen? Lees met ons mee.

Alain Clauwaert

De Moeder aller Verkiezingen staat voor de deur en de kiezer zal daarbij de keuze hebben tussen twee maatschappijmodellen. Gaan we voor een land van samenhang, behoud en versteviging van de sociale welvaartstaat? Een land met sterke overheidsbedrijven, een stevig middenveld, herverdeling van rijkdom en solidariteit met mensen die minder kansen krijgen? Of kiezen we voor het tegenovergestelde model waar het ieder voor zich is, egoïsme de bovenhand krijgt en de afbraak van de sociale zekerheid al op voorhand een feit is? Een maatschappij waarin de gewone man de prijs van de crisis betaalt?

Een linkse stem is voor mij synoniem met het bestrijden van ongelijkheid. Wij staan voor herverdeling van sociale zekerheid en fiscaliteit. Het kan niet langer dat bedrijven in dit land weinig belastingen betalen en notionele instreken aftrekken. Dat kost ons nu al zes miljard euro per jaar en dat terwijl armoede naast de steden ook het platteland heeft bereikt.

Het Europa van vandaag is rechts liberaal, een continent van het kapitaal. Wij willen een Europa van arbeid. Sociale dumping is één van de problemen die een globale aanpak vergen. Denk aan buitenlandse werknemers die hier in de bouwsector werken, gehuisvest zijn in krotten en werkdagen kloppen van veertien uur voor een veel te laag loon.

We willen niet weten van de afschaffing van de index en de sectorale cao's, de loonblokkering, de stopzetting van de brugpensioenen, het afkalven van de werkloosheidsuitkeringen, ... omdat dit leidt tot een kille samenleving. Laat ons daar vooral weerstand tegen bieden. Ook van confederalisme kan geen sprake zijn. Wij willen federale eenheid, mét grote bevoegdheid voor de regio's. Het verdedigen van een zieke, iemand met een arbeidsongeval of een werkloze moet overal gelijk zijn. Of je nu Vlaming, Waal of Brusselaar bent.

Paul Lootens

Niemand gaat 's morgens naar zijn werk met de gedachte dat hij 's avonds geblesseerd of erger nog verlamd of tussen vier planken terug zal keren. En toch gebeurt het anno 2014 nog altijd. Daarom moeten we blijven streven naar meer veiligheid en een betere gezondheid op de werkvloer. Het is geen toeval dat deze thema's mijn stokpaardjes zijn. Mijn eigen loopbaan begon eind jaren zeventig in de sector van de steengroeves waar ik als arbeider werkte. Ik was er regelmatig getuige van arbeidsongevallen, al dan niet met dodelijke afloop. Zoiets tekent je als mens, verandert je blik. In de steengroeves zijn de kiemen voor mijn vakbondsengagement ontstaan en heb ik ingezien dat het welzijn van werknemers iets is waar ik me elke dag voor wil inzetten.

Arbeidsongevallen zijn één ding, het juk van fysieke afmatting waaronder mensen in minder gekwalificeerde jobs gebukt gaan een ander. Wie er op zijn vijftigste dertig jaar fysiek zware arbeid heeft opzitten, krijgt te maken met ernstige rug- of andere lichamelijke klachten. Toch gaan er tegenwoordig stemmen op om iedereen, ook mannen en vrouwen die zich letterlijk krom hebben gewerkt, langer te laten meedraaien op de arbeidsmarkt. Is het terecht om iedereen over dezelfde kam te scheren als uit statistieken blijkt dat mensen die minder gekwalificeerde jobs uitoefenen gemiddeld zeven jaar minder lang leven dan anderen? Is het rechtvaardig dat personeel in de dienstenchequesector net genoeg verdient om niet onder de armoedegrens te vallen? En is het normaal dat er mensen zijn die tegen alle doktersadviezen in blijven werken om iets of wat pensioen te kunnen trekken? Ik vind van niet. Daarom mag onze aandacht voor deze thema's in geen geval verslappen.

Meer respect voor mensen begint bij een goede verloning, het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving en brugpensioenen vanaf 56 of 58 jaar voor wie een zware job uitoefent. Dit staat haaks op de plannen die sommige landgenoten koesteren, daarom is het van groot belang dat we duidelijk onze stem laten horen op 25 mei. ■



Lang leve de gezondheid?

Werken, werken, werken, tot we er bij neervallen? Langer werken lijkt wel de toverspreuk van de huidige regering. Maar wat met de mensen die een zwaar beroep uitoefenen? Zij leven zeven jaar minder lang, maar moeten toch even lang werken en even lang voor hun pensioen betalen. Dat is toch niet logisch? We geven het woord aan Marita Vincke en Willy Brück.

4

ACinfo

"Achtentwintig jaar al doe ik bandwerk in een ploegensysteem. Vroeger waren er veel pieken en dalen – en dat is normaal want alles hangt af van de verkoop – maar onlangs kregen we te horen dat Turkije er als afzetmarkt bij gekomen is en sindsdien is het altijd volle bak. In 2007 heeft Tupperware de oude fabriek ingeruild voor een spiksplinternieuwe. En daardoor kregen we ook een nieuwe taak in Europa. De massaproductie van Tupperwaredozen gebeurt hier niet meer en de vestiging noemt zich nu een 'center of excellence'. Die verandering brengt stress met zich mee, andere werkmethodes, andere machines waarmee je moet leren omgaan, ..."

"Qua loonkost, werktempo en nieuwe orders worden de vijf Europese vestigingen van Tupperware tegen elkaar uitgespeeld. De hele werkdruk is terug te brengen tot de onderlinge concurrentie tussen die vijf fabrieken.

In het magazijn rijden ze met een clark rond. Daar chronometreer je hoe lang een werknemer erover doet om van a naar b te rijden... Het absentisme ligt hoog bij ons."

van 1,6 naar 1,3 personen wil evolueren. Dat zal het werktempo nog een pak doen stijgen. Het probleem bij ons op de 'pakkingsvloer' is eigenlijk de vergrijzing: de gemiddelde an-

'Wij pleiten voor meer jonge mensen met een contract'

Marita Vincke, arbeidster bij Tupperware in Aalst

"Ook stresserend is dat er veel interimarissen zijn die wij náást ons eigen werk moeten opleiden en begeleiden. In de afdeling waar ik zit, vloeien er veel mensen af, maar komen er weinig vaste bij. Dat er maar sporadisch iemand bij komt, is niet goed. Want je moet alsnog sneller werken: ik heb op de ondernemingsraad gehoord dat Tupperware tegen 2015 van een gemiddelde bezetting

ciënniteit van onze mensen is twintig jaar. In mijn ploeg is de jongste vrouw ... veertig. Wij pleiten ervoor om meer jonge mensen een contract en een goede begeleiding te geven om de vergrijzing en de verhoging van de werkdruk tegen te gaan."

"Sinds vorig jaar hebben we een nieuwe personeelsdirecteur en die gaat ervoor zorgen dat interims een vast contract krijgen. Maar daarvoor heeft ze natuurlijk de toestemming van hogherhand nodig. In het magazijn begint het nu al wat te lopen omdat er jonge werkrachten bij komen, maar in het hart van het bedrijf zie ik toch vooral nog veel ouderen. We willen liever meer goede werkrachten die we bij ons kunnen houden. We hebben een werkgroep opgericht om naar een oplossing te zoeken voor dagcontracten en dat heeft ons toch al drie langere contracten opgeleverd. We hebben een hele goede delegatie van het ABVV. Om de werkzekerheid en de sociale welvaart in de politiek te verdedigen, vind ik de sp.a een heel goede partij. Ik heb nog nooit op een andere gestemd. Zij willen de kleine man helpen." ■



Willy Brück, regelaar bij NMC (chemisch bedrijf)

'Welzijn op de werkvloer, een fundamentele strijd'



Willy Brück was maandenlang het slachtoffer van intimidatie op het werk. Hij werd lid van het ABVV om de belangen van werknemers te behartigen en verandering teweeg te brengen van binnenuit.

"Werknemers komen steeds meer onder druk te staan", legt Willy uit. "En dat beïnvloedt ook de relaties tussen werknemers onderling. Tegenwoordig is het heel normaal om in een bedrijf borden te zien die het aantal ongevalvrije dagen weergeven en dagelijks bijgewerkt worden. In het bedrijf waar ik vroeger werkte, kregen we zelfs een geschenk als er gedurende 500 dagen geen ongevallen waren geweest ... Het waren geen dure geschenken hoor, soms was het maar een usb-sleutel. Na 450 ongevalvrije dagen had ik eens pech: ik sneed mijn duim aan een cirkelzaag. Ik meldde het ongeval en geloof me, ik heb me heel wat vijanden op de hals gehaald. Het was mijn 'fout' dat de anderen geen cadeau zouden ontvangen!"

Door het bonus-malussysteem van ongevalverzekeringen worden niet alle werkongevallen gemeld. Slechts 32% van de werkongevallen wordt geregistreerd!

"Werknemers staan tegenwoordig ongelooflijk onder druk. Het is onhoudbaar geworden", legt Willy uit. "Je hebt bijna het recht niet meer om ziek te zijn. En als het dan eens gebeurt, word je al snel op de vingers getikt door de directie. Een voorbeeld: als je drie keer ziek bent geweest, dan mag je ne-

gen maanden lang geen ziekteverlof meer nemen. Alsof je ervoor kunt kiezen om ziek te zijn, of het tijdstip kunt bepalen. Ben je ziek, dan word je op het matje geroepen door de directie. De HR-managers wanen zich vaak artsen en stellen je allerlei vragen over je ziekte. Weet dat je het recht hebt hier niet op te antwoorden! En ga nooit alleen naar zo'n vergadering! Het is de taak van de vakbondsafgevaardigde met je mee te gaan."

Willy hekelt ook de quota's. "Je moet een aantal taken per dag uitvoeren, maar als anderen meer doen, dan moet jij ook meer gaan doen. Stel dat een uitzendkracht aan een sneltempo werkt in de hoop een contract te krijgen, dan zal hij de andere werknemers ook onder druk zetten. Quota's zouden niet mogen bestaan, ze scheppen een heel onaangename sfeer!"

Personen met een zware job leven zeven jaar korter

Ten slotte geeft Willy zijn mening over personen met een zware job. "Vaak zijn zij beginnen te werken op 14- of 15-jarige leeftijd. Ik denk dat zij de kans moeten krijgen om op hun vijftigste op prepensioen te gaan en plaats te maken voor jongeren! Zij genieten een korter pensioen maar moeten even lang als anderen sociale bijdragen betalen. Dat is toch onlogisch?" ■



Lang leve de werkzekerheid?



"Ik werk nu voor Hulp in Huis dat in het totaal elf kantoren heeft. Ik werk voor het kantoor in Ieper. Daarvoor heb ik 22 jaar bij de poetsdienst van het OCMW gewerkt. Ik weet dus wat het verschil is met de dienstenchequesector waar ik nu in werk. Vooral het lagere loon stoot me het meest tegen de borst. Als je onze lonen vergelijkt met een gewoon schoonmaakbedrijf, dan liggen de onze toch een pak lager, en

'Links stemmen is zeker gunstig voor onze sector'

Nancy Gotelaere,
arbeidster bij
Hulp aan Huis

dat voor hetzelfde werk! Voor die discussie staan de werkgevers echter niet open, want op dit moment is er een stop in de lonen omdat er geen geld beschikbaar is. Ook de kilometervergoeding ligt zeer laag bij ons terwijl de brandstof toch duur geworden is. En de kilometers die je aflegt om je diensten-

België is niet zo'n welvarend land als het oogt! Er zijn genoeg cijfers die dat zwart op wit bewijzen. 300.000 werknemers hebben een wankel statuut, 160.000 bouwvakkers worden geconfronteerd met sociale dumping en 8.000 glasarbeiders worden bedreigd door sluiting. We laten twee afgevaardigden aan het woord die de puntjes op de i zetten.

cheques elke week in het bureau binnen te brengen, worden ook niet vergoed."

"Op 21 februari hebben we een actie gehouden omdat we loonverlies gingen lijden, want het bedrijf had de cao opgezegd. Dankzij die actie konden we voor iedereen per jaar anciënniteit maaltijdcheques bekommen. Wie pas begint krijgt cheques van 3 euro en wie bijvoorbeeld vijf jaar anciënniteit heeft opgebouwd, krijgt cheques van 4,5 euro. Ik moet wel zeggen dat we in een moeilijk bedrijf zitten om te onderhandelen. Maar na vier uur over en weer gediscussieer hebben we toch iets kunnen bereiken. We hebben zelfs de toegeving gekregen dat de maaltijdcheques niet pas na twee jaar anciënniteit worden gegeven, maar meteen als iemand start met werken. Met de invoering ervan zijn we nu wel een van de beste bedrijven voor dienstencheques in West-Vlaanderen, denk ik. Het kan nog beter, maar we zijn op de goede weg."

"We zijn wel bang aan het afwachten, want we vrezen dat er veel dienstenchequebedrijven gaan sluiten als al het geld straks uit de Vlaamse pot moet komen als gevolg van de regionalisering van de dienstencheques. Niet minder dan 130.000 mensen zijn tewerkgesteld met dienstencheques en met onze 1.000 poetsvrouwen bij Hulp aan Huis zijn we een grote speler in West-Vlaanderen. We denken wel dat de kleine bedrijven het lastig gaan krijgen. Bijna elke week hoor je wel iemand die opmerking maken."



"Links stemmen is zeker gunstig voor onze sector. Ik probeer dat ook voor te stellen aan mensen in mijn buurt, ik zeg dan dat ze er eens heel serieus moeten over nadenken. Ik volg af en toe debatten en doe mee aan vergaderingen, maar ik zit ook met klanten die op mij wachten om te poetsen... Mensen raken wel eens geïrriteerd als je afwezig bent voor het ABVV en ik kan niet altijd vervanging zoeken. Mijn opinie is dat sp.a momenteel de partij is die het meest achter de arbeider staat. Maar ook de PvdA komt goed voor de arbeider op - ik heb al een paar keer een debat van Peter Mertens gevolgd en die staat echt wel achter de arbeiders, heb ik het gevoel." ■

Lucien Cravatte, vakbondsafgevaardigde en arbeider bij Ywan Simonis (textiel)

'Jobbehoud, ja, maar tegen welke prijs?'

Lucien Cravatte is al twintig jaar vakbondsafgevaardigde. "Indertijd was er geen informatie-uitwisseling tussen werkgevers en werknemers. Daarom besloot ik lid te worden van het ABVV", legt hij uit. "Vandaag organiseren we regelmatig vergaderingen. We stellen verslagen op en vormen de schakel tussen werknemers en werkgevers. Het is belangrijk om aan mensen uit te leggen wat er in de politiek gebeurt, want jammer genoeg zijn het vaak de zwakkeren die aan het kortste eind trekken."

55.000 minder werkloosheidsuitkeringen in januari 2015!

Wie het over jobbehoud heeft, raakt een gevoelige snaar. Het ABVV heeft een studie gevoerd naar de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen: vanaf januari 2015 zullen 55.000 mensen geen recht meer hebben op een werkloosheidsuitkering, waarvan 30.000 in Wallonië. De helft onder hen zal zelfs geen recht meer hebben op de minimumuitkering. "Het is schandalig," zegt Lucien, "en het meest verontrustende van de hele zaak is dat dit akkoord is gestemd door een socialistische regering die steeds vaker liberale wetten goedkeurt. De regering denkt ten onrechte te kunnen besparen door het aantal werkloosheidsuitkeringen te beperken. Werkloosheidsuitkeringen zijn goed voor 3% van de nationale begroting. Sommigen profiteren inderdaad van het systeem, maar het gaat om een kleine minderheid. Mensen een werkloosheidsuitkering weigeren, zal hun benadeelde situatie alleen nog maar verergeren. Ze zullen zich dan verplicht voelen om het even welke job te aanvaarden en werkgevers zullen werknemers nog meer onder druk kunnen zetten. De werklozen die hun uitkering dreigen te verliezen, zijn zij die minstens twaalf maand op achttien voltijds werkloos zijn, of achttien maanden op zevenentwintig, al naargelang

hun leeftijd. Het gaat dus om iedereen die na verschillende opeenvolgende korte interim-contracten weer moet teruggrijpen naar de inschakelingsuitkering. Hetzelfde geldt voor bepaalde parttimejobs. Als we het hebben over 'sociale dumping' denken we vaak eerst en vooral aan Portugese of Poolse arbeiders, maar zo ver moet je het niet zoeken!"

Regionalisering van de dienstencheques: lonen en werkomstandigheden komen in het gedrang

Er is nog veel onzekerheid over de regionalisering van de dienstencheques. "Momenteel zijn de werkomstandigheden erg zwaar en de lonen verre van aanvaardbaar. Met de regionalisering zullen de gewesten een vast bedrag ontvangen voor dienstencheques. Bijkomende kosten moeten door de maatschappij worden betaald. Als elk gewest zijn eigen arbeidsmarkt en prioriteiten stelt, heeft dit gevolgen voor de loon- en arbeidsvoorwaarden. Hoe leg je aan een Brusselse poetsvrouw uit dat zij meer of minder zal verdienen dan haar collega 10 kilometer verderop?" ■





Lang leve loon naar werken?

Je uit de naad werken en toch nog arm zijn? Dat kan toch niet, want met je job genoeg verdienen om zeker rond te komen is toch een basisrecht! En dat heb je toch nodig om je goed te voelen en je werk correct uit te voeren! Twee ABVV-vakbondsafgevaardigden leggen uit hoe het eraan toegaat in hun bedrijf. En wat ze kunnen betekenen voor hun medewerkers.

8

ACinfo

"Toen ik als jonge gast in de wegenbouw begon te werken, viel ik na een dag werk gewoon in slaap in de camionette. Dat was nog het oude systeem van hard labeur. Nu bestaat er precies voor alles iets om het werkgemak te verhogen en dat helpt uiteraard wel wat. Maar toch blijft de werkdruk over het algemeen hoog. Nu moet ik wel toegeven dat waar ik werk, bij Verhelst, een groot familiebedrijf met maatschappelijke zetel in Oudenburg en met een nieuwe vestiging in Oostende, je daar niet slecht voor betaald wordt. Alleen: voor iets hoort iets. En dat moet je als werknemer ook begrijpen. Voor mij moet er niet echt veel veranderen. De directie is menselijk en bereid stappen in de goede richting te zetten."

"Overuren vallen onder het KB 213, maar bij ons wordt dat, in tegenstelling tot in de meeste andere firma's, niet volledig toegepast. Dat komt door wat er vorig jaar is gebeurd. Er waren toen vier afgevaardigden, allemaal ACV'ers, en die probeerden om onder andere maaltijdcheques uit de brand te slepen. Omdat de baas daar

geen oren naar had, is dat volledig geëscaleerd. Zes maanden lang heeft de discussie geduurd. Het ACV heeft zodanig ruzie gemaakt dat de baas reageerde door te stellen dat er in de zomerperiode géén recuperie meer mocht worden opgenomen. De ACV'ers en hun secretaris hadden dit voorstel ondertekend in ruil voor het negende uur dat zou worden uitbetaald aan 120 procent. Stel je voor, die onderhandelingen zijn gebeurd zonder dat de 170 werknemers op de hoogte waren! Natuurlijk was iedereen



naar de personeelsdienst stappen om dat aan te kaarten. Ik vind: je moet voor je collega's zorgen als een goede huisvader. De baas bleek ondertussen al bereid om over

'Het zwartwerk willen aanpakken, ik kan dat goed volgen'

Herbert Deman, arbeider bij Wegenbouw Verhelst

stomverbaasd nadat het KB 213 ondertekend was. Toen aan de ACV'ers gevraagd werd wat ze allemaal uitgespookt hadden, wisten ze van niks en was het gezegd de directie die alle schuld trof. Ondertussen weet ik wel beter omdat ik nu zelf afgevaardigde ben, samen met collega Didier Verpoest. Na enkele vergaderingen komt de waarheid uiteindelijk toch aan het licht."

"Er zijn er die zeggen: 'Allez Herbert, maak dat maar in orde'. Maar ik kan niet toveren. Het is een werk van enkele jaren om die situatie om te buigen tot iets deftigs. Ik ben ook nog maar acht maanden afgevaardigde. Als er een probleem is, bij om het even welke arbeider, wil ik altijd

de brug te komen: we kunnen in de zomerperiode uren recupereren gedurende vijf of acht dagen. In mijn ogen is dat een beetje de gulden middenweg."

"Grote firma's springen goed om met betalingen. Zwartwerk zit in onze sector vooral bij de kleinere firma's en onderaannemers, denk ik. Bij ons werken er ook Oost-Europeaanen, hoofdzakelijk Roemenen, maar die worden correct betaald. We hebben zelfs een formulier gekregen waarmee we het kunnen melden als we iets verdachts zien. Ik kan dat goed volgen. John Crombez van de sp.a, die wil er wel met vuile voeten door gaan en het zwartwerk aanpakken. Dan zeg ik: Chapeau." ■



Roland Thissen, hoofdafgevaardigde, SCA Hygiene Products (papierproductie)

'Vrouwen verdienen 20 tot 30% minder dan mannen'

Roland Thissen werd lid van het ABVV om de meest behoeftigen te verdedigen. "Als er één ding is waar ik het moeilijk mee heb, dan is het ongetwijfeld onrechtvaardigheid. Ik ken een alleenstaande moeder die werkt en het einde van de maand niet haalt. Een job hebben en toch in armoede leven, dat is onaanvaardbaar."

Uitzendkrachten, pas op en controleer jullie loonfiche!

Rolands stokpaardje is de strijd voor een redelijk loon. Hij zet zich in om een ware revolutie op gang te brengen. "Ik engageer

me voor verschillende belangrijke doelen. Eerst en vooral het statuut van uitzendkrachten. Volgens de wetgeving moeten zij dezelfde rechten genieten als de personen die ze vervangen, maar met deze

regel wordt maar al te vaak een loopje genomen. Overuren worden niet of onvoldoende betaald. Men laat uitschijnen dat uitzendkrachten zelf hun woon-werkverkeer moeten betalen. Hun vakantiedagen worden bovendien niet gerecupereerd ... Ook met maaltijdcheques zijn er veel problemen, hoewel uitzendkrachten er even veel recht op hebben als de vaste werkrachten. Let wel, we spreken hier niet van kleine foutjes of verschillen die te verwaarlozen zijn. Toen ik de loonfiches van sommige uitzendkrachten onder de loep nam, heb ik zelfs een verschil van meer dan 500 euro geconstateerd voor vier maanden werk! Wantrouw uitzendkantoren zonder scrupules die profiteren van slecht geïnformeerde uitzendkrachten. Zij doen alles om hun zakencijfer gerealiseerd te krijgen, en houden daarbij geen rekening met het feit dat ze niet om machines gaat, maar wel om mensen!"

Syndicale acties doen de zaken evolueren

Ik zet me ook in voor een eerlijker loon voor vrouwen. Vandaag de dag verdienen zij nog steeds 20 tot 30% minder dan mannen. De kloof is de laatste jaren weliswaar verkleind, maar dat betekent niet dat we nu al victorie kunnen kraaien. Het komt er gewoon op neer dat de discriminatie vroeger nog veel erger was. Dat kan toch niet? En laten we duidelijk zijn. Het is dankzij vakbondsacties dat het onderwerp op de tafel ligt en dat de zaken evolueren." ■





Honger naar zekerheid: 10 strijdpunten

Bij arbeiders uit de bouw, industrie, diensten en social profit overheerst een gevoel van onzekerheid over hun loon- en arbeidsvoorwaarden. Nochtans een basisrecht om productief en correct te werken. Om dat knagende gevoel van onzekerheid weg te nemen, schotelde de Algemene Centrale van het ABVV begin dit jaar de beleidsmakers tien duidelijke en broodnodige strijdpunten voor, mooi verpakt in een rode brooddoos. Met de vraag deze sociaal-rechtvaardige strijdpunten op te nemen in hun verkiezingsprogramma. Hieronder vind je een samenvatting. We geven eventjes mee dat het de linkerzijde was - sp.a, Groen en pvda+ - die positief op onze strijdpunten reageerde.

10

ACinfo

Strijdpunt 2

Pensioenstelsel moet rekening houden met belastend werk

Hoe reageert de huidige wetgever op de stijgende vergrijzingskosten? Hij trekt de leeftijd en de loopbaanvoorwaarden voor het rustpensioen gewoon op! Simpel toch? Jammer genoeg houdt ons huidig pensioenstelsel geen rekening met belastende arbeidsomstandigheden. Wil een werknemer ontsnappen aan dat zware werk, dan kan hij dat enkel via het werkloosheidsstelsel met bedrijfstoeslag (brugpensioen). Het probleem hierbij? De werkgever moet hier zelf het initiatief voor nemen. En dat ge-

beurt steeds minder, zeker als de kosten niet gesolidariseerd zijn. Wist je dat mensen met belastend werk gemiddeld zeven jaar minder lang leven? En dat ze, ook al kunnen ze minder lang van hun pensioen genieten, toch even lang moeten bijdragen aan de sociale zekerheid? Als dat geen groot onrecht is! Een brugpensioen voor zware beroepen is **broodnodig**. En werknemers die in belastende arbeidsomstandigheden hebben gewerkt, moeten ook toegang krijgen tot een vervroegd rustpensioen.

Strijdpunt 1

De koopkracht moet de hoogte in

Arbeiders voelen de crisis meer dan ooit. De reële conventionele uurloonen van bouwvakkers zakten in 2012 tot op het niveau van 2004. De kleine verbetering van de koopkracht tot 2010 ging in de laatste drie jaar volledig verloren door de 0,3 procent loonnorm in 2012. En dan zeggen dat er in 2013 een nulnorm werd opgelegd. Nul komma nul! Bescherming, verbetering en versterking van de koopkracht is **broodnodig**. Hoe denkt het ABVV dat te bereiken? Door lonen te indexeren en sociale uitkeringen te verbinden aan een welvaartsindex. En er bovendien voor te zorgen dat de index correct wordt berekend zodat hij de werkelijke evolutie van de prijzen weergeeft. Alle manipulaties die loonindexeringen vertragen, verminderen of uithollen moeten de wereld uit. En wat is de basis voor een betere koopkracht? Vrije onderhandelingen over lonen en arbeidsvoorwaarden.



Strijdpunt 3

Graag **aangepast werk** tijdens de loopbaan

Onderzoeken wijzen uit dat de mentale en fysieke gezondheid van werknemers daalt. Sinds 2006 zetten regeringspartijen in op een verlengde arbeidsduur. En dat terwijl de arbeid in bedrijven alsmat lastiger wordt door een verhoogde werkdruk en flexibiliteit, het steeds meer produceren ... Om ervoor te zorgen dat werknemers gezond de pensioenleeftijd bereiken, ijvert het ABW voor een struc-

turele aanpak van arbeidsomstandigheden, een beter welzijnsbeleid in ondernemingen en een betere erkenning van slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Dat laatste vereist een correctere melding van arbeidsongevallen, zodat indien nodig een verband kan worden gelegd met een latere beroepsziekte. Momenteel wordt slechts 32% van de arbeidsongevallen aangege-

ven. Dat cijfer moet dringend de hoogte in. Meer inspectie om het welzijn op het werk te controleren is trouwens ook **broodnodig**. Momenteel heeft België amper 1 inspecteur per 10.000 werknemers, en dat is veel te weinig.



11
ACinfo

Strijdpunt 4

Steun aan ondernemingen moet gekoppeld worden aan **kwalitatieve jobs**

In 2011 genoten ondernemingen in België niet minder dan 250 steunmaatregelen. In hetzelfde jaar bedroeg de vermindering van de loonkosten zo'n 11 miljard euro. Dat cijfer komt overeen met de volledige vennootschapsbelasting. Tussen 2001 en 2009 stegen de bruto-inkomsten van bedrijven. De vennootschapsbelasting leverde echter steeds minder op door de notionele intrestaftrek en de taks shelter. Daartegenover staan de 610.000 werkzoekenden in België, en de 15 procent inwoners die onder de armoedegrens leven.

Het is **broodnodig** dat de notionele intrestaftrek wordt afgeschaft en dat de steunmaatregelen aan bedrijven afhankelijk worden gemaakt van werkzekerheid en kwalitatieve jobs, aangetoond via een kosten-batenanalyse.

Leveren steunmaatregelen geen jobs op, dan moeten ze teruggevorderd worden. Subsidies voor nachtwerk en overuren moeten afgeschaft en inkomsten uit kapitaal evenveel belast als inkomsten uit arbeid. Maar er moet vooral een eind worden gemaakt aan de hypocriete situatie waarbij de werkelijke vennootschapsbelasting veel lager ligt dan het nominaal tarief van 33,99 procent.

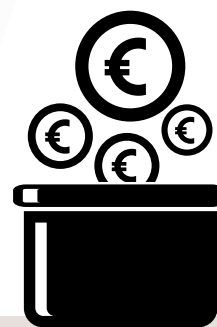


Strijdpunt 5

Trek een streep door oneerlijke concurrentie en sociaal misbruik

Frauderende werkgevers en tussenpersonen in Europa en België lokken tienduizenden buitenlandse werknemers met mooie beloftes. Maar als ze hier zijn, bieden ze hen amper sociale bescherming. Europa schiet volledig tekort in de aanpak van dit sociale misbruik en laat schijnzelfstandigheid, frauduleuze detachering, illegale uitzendarbeid, discriminatie en racisme op zijn beloop. Een ondubbelzinnige handhavingsrichtlijn waarbij gedetacheerde werknemers genieten van alle arbeidsvoorwaarden van

het gastland is **broodnodig**. Bij misbruik moeten ze een beroep kunnen doen op een Belgische rechtbank. Werkgevers moeten alle kosten voor reizen naar het buitenland en bijbehorende huisvesting op zich nemen. Idealiter voeren de lidstaten alle nodige controles en inspecties uit op detachering, zonder daarbij beknót te worden door de Europese wetgever. Hoofdaannemers moeten aansprakelijk worden gesteld voor misbruik van detachering door onderaannemers en ingehuurde bedrijven.



Strijdpunt 6

Het uitzendkrachtbeleid moet rechtvaardiger

Voor uitzendkrachten moeten drie problemen de wereld uit. Het eerste is de **48-urenregel**. Die houdt in dat een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk moet worden vastgesteld uiterlijk binnen de twee werkdagen nadat de werknemer in dienst treedt. Wordt het uitzendcontract na die twee dagen niet opgemaakt omwille van ziekte, klein verlet of gebrek aan werk, dan wordt de uitzendkracht ook niet betaald, ook al heeft hij twee dagen gewerkt. Dagcontracten zijn nog perverser, want die krijg je pas na het leveren van de arbeid in han-

den. Bij gewone arbeidsovereenkomsten daarentegen wordt elk contract ondertekend uiterlijk op de dag dat de werknemer in dienst treedt. Het is **broodnodig** dat ook uitzendarbeidsovereenkomsten worden ondertekend op het moment van indiensttreding.

In de tweede plaats is er een torenhoog probleem met het nieuwe instroommotief. Sinds 1 september mag uitzendarbeid gebruikt worden voor rekrutering. Het is toegestaan dat het ene weekcontract het andere opvolgt, zolang de periode van zes maanden niet wordt overschreden. Na zes maanden wordt een contract van onbepaalde duur verplicht. Werkgevers gebruiken dat instroommotief geregeld om mensen alleen tijdelijk in te zetten en gaan niet over tot aanwerving. Dat gaat allemaal vrij gemakkelijk omdat de hele opzet geen syndicale goedkeuring nodig heeft. Dit instroom-

motief moet **broodnodig** gekoppeld worden aan de aanwervingsplicht. Ten slotte moet ook de anciënniteit veel beter worden geregeld. Sinds 2012 telt de anciënniteit die een vaste werknemer opbouwde toen hij nog als uitzendkracht actief was mee voor het berekenen van de opzegperiodes. Maar, het telt alleen voor de opzeg, en voor maximaal één jaar anciënniteit. Wordt een uitzendkracht aangeworven in het kader van het instroommotief, dan telt de hele activiteit onder uitzendcontract mee, voor alle anciënniteitsrechten. Soms wordt anciënniteit dus helemaal meegerekend, soms een beetje, soms helemaal niet. Die willekeur moet de wereld uit. Het is **broodnodig** dat elke arbeidsperiode, dus ook elke uitzendopdracht, meetelt voor de berekening van anciënniteit. En niet alleen om opzegtermijnen te berekenen, maar om alle rechten en voordelen te bepalen.



Strijdpunt 7

Gelijke loon- en arbeidsvoorwaarden bij **dienstencheques** in alle regio's

Dienstencheques zijn succesvol in de strijd tegen zwartwerk. Helaas kosten ze de gemeenschap meer dan een miljard euro netto per jaar, en dat is een hoge prijs. Door de snelheid waarmee de dienstencheques werden gelanceerd zijn fatsoenlijke loon-

en arbeidsvoorwaarden quasi nihil. Door de regionalisering komt er bovendien een golf van praktische, budgettaire en arbeidsrechtelijke vragen op ons af. De regionalisering leidt tot een systeem van gesloten enveloppes waarbij de groei met eigen middelen moet worden betaald. Het reële gevaar hierbij? Budgettaire problemen en tal van jobs op de helling. Als elke regio zijn eigen arbeidsmarkt en prioriteiten stelt, heeft dit gevolgen voor de financie-

ring en de loon- en arbeidsvoorwaarden. Hoe leg je aan een Brusselse poetsvrouw uit dat zij minder zou verdienen dan haar collega tien kilometer verderop? Wist je trouwens dat de werknemers die zich met de eigen wagen verplaatsen amper 13 à 15 cent per kilometer krijgen? Gelijke loon- en arbeidsvoorwaarden in de verschillende regio's zijn **broodnodig**, naast het verbeteren van de abominabele loon- en arbeidsvoorwaarden.



Strijdpunt 8

Pak **werkgelegenheid, leefmilieu en woningrenovatie** samen aan

Hetwoningpark in het Waals en Brussels Hoofdstedelijk Gewest is dringend aan renovatie toe. Om werk en woningrenovatie op een gezonde manier aan elkaar te koppelen, hebben beide gewesten de alliantie werkgelegenheid-leefmilieu in het leven geroepen. In Vlaanderen bestaat een soortgelijk ecosolidair herstelplan niet. Het is **broodnodig** dat werk wordt gemaakt van een dergelijk plan dat iedereen de kans geeft om in betere woningen te le-

ven, zowel op het vlak van isolatie, verwarming als warmwatervoorziening. Het overheidsgeld voor een dergelijke alliantie moet besteed worden aan de kansarme gezinnen en mag zeker de huurprijzen niet verhogen. De werkomstandigheden moeten een voorbeeld vormen op sociaal, ecologisch en ethisch vlak. Deze alliantie moet leiden tot toegankelijke en kwalitatieve beroepsopleidingen, ook voor hen die geen werk hebben.





Strijdpunt 9

Syndicale vrijheden moeten een basisrecht blijven

Om syndicale vrijheden maximaal uit te oefenen, moeten vakbondsafgevaardigden, leden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of van de ondernemingsraad voldoende worden beschermd tegen ontslag. In theorie moet de werkgever een strikte procedure volgen wil hij een van hen ontslaan, maar in de praktijk verloopt dat veelal anders.

Ook het stakingsrecht wordt uitgehold omdat werkgevers geregeld een beroep doen op het gerecht om stakingen ongegaan te maken. Ze dienen eenzijdige verzoekschriften in en leggen dwangsommen op. De politiek mengt zich ook in de loononderhandelingen, denk maar aan de bindende loonnormen van de voorbije jaren. Het is **broodnodig** dat werkgevers strik-

te procedures naleven als ze vakbondsafgevaardigden, leden van het CPBW en de ondernemingsraad afdanken. De afgevaardigde moet intussen in functie kunnen blijven. Het ABVV roept op het stakingsrecht integraal te behouden en bij collectieve arbeidsgeschillen overleg en bemiddeling voorrang te geven boven juridische afhandeling.

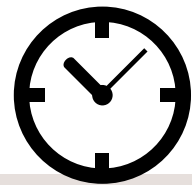


Strijdpunt 10

Palestijnse solidariteit eist consequent beleid

Al 65 jaar wordt Palestina militair bezet door Israël. De Israëlische nederzettingen, afscheidingsmuren en checkpoints leiden tot armoede, onzekerheid en een ontwrichte Palestijnse samenleving. Hoewel er veel kritische EU-rapporten bestaan, verstevigt Europa de politieke, economische en militaire relaties met Israël. Een nogal hypocriete situatie. Alleen een daadkrachtig en sterk Belgisch en Europees beleid kan Israël dwingen om zijn politiek te wijzigen. Het is **broodnodig** dat de Palestijnse staat wordt erkend, de blokkade van de Gazastrook wordt opgeheven en dat Israël zich terugtrekt uit de gebieden die sinds 1967 bezet zijn. De bouw van nederzettingen moet onmiddellijk gestopt en de door Israël gebouwde muur ontmanteld. Ook nodig is een verbod op

elke vorm van wapenhandel met Israël, elke financiering van activiteiten in nederzettingen en elke import van goederen die er worden geproduceerd. Hoog tijd dat de VN-resoluties over de Palestijnse rechten worden gerespecteerd.



Werkgevers moeten ouderen de kans geven te werken



Het recht voor werknemers om tijdig te kunnen stoppen met werken, voor ze helemaal opgebruikt zijn, dat is één zaak. Maar er zijn ook de oudere werknemers die helemaal niet willen stoppen en die door de bazen aan het werk moeten worden gehouden. Er wordt geklaagd dat die oudere werknemers vaker afwezig zijn op het werk. Maar ligt dat per definitie aan hen? Het ABVV vindt van niet, want de voorwaarden voor betere werkomstandigheden zijn nog lang niet vervuld.

Leeftijd is een belangrijke factor wat betreft gezondheid en afwezigheid op het werk en heeft een invloed op zowel de frequentie als de duur van de afwezigheden wegens ziekte. Als het om oudere werknemers gaat, vertonen de cijfers een stijgende lijn. Worden de werknemers boven de vijftig steeds grotere plantrekkers? Gaat de volksgezondheid erop achteruit? Of moeten de steeds zwaarder wordende arbeidsomstandigheden aan de kaak worden gesteld?

UNIZO, de Unie van Zelfstandige Ondernemers, gooide de knuppel in het hok door te insinueren dat oudere werknemers er moedwillig voor kiezen om invalide te zijn. De 50-plussers zouden invaliditeit gebruiken om te kunnen stoppen met werken, nu het brugpensioen niet langer die uitweg biedt. Maar in plaats van hieruit te beslui-

ten dat oudere werknemers profiteurs zijn, zoals UNIZO deed, kan je beter in alle eerlijkheid het rekensommetje maken.

Betere ontslagbescherming

De babyboomers van na de oorlog komen nu stilaan op het einde van hun loopbaan. De bevolking in het algemeen veroudert en ook zij die nog actief zijn op de arbeidsmarkt, zijn talrijker. Niet het brugpensioen moet dringend aangepakt worden, maar het probleem van het ontslaan en het aanwerven van oudere werknemers, aan wie de werkgevers geen jobs meer aanbieden. Slechts een minimaal percentage van alle werkzoekenden ouder dan 49 jaar slaagt erin om werk te vinden. Meer dan 100.000 werklozen van 50 tot 59 jaar wachten op een job buiten het kader van de brugpensioenen.

Daarom eist het ABVV een betere ontslagbescherming voor oudere arbeiders. Daar horen zeker en vast de brugpensioenstelsels bij. Zij zorgen ervoor dat ontslagen oudere werknemers wat meer inkomen hebben dan een simpele werkloosheidsuitkering tot aan hun pensioen. Want stel je voor, op pakweg 56 je werk verliezen, nergens meer aan de bak komen, en tot je 65ste moeten leven van de dop. Dat is financieel maar ook menselijk ronduit misdadig.

Vorming en aangepast werk

Maar er is nog een ander middel om oudere werknemers aan het werk te houden: ze niet meteen van de hand te doen bij de eerste gelegenheid die zich aanbiedt. Daarvoor moeten de werkgevers op hun verantwoordelijkheid worden gewezen. De werknemers aan het werk houden veronderstelt dat men ervoor zorgt dat ze bijblijven door continue vorming en dat men rekening houdt met de tand des tijds door hun arbeidstijd bij te regelen of door een aangepast personeelsbeleid te voeren.

Het ABVV heeft altijd gesteld dat langer werken voor oudere werknemers kan, maar dat dit moet worden mogelijk gemaakt door voorwaarden die de werkgevers scheppen: recht op minder zwaar werk, overgang van nacht- naar dagploeg, aanpassing arbeidsvoorwaarden,... Deze voorwaarden zijn nog lang niet vervuld. ■



Personen met belastend werk
leven **7 jaar minder lang**

“Ze genieten minder lang van hun **pensioen** maar moeten wel
even lang werken. Toch niet logisch!”



Je uit de **naad** werken en toch **arm** zijn

“Sommige mensen blijven arm hoewel ze een **job** hebben.
Helaas geen **volwaardig loon.**”



“België een welvarend land? Met **20% werknemers**
wiens job mogelijk **voor de bijl** gaat?”



300.000
werknemers met wankel werk
(interim, dienstencheques, schoonmaak, ...)

160.000
bouvvakkers geconfronteerd
met sociale dumping

8.000
glasarbeiders
bedreigd met sluiting