

ACinfo



ABVV

Driemaandelijks uitgave van De Algemene Centrale-ABVV | 28^e jaar | Januari februari maart 2013 | Afgiftekantoor Charleroi X B309659

Algemene Centrale
Samen sterk



DE VAKCONGRESSEN IN WOORD EN BEELD

BLZ. 5

DE WERKGEVERS
SPELEN HET HARD?
wij bijten van ons af!

**VOOR
JE WERK
VOOR
JE INKOMEN**

samen
vooruit!

ABVV
Algemene Centrale
Samen sterk

DOE MEE AAN ONZE CAMPAGNE

BLZ. 3

In dit nummer

- 3** Editio
- 4** Stakingsrecht: rechtbank geeft ons gelijk
- 5** De vakcongressen in woord en beeld
- 8** Tewerkstellingsplannen voor 45-plussers met CAO 104
- 9** Maatregelen bij grote warmte of koude
- 10** Interview: het verhaal van een ijzersterke vakbondsploeg
- 12** Hoe sterk staan we in onze bedrijven?
- 14** Sector onder de loep: stoffering en houtbewerking
- 16** Twee delegees vertellen over Palestina
- 18** Gelijke behandeling van vrouwen en mannen
- 20** Vakbeweging versterkt met Industrial Europe en Industrial Global Union
- 21** Wat verbindt de Kempen met Congo?
- 22** Internet: stay connected

Deze AC-Info kwam tot stand met de medewerking van: Andrea Della Vecchia, Frank Jacobs, Nathalie De Geeter, Virginie Caverneels, Arnaud Dupuis, Kamiel Kelders, Edna Verheyen, Nathalie Honoré, Brigitte Cianci, Hans Christiaens, Régis Laublin, Freek Vanhoutte, Koen Vanbrabant, Geert Verhulst et Antonina Fuca.

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

HET WOORD AAN ALAIN & PAUL

Doe mee aan onze campagnes!



Een loonstop, gemorrel aan de index, discussies over flexibiliteit, het werknemersstatuut, banenverlies, er zijn vandaag wel meer hete hangijzers voor de vakbeweging. Laten we goed wakker blijven, want het gaat de verkeerde kant op, zo zeggen Alain Clauwaert en Paul Lootens, de voorzitter en de algemeen secretaris van onze vakcentrale. Zij roepen alle militanten op om hun werkmakers goed te informeren. Iedereen moet weten wat de werkgevers in het schild voeren.

3
ACinfo

Paul Lootens: Lees het interview met Robert Hoogewijs en Antonio Acedo erop na. Dan weet je wat er op de werkvloer leeft. Dan weet je dat de werknemers het niet zullen pikken als er aan de index geprutst wordt. Ze beseffen maar al te goed dat de werkgevers met hun verhaal over meer flexibiliteit alleen willen beslissen over de arbeidstijd en terug willen naar de 42-urenweek. Ze weten dat de vrijheid van onderhandelen op de helling staat, ze accepteren niet dat er geen overleg meer mogelijk is over loonakkoorden. Zoals de regering en het patronaat het nu spelen is er geen sociale vrede, dat weten ze maar al te goed.

Goed wakker blijven, daar komt het op aan, zeggen jullie.

Alain Clauwaert: Dat staat trouwens ook in het interview met Robert en Antonio. Zij vertellen hoe belangrijk het is de werknemers goed op de hoogte te houden. Ik denk dat we allemaal moeten doen zoals zij en onze tijd moeten steken in informatie en sensibilisering. Zeker nu. De mensen moeten weten wat er ons te wachten staat

als we bij de pakken blijven zitten. Ik doe dus een warme oproep aan al onze militanten. Het ABVV zet een campagne op touw rond koopkracht, en wij hebben de actie lopen 'Voor je werk, voor je inkomen', met pamfletten die geregeld zullen uitkomen. Maak gebruik van dat materiaal! Ga in gesprek met de werkmakers, hou het ijzer in het vuur!

Voor de vakbond is het duidelijk, het blijft de verkeerde kant opgaan.

Paul: Op de vakcongressen die we vorige herfst organiseerden hoorden we in haast al onze sectoren hetzelfde economische liedje. De investeringen in onze bedrijven lopen terug. Het aandeel van de lonen in de geproduceerde rijkdom loopt terug. De werkgelegenheid loopt terug, op dramatische wijze trouwens. Maar de dividenden, de winstdeelnemingen van de aandeelhouders, die stijgen. Die stijgen zelfs aanzienlijk. Langs die kant is er geen crisis. Daar profiteert men van de soberheidspolitiek en de sociale afbraak.

En hoe kun je in zo'n situatie relance op gang krijgen?

Paul: Wel, keer dat plaatje om en dan kom je er.

Alain: Wat stijgt moet teruglopen. Wat terugloopt moet stijgen. Haal de middelen waar ze zijn, bij de banken en holdings, bij het grootkapitaal, beloon er geen beurspeculanten mee maar gebruik ze om opnieuw te investeren en jobs te creëren. Verbeter de lonen ermee, zodat er geen mensen al werkend arm moeten blijven, zodat het vertrouwen herstelt en iedereen weer op normale wijze bestedingen durft te doen.

Maar die ommekeer is alleen mogelijk als de werknemers daar samen achter staan. Daarvoor is het zo belangrijk de schouders onder onze campagnes te zetten. ■

Rechtbank geeft ons gelijk in het dossier Mc Bride

Dit is geen alleenstaand feit: naar aanleiding van een conflict tussen de werkgever en de werknemers en na het reglementair indienen van een stakingsaanzegging probeert de werkgever een actie te breken door de hulp in te roepen van justitie die een deurwaarder stuurt en de stakers bedreigt met exorbitante dwangsommen. Het is een veel gehoord verhaal dat ook de werknemers van Mc Bride hebben meegemaakt. De afdeling Moeskroen van de Algemene Centrale van het ABVV liet het daar niet bij en tekende beroep aan tegen de uitspraak. De rechtbank heeft onze kameraden nu gelijk gegeven. Een beslissing die niet alleen positief is voor de Algemene Centrale van Moeskroen, maar voor de hele Belgische vakbeweging.

4

ACinfo

Alles begint in september 2011, de onderhandelingen over het afsluiten van een nieuwe CAO bij Mc Bride zitten muurvast. Deze onderneming die in Estaimpuis is gevestigd, produceert detergents en stelt 260 werknemers tewerk. De Algemene Centrale van Moeskroen dient er een stakingsaanzegging in voor de duur van 7 dagen. Na een mislukte verzoeningspoging wordt op 25 oktober het werk neergelegd en worden er stakingsposten opgesteld.

Ons stakingsrecht aan banden gelegd

En dan doet de directie van Mc Bride een beroep op een gerechtsdeurwaarder om de feiten vast te stellen en dient zij een eenzijdig verzoekschrift in bij de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg in Doornik met de bedoeling een einde te stellen aan de stakingsposten. Justitie verklaart het verzoek van de werkgever ontvankelijk en gegrond. Elke werknemer die de toegang tot het bedrijf zou blokkeren, wordt veroordeeld tot het betalen van een dwangsom van 1.000 euro per dag en dit voor een periode van 60 dagen. De Algemene Centrale van Moeskroen reageert en tekent derdenverzet aan. Maar zelfs al wordt het derdenverzet ontvankelijk en deels gegrond verklaard, de sancties blijven en worden alleen verlaagd tot een dwangsom van 250 € per dag voor een periode van 30 dagen. Ondertussen wordt er toch een

nieuwe CAO afgesloten en wordt de staking beëindigd. Maar het dossier bij de rechtbank blijft voortlopen.

Ontoelaatbare aanvallen

Onze vakbond vindt deze aanvallen op het stakingsrecht uiteraard ontoelaatbaar. Het zijn onze syndicale vrijheden die bedreigd worden en, tegelijkertijd, het rechtmatig verworven stakingsrecht. Dat is de reden waarom de Algemene Centrale van Moeskroen in november 2011 protest heeft aangetekend bij het Hof van Beroep te Bergen. Een jaar later doet justitie uitspraak en wordt het beroep ontvankelijk en gegrond verklaard. Het oorspronkelijke verzoekschrift van de onderneming Mc Bride wordt onontvankelijk verklaard. Deze uitspraak is zeer belangrijk want, ook al is het conflict zelf opgelost en ook al is de urgentie van het beroep niet langer van toepassing, de rechter heeft toch onderzocht of de eerste uitspraak gerechtvaardigd was toen die werd uitgevaardigd en hij heeft er helemaal anders over geoordeeld. Dit is niet zonder belang aangezien de dwangsommen niet uitdrukkelijk gereguleerd zijn en het oorspronkelijke vonnis schadelijke gevolgen kon hebben.

Het stakingsrecht, een erkend recht

In zijn uitspraak haalt het Hof een essentieel begrip aan: het stakingsrecht is erkend en

bekrachtigd in verscheidene internationale regelingen zoals het Europees Charter, het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten en ook de conventies van de IAO, de Internationale Arbeidsorganisatie. Het Hof beslist vervolgens dat het eenzijdig verzoekschrift dat door Mc Bride werd ingediend op geen enkel feit berust dat als 'feitelijkheid' kan worden beschouwd. Immers, een stakingspost is slechts onwettelijk wanneer er sprake is van strafbare feiten zoals fysiek geweld, verstoring van de openbare orde of andere daden die strafbaar kunnen worden geacht. Bovendien was het Hof ook van mening dat het perfect mogelijk was een tegensprekelijk debat te houden over de situatie, aangezien de staking aangekondigd werd en de identiteit van de syndicale vertegenwoordigers gekend was. Er was met andere woorden geen enkele reden om een eenzijdig verzoekschrift in te dienen.

Na een rechtszaak die 14 maanden in beslag nam heeft het Hof van Beroep te Bergen ons nu in het gelijk gesteld. Dit is een heel belangrijke uitspraak in het licht van onze strijd tegen de eenzijdige verzoekschriften vanwege werkgevers tijdens collectieve conflicten en tegen de anti-stakingsbeschikkingen die door bepaalde rechtbanken worden uitgesproken. Laat ons hopen dat deze rechtspraak die zo belangrijk is voor de bescherming van onze syndicale rechten en vrijheden navolging krijgt. ■

ONZE VAKCONGRESSEN

Knelpunten bepalen, toekomst uittekenen

De voorbije herfst organiseerde de Algemene Centrale van het ABVV een lange reeks vakcongressen. Het zijn belangrijke momenten omdat zij de militanten de gelegenheid geven onze syndicale koers te bepalen. Zij analyseerden hun sectoren, bepaalden de knelpunten en legden prioriteiten voor de toekomst vast. Opvallend was dat iedereen met fierheid kon terugblikken op heel succesvolle sociale verkiezingen. En een steeds terugkerende vaststelling was dat de financiële en economische crisis wel banen kost en onze loon- en arbeidsvoorwaarden op de helling zet, maar dat aandeelhouders op rozen blijven zitten, met riante winstdeelnemingen.

In onderstaande reportage geven we voor elk congres een thema aan dat ter discussie kwam. Als je dat allemaal bij elkaar neemt krijg je ook een mooi overzicht van de zaken die de Algemene Centrale bezighouden. Wil je meer weten over de congressen, en wil je wat foto's bekijken, ga dan naar onze website www.accg.be.

5
ACinfo





Schoonmaak

Respect, daar draait het allemaal rond in de schoonmaak. De campagnes voor meer werk overdag moeten onverdroten voortgezet worden om de mensen een fatsoenlijk privéleven te geven. De schoonmaaksters moeten meer kansen krijgen op voltijds werk.



Papierverwerking

Nu de regering de lonen heeft bevroren, wordt de vrijheid van onderhandelen tussen sociale partners ernstig beknot. Er moeten strategieën bedacht worden om dat essentiële recht in stand te houden. In een sector met veel kmo's zoals de papierverwerking is dat een sleutelkwestie.



Keramik en leder

De politiek om loopbanen langer te maken is een groot knelpunt. Daar komt bij dat de werkdruk toeneemt, terwijl loopbaanonderbrekingen moeilijker worden. Delegees willen ingrijpen en belastend werk omslaan tot waardig, kwaliteitsvol werk.



Houtsectoren

Sectoraal overleg is hier van het allergrootste belang omdat de houtnijverheid vooral kmo's telt. Loon- en arbeidsvoorwaarden worden dus voornamelijk bepaald en verbeterd door sectorale cao's. Maar het is hard opboksen tegen de ontoegeeflijke werkgeversstandpunten.

Dienstencheques

De socialistische vakbondsvrouwen doen het uitstekend in deze jonge sector. Zij dwongen heel wat betere arbeidsvoorwaarden af. Maar er zijn nog veel mankementen. Het belangrijkste hete hangijzer waarvoor actie wordt gevoerd blijft de ondermaatse kostenvergoeding.



Glasindustrie

De sector heeft het heel moeilijk, ook door de economische crisis. Er is massaal banenverlies, terwijl aandeelhouders hoge beloningen blijven ontvangen. Maar de spitsstechnologie is aanwezig om een nieuwe toekomst op te bouwen. Daarvoor is wel ondersteuning nodig.

Chemische nijverheid

Dit congres lanceerde een niet mis te verstane boodschap: er moet een eind komen aan de soberheidspolitiek die alleen de aandeelhouders en de banken ten goede komt. Er moet een relanceplan komen. De werknemers hebben al genoeg betaald voor de avonturen van het casinokapitalisme.



Grafische nijverheid

Hoe hou je uitzendarbeit in de hand? In de grafische nijverheid is daarover een sectorale overeenkomst. Maar nu is er een nieuwe Europese regelgeving. Er moet bekeken worden hoe controle en inperking nu verder kan. Met één groot doel voor ogen: opkomen voor fatsoenlijk werk.



Bewakingsagenten

Bewakingsagenten staan tegenover werkgevers die nooit genoeg krijgen van de flexibiliteit en Europese regelgevers die de liberalisering van de markt tot het uiterste willen drijven. De delegees willen in ieder geval een veel betere aansturing van de flexibiliteit.



Paritair Comité 100

Stilaan krijgt het sociaal overleg gestalte in het PC 100. Maar er is nog veel werk in dit paritair comité dat jarenlang stil lag. De syndicale vertegenwoordiging moet uitgebreid worden. De lonen moeten verbeterd worden. De flexibiliteit moet onder handen worden genomen.



Tabak

In de kleine sector is grote aandacht voor de combinatie van privéleven en werk. Normaal, want hier werken vooral vrouwen, heel vaak in deeltijdse jobs. Tijdskrediet wordt heel soepel toegepast. De delegees moeten de complexe regelgeving daarover goed onder de knie hebben.



Groeven en cement-fabrieken

Moelijke arbeidsomstandigheden, veiligheid en tewerkstelling, het zijn enkele van de zorgen die deze twee sectoren gemeen hebben. Het probleem van het zwaar en belastend werk is vooral belangrijk, er wordt een strijd gevoerd om als zwaar beroep erkend te worden.



Steenbakkerijen, pannembakkerijen en vezelcement

Veiligheid en gezondheid staan centraal in het vakbondswerk, ook in de sectoren van de bouwmaterialen waar de bescherming tegen kwartsstof bovenaan het lijstje staat. De delegees maken er een absolute prioriteit van voor hun werk in de CPBW's.



Federale gezondheidsdiensten

Deze sector hangt af van de sociale zekerheid. Maar de financiering daarvan staat zwaar onder druk. Er moet bespaard worden. En dan is het natuurlijk moeilijk voor de vakbond om middelen los te krijgen voor betere jobs en beter loon. Toch blijven de militanten daar op aansturen.



Bouwnijverheid

Sociale fraude is een gigantisch probleem in de bouwnijverheid. Buitenlandse werknemers worden uitgebuit. De enige winnaars zijn de sjoemelaars die ultraliberale wetten misbruiken. Er werden maatregelen genomen, maar de vakbondsmilitanten willen dat men nog verder gaat.

Gezinszorg

Door de vergrijzing is er alsnog meer gezinszorg nodig. Maar dan moet de Vlaamse overheid daar ook in investeren. Zonder nieuwe middelen komen er problemen. De vakbondsvrouwen blijven vechten voor beter loon en betere jobs, vooral ook om nieuwe krachten aan te trekken.



Bioscopen en groothandelaars en verdelers van geneesmiddelen

Het moet nog gezegd worden aan het eind van deze reportage: deze vakcongressen dienen ook om militanten dicht bij elkaar te brengen, om ervaringen uit te wisselen, om afspraken te maken. Dat deden ook de militanten uit de bioscopen en de verdelers van geneesmiddelen.



Papierproductie

Stress en werkdruk zijn een steeds weerkerende plaag. Lege werkplaatsen worden niet ingevuld, werktijden worden slecht georganiseerd, geluidshinder en warmte maken het werk moeilijk. De delegees willen meer jobs en meer opleiding om hieraan te verhelpen.

CAO 104 geeft toegang tot meer informatie

Een jaar geleden voerden we acties tegen de plannen van de regering om de loopbanen te verlengen. Het resultaat daarvan was dat de maatregelen gedeeltelijk herbekeken werden. Maar de kern van de zaak veranderde niet, er moet langer gewerkt worden. Een van de maatregelen van de regering hield in dat het loopbaandebat ook in de ondernemingen moet gevoerd worden. Dat idee zit nu in een collectieve arbeidsovereenkomst die toegepast moet worden in alle ondernemingen met meer dan 20 werknemers.

8

ACinfo

Concreet komt het erop neer dat ondernemingen een tewerkstellingsplan voor 45-plussers moeten uitdokteren. De werkgever moet daar overleg over plegen met de vertegenwoordigers van de werknemers in de ondernemingsraad. Is die er niet, dan moet dat gebeuren met de syndicale delegatie, zoniet met het CPBW, of rechtstreeks met de werknemers.

Een kans om voorstellen te doen

Dat overleg moet uitmonden in een plan dat uitgebracht moet worden samen met de jaarlijkse financiële en economische informatie die de ondernemingsraad ter beschikking krijgt. In de twee maanden daarna kunnen de werknemersvertegenwoordigers daar bijkomende of alternatieve voorstellen bij formuleren. Een uitstekende kans om syndicale ideeën naar voor te schuiven. Want daar komt bij dat de werkgever die ideeën niet zo maar in de wind kan slaan, als hij die niet aanvaardt moet hij verklaren waarom. Die verklaring en ook de verworpen voorstellen moeten als bijlage bij het plan worden gevoegd. En op de einddatum van het tewerkstellingsplan moet de werkgever de ondernemingsraad op de hoogte brengen over de behaalde resultaten.

Als er in het bedrijf al maatregelen zijn voor 45-plussers kunnen die mee opgenomen worden in het tewerkstellingsplan. Maar als dat gebeurt is het goed dat je vraagt daar commentaar bij te voegen, een evaluatie, of indien nodig een aanpassing.

Wat staat er in een tewerkstellingsplan?

De CAO 104 zegt niet klaar en duidelijk welke maatregelen in een tewerkstellingsplan voor 45-plussers moeten staan. Er worden alleen suggesties gedaan. Aandacht voor de selectie en de aanwerving van nieuwe personeelsleden bijvoorbeeld. Aandacht ook voor de verdere ontwikkeling van kwalificaties en competenties, voor opleidingen met name. De mogelijkheid ook om met een mutatie een aangepaste taak te krijgen. De mogelijkheid om iets te doen aan de arbeidstijd, de arbeidsvoorwaarden, de preventie. De mogelijkheid ten slotte om fysieke of psychosociale problemen te verhelpen zodat men aan het werk kan blijven.

Je merkt het, heel wat van de aangehaalde punten zijn stof voor het CPBW en dus moet dat comité nauw betrokken worden bij het denkwerk. Tegelijk schept de hele operatie kansen voor delegees om meer en betere

informatie te krijgen over de tewerkstelling in hun bedrijf.

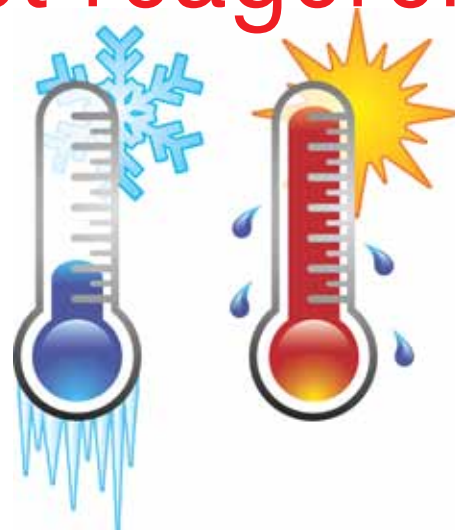
Het syndicale standpunt

Onze standpunten zijn na december 2011 niet meer veranderd. Wij zijn nog altijd tegenstanders van langere loopbanen. Dat neemt echter niet weg dat de CAO 104 een nuttig instrument kan zijn. Zij maakt het mogelijk meer informatie in te winnen over de tewerkstelling. Zij maakt het ook mogelijk heel concreet in discussie te gaan over de tewerkstellingspolitiek. Hier biedt zich bijvoorbeeld ook een kans aan om na te vragen wat er gebeurt met de lastenverminderingen waar bedrijven gebruik van maken. Zorgen die voordelen wel degelijk voor betere tewerkstelling? ■

Wil je er meer over weten? Het ABVV heeft een folder gemaakt over het onderwerp. Je vindt hem op onze website www.accg.be. De volledige tekst van de CAO kun je raadplegen op de website van de Nationale Arbeidsraad (NAR), www.nar.be. En uiteraard kun je altijd met je vragen terecht bij je gewestelijke vakbondsafdeling.

Vriesweer of hondsdagen, de werkgever moet reageren

Buiten werken als het sneeuwt of vriest, of omgekeerd grote hitte moeten verdragen omdat je in de nabijheid van een oven aan de slag bent, leuk kan niemand dat vinden. Het knaagt aan je weerstand. En dan wordt er wel gezegd dat zo iets nu eenmaal bij de job hoort, maar het is verkeerd daar zo over te denken. Werkgevers moeten namelijk hun werknemers beschermen tegen alle vormen van overlast, en thermische hinder hoort daar ook bij.



Eind juni vorig jaar kwam een nieuw koninklijk besluit uit over thermische omgevingsfactoren. Daarmee worden de werknemers beter beschermd tegen te hoge of te lage temperaturen. Heel wat sectoren van de Algemene Centrale van het ABVV hebben te maken met zulke belastende omstandigheden. In de papierfabrieken bijvoorbeeld, waar het tegelijk heel warm en heel vochtig is, in de bouw of in de steengroeven, waar men de grillen van de weergoden moet verdragen.

De werkgever moet rekening houden met de mogelijkheid dat het te warm of te koud wordt, om het even of dat nu door het weer komt of door technische omstandigheden. En hij moet klaar staan met de nodige maatregelen om de werknemers te beschermen. Daarvoor moet hij de normen respecteren van wat men noemt, de actiewaarden. Het koninklijk besluit stelt met name dat de werkgever moet ingrijpen vanaf vastgelegde minimale en maximale temperaturen. Die verschillen al naargelang de werklust. Voor zware arbeid bijvoorbeeld moet er opgetreden worden wanneer we boven 22 graden of onder 12 graden zitten.

In dergelijke situaties moet de werkgever verscheidene maatregelen nemen, in orde van belangrijkheid:

- technische maatregelen om de

temperatuur naar beneden te halen. Ventilatie bijvoorbeeld, of afkoelingssystemen

- vermindering van de fysieke belasting door de uitrusting aan te passen
- alternatieve werkmethode gebruiken zodat werknemers minder worden blootgesteld aan extreme temperaturen
- de werktijden en de arbeidsorganisatie veranderen, vooral belangrijk bij uitzonderlijke weersomstandigheden
- zorgen voor beschermende kledij en aangepaste persoonlijke beschermingsmiddelen
- gratis ter beschikking stellen van gepaste dranken
- bij te koud weer zorgen voor voldoende verwarmingsplaatsen.

De werkgever heeft meer dan mogelijkheden genoeg om iets te ondernemen tegen te hoge of te lage temperaturen. Als de werknemers last hebben van dergelijke moeilijke omstandigheden moet het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) bepalen wat de werkgever moet doen om het werk draaglijk te maken. ■

“Te warm of te koud om te werken? Het weer kun je niet veranderen, maar de werkbelasting, daar kun je wel iets aan doen. De werkgever moet het nodige doen om de werknemers te beschermen. Daar bestaan wetten en reglementen voor. En syndicalisten zorgen dat die worden nageleefd.”

Paul Lootens, algemeen secretaris

IN GESPREK MET ROBERT HOOGEWIJS EN ANTONIO ACEDO

Het verhaal van een ijzersterke vakbondsploeg

Delegees horen graag hoe andere delegees tewerk gaan. Informatie en ervaringen uitwisselen, iedereen heeft er baat bij. Hoe pakt de syndicale ploeg het bijvoorbeeld aan bij Autajon in Anderlecht? We wilden het weten omdat onze vakbondsmensen daar heel goede resultaten halen. De moeite waard om dat eens uit de doeken te doen.

Wij hadden een gesprek met twee delegees uit de ploeg, Robert Hoogewijs en Antonio Acedo. Autajon is een papierverwerker, maar met een bijzondere specialisatie in verpakkingen die bedrukt of van etiketten voorzien worden. Tegelijk een beetje drukkerij dus. Het bedrijf is vandaag in Franse handen.

10

ACinfo

Robert Hoogewijs: We hebben hier een heel sterke vakbondsploeg. Iedereen geeft het beste van zichzelf. Een keer per maand steken we de koppen bijeen om iedereen te betrekken bij alles wat we doen. We zitten allemaal op dezelfde golflengte. Dat is onze grote kracht.

Alle arbeiders zijn aangesloten bij het ABVV, op enkele uitzonderingen na. Wie hier nieuw binnenkomt vraagt haast automatisch om lid te worden bij ons. Wij zorgen dan ook voor een heel goede dienstverlening. Als er bijvoorbeeld economische werkloosheid is, verzamelen wij alle documenten en doen we het nodige voor iedereen.

Antonio Acedo: De werknemers vertrouwen op ons. We houden ze van alles goed op de hoogte. Zodra het nodig is roepen we ze bijeen. Dat smeedt ook de solidariteit, die is hier heel groot. Raak hier aan één werknemer en je raakt aan iedereen, je krijgt meteen reactie van alle arbeiders samen.

Onze syndicale ploeg is ook goed ingeworteld in het bedrijf. De delegees komen uit alle afdelingen, we zijn aanwezig zowel in de offset als in de snij-afdeling, in de vormgeving, in het magazijn of bij de onderhoudsdienst. We kunnen de vinger aan de pols houden, en de arbeiders hebben altijd een direct contactpunt. De bedienden

bij ons beginnen zich ook te organiseren, wij betrekken hen bij ons werk. We zijn hier nu met 188 mensen, 135 daarvan zijn arbeiders, de bedienden zijn dus met een vijftigtal.

Robert: We hebben natuurlijk het geluk dat de mensen niet verspreid zitten over werven. Met iedereen op eenzelfde werkplaats kun je de werknemers veel beter organiseren. Er is wel nog een vestiging in Aarlen, waar we ook een delegee hebben. Om daar nauw contact mee te hebben houden we geregeld videoconferenties.



Antonio bij een snijmachine.

“Raak hier aan één arbeider en je raakt aan iedereen.”

Robert (rechts) in actie op de Europese campagnedag van 14 november 2012.

“Als flexibiliteit dient om van de 37-urenweek naar 42 uren over te stappen zijn we niet goed bezig.”



En we hebben het grote geluk dat we kunnen steunen op de Brusselse afdeling van de Algemene Centrale. De hulp van secretarissen als Dominique Fervaille en Dany Vrysen, trouwens van gans het team in de Sint-Jansstraat, is goud waard.

Waar gaat jullie aandacht naartoe? Wat proberen jullie momenteel te realiseren?

Robert: Het bedrijf is niet superrendabel. Daar zijn we ons bewust van. We vragen dus ook geen onmogelijke dingen. Ons succes vandaag is dat we de tewerkstelling in stand kunnen houden. Als we moeten kiezen geven we daar voorrang aan. Maar goed, ondertussen bekwamen we toch ook een kledijpremie en een verhoging van de maaltijdcheques. En wie met brugpensioen vertrekt ontvangt een premie, in de vorm van een cadeaucheque.

Antonio: De arbeidsvoorwaarden hier zitten goed. Voor ons is de veiligheid natuurlijk bijzonder belangrijk, maar de bedrijfsleiding is daar ook hard mee bezig. Een nieuw punt waar we nu steeds weer op terugkomen in de ondernemingsraad is de vorming.

De directie staat daar trouwens voor open, we zetten samen een opleidingsplan op de sporen.

Je zou niet meteen verwachten dat er opleiding nodig is bij een papierverwerker.

Antonio: Dat is zeker nodig. Er is hier heel veel precisiewerk. Om een voorbeeld te geven, in de offsetafdeling moeten er heel precieze kleurtonen van haarspoelingen op

etiketten worden aangebracht. Vaak is er maar één persoon die zoiets onder de knie heeft. Je moet die kennis doorgeven aan anderen.

Krijgen jullie te maken met de veranderingen op de arbeidsmarkt waar de werkgevers op aansturen?

Robert: De directeur die we hier nu hebben dringt aan op meer flexibiliteit. Hij wil naar een annualisering van de arbeidstijd, een berekening op jaarbasis dus. Wij staan daar zeer terughoudend tegenover. Als dit dient om van de 37-urenweek over te stappen naar een 42-urenweek zijn we niet goed bezig. Wij willen daar nu eerst de arbeiders zelf over horen. Iedereen moet zijn advies kunnen geven, dat is syndicale democratie. Uitgaand van hun mening kunnen we dan zien wat haalbaar is en wat niet. Maar de arbeiders zullen daarover beslissen. Vergeet niet, zodra je daarover iets ondertekent kun je niet meer op je stappen terugkeren. Het is dus opletten geblazen. Onze directeur verwacht met meer flexibiliteit de economische werkloosheid te kunnen indijken en meer cliënten aan te trekken. Wij zeggen, zoek eerst die cliënten, we zullen dan wel zien wat er moet gebeuren. En we hebben ons licht ook opgestoken bij delegees in andere bedrijven om te weten hoe zij dit vraagstuk aanpakken.

Houden zulke problemen iedereen ook bezig?

Antonio: De mensen staan hier klaar om van zich te laten horen. Toen we op 14

november de Europese actiedag hadden hebben we ze zelfs moeten tegenhouden, want we hadden toen afgesproken het bij een informatiedag te houden. Uitleggen wat er ons te wachten staat is ook belangrijk, of niet soms? Dat maakt hen bewust, zo betrek je ze bij de zaak.

En wat zeggen ze dan?

Antonio: Dat men van de index moet afblijven, en dat er een vrije marge moet zijn om te onderhandelen over loon. Er is vooral ongerustheid over de koopkracht, dat is duidelijk. De alleenstaanden onder ons zijn de eersten die de crisis echt voelen. We houden iedereen goed op de hoogte over de betalingskalender, het is voor velen echt geen overbodige luxe.

Robert: De belasting op arbeid, daar zijn ze hier echt kwaad voor. Als ze de economische werkloosheid betaald krijgen, of de dertiende maand, gaat daar 60% af. Zeker van de premies blijft bijna niets over. De mensen vinden dat onevenwichtig en oneerlijk.

En als ik de werkgeversfederatie van onze sector, de Fetra, hoor zeggen dat er een eind moet komen aan de brugpensioenen, zeg ik dat die mannen de realiteit gewoon niet kennen. Die moeten hier eerst eens komen meedraaien in ons ploegenstelsel om te beseffen wat zware arbeid is. Onze werkmakkers pikken het allemaal zomaar niet, ze weten maar al te goed dat wij de rekening gepresenteerd krijgen voor de strapatsen van de banken en speculanten.



Hoe sterk staan we in onze bedrijven?

De eerste helft van het afgelopen jaar stond vooral in het teken van de sociale verkiezingen. Er werd hard gewerkt, en met de Algemene Centrale hadden we een mooie campagne. Misschien viel het hier en daar wat tegen, maar door de band zijn onze militanten heel tevreden met het resultaat.

Sociale verkiezingen zijn een veelomvattend en complex gebeuren. Je hebt grote en kleinere bedrijven. Je hebt de industrie, de social profit en de dienstensectoren. En twee organen worden verkozen: de ondernemingsraad en het Comité PBW. Dat geeft een vloedgolf aan cijfers, waarin ieder zijn waarheid kan vinden. Maar nu we met enige afstand naar de zaak kunnen kijken, kunnen we een duidelijk en objectief beeld ophangen van onze aanwezigheid in de bedrijven. Hoe sterk staan we nu?



TBE's en kandidaten

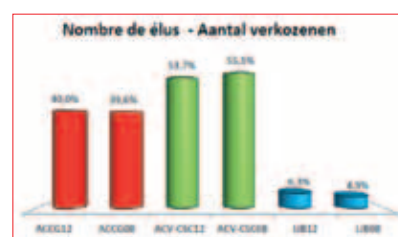
In onze sectoren telden we 1853 TBE's¹ waar verkiezingen plaatsvonden of een akkoord werd gesloten: 887 in de industrie, 424 in de dienstensectoren, 582 in de social profit. Het gewicht van de sociale verkiezingen ligt dus al lang niet meer alleen bij de industrie. We moeten wel vermelden dat de AC in ongeveer een derde van de TBE's geen kandidaten had. Vooral in de social profit is er vaak geen vertegenwoordiging voor de arbeiders.

In die 1853 TBE's werken bijna 250.000 arbeiders. Dat cijfer zit al jaren in een stijgende lijn, wat betekent dat onze afgevaardigden in de OR en het CPBW steeds meer werknemers vertegenwoordigen.

¹ De technische bedrijfseenheid of TBE is het bedrijfsniveau waarop de verkiezingen plaats vinden. Dat is dus niet noodzakelijk hetzelfde als de juridische entiteit van de onderneming.

De algemene resultaten

We maken de optelsom van alle resultaten: CPBW, OR en de jongeren, in alle sectoren. En we bekijken het aantal verkozenen. Dan zien we dat de Algemene Centrale lichtjes aan kracht wint. Ook het ACLVB gaat vooruit, het verlies is voor het ACV. Dit resultaat ligt ook helemaal in lijn met de interprofessionele cijfers.



We hebben nu 3.399 afgevaardigden in de ondernemingsraden en de comités. In veel gevallen doen zij hun syndicaal werk in een team. Maar opgelet, in 497 TBE's zetelt gewoonweg één verkozen AC-afgevaardigde in het CPBW. En in 262 TBE's staat onze verkozenen in de OR er alleen voor. Voor de organisatie van het syndicaal werk, en de ondersteuning ervan is dat een belangrijke vaststelling

Het CPBW

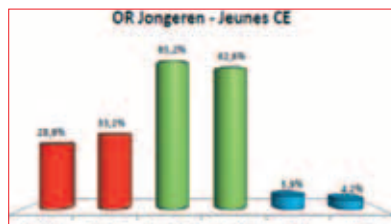
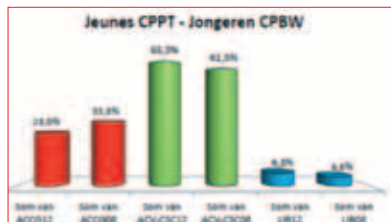
In 1853 TBE's werd bij de afgelopen sociale verkiezingen een CPBW samengesteld. Voor de helft waren dat ondernemingen of instellingen uit de social profit. De AC telde 4.735 kandidaten, waarvan 1.893 verkozen werden. Zij zijn nu onze afgevaardigden in de CPBW's.

Bekijken we het algemeen resultaat, dan zien we dat de AC 1,5 procent wint tegenover 2008. Voor het overige is de tendens dezelfde: de ACLVB wint ook, het ACV verliest.



De jongeren

Traditioneel staat het ACV duidelijk sterker in de jongerencolleges. En dat bleef bij deze verkiezingen zo. Zowel in de ondernemingsraden als in de CPBW's haalt het ACV bijna tweederde van de verkozenen. Met een kleine 30% van de mandaten telt de AC nu 175 jongeren-verkozenen, in de beide organen samen.

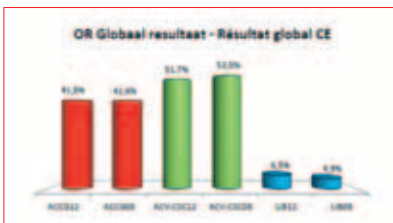


Een slotoverweging

Bij de sociale verkiezingen van 2012 haalde de Algemene Centrale van het ABVV geen reuzengrote overwinning. Maar we gaan er wel op vooruit. We winnen aan kracht en invloed. We versterken heel duidelijk onze aanwezigheid in de bedrijven en in de instellingen. Maar er is nog werk op de plank. U las het al in de inleiding: in zowat een derde van de TBE's hadden we geen kandidaten. Hier ligt nog heel wat braakliggend terrein. ■

De ondernemingsraad

Hier gaat het over 1049 ondernemingen, 3.451 AC-kandidaten, waarvan 1.331 verkozen werden. Met 41,8 procent verbeteren we ons resultaat heel licht tegenover 2008. In de industrie halen we 47,5 procent, en daarmee zijn we opnieuw de grootste vakbond in die industrie.



De stoffering en houtbewerking

De stoffering en houtbewerking is een zeer heterogene sector. Je hebt de meubelindustrie natuurlijk, maar ook de productie van plaatmateriaal, fabricage van deuren en ramen, houten verpakkingen en (vaak kleine) bedrijfjes die allerlei houten producten maken. De sector is in ons land goed voor zo'n 25.000 werknemers, waarvan 16.600 arbeiders, aan het werk in 2200 bedrijven. De meubelindustrie is veruit het grootste segment, met bijna 1000 bedrijven (vooral bedrijfjes) en meer dan 60 procent van de werknemers.



Het aantal banen in de sector zit al een heel aantal jaren in dalende lijn. Vooral bij de arbeiders: tien jaar geleden waren die nog met meer dan 20.000, nu dus geen 17.000 meer. Bij de bedienden daarentegen is er een lichte stijging van de werkgelegenheid. 't Is ook wel een "mannelijke" sector, de arbeidsters vertegenwoordigen geen 10 procent. Verder is de stoffering en houtbewerking vooral in Vlaanderen ingeplant, met meer dan 80 procent van de werkgelegenheid. Maar in Vlaanderen daalt het aantal banen wel opvallend sterker dan in Brussel en Wallonië.

Minder dan 80 ondernemingen tellen meer dan 50 werknemers. Dat is amper 3 procent van het totaal aantal ondernemingen.

Die stellen wel 35 procent van de werknemers tewerk. Bijna tweederde van de werknemers vind je dus terug in de honderden ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Zo is wel duidelijk dat we het hier over een uitgesproken kmo-sector hebben.

Het belang van het sectoraal overleg

In niet meer dan een twintigtal ondernemingen sluiten we bedrijfsakkoorden af over de loon- en arbeidsvoorwaarden. Dit onderstreept het essentiële belang van het syndicale werk op sectoraal niveau, in een

industrietak met dus heel veel kmo's. De sectorale cao's zijn de overheersende factor voor de loon- en arbeidsvoorwaarden van het overgrote deel van de werknemers.

Dit betekent natuurlijk niet dat het sociaal overleg in de sector van een leien dakje loopt. Integendeel, de werkgeversorganisatie Fedustria probeert voortdurend uit te blinken als beste leerling van de VBO-klas. Over kwesties als de index, eindloopbaan, loonkosten en flexibiliteit neemt Fedustria graag de hardste standpunten in.

Het sectoraal niveau heeft wel nog andere troeven. Zo is er in de stoffering en houtbewerking een goed uitgebouwd fonds voor bestaanszekerheid. Dat FBZ



kent een waaier aan vergoedingen toe, onder andere bij ziekte, arbeidsongeval of werkloosheid. Het FBZ biedt ook een voordelige hospitalisatieverzekering aan, en organiseert de tweede pensioenpijl van de sector. De stoffering en houtbewerking heeft ook een opleidingscentrum, en een centrum voor technologisch onderzoek, beide onder paritair beheer.

Onze syndicale aanwezigheid

De sociale verkiezingen 2012 betekenden voor de AC in de stoffering en houtbewerking zowat een status quo, met afgerond 34

procent van de zetels. We zien een kleine winst in de CPBW's, en klein verlies in de ondernemingsraden. De ACLVB gaat er op vooruit, al blijft dat met 6,6 procent een bescheiden speler. Het ACV verliest, maar heeft nog altijd het hoogst aantal verkozenen.

Met onze verkozenen en onze syndicaal afgevaardigden zijn we nu in 43 bedrijven vertegenwoordigd. Leg je dit cijfer naast het totaal aantal bedrijven, dan is het opnieuw zonneklaar dat we met een echte kmo-sector te maken hebben. ■

De spaanplaatindustrie

Deze deelsector van de stoffering en houtbewerking is ietwat een buitenbeentje. De productie van plaatmateriaal (spaanplaten, mdf, fineer) telt niet meer dan een dertigtal ondernemingen, maar wel bijna 3000 werknemers. De Unilin-groep (bekend van Quick-Step) is een zeer grote speler in de branche, ook op Europese schaal. Onlangs nam Unilin nog grote delen van de Spanogroep over. De spaanplaatindustrie doet het economisch ook wel beter dan bijvoorbeeld de meubelindustrie. Wat betekent dat de werkgelegenheid er wat minder onder druk staat.

Europees en internationaal

De werkgelegenheid in de Europese houtnijverheid wordt geraamd op 3 miljoen banen, in 380.000 bedrijven. (Het gaat dan wel over houtnijverheid in de brede betekenis: met ook de bosbouw, de zagerijen en de houthandel.) In Oostenrijk, Finland en Zweden behoort de houtnijverheid zelfs tot de top 3 van de economische activiteiten.

De stoffering en houtbewerking kent in België een negatieve handelsbalans. Dit betekent dat we meer houtproducten en meubelen invoeren dan uitvoeren. 90 procent van onze uitvoer blijft binnen de Europese Unie. Zo gaat 25 procent richting Nederland en liefst 38 procent naar Frankrijk. De invoer komt ook vooral uit de Europese Unie. Daarnaast is China goed voor bijna 20 procent van de invoer, een cijfer dat de voorbije jaren indrukwekkend steeg, maar nu lijkt te stabiliseren.

“Vertel ons verhaal aan anderen”

Onze vakcentrale trekt zich het lot van de Palestijnse bevolking heel erg aan. Een bevolking die verstikt wordt door het apartheidsbeleid van de Israëlische regering. Waardig leven is onmogelijk. Sedert verscheidene jaren heeft de AC een solidariteitsproject met de Palestijnse vakbond PGFTU, een project dat van heel nabij gevolgd wordt door onze gewestelijke afdeling van Namen. In dit kader is een afvaardiging uit Namen eind oktober 2012 naar Palestina gereisd. Een reis die niemand onbewogen laat zoals blijkt uit de getuigenis van twee afgevaardigden die meegingen, Frederic Lucchetta en Michel Bonanno.

Wat heeft jullie ertoe aangezet om mee te gaan naar Palestina?

Michel Bonanno: Wij wisten dat dit project bestond. Twee jaar geleden werd er een soortgelijke reis georganiseerd en wij hadden naar de getuigenissen van de deelnemers geluisterd. Ze gingen allemaal in dezelfde richting: hier kun je niet onbewogen bij blijven. En inderdaad, deze ervaring heeft een grote indruk op ons gemaakt. Wat de anderen ons hadden verteld leek zo onwaarschijnlijk, en toch is de realiteit nog een stuk erger.

Frédéric Lucchetta: Palestijnen vragen aan mensen zoals wij die hun land bezoeken om hun verhaal voort te vertellen aan de rest van de wereld. Zij dringen daar heel erg op aan. Wij willen dus hun noodkreet in onze omgeving doorgeven. Deze mensen willen op een vreedzame manier weerstand bieden, hun boodschap kan alleen bekendgemaakt worden door getuigen zoals wij. Zonder hulp van buitenaf zullen ze nooit slagen.

In de regio is er veel spanning, met vaak gewelddadige conflicten. Ook net na jullie terugkeer. Wat was de indruk

ter plaatse? Voelden jullie die spanningen?

Frédéric: Er zijn zaken die wij als schokkend ervaren maar die voor de Palestijnen normaal lijken. Zoals bijvoorbeeld de uiterst agressieve ontvangst van de Israëlische douane of de ondervraging van sommige reisgenoten. Volgens onze contactpersonen is dit gewoon routine. Maar wat voor hen een gewoonte geworden is, is dat helemaal niet voor ons. Zo hebben wij ons op een morgen naar het checkpoint van Bethlehem begeven. Stelt u zich eens voor, elke morgen vanaf 2 uur staan tussen 4.000 en 6.000 Palestijnse werknemers voor deze beveiligde controlepost te wachten om te passeren, want de toegang is slechts toegestaan tussen 5 en 7 uur. Aangezien er haast alleen in Israël werk is hebben ze geen andere keuze. Wat nog het meest verbaast, is de rust die er heerst. Geen gedrang, integendeel. De vakbond PGFTU is bij sommige wachtrijen zelfs aanwezig om de werknemers advies te geven en op hun vragen te antwoorden. Dat is onder meer het geval aan het checkpoint van Qualqua.

Michel: Wat vooral choqueert is de manier waarop de mensen worden behandeld. De Israëlische soldaten amuseren zich door

werknemers nodeloos te doen wachten en dan mondjesmaat door te laten. De Palestijnen blijven er stoïcijns bij.

De Palestijnen hangen helemaal af van de willekeur van de Israëlische regering. Is het mogelijk om in zulke omstandigheden waardig en normaal te leven?

Michel: Absoluut niet, ze leven niet, ze overleven. Het is ongelooflijk hoe die bevolking verstikt wordt. Zoals bijvoorbeeld in Jeruzalem. De Palestijnen en de Israël's betalen dezelfde gemeentebelastingen, maar in Oost-Jeruzalem waar de Palestijnen wonen is het miserie troef, de straten zijn aardewegen zonder verlichting. En enkele straten verder, in West-Jeruzalem, is het volledig andersom. Het ergste is dat dit ook gebeurt met de waterbevoorrading. In de kolonies stroomt het water rijkelijk maar de Palestijnen worden gerantsoeneerd en wanneer er geen water meer is, moeten ze het tegen waanzinnige prijzen kopen.

En op het vlak van de gezondheidszorg, hoe wordt dit georganiseerd?



Frédéric Lucchetta en Michel Bonanno, twee delegees van de Algemene Centrale van het ABVV die het opnemen voor de Palestijnen.

Frédéric: Ook daar is de onrechtvaardigheid schrijnend. Mensen met een ernstige ziekte kunnen zich aan de Israëlische kant laten verzorgen, maar ze moeten wel aan een hele reeks eisen voldoen en de Israëlische autoriteiten moeten de aanvraag goedkeuren. Het triestigste is dat zelfs ambulances door een checkpoint moeten passeren. Wij waren getuige van een dergelijk voorval, een zieke die op een ziekbed in de verzengende hitte door een checkpoint wordt gesjouwd.

En de kinderen, hoe leven zij?

Michel: De scholen zijn illegaal gebouwd, dit betekent dat ze bij de minste aanleiding als doelwit kunnen gekozen worden om

vernield te worden. Maar de kinderen gaan naar school en proberen zo normaal mogelijk te leven. Maar er is eveneens het drama van de gevangen genomen kinderen. Je moet weten dat er elk jaar tussen 400 en 750 kinderen aangehouden worden omdat ze stenen hebben gegooid. Tijdens deze hechtenis mogen de ouders hun kinderen niet zien. Zij worden door een militaire rechtbank berecht. Tussen 200 en 300 kinderen worden elk jaar veroordeeld en gevangen gezet. Ook de methodes die hierbij gebruikt worden zijn omstreken. Niet alleen worden ze onder druk gezet om feiten te bekennen die ze niet noodzakelijk hebben gepleegd, maar ze moeten bovendien documenten ondertekenen die in het Hebreeuws zijn opgesteld, een taal die ze niet kennen.

Welk gevoel blijft hangen na deze reis?

Frédéric: Je komt niet ongeschonden terug van Palestina. Je bent alle vooroordelen kwijt, je bent een ander mens.

Michel: Na een dergelijke reis ben je levenslang getekend, je ziet de dingen niet langer op dezelfde manier. Het is een open en gastvrij volk. Deze reis was een echte marathon, maar ik hou schitterende herinneringen over aan al deze ontmoetingen. Ondanks hun ontredde blijven de Palestijnen buitengewone mensen. ■

Nieuwe wapens tegen de loonkloof

Gelijk loon voor gelijk werk, zo staat het in de wet. Maar toch verdienen vrouwen nog altijd minder dan mannen. In 2009 was de loonkloof tussen mannen en vrouwen goed voor 22%, een procentje minder dan het jaar daarvoor. En dat was niet eens een verbetering want de vrouwen verdienden niet meer, nee, de mannen verdienden globaal minder omdat velen hun job of een deel ervan hadden verloren door de crisis. De strijd tegen de loonkloof moet dus voortgezet worden. De vakbeweging kan daarvoor nu gebruik maken van een nieuwe wet die op 22 april 2012 werd uitgevaardigd. Die bevat een aantal beschikkingen waar onze delegees zeker gebruik kunnen van maken.

De nieuwe wet geeft het sociale overleg meer kracht, op het interprofessionele niveau, en ook op het niveau van de sectoren en de bedrijven.

Interprofessioneel

Tijdens de onderhandelingen voor een interprofessioneel akkoord, het tweejaarlijkse IPA, zullen de sociale partners voortaan de loonkloof op de agenda moeten plaatsen. Er zal dus moeten bekeken worden hoe het gat kan dichtgereden worden. Daartoe zal de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven aan zijn technisch rapport een rubriek moeten toevoegen over de loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

In de sectoren

De loonvorming in de bedrijven is vaak gebaseerd op functieclassificaties die uitgewerkt werden door de paritaire comités waar die bedrijven toe horen. Die functieclassificaties horen nu al geen onderscheid te maken tussen mannen en

vrouwen. Maar toch moeten de paritaire comités voortaan hun classificaties voorleggen aan de Dienst voor Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, dat is de Federale Overheidsdienst voor Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Als daar nog scheeftrekkingen worden vastgesteld, moet het paritair comité een actieplan uitwerken om binnen een welbepaalde termijn naar een gelijke behandeling te gaan.

In de bedrijven

Op het bedrijfsniveau moeten de vertegenwoordigers van de werknemers in de ondernemingsraad geïnformeerd worden over de loonpolitiek, in de sociale balans en in een speciaal rapport. Op die manier kunnen zij loonverschillen opsporen en zoeken naar de oorzaken ervan. Ze kunnen vaststellen of die te wijten zijn aan bepaalde arbeidscontracten, of aan de loopbaanevoluitie van werknemers en werkneemsters. De sociale balans bevat nieuwe informatie die het mogelijk maakt

de vergelijking te maken tussen mannen en vrouwen op het vlak van de tewerkstelling, de arbeidstijd en de loonkosten.

De volgende gegevens worden in de sociale balans voortaan opgesplitst volgens het geslacht:

- het gemiddeld aantal werknemers in voltijdse en deeltijdse dienst en het totaal aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten
- het aantal gepresteerde uren van de voltijdse en deeltijdse werknemers en het totale aantal gepresteerde uren
- de loonkosten voor de voltijdse en deeltijdse werknemers en de totale loonkosten
- het totaal van de voordelen bovenop de lonen.

De nieuwe wet verplicht ook de ondernemingen met gemiddeld 50 werknemers een tweejaarlijkse analyse te maken van de loonstructuur, met een overzicht van alle loononderdelen van de werknemers en werkneemsters. Dat rapport



moet door de directie bezorgd worden aan de ondernemingsraad, zoniet aan het CPBW. Daar moet onderzocht worden of er moet ingegrepen worden met een actieplan.

Ten slotte nog dit. In ondernemingen met ten minste 50 werknemers kan een bemiddelaar worden aangesteld. Wanneer een werknemers oordeelt dat er een loonkloof is vanwege het geslacht, kan die bemiddelaar de kwestie anoniem onderzoeken. Hij krijgt daarvoor toegang tot alle documenten.

Als bemiddeling niet helpt om een oplossing te vinden, kan er nog altijd een beroep gedaan worden op de arbeidsinspectie.

Dit jaar organiseert het ABVV opnieuw een Equal Pay Day voor gelijke lonen voor mannen en vrouwen. Daarover zul je zeker op de hoogte gebracht worden door De Nieuwe Werker. ■

Deze wet geeft nieuwe mogelijkheden om ongelijkheden aan te pakken. Ondertussen heeft de regering wel een loonblokkering afgekondigd. Vraag is of dat ook van toepassing is als de loonkloof moet gedicht worden. Wat er ook van zij, wij gaan in tegen beide, zowel de loonblokkering als de loondiscriminatie zijn onaanvaardbaar.

Werner Van Heetvelde, federaal secretaris



Twée nieuwe organisaties om de werknemers te verdedigen

Internationale financiële machten zetten de wereld naar hun hand en dat leidt tot ingrijpende veranderingen in de productiewijze, de arbeidsorganisatie en de verdeling van de welvaart. Werknemers reageren daartegen met hun vakbondsorganisaties. Maar die tegenmacht moet zich aanpassen aan nieuwe realiteiten. Een stap in die richting werd de oprichting van IndustriALL Europe en IndustriALL Global Union.

20

ACinfo

De syndicale krachten moeten verenigd worden. Vakbonden moeten over de grenzen heen nauwer samenwerken. Een gezamenlijk optreden is noodzakelijk om de werknemers te verdedigen tegenover internationale bedrijfsgroepen. Gezamenlijk optreden is ook noodzakelijk omdat wetten en regels steeds meer op het internationale niveau worden afgesproken. Dat is voor iedereen trouwens heel voelbaar op het Europese terrein. Het Europese neoliberale besparingsbeleid raakt ons allen, over alle grenzen heen.

Er zijn dus Europese en internationale syndicale antwoorden nodig. Na een jaar voorbereiding zagen nu twee nieuwe vakbondsfederaties het daglicht, een Europese en een internationale. Ze zijn belangrijk voor ons omdat de Algemene Centrale van het ABVV er met belangrijke sectoren deel van uitmaakt.

IndustriAll European Trade Union

Voor Europa kwam de federatie IndustriAll European Trade Union tot stand. Het is een samensmelting van FEM, de Europese metaalfederatie, THC, de federatie voor textiel, leder en kleding, en EMCEF, de federatie waar de Algemene Centrale lid van was en die de sectoren van de mijnbouw, de chemie en de energie vertegenwoordigde.

De nieuwe organisatie vertegenwoordigt meer dan 7 miljoen werknemers van 200 vakcentrales en beslaat daarmee het grootste deel van de Europese industrie. De federatie heeft haar zetel in Brussel, in het internationale vakbondshuis, vlakbij het Noordstation, vanwaar tal van Europese vakbondsbetogingen vertrekken.

Meer informatie vind je op www.industrial-europe.eu

IndustriALL Global Union

Op het internationale speelveld werden dezelfde sectoren verenigd in de federatie IndustriALL Global Union. Zij vertegenwoordigt 50 miljoen werknemers uit 140 landen. Het is een gelijkaardige fusie als de Europese, met een samensmelting van de internationale federaties ICEM, IMF, en FITHC. De zetel van IndustriALL Global Union is gevestigd in Genève.

Meer informatie hierover vind je op www.industrial-union.org ■



Internationale solidariteit en internationale vakbondssactie zijn van het allergrootste belang. Met de oprichting van IndustriALL wordt dat nog eens dik in de verf gezet. Ook wereldwijde vakbondscampagnes krijgen alsmaar meer voet aan de grond. De Internationale dag voor fatsoenlijk werk is daar een mooi voorbeeld van. Zij wordt elk jaar georganiseerd op 7 oktober en dient om respect te eisen voor de rechten van de werknemers. Vorig jaar greep de Palestijnse vakbond PGFTU de dag aan om op een persconferentie duidelijk te maken dat fatsoenlijk werk onmogelijk is in hun land door de Israëlische bezetting.



GROENTEN UIT BALEN UITSTEKEND VOOR DE SYNDICALE VORMING

Wat verbindt de Kempen met Congo?

Vorig jaar kwam “Groenten uit Balen” in de bioscoop. Het is de verfilming van een toneelstuk van Walter Vandenbroeck over een arbeidersgezin tijdens de staking die de fabriek Vieille Montagne in Balen in 1971 negen weken lang lamlegde. Vormingswerkers en bedrijfsanimatoren wilden weten of dat syndicale verhaal niet bruikbaar is voor de vorming bij de Algemene Centrale. En dus trokken ze op ontdekkingsstocht naar de Kempen en naar Balen.

Een treintje voerde het gezelschap door het gebied rond de fabriek, uitstekend om een en ander op te steken over de industriële geschiedenis van de Kempen. Vroeger was dit vooral een landbouwgebied, waar mensen het gewoon waren om hard te werken. Dat bleven ze ook doen toen ze naar de metaalfabrieken langs het Albertkanaal trokken. Ze stelden weinig vragen en werkten zich haast letterlijk kapot. Dokter Staf Henderickx getuigt dat veel van zijn oude patiënten last hebben van de loodziekte, of van cadmiumnieren. De ongezonde werkomstandigheden in de fabriek hadden een grote impact op de gezondheid van de werknemers. Samen met andere dokters deed Staf onderzoek naar het verband tussen de ziektes en de werkomstandigheden. Na een lange en harde strijd haalden ze hun gelijk. En stilaan werd er werk gemaakt van preventie.

Het treintje ging ook langs de cité van Kempenglas (nu AGC). Destijds werden arbeiders aan hun bedrijf gebonden door de huisvesting die ze van hun baas kregen. Die zorgde trouwens niet alleen voor een huis, hij had ook een casino, een winkel, en meteen ook een zicht op het doen en laten van zijn arbeiders. Je dacht wel twee keer na voor je je mond opentrok. Ontslag had verstrekken gevolgen, je verloor je huis en je sociale leven. Daarover gaat trouwens ook het verhaal van ‘Groenten uit Balen’.

Samen met dokter Magriet Beenaerts hing Staf Henderickx ook een beeld op

van de gezondheidsproblemen waar arbeiders vandaag mee geconfronteerd worden. Tegenwoordig zien ze niet meer zoveel patiënten met cadmiumnieren en loodziekte. Ze zien daarentegen veel meer mensen die last hebben van stress. Voor beide dokters is het van wezenlijk belang dat vakbondsmilitanten in de bedrijven hierrond werken, in het CPBW en in de OR. Er kunnen risico-analyses gedaan worden naar psychosociale belasting, zo heet stress in de wet op het welzijn. Er kan gekeken worden of de arbeidsorganisatie menselijker gemaakt kan worden.

‘Groenten uit Balen’ leert ons veel over het verleden, maar geeft ook stof tot nadenken over vandaag en morgen. En daar zullen de deelnemers aan de syndicale vorming zeker gebruik kunnen van maken.

Maar hoe zit dat met de titel van dit stuk? Wat verbindt de Kempen met Congo? De Kempen zijn goed gelegen langs het Albertkanaal en vroeger was daar veel onontgonnen terrein vrij om fabrieken neer te poten. En er konden gemakkelijk ertsen worden aangevoerd met de boot, via de haven van Antwerpen, over het kanaal. Die ertsen werden verwerkt in de metaalfabrieken. Veel van die ertsen werden gehaald uit Congo, tot 1960 een Belgische kolonie en dus ook een wingewest. Het zijn dus ertsen die de verbinding maken tussen de Kempen en Congo. ■

Staf Henderickx en Magriet Beenaerts zijn beiden dokter bij ‘Geneeskunde voor het Volk’.



INTERNET

Stay connected!

Beheer je e-mail op eenzelfde plaats

Het is niet altijd makkelijk om het professionele en het persoonlijke mailverkeer tegelijk in het oog te houden. Er bestaan verscheidene gratis toepassingen om je mailadressen samen te beheren. De eenvoudigste en meest bekende is Windows live mail. Je vindt hem wanneer je die drie woorden in een zoekmachine intikt. Zodra het programma geïnstalleerd is moet je de zaak configureren. In de linkerkolom klik je op 'een mailadres toevoegen'. Het programma zal je mailadres en je paswoord vragen. Het zal ook parameters vragen, maar daar hoeft je niet op te antwoorden, het programma bepaalt ook automatisch die parameters.



Google haalt ook taalbarrières weg

Je zult wel al gemerkt hebben dat Google meer is dan een zoekmachine. Het programma geeft toegang tot tal van toepassingen. Als je op het Google-scherm even in de zwarte band bovenaan klikt op de knop 'meer' en vervolgens op 'nog meer', krijg je een lijst van alle mogelijkheden. En daarbij hoort ook 'Google Vertalen' waarmee je teksten omzet in meer dan 50 talen. Als je moeite hebt met een Franse tekst, of pakweg enkele zinnen Chinees wilt begrijpen, heb je hier een oplossing. Je moet je tekst in het linkervak plaatsen en dan aanstippen van welke taal naar welke taal je wilt omzetten en meteen verschijnt het resultaat. Maar let wel op! Je krijgt niet noodzakelijk een geheel correcte vertaling. De zinsconstructie kan grondig fout zitten, maar niettemin is het doorgaans mogelijk te begrijpen waarover het gaat. Voor een foutloze vertaling zijn er maar twee oplossingen: met het woordenboek zelf aan de slag gaan, of een beroep doen op een professionele vertaler van vlees en bloed.

Een illustratie op de juiste plaats zetten in een Word-document



Heb je er problemen mee om een illustratie op de juiste plaats te zetten in je document? Hier is de oplossing. Je klikt met de rechtermuisknop op je illustratie, er verschijnt een venster en daarin klik je op 'afbeelding opmaken', vervolgens op 'indeling' en dan op 'contour'. Nu kun je je beeld zetten waar je maar wilt, de tekst zal er automatisch omheen geplaatst worden.



Weer een nieuw woord: "geek"

Zoals meestal in internetland komt ook dit woord uit het Engels. Het adjectief slaat op de adolescent die bezeten is van elektronica, informatica en virtuele werelden.



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 Nieuwpoort. 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 31 maart 2013. 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 Nieuwpoort

Nood aan een beetje rust, of net integendeel, zin in wat actie? Het vakantiecentrum Floreal in Nieuwpoort zal al je wensen vervullen. Prachtig gesitueerd aan de rand van de badplaats Nieuwpoort-Bad, met een heel apart karakter, is Floreal Nieuwpoort ideaal gelegen om het plezier van watersporten te ontdekken of het achterland te verkennen, met zijn talrijke authentieke polderdorpjes en historische monumenten. Het centrum

beschikt over een zeer complete sportinfrastructuur en een binnenzwembad met glijbaan, jetstream, bubbelbad en babybad, die bij de hele familie in de smaak zal vallen.

De wandel- of fietsliefhebbers zullen zeker en vast door het polderlandschap betoverd worden. ■



WEDSTRIJD AC-INFO

Vraag: *Welke functie wordt er in het leven geroepen om in bedrijven met ten minste 50 werknemers oplossingen te zoeken voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen, vooraleer er naar een arbeidsinspecteur moet gestapt worden?*

.....

Naam Voornaam

Straat + nr

Postcode Gemeente

Tel. E-mail

Gelieve dit ingevulde strookje terug te sturen vóór 31 maart 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***Samensterk*

23 januari. Door de Brusselse straten trekt een veelkleurige vakbondsbetoging. Dik 4000 mensen uit tal van Europese landen protesteren, schouder aan schouder, op initiatief van de Europese Federatie voor Hout en Bouw. Het moet gedaan zijn met de sociale dumping. Er moet een eind komen aan de uitbuiting van buitenlandse arbeiders. Er moet een eind komen aan de oneerlijke concurrentie die lonen en sociale bescherming in gevaar brengt en die goedwillige bedrijven de das omdoet. Europa moet ingrijpen. Nu! De Europese detacheringsrichtlijn wordt nu herzien, maar er blijven nog veel te veel achterpoortjes. En dat is onaanvaardbaar.

www.accg.be