

ACinfo



ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk

Driemaandelijks uitgave van De Algemene Centrale-ABVV | 30^e jaar | Juni 2015 | Afgiftekantoor Charleroi X B309659

HARMONISERING VAKANTIEGELD

Arbeiders kunnen veel verliezen



STATUTAIR CONGRES

Onze prioriteiten voor morgen

INDEXSPRONG

Diefstal blijft diefstal

In dit nummer

- 3** Een nieuw duo aan het roer
- 6** Onze prioriteiten voor morgen
- 8** In gesprek met Alain Clauwaert
- 11** Een hart voor de index
- 12** Contracten bepaalde duur onder vuur
- 14** Harmonisering vakantiegeld
- 16** Beschikbaarheid bruggepensioneerden
- 18** Economische en financiële informatie
- 19** De loonkloof in jouw bedrijf
- 20** Erkenning arbeidsongevallen loopt fout
- 22** Hart boven Hard
- 24** TTIP – het Trans-Atlantisch Partnerschap
- 26** Sector onder de loep:
verdelers van geneesmiddelen
- 28** Wereld Sociaal Forum in Tunesië
- 30** FOS voert campagne
voor sociale bescherming
- 32** Vormingsproject in Rwanda
- 33** Seniorenrubriek
- 34** Stay connected!
- 35** Wedstrijd Floreal

Deze AC-Info kwam tot stand met de medewerking van: Andrea Della Vecchia, Frank Jacobs, Arnaud Dupuis, Nathalie Degeeter, Régis Laublin, Wouter Wittevrongel, Virginie Caverneels, Philippe Vigneron, Maya Braeckman, Eric Nemes, Koen Vanbrabandt, Herman Baele, Wendy Vanhaut, Kamiel Kelders, Edna Verheyen, Nathalie Honoré, Brigitte Cianci, Hans Christiaens, Gaëlle Delforge et Antonina Fuca.

Verantwoordelijke uitgever:
Paul Lootens, De Algemene Centrale-ABVV,
Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel

Een nieuw duo aan het hoofd van onze Centrale

Op het statutair congres van onze centrale nemen we afscheid van onze voorzitter Alain Clauwaert. De fakkel werd doorgegeven aan Paul Lootens, voormalig algemeen secretaris, en Werner Van Heetvelde werd verkozen tot algemeen secretaris. Een bijzonder dynamisch duo dat we hier voorstellen.



PAUL LOOTENS
“Onze eigen passiviteit is één van onze ergste vijanden.”

Paul is eerst en vooral een voorzitter die dicht bij de mensen staat. Hij werd geboren te Oostende, verliet Vlaanderen om werk te vinden in Brussel, en settelde zich uiteindelijk in de streek van Charleroi. De jaren die hij gewerkt heeft in een verffabriek en een bedrijf dat mijnterrils saneerde, hebben hem voor altijd getekend, en beter dan wie ook weet hij hoe moeilijk het leven kan zijn. Hij ralde niet toevallig in de vakbond: alles wees erop dat hij voorbestemd was om syndicalist te worden. Vandaag is hij de voorzitter van onze Centrale, een rol die hij zeer ter harte neemt.

Jouw parcours is eerder atypisch, vind je niet? Een Vlaming die uitwijkt naar Charleroi, dat zie je niet elke dag...

Er is niks uitzonderlijks aan. Zoals veel andere arbeiders heb ik mijn geboortestreek verlaten omdat er geen enkele toekomst was voor mij. Ik ben naar Brussel getrokken om werk te vinden, en ik heb er mijn echtgenote ontmoet. Samen hebben we dan besloten om dicht bij haar familie te gaan wonen, in Charleroi, en vandaag wonen we er nog altijd. Het voordeel van mijn levensloop is dat het mij heeft doen inzien dat de vijand overal dezelfde is, zowel in Wallonië, Brussel als Vlaanderen. Het enige verschil is de context. Mijn syndicalisme is bijvoorbeeld heel nauw verbonden met de geschiedenis van de mijnwerkers en de glasarbeiders.

Men zegt dat je een militant in hart en nieren bent. Vanwaar dat syndicaal engagement?

Ik ben altijd zo geweest. Van jongs af aan had ik een bloedhekel aan autoritarisme. Zoals veel jongeren kwam ik eerst in opstand tegen de kerk, de school en elk denkbaar keurslijf dat ons niet toeliet om vrij te denken. Op school verkocht ik al het ‘Rode Boekje voor scholieren’, een bescheiden werk waarin we vorm gaven aan ons verzet. Iets later begon ik actie te voeren tegen Vanden Boeynants, het beroepsleger en de Vietnamoorlog. Toen al was ik hevig gekant

tegen de militarisering en het hele systeem dat daarbij hoorde. Terzelfder tijd ging het mij ook om het respect voor de volkeren. Toen is trouwens mijn internationaal engagement ontstaan.

We werken om de kost te verdienen, niet om er het leven bij in te laten. Dit is echt een leitmotiv voor jou. Waarom?

Toen ik begon te werken in Brussel ben ik terechtgekomen in een kleine verffabriek waar er geen enkel elementair veiligheidsvoorschrift bestond. Geen masker, geen handschoenen en al zeker geen afzuiginstallatie, terwijl we moesten werken met lood en solventen. In het begin ben ik ziek geworden, en men zei me dat dit volkomen normaal was, dat het iedereen overkwam en dat ik me na 3 à 4 dagen beter zou voelen. De werknemers wisten heel goed dat ze vanaf een bepaalde leeftijd opzij werden geschoven omdat ze compleet vergiftigd waren.

Een andere onrustwekkende vaststelling was dat de meeste van mijn collega's werden geopereerd aan maagzweren. Niemand kon ons vertellen waarom, maar de feiten logen niet. En toen, op een dag, was ik het beu. Ik ben met de etiketten van de producten naar mijn vakbond gestapt met de vraag om een onderzoek in te stellen. Dit is waarschijnlijk de trigger geweest.

Nadien ben ik gaan werken in een bedrijf dat mijnterrils saneerde in Charleroi. Zeer ruw en zwaar werk, dat niemand wou doen. Ik werd er vooral geconfronteerd met arbeidsongevallen, meer bepaald instortingen. Sommigen lieten het leven,

anderen waren voor altijd gehandicapt. Dit alles heeft ervoor gezorgd dat ik mij ben gaan interesseren voor de gezondheid en de veiligheid op het werk. Toen ik later secretaris werd, heb ik me meer in het bijzonder verdiept in beroepsziekten, en met name in asbestose en kankers. Al die werknemers waren gedoemd om een langzame dood te sterven. Ik vind trouwens persoonlijk dat de scheikundewerknemers van vandaag de mijnwerkers van gisteren zijn.

Je staat bijzonder dicht bij de werknemers en bent voor hen een luisterend oor. Hoe zie jij je opdracht als voorzitter van de Algemene Centrale-ABVV?

Ik benader deze functie met bescheidenheid. Ik weet dat ik tot hier geraakt ben dankzij de vakbond. Daarin schuilt ook de kracht van onze vakbond: de arbeider die bestendige en nadien voorzitter wordt. Maar het is ook een politiek engagement. De drang om het volk te dienen, heeft mij altijd gestuwd. Je moet

dicht bij de mensen blijven en de structuren moeten ook op hen worden afgestemd. In een ivoren toren gaan zitten, is niet aan mij besteed. Ik wil mijn verantwoordelijkheden niet ontvluchten. Ik heb al van bij het begin politieke en ideologische overtuigingen. We mogen niet vergeten waar we vandaan komen.

In deze woelige tijden zijn er heel wat redenen om kwaad te zijn, maar als je er maar één zou aanhalen, welke zou dat dan zijn?

De uitsluiting van de werklozen stuit me heel erg tegen de borst. Ik ken twee mensen in mijn naaste omgeving die zwaar getroffen zijn door deze maatregel. Ik zie welke schade dat aanricht en dat het zelfs leidt tot depressie en zelfmoordgedachten. Men vergeet dat mensen soms in moeilijke situaties verwikkeld geraken door tegenslagen in het leven, zoals een scheiding of een afdanking. De uitsluiting van werklozen heeft een rampzalige

“Veiligheid en gezondheid, dat is voor mij een dagelijkse strijd, zonder compromissen, zonder toegevingen.”

impact op het leven van de mensen.

In een maatschappij als de onze is het onaanvaardbaar dat mensen die soms hun hele leven hebben gewerkt op die manier worden behandeld.

Iets anders waar ik woedend van word, is de passiviteit van sommigen. Ik kan maar niet begrijpen dat bepaalde mensen argumenten zoeken om de huidige situatie te aanvaarden en dat ze denken dat men er toch niet veel kan aan veranderen. Onze eigen passiviteit is één van onze ergste vijanden.



**WERNER
VAN HEETVELDE**
*“De belangrijkste
strijdpunten? Ons sociaal
model en herverdeling.”*

Werner Van Heetvelde is nu algemeen secretaris van de Algemene Centrale-ABVV. Als federaal secretaris werkte hij tien jaar lang voornamelijk voor de werknemers uit de social profit en de diensten. Nu krijgt deze Antwerpenaar die in Gent wortel schoot een brede opdracht. En daar heeft hij een heldere kijk op.

Je komt niet uit een rood syndicaal nest. Hoe ben je in de vakbondsactie terechtgekomen?

Mijn vakbondsverhaal begint bij de werklozencomités in de jaren '80. Als student verzeilde ik in Gent en ik bleef er plakken. Er was in die tijd een torenhoge werkloosheid en de vakbond organiseerde jongeren en werklozen in het verzet daartegen. Denk maar aan de fameuze jongerenmarchen. Zelf vond ik ook geen werk. Ik kon aan de slag in de werklozenwerking van het ABVV, met een DAC-statuut, een van die nepstatuten die toen schering en inslag waren. Van daaruit schoof ik door naar de Vormingsdienst van de Algemene Centrale-ABVV. Vervolgens werd ik vakbondssecretaris in Gent, daarna werd ik federaal secretaris, en nu kreeg ik dus het mandaat van algemeen secretaris.

Je staat bekend als vakbondsman van de dienstensectoren. De zachte sectoren, zeg maar. Is dat geen nadeel in een centrale met veel zware, industriële vakgroepen?

Maar die zijn mij niet onbekend. Ik heb meer dan tien jaar meegedraaid in de sectoren van de scheikunde en de petroleum.



De social profit en de Dienstencheques werden mijn werkterrein toen ik federaal secretaris werd. We hebben met veel militanten en collega's hard gewerkt om onze vakbond op de kaart te zetten in die sectoren.

Met succes, er is daar nu een goede structurele werking en ons aantal vakbondsleden is er verdubbeld.

Diensten en social profit nemen nu een volwaardige plaats in onze centrale in. Maar alle 48 sectoren in onze centrale zijn even belangrijk en daar moet je als algemeen secretaris op toezien. Ik weet maar al te goed dat we onze huidige mobilisatiekracht in de "klassieke" industrie en de bouw hard nodig hebben. Maar met het verminderen van de klassieke industrie moeten we ook slagkracht opbouwen in de nieuwe sectoren. En de bouw is natuurlijk een hoeksteen van onze centrale; de eerste maal sociale verkiezingen in die sector worden een mijlpaal.

Hoe zie jij trouwens de organisatie van onze centrale? Voortdoen zoals nu, of moet er gesleuteld worden aan onze werkwijze?

We kunnen ons niet permitteren om stil te staan. moeten mee met de tijd. De kracht van onze centrale zit in haar militanten, de grote diversiteit en de goede syndicale werking. Maar onze actie en onze dienstverlening moeten de maatschappelijke ontwikkelingen volgen.

Technologie en arbeidsmarkt veranderen tegen een hoge snelheid. Er zullen nog heel veel jobs veranderen, of verdwijnen. Wij moeten goed weten hoe we met die evolutie omgaan, want het zijn vooral onze leden, uit onze sectoren die ermee te maken krijgen. Is arbeidsduurvermindering een antwoord? En zo ja dewelke? Hoe zorgen we dat opleiding en vorming werknemers kansen geeft op een job, of om een job te houden? En wie betaalt dat dan? Dat soort vragen moeten we durven op tafel leggen.

En tegelijkertijd blijft onze kerntaak het inkomen van werknemers en een eerlijke verdeling van lasten.

En dan blijft er nog de communicatie.

Je hecht heel veel belang aan communicatie. Paul Lootens trouwens ook. Hoe zien jullie dat?

We zitten nog te veel vast in oude gebruiken en gewoonten.

Als we vroeger een pamflet verdeelden wist onze basis wat we dachten en deden. Vandaag bereiken we met een pamflet minder dan de helft van onze leden. En toch, als we iets te zeggen hebben blijft onze eerste reflex dat we een pamflet moeten maken. Op die manier verlies je natuurlijk de oorlog, en op het gebied van communicatie woedt er een echte oorlog.

Op welke manier bereiken we onze achterban? Met welke instrumenten? Pamfletten zullen altijd nodig zijn natuurlijk.

Maar we zullen maar echt opnieuw kunnen duidelijk maken dat er alternatieven zijn voor het rechtse samenlevingsmodel als we die vragen ter harte nemen.

Wat is voor jou het belangrijkste strijdpunt van onze vakbond?

Ons sociaal model. We hebben de laatste 30 jaar de fout gemaakt om niet te hameren op de waarde daarvan. Alsof het allemaal een vanzelfsprekend automatisme is.

Maar sociale zekerheid is geen natuurwet, we zullen daar altijd moeten blijven voor vechten.

We moeten de mensen opnieuw warm maken voor dat model. En we moeten het aanpassen aan de nieuwe realiteiten. De vergrijzing is zo'n realiteit. Je kunt zeggen dat die betaalbaar is, volledig terecht trouwens, maar daarmee is de kous niet af. Je kunt de vergrijzing niet negeren, zij heeft verstrekkende gevolgen en ons sociaal model moet daaraan aangepast worden.

Herverdeling is voor mij ook een cruciaal strijdpunt. Dat is geen Belgisch, maar een wereldwijd verhaal. Het is essentieel

**NIET
ZONDER
ONS!**

maar niet meer voldoende om volstaat niet te zeggen dat de rijken die herverdeling moeten betalen.

Wij moeten ons ook vragen beginnen stellen bij de aankoop van met zijn allen ook stoppen T-shirts van 4 euro.

Je kunt niet alle demonstraties en solidariteitsacties voor uitgebuide werkkrachten in arme landen steunen en ondertussen zwijgen over onze eigen verantwoordelijkheid.

Als we echt veranderingen willen moeten we ook iets doen aan onze overconsumptie en ons wegwerpgedrag.

Maar ook daar zie je nieuwe initiatieven die we als vakbond in het oog moeten houden en steunen waar we kunnen..

Waar willen jullie over vier jaar staan met onze centrale, Paul en jij?

De AC moet een goed geoliede machine zijn, een organisatie die professioneel inspeelt op de vragen en behoeften van de leden en militanten.

Heel onze werking moet doeltreffender worden, mee met de tijd.

Nieuwe uitdagingen op tijd erkennen en erop inspelen, via onze manier van werken, via onze communicatie, via onze structuren...

Een belangrijke sleutel daarvoor ligt bij het ABVV. Onze centrale kan niet goed draaien als het ABVV niet goed draait, en omgekeerd.

En dat is een onvoorstelbare uitdaging. Maar gelukkig zijn heel veel collega's en medewerkers zich daarvan bewust.

En vele handen maken het werk licht.

“Er zullen nog heel veel jobs veranderen, of verdwijnen. Wij moeten goed weten hoe we met die evolutie omgaan.”

Wat zijn de prioriteiten voor morgen?

In december vorig jaar heeft de Algemene Centrale-ABVV haar statutair congres gehouden. Een belangrijk evenement dat om de vier jaar plaatsvindt en de gelegenheid is om op democratische wijze onze prioriteiten voor de komende jaren uit te tekenen. Als vakbond spreekt het voor zich dat de tewerkstelling voor ons centraal staat, maar dit is niet onze enige prioriteit. Laten we samen kijken naar de grote lijnen voor onze strijd in de toekomst.

6

ACinfo



De slogan van ons congres was 'Niet zonder ons', niet zonder onze afgevaardigden. Inderdaad, boven alles is ons congres het uitgelezen moment om aan bijna 700 afgevaardigden de kans te geven om zich uit te drukken en te debatteren over de toekomstige strijdpunten. Zo hebben ze hun mening kunnen geven over onze speerpunten. Het is pas na het debat dat er gestemd werd over de tekst. Bijgevolg zijn onze speerpunten de trouwe weergave van jullie prioriteiten.

Tewerkstelling

Vanzelfsprekend is de tewerkstelling essentieel voor een vakbond, maar we strijden ook voor kwaliteitsbanen. Dit veronderstelt dat de werknemers waardig moeten kunnen leven dankzij hun werk, en daarom zijn we van mening dat het voltijds contract van onbepaalde duur de norm moet blijven. Maar de onzekere jobs

winnen steeds meer veld: uitzendarbeid, de terbeschikkingstelling en de onderaanneming, om nog maar te zwijgen over de sociale dumping. Al deze onzekere tewerkstellingsvormen zorgen ervoor dat de werknemers uitgeknepen worden als citroenen, dat zij tegen elkaar uitgespeeld worden, enkel in het belang van de werkgever. We stellen dit misbruik niet alleen aan de kaak, we schuiven ook oplossingen naar voren.

Het spreekt voor zich dat wij die kwaliteitsbanen eisen voor iedereen, mannen en vrouwen. Het is onaanvaardbaar dat vrouwen nog steeds minder verdienen dan hun mannelijke collega's die hetzelfde werk uitvoeren of dat een vrouw benadeeld wordt omdat zij moederschapsverlof geniet.

Als vakbond letten we er eveneens op dat de nieuwe technologieën de gezondheid van de werknemers niet schaden en dat deze technologische innovaties werkgelegenheid creëren. Wij zijn eveneens een vurige

voorvechter van een duurzame economie die duurzame tewerkstelling genereert.

Lonen

Het is niet logisch dat de rijkdom die de werknemers produceren steeds meer wegvloeit naar de aandeelhouders en steeds minder dient om arbeid te belonen. Vrije loononderhandelingen zijn essentieel. De regering en de patroons willen dat principe aan de kant schuiven, maar wij willen hier niet van horen. Even belangrijk hierbij is dat er een rechtvaardige fiscaliteit moet komen.

Bovendien is federale solidariteit voor ons van fundamenteel belang. Wij vinden dat de sociale zekerheid, de sociale wetgeving en het sociaal overleg federale materies moeten blijven. Dit is de enige manier om de solidariteit tussen alle werknemers te vrijwaren. Wij volgen de overdracht van de bevoegdheden natuurlijk op de voet en passen onze werking in functie hiervan aan.



De 700 vakbondsafgevaardigden die aan het congres hebben deelgenomen, hebben zich uitgesproken over de speerpunten van de Algemene Centrale-ABVV voor de komende 4 jaar. Kwaliteitsbanen, eerlijke lonen maar ook vrije onderhandelingen zijn enkele van de prioriteiten.

Veiligheid

Voor de politici is het evident: omdat we langer leven, moeten we langer werken. Maar ze vergeten rekening te houden met de levensverwachting in goede gezondheid. Voor een arbeiderscentrale als de onze is dit ontoelaatbaar. Belastend werk, nacht- of ploegenarbeid zijn eveneens factoren waarmee rekening moet worden gehouden. Net om die reden moeten stelsels zoals het brugpensioen en het vervroegd pensioen behouden blijven. Het is bovendien onbegrijpelijk dat ze ons langer willen doen werken terwijl de werkgevers niets doen om hun werknemers langer actief te houden. We verzetten ons ook tegen het feit dat er loonsubsidies worden toegekend voor nacht- en ploegenarbeid. Die arbeidsstelsels worden bijzonder aantrekkelijk gemaakt voor de werkgevers, terwijl die zeer schadelijk zijn voor de gezondheid.

Vakbondsactie

Een belangrijk motto van onze vakbond blijft: we onderhandelen zolang het kan, we voeren actie zodra het moet. We moeten onze acties vorm geven op maat van de verschillende sectoren, zoals de diensten, de social profit of de bouw. Dus moeten we voort op zoek gaan naar nieuwe actievormen, aangepast aan elke sector.

Europa en de wereld

Een sociaal Europa, dat blijft onze doelstelling. Alles begint bij de voortzetting van onze strijd tegen alle vormen van sociale dumping. Maar we komen ook tussen via de Europese ondernemingsraden. Zij spelen een belangrijke rol om de vakbondsactie op het Europees niveau te tillen.

Wij engageren ons ook in de Europese burgerbewegingen die actie voeren voor een Europa dat investeert in werk en duurzame

economie, in sociale vooruitgang en bescherming.

Daarnaast blijft de internationale solidariteit voor ons van het grootste belang. We steunen daarom vakbonden in meer dan 10 landen, we helpen hen een syndicale werking uit te bouwen en de rechten van hun werknemers te verdedigen.

Met deze speerpunten zullen we dus genoeg te doen hebben de komende 4 jaar. Het is een werk van lange adem en we weten dat het ons alleen maar zal lukken met de steun van onze 430.000 leden. ■

IN GESPREK MET ALAIN CLAUWAERT

“Die warme kameraadschap, dat vergeet je nooit”

“Ik wordt nu opnieuw een basismilitant in onze vakbond”, met die woorden zette Alain Clauwaert op ons statutair congres in december een punt achter 10 jaar voorzitterschap van de Algemene Centrale van het ABVV. Met 40 jaar loopbaan bij de vakbond achter de kiezen koos Alain voor een welverdiend brugpensioen. Maar van stilzitten is nog lang geen sprake. Een gesprek over verleden en toekomst met deze bevoorrechte getuige van het vakbondsleven bij het ABVV.

8

ACinfo



“Hart boven Hard maakt duidelijk dat de hele samenleving zwaar wordt getroffen, ook de cultuursector, het onderwijs, de jeugdgroepen, de gezondheidszorg.”

Nu je niet meer mee aan het roer staat, wat is jouw kijk op de syndicale strijd tegen het besparingsbeleid? Hoe moet het in jouw ogen verder?

Sinds de Tweede Wereldoorlog hebben we nooit zo'n rechtse regering gehad als vandaag. Heel ons sociaal stelsel wordt afgebouwd en het zijn de kwetsbare groepen die het gelag betalen. Op alle terreinen wordt er toegeslagen. Verhoging van het daggeld in de crèches, afschaffing van de toeslag voor oudere werkzoekenden, het hoger onderwijs duurder, de pensioenleeftijd omhoog, maatregelen die neerkomen op de feitelijke afschaffing van het brugpensioen.

Het sociaal overleg is een lege doos geworden, het mag alleen nog gaan over de punten en de komma's van anti-sociale ingrepen. Langs die weg krijgen we geen enkele inspraak meer. We moeten blijven

reageren tegen deze politiek. In het najaar 2014 hadden we een goed opgebouwd actieplan. We moeten opnieuw zo'n programma uitbouwen. De vakbond is een massaorganisatie en moet zijn brede achterban informeren en sensibiliseren. Het gemeenschappelijk vakbondsfront is daarbij van essentieel belang, en niet alleen in Vlaanderen. ACV-militanten moeten de druk opvoeren bij hun organisaties en politieke partners. Trouwens, alle bewegingen uit het middenveld moeten mee betrokken worden in het actieprogramma.

Denk je daarbij aan Hart boven Hard? Hoe belangrijk is die beweging in jouw ogen?

Het is een zeer belangrijk initiatief. Het startte in Vlaanderen, maar gelukkig kwam de beweging ook heel snel op gang bij de Franstalige gemeenschap. Onze centrale heeft daarvoor trouwens mee aan de kar getrokken. Hart boven Hard maakt duidelijk dat de hele samenleving zwaar

wordt getroffen, ook de cultuursector, het onderwijs, de jeugdgroepen, de gezondheidszorg. Het is prachtig om te zien dat de beweging een nieuwe dynamiek ontwikkelt, met een heel eigen stijl. En met bijzonder veel aandacht voor een democratische besluitvorming door de basis. De vakbond moet hier voluit in meegaan, en vooral niet raken aan de eigenheid en de autonomie van het initiatief. Onze militanten moeten inzien dat we hier belangrijke medestanders vinden. Op een zondag, bij hondenweer, met 20.000 naar Brussel komen voor een beweging die amper een half jaar bestaat, daar kun je niet naast kijken.

Je beschouwt Georges Debunne en Michel Nollet als je twee grote syndicale leermeesters. Waarom die twee figuren?

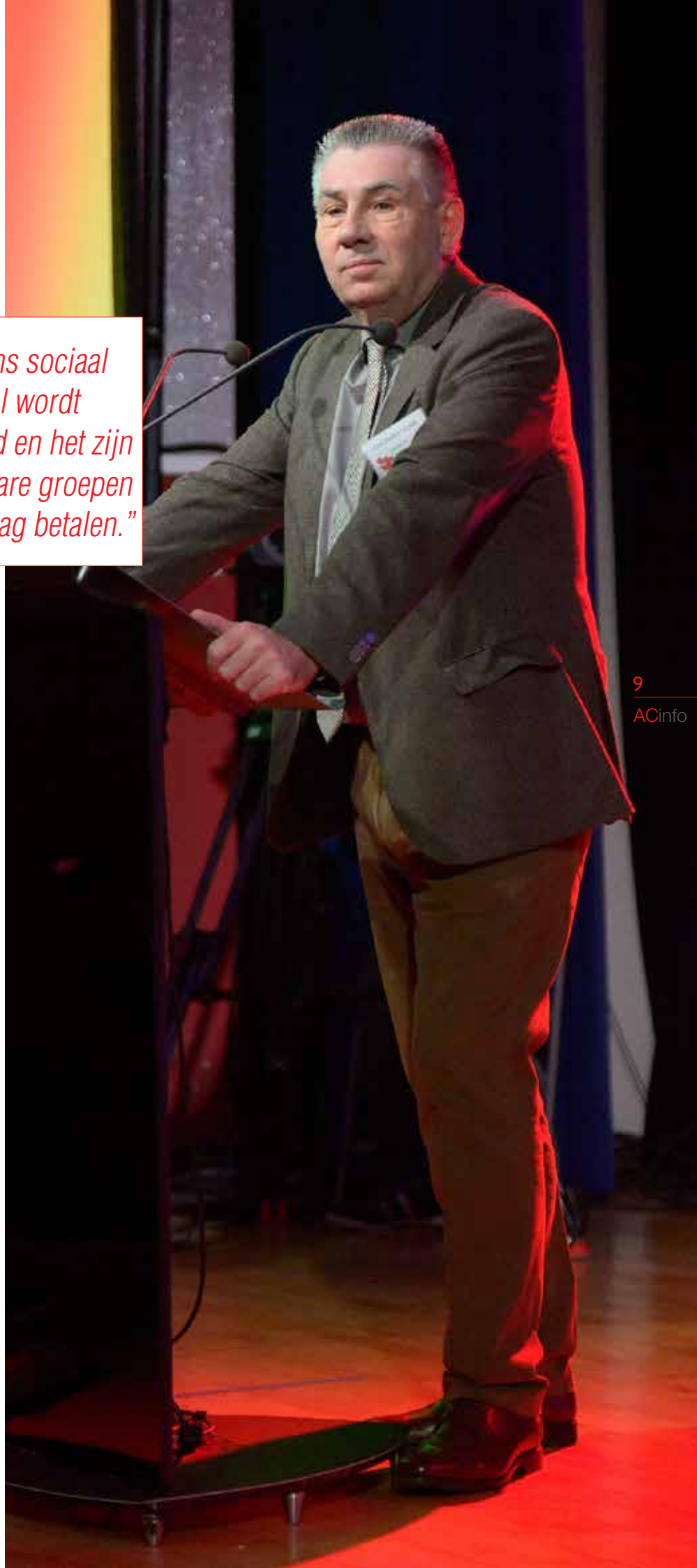
Ik wil daar wel nog Juan Fernandez aan toevoegen. Als kind kwam hij tijdens de Spaanse burgeroorlog in Gent terecht en

werd opgevangen door de socialistische beweging. Hij organiseerde vanuit de Algemene Centrale-ABVV hulp en steun aan de clandestiene oppositie tegen het fascistische Franco-regime. Als voorzitter heeft hij onze centrale een financiële en structurele ruggengraat gegeven waar zijn opvolgers konden op voortbouwen. Sommigen noemen hem een sfinx, maar hij is een echte kameraad met een groot hart.

Georges Debunne was voor mij de man die de tegenstelling tussen arbeid en kapitaal op het scherp van de snede stelde. Hij deed dat zo consequent dat hij nooit sprak over sociale partners. Hij stelde bijvoorbeeld ook dat werkgevers helemaal geen werkgevers zijn, het zijn de werknemers die werk 'geven'. Debunne kon de achterban begeistere en in beweging brengen. Denk maar aan de vrijdagstakingen van de jaren '80, de grote betogingen. Hij gaf de jongeren en de vrouwen een plaats in de vakbond. Hij bouwde de syndicale vorming uit. Het is aan hem te danken dat ikzelf en veel van mijn generatiegenoten in onze jeugdjaren de weg naar het ABVV vonden. De slogan van toen, 'heb je zeg met het ABVV', blijft historisch.

En Michel Nollet is voor mij het voorbeeld van de basismilitant die het uiteindelijk tot voorzitter van het ABVV schopte. Ik heb lang met hem gewerkt in de chemiesector. We hebben vele nachten samen doorgebracht in hotels om te onderhandelen over het 'gewestelijk akkoord Gentse kanaalzone' waar meer dan 20 bedrijven onder vielen. Michel was een meesterlijk onderhandelaar, die het juiste evenwicht kende tussen overleg en actie. Hij zorgde er ook altijd voor dat de communicatielijn met het patronaat open bleef, ook bij harde en lange stakingen.

“Heel ons sociaal stelsel wordt afgebouwd en het zijn de kwetsbare groepen die het gelag betalen.”



“Georges Deburne was voor mij de man die de tegenstelling tussen arbeid en kapitaal op het scherp van de snede stelde.”

Je hebt altijd hard gepleit voor een grondige reorganisatie van het ABVV, en er ook aan gewerkt. Maar, blijf je niet op je honger zitten? Hoe ver hadden we in jouw ogen vandaag moeten staan?

De reorganisatie gaat inderdaad te traag. Bij mijn aanstelling als voorzitter van onze centrale in 2004 hield ik een duidelijk pleidooi voor het sectorsyndicalisme. Het houdt in dat één enkele centrale alle werknemers in eenzelfde sector vertegenwoordigt, ongeacht hun statuut. Het is de logica zelf. We hebben veel initiatieven genomen om stappen vooruit te zetten. Vorig jaar nog formuleerden we heel concrete voorstellen, met een stappenplan voor de komende 10 jaar.

Als grootste centrale stellen we zelfs dat de grote centrales de democratische besluitvorming binnen het ABVV kunnen hinderen en dat een schaalverkleining een optie kan zijn. Duidelijker kan het toch niet. Maar er komt weinig beweging. En intussen zijn we al voorbij 5 voor 12.

Je blijft actief, vooral op het internationale syndicale terrein. Wat zijn je plannen, wat zijn je verwachtingen op dat gebied?

Tot eind dit jaar blijf ik nog ondervoorzitter van de Europese Federatie Bouw en Hout, de EFBH. Het is belangrijk dat de Algemene Centrale daar mee in het bestuur zit. Samen met de Franse, Italiaanse en Spaanse vakbonden vormen we een ‘Groupe Sud’ waarmee we een strijdbaar syndicalisme voorstaan, en dat zullen we verdedigen op het komende statutair congres in Warschau.

Ik zet me ook voort in voor het sociaal toerisme, als ondervoorzitter van onze internationale organisatie OITS. Onze centrale stond aan de wieg van het sociaal toerisme. Ons eerste vakantiecentrum Floreal in Blankenberge was er al in 1926. We moeten in de weer blijven voor het recht op betaalde vakantie voor iedereen. Wettelijk is het er wel, maar bijna de helft van de bevolking heeft nog steeds geen kansen om met vakantie te gaan. We bouwen nu een netwerk uit met alle Europese vakbonden om vakantie veel toegankelijker te maken voor iedereen.

Wat was je allermooiste moment als voorzitter van de AC?

Een moeilijke vraag. Ik heb altijd veel deugd gehad aan het contact met de militanten. Die warme kameraadschap is uniek. Samen zorgen voor verandering, samen overwinningen binnenhalen, maar ook bij elkaar steun vinden als het slecht gaat, dat vergeet je nooit.

En een uitzonderlijk mooi moment was voor mij de viering van 100 jaar Algemene Centrale. Dat was prachtig werk, met het historisch boek en het boek over de toekomst van het syndicalisme, en met die succesrijke tentoonstelling. Ik denk ook nog vaak terug aan het emotionele muziekevenement met 1000 militanten waarmee we het startsein van het jubileumjaar gaven.

En wat was je allermoeilijkste moment?

Ik vond het vooral moeilijk als mensen uit de onmiddellijke omgeving ons veel te vroeg ontvielen. Er zijn er jammer genoeg veel te veel geweest, medewerkers, secretarissen, kinderen van collega's. Dat blijft aan mijn ribben plakken. Je voelt je daar zo machteloos bij.

Ik heb het er ook moeilijk mee dat het woord ‘kameraadschap’ aan betekenis verliest in het ABVV. Je kunt hard van mening verschillen, maar na een forse discussie moet je samen een pint kunnen pakken. Er zijn te vaak achterhoedegevechten. Ons gemeenschappelijk doel wordt daarbij in de wind geslagen. Gelukkig bestaat die kameraadschap binnen onze centrale wel nog altijd.

En ten slotte, de onvermijdelijke vraag. Je hebt nu toch wat meer tijd voor jezelf. Wat doe je daarmee?

Het leven is inderdaad rustiger. Ik sta niet meer elke dag op om 5 uur, ik moet niet meer naar Brussel, en er zijn veel minder mails. Dat is al een hele verademing.

Voor de middag kruip ik nog een paar uur achter mijn bureau. En 's avonds zijn er nog heel wat vergaderingen. Want ik heb ook nog een aantal vrijwillige engagementen hier in het Gentse bij socialistische organisaties zoals het kunstencentrum Vooruit, Amsab, of het Syndicaal huis.

Maar nu blijft er inderdaad tijd om de stapel boeken die ligt te wachten eindelijk te lezen. Elke vrijdag is het feestdag want dan komt mijn kleinkind Estelle. En we zijn van plan om nu ook wat meer naar onze caravan in Zuid-Frankrijk te gaan. Ik ben wel de laatste die recht heeft om te klagen. ■

“Een uitzonderlijk mooi moment was voor mij de viering van 100 jaar Algemene Centrale.”

EEN HART VOOR DE INDEX

Schadelijk, overbodig, schandelijk en onduldbaar

Het verfoeilijke plan van de rechtse regering om een indexsprong toe te passen liep enige vertraging op. Maar de sprong komt er. Ook als de maatregel in wetten gegoten is blijven wij ertegen protesteren. Diefstal is en blijft diefstal.

De indexsprong is onduldbaar en we zullen in lengte van dagen blijven zeggen dat het diefstal is. De werknemers en de mensen die recht hebben op een uitkering verliezen 2% van hun inkomen, voor altijd. Het is een aanslag op de koopkracht. Het maakt dat we moeten snoeien in onze dagelijkse uitgaven en dat is ook heel schadelijk is voor de binnenlandse markt. Er zijn maar zeer weinig kmo's en kleinhandelaars die er blij mee kunnen zijn dat hun klanten minder kunnen kopen. De indexsprong wordt op termijn ook een financiële aderlating voor de sociale zekerheid. Dat blijkt uit een rapport van de Inspectie Financiën dat in het parlement ter sprake kwam. De werknemers zullen de rekening dus nog eens dubbel op moeten betalen omdat de middelen voor hun sociale bescherming aangevreten worden.

Is de indexsprong onvermijdelijk?

Het patronaat en de regering blijven maar doordrammen dat de indexsprong onvermijdelijk is omdat onze lonen te hoog zijn in vergelijking met onze buurlanden. Ze willen zelfs de concurrentiewet van 1996 die de loonkloof onder controle moet houden strenger maken zodat ze nog sneller en gemakkelijk kunnen knippen in de lonen. Maar hun hele verhaal houdt geen steek. De loonkloof wordt tegen 2016 al weggewerkt omdat de werknemers en uitkeringsgerechtigden de laatste jaren al zoveel hebben moeten inleveren. Dat

bleekt uit een recent rapport van de CRB, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Ondertussen zijn de lonen in de buurlanden, en zeker in Duitsland, aanzienlijk gestegen. Ook dat werkt de loonkloof weg. Bovendien zijn er de lastenverminderingen en de loonsubsidies aan de bedrijven, gulle cadeautjes die de loonkosten naar beneden halen maar waar de patronen in alle talen over zwijgen als ze die loonkosten berekenen.

Trouwens, onze concurrentiepositie ten opzichte van onze buurlanden wordt niet alleen bepaald door de loonkosten. Er spelen nog andere elementen mee. Onze goede infrastructuur en onze hoge productiviteit bepalen ook onze prijs. En ook de hoge energiefactuur in ons land speelt mee.

Geen index en ook geen loonmarge?

Met andere woorden, de loonkloof is niet eens een geldig argument om het inkomen van de mensen af te romen. Er is geen geldige reden om een indexering van 2% af te pakken. Er is trouwens ook geen geldige reden om geen loonmarge toe te staan voor de onderhandelingen in sectoren en bedrijven over nieuwe cao's. Geen loonmarge, zeggen we, omdat we de enkele kruimels die voor 2016 op tafel worden gelegd inderdaad geen loonmarge kunnen noemen.



Er kan dus geen twijfel over bestaan. De indexsprong is schadelijk en overbodig op economisch vlak. En de indexsprong is schandelijk en onduldbaar op sociaal vlak. Het is diefstal. En het blijft diefstal.

Hoe groot is de diefstal?

Wij zullen met kracht blijven protesteren tegen de indexsprong, ook wanneer de rechtse regering er uiteindelijk in slaagt die diefstal in wetten te gieten. De progressieve partijen sp.a, PS, Groen!, Ecolo en PVDA-PTB voerden harde oppositie in het parlement tegen de maatregel. Daardoor konden ze de uitvoering ervan vertragen tot de maand mei. Maar nu de indexsprong er is moeten we het ijzer in het vuur houden. We moeten blijven actie voeren tegen deze ingreep. Daarvoor maakte de Algemene Centrale-ABVV een ludieke flyer die we hier afbeelden. En op onze website www.accg.be kun je berekenen hoeveel de indexsprong je kost, jaarlijks, en over de rest van je loopbaan. Dat doe je aan de hand van je fiscale loonfiche van 2014. Nu je die nodig hebt om je belastingbrief in te vullen, kun je meteen ook eens nagaan hoe groot de diefstal voor jou is. ■

Contracten van bepaalde duur onder vuur

De nieuwe wet over het statuut arbeiders/bedienden bepaalt ook nieuwe regels voor de beëindiging van contracten van bepaalde duur (CBD's). Hoewel deze wet slechts enkele maanden geleden van kracht werd, kunnen we nu al zeggen dat de materie bijzonder ingewikkeld is. We kwamen al verscheidene gevallen tegen die dat bevestigen. De belangrijkste aspecten op een rijtje.

In theorie moeten CBD's worden uitgevoerd tot het einde van de overeengekomen termijn. Met uitzondering van dringende reden kan noch de werknemer, noch de werkgever deze contracten vroegtijdig beëindigen. Door middel van een opzegging ontslagen worden door de werkgever of je eigen ontslag aanbieden is voor dit soort arbeidsovereenkomsten in principe niet mogelijk.

Wat verandert er niet?

Als de werkgever of de werknemer het contract op onregelmatige wijze verbreekt moet hij aan de andere partij een vergoeding betalen. Die is gelijk aan het loon dat verschuldigd is tot het einde van de overeenkomst. Maar die vergoeding mag niet hoger zijn dan het dubbele van het loon van de opzeggingstermijn die in een contract van onbepaalde duur had moeten nageleefd worden.

Eenzijdige verbreking

Door de afschaffing van het proefbeding kan de werknemer of de werkgever voortaan toch de arbeidsovereenkomst beëindigen. Dit geldt echter alleen voor de contracten die werden gesloten vanaf 1 januari 2014. Een CBD mag enkel eenzijdig verbroken worden tijdens de eerste helft van de overeengekomen termijn, met een maximum van 6 maanden. De mogelijkheid om het

contract op te zeggen tijdens de eerste helft van de overeenkomst moet niet worden opgenomen in het arbeidscontract of het arbeidsreglement aangezien zij algemeen van toepassing is.

De termijn begint vanaf de datum van uitvoering van het contract en eindigt bij het verstrijken van de eerste "theoretische" helft van het contract. Het gaat om een vaste termijn, waarop ziekte, jaarlijkse vakantie of economische werkloosheid geen invloed hebben.

De werknemer of de werkgever die het CBD eenzijdig wil beëindigen, moet een opzegging geven. De opzeggingstermijnen die moeten toegepast worden zijn dezelfde die nu van toepassing zijn voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur. De opzeggingstermijn begint op de maandag die volgt op de betekening. Als iemand de arbeidsovereenkomst verbreekt en de opzeggingstermijn niet naleeft, moet hij een vergoeding betalen aan de andere partij.

Let op de datum

Indien het CBD via een opzegging wordt verbroken, moet het contract absoluut een einde nemen in de periode waarin de betekening toegelaten is. De eerste helft dus van het contract, en ten hoogste 6 maanden. De laatste dag van de opzegging moet dus





vallen op de laatste dag van de periode waarin een opzegging mogelijk is. Andersom zal de partij die de overeenkomst verbreekt vóór de overeengekomen termijn aan de tegenpartij een vergoeding moeten betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het einde van het CBD.

Deze regel geldt eveneens als de werknemer ziek is tijdens het presteren van de opzegging. Indien de deadline, als gevolg van de ziekte van de werknemer, wordt overschreden, moet de werkgever de arbeidsovereenkomst zo snel mogelijk beëindigen door middel van een verbrekingsvergoeding.

VOORBEELD: een CBD wordt gesloten op 15 april 2015 en gaat in op 1 mei 2015 met een duur van 10 maanden. Het contract kan, mits opzegging, verbroken worden tot 30 september, ofwel 5 maanden later. De werkgever betekent op 27 augustus een opzegging van 4 weken die ingaat op 1 september. In theorie eindigt deze opzegging op 28 september, dus binnen de termijn. Tijdens de opzegging wordt de werknemer arbeidsongeschikt van 8 tot en met 17 september. Doordat de opzegging wordt opgeschort, wordt het effectieve einde van het contract uitgesteld tot na 30 september en valt het dus buiten de termijn. In dit geval zal de werkgever onmiddellijk het contract moeten verbreken op 30 september en een verbrekingsvergoeding van 8 kalenderdagen betalen. Indien hij dit niet doet, zal hij het

loon moeten betalen dat nog overblijft tot het einde van het CBD.

Opeenvolgende CBD's

In geval van toegelaten opeenvolging van CBD's of van contracten voor welomlijnde taken, is de eenzijdige verbreking enkel mogelijk voor het eerste contract in de reeks overeenkomsten. De daaropvolgende CBD's kunnen niet verbroken worden tijdens de "eerste helft". ■

EN ALS IK ZIEK WORD?

De nieuwe bepalingen voorzien ook twee bijzondere maatregelen voor wat de verbreking van een CBD betreft in geval van ziekte of ongeval.

CBD van minder dan 3 maanden

De werkgever kan deze overeenkomst zonder vergoeding verbreken als de werknemer meer dan 7 dagen arbeidsongeschikt is wegens ziekte en voor zover de periode waarin de opzegging mogelijk is, is verstreken.

CBD van meer dan 3 maanden

De werkgever kan deze overeenkomst met een vergoeding verbreken als de werknemer meer dan 6 maanden arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval en voor zover de termijn die de partijen overeenkwamen in het contract niet is verstreken. De vergoeding is gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het einde van de overeengekomen termijn, begrensd tot 3 maanden loon. De werkgever mag van dit bedrag het gewaarborgd loon aftrekken dat als gevolg van de arbeidsongeschiktheid werd betaald.



Als de bestaande berekening op de helling komt, kunnen arbeiders honderden euro's verliezen

14

ACinfo

Het eenheidsstatuut is nog niet volledig rond. Er zijn twee grote hoofdstukken afgewerkt, dat weet ondertussen iedereen. De carenzdag werd eindelijk afgeschaft. En er is de eenmaking van de ontslagregeling. Die laat trouwens nog enkele discriminaties bestaan die onduidelijk blijven, vooral dan in de bouw. Maar er moeten dus nog een aantal zaken geregeld worden. De verschillen in het gegarandeerd inkomen bij arbeidsongeschiktheid is er een van. En er is de harmonisering van het vakantiegeld, een heel belangrijk dossier waarvoor arbeiders bijzonder op hun hoede moeten zijn. Zij hebben nu een goed systeem, veranderingen kunnen een gat slaan in hun inkomen.

Er zijn grote verschillen tussen de vakantieregeling van de arbeiders en de bedienden. Als je de twee systemen wilt samensmelten moet je keuzes maken. Wat nemen we over uit elk van de stelsels, wat laten we vallen? Laten we daarvoor eens kijken hoe de vork in de steel zit.

Vakantiekassen voor arbeiders

Hoe werkt het systeem voor de arbeiders? Voor hen wordt de vakantie uitgerekend en betaald door vakantiekassen. De belangrijkste is de RJV, de Rijksdienst voor Jaarlijkse vakantie. In een aantal sectoren wordt gewerkt met bijzondere vakantiekassen. Werkgevers storten in de vakantiekas het enkel en het dubbel vakantiegeld. De vakantiekas berekent het vakantiegeld op basis van het loon van het jaar voordien. Het gaat over 15,38% van dat loon.

Twee grote voordelen

Wat zijn de voordelen van dat systeem? Laten we beginnen met de twee allerbelangrijkste. Het eerste grote pluspunt is dat het vakantiegeld voor arbeiders niet alleen op het maandloon steunt. In de berekening wordt ook rekening gehouden met alle andere inkomsten die onderworpen zijn aan de RSZ, met andere woorden, alle inkomsten waarop de arbeider sociale zekerheidsbijdragen betaalt. Dus ook de eindejaarspremie, de anciënniteitspremie of de premie voor ploegenarbeid worden mee in rekening gebracht. Dat scheelt natuurlijk een hele slok op een borrel.

Het tweede grote pluspunt is de gegarandeerde betaling. De arbeider loopt niet het risico zijn vakantiegeld te verliezen als zijn werkgever over kop gaat. Vakantie krijg je voor het werkjaar dat achter de rug is, de werkgever heeft het geld daarvoor al doorgestort aan de vakantiekas. De arbeider is zeker dat hij het zal krijgen, ook al werkt hij in een bedrijf dat plots in moeilijkheden verkeert.

Het vakantiegeld voor arbeiders houdt ook rekening met de eindejaarspremie, de anciënniteitspremie of de premie voor ploegenarbeid.

“Dat zijn twee fundamentele principes die we goed in het oog moeten houden als er gezocht wordt naar een harmonisering van de vakantieregeling voor arbeiders en bedienden.” Als je de mening vraagt van Herman Baele kun je er donder op zeggen dat hij zo reageert. Als federaal secretaris volgt hij de zaak nauwgezet op. Het is een van zijn stokpaardjes. “Natuurlijk hamer ik daarop. Want stel dat de bestaande berekening op de helling wordt gezet, dan kunnen arbeiders vele honderden euro's per jaar verliezen.”

Een arbeider is zeker dat hij zijn vakantiegeld krijgt, ook al werkt hij in een bedrijf dat plots in moeilijkheden verkeert.



Herman Baele

Gelijkgestelde dagen

Er zijn ook nog andere voordelen aan de vakantieregeling voor arbeiders. Zo garanderen de RJV en de bijzondere vakantiekassen ook het vakantiegeld voor alle gelijkgestelde dagen. "Onderschat het belang daarvan niet" zegt Herman Baele. "Die instellingen kennen dat op hun duimpje. Bij moederschapsrust, bij ziekte of ongeval, maar ook bij tijdelijke werkloosheid of bij afdanking brengen zij de vakantie rechten nauwgezet in rekening. Voor werkgevers is dat veel tellen en puzzelen, en vaak ook vergissingen begaan. Trouwens, er is ook nog een verzekeringssysteem waar ook de werkgevers goed bij varen. Zij betalen een vaste bijdrage voor de dekking van de gelijkgestelde dagen. Zij kunnen te maken krijgen met een onverwachte stijging van de gelijkgestelde dagen, vooral bij tijdelijke werkloosheid is dat het geval. De kostprijs daarvan wordt door de solidaire bijdragen ingedekt."

Administratieve vereenvoudiging

Een sterke troef van de RJV en de bijzondere vakantiekassen is ongetwijfeld ook de efficiënte werking. Er komen maar heel zelden betwistingen voor. De werking wordt volledig gefinancierd met eigen middelen. Bedrijfsvoorheffing en RSZ-bijdragen op het vakantiegeld worden correct en op tijd uitbetaald. Het gaat over meer dan 2 miljard euro. Werkgevers worden verlost van de hele klus en sparen dus geld en tijd uit. Er is een uitstekende uitwisseling van informatie via het netwerk van de kruispuntbank van de sociale zekerheid. Dat alles zorgt voor een aanzienlijke administratieve vereenvoudiging. Herman Baele laat niet na dat goed in de verf te zetten: "Werknemers veranderen vandaag veel sneller van werk, en velen moeten het doen met wisselende, tijdelijke jobs, met interim ook. Het patronaat stuurt daarop aan, maar tegelijk liggen de werkgevers voortdurend te leuteren over administratieve

vereenvoudiging. Dan moet er zeker niet getwijfeld worden aan het nut van het vakantiestelsel van de arbeiders aangezien het de hele rompslomp met de vele in- en uitgaande arbeidscontracten voor zijn rekening neemt."

Er moet ook nog op gewezen worden dat de RJV een belangrijke rol speelt in het sociaal toerisme. Vakantiecentra kunnen voor bouw of renovatie goedkope leningen krijgen bij de RJV.

Het verschil met de bedienden

En hoe werkt de vakantieregeling bij de bedienden. Er zijn grote verschillen. De werkgever betaalt het vakantiegeld rechtstreeks, het wordt niet op voorhand opzijgezet. De werkgever moet ook instaan voor de berekening. Variabele premies zoals overuren of productiepremie tellen daarin mee, en loonsverhogingen worden ook meteen verrekend. Maar de vaste premies zoals de eindejaarspremie of de anciënniteitspremie komen niet in aanmerking. Als een bediende het bedrijf verlaat krijgt hij onmiddellijk het vakantiegeld waar hij op dat moment al recht op heeft maar dat dus dient voor het volgende jaar.

Een pluspunt van dit systeem is zeker dat het maandloon gewoon doorloopt, ook in de vakantiemaand. Daarbovenop krijgt de bediende zijn dubbel vakantiegeld. Arbeiders krijgen reeds in de maand mei hun enkel en dubbel vakantiegeld, maar ontvangen niets wanneer ze hun jaarlijkse vakantie nemen. Zij moeten hun bestedingen goed plannen als ze niet plots met een lege portemonnee willen zitten na hun hoofdvakantie. "In een aantal bedrijven hebben we daar oplossingen voor uitgedokterd, door het loon te verdelen over 12 maandelijkse uitbetalingen" vertelt Herman Baele nog. "In ieder geval mogen arbeiders niet uit het oog verliezen dat hun regeling belangrijke voordelen inhoudt".

We zullen in geen geval toestaan dat een nieuwe geharmoniseerde vakantieregeling gebruikt wordt om de voordelen die arbeiders nu genieten af te breken.

Er mag geen verlies zijn

Hoe moet het nu verder? Voor Herman Baele is het zonneklaar. "We zullen in geen geval toestaan dat een nieuwe geharmoniseerde vakantieregeling gebruikt wordt om de voordelen die arbeiders nu genieten af te breken. Het patronaat moet er niet aan denken onze loonvoorwaarden nog verder onder druk te zetten. Bij de onderhandelingen zal er een compromis gezocht worden en daar is niets op tegen. Maar er mag geen verlies zijn, noch op het enkel, noch op het dubbel vakantiegeld. En de zekerheid van betaling die de vakantiekassen nu garanderen moet ook blijven bestaan." ■

BESCHIKBAARHEID VOOR BRUGGEPENSIONEERDEN

Deze regering speelt met onze voeten



In de ogen van de regering Michel heeft sociaal overleg geen enkele waarde. Dit werd nog maar eens bewezen in het dossier van de beschikbaarheid van SWT'ers, de voormalige bruggepensioneerden. De regering was van plan om – retroactief – een actieve en passieve terbeschikkingstelling van deze werknemers in te voeren. Een onrechtvaardige en onduidelijke maatregel die wij dan ook krachtig hebben bestreden. Met succes, trouwens, aangezien wij erin geslaagd waren een akkoord te onderhandelen met de werkgevers. Hoewel het gebrekkig was, liet dit akkoord tenminste toe om het begrip van actieve beschikbaarheid te schrappen. Dit hield echter geen rekening met de minachting van Michel I voor het sociaal overleg: de regering veegde dit akkoord van tafel en legde haar eigen alternatief op. Wat is de huidige toestand?

16

ACinfo



Voor ons is het cruciaal om het begrip actieve beschikbaarheid af te schaffen. Hierdoor worden SWT'ers inderdaad verplicht om actief een nieuwe job te zoeken en worden ze aan controles onderworpen. Bovendien voegde de basistekst daar de notie van terugwerkende kracht aan toe. De mensen werden dus in een val gelokt, gezien vóór 2015 het SWT synoniem was met het stopzetten van de loopbaan en zeker geen hervatting bij een nieuwe werkgever inhield.

Wat verandert er?

De Ministerraad negeerde dus het compromis tussen vakbonden en werkgevers en legde haar eigen compromis op. Er is niet langer sprake van actieve beschikbaarheid, maar wel "aangepaste" beschikbaarheid. Momenteel weet niemand wat er achter dit begrip schuilt. Blijkbaar zouden de gewesten bevoegd zijn om de modaliteiten van deze "aangepaste" beschikbaarheid te bepalen, alsook de controle erop en de begeleiding van oudere werklozen. Voor Vlaanderen zou de VDAB dus bevoegd zijn en in Brussel ACTIRIS.

Voor de oudere systemen

Op basis van de informatie waarover wij beschikken op het moment van schrijven, zou er geen beschikbaarheid op de arbeidsmarkt vereist zijn voor werknemers die op 1 januari 2015 reeds in het SWT zaten, noch voor diegenen die hun vooropzeg kregen vóór 31 december 2014 met het oog op een SWT. Wij wachten echter nog op een aantal bevestigingen vanwege de wetgever.

Voor nieuwe bruggepensioneerden

ALGEMEEN STELSEL

SWT op 60 of 62 jaar, mits een loopbaan van 40 jaar voor mannen of 31 jaar voor vrouwen in 2015.

“Aangepaste” beschikbaarheid tot 65 jaar.

Uitzonderingen: je hoeft niet beschikbaar te blijven als je 60 jaar bent én een loopbaan hebt van 42 jaar of wanneer je 62 jaar bent met een loopbaan van 43 jaar.

Opgelet, zelfs al voldoe je aan alle voorwaarden om niet beschikbaar te zijn, moet je een vrijstelling vragen, dit gebeurt niet automatisch!

ZWARE ARBEID, NACHTWERK EN BOUW

Voor 2015 en 2016: geen beschikbaarheid meer vanaf 60 jaar of 40 jaar loopbaan.

ONDERNEMINGEN IN HERSTRUCTURERING OF MOEILIKHEDEN

Het gaat hier om heel specifieke en complexe regels. Wij raden je dus aan om contact op te nemen met je afdeling.

SWT OMWILLE VAN MEDISCHE REDENEN

Geen beschikbaarheid op de arbeidsmarkt, maar ook in dit geval moet je je vrijstelling aanvragen.

Er zijn momenteel nog vele schaduwzones en wij kunnen je alleen maar aanraden om uiterst voorzichtig te blijven. Raadpleeg je vakbondssecretaris. Voor de Algemene Centrale-ABVV is één ding zeker: de enige ambitie van deze regering is de vakbonden in moeilijkheden brengen om ons sociaal model te ontmantelen. Wij aanvaarden dit niet en blijven weerstand bieden. ■



Wat met het pensioen?

Daar komen er ook veranderingen, aangezien de Ministerraad 3 voorontwerpen van wetten goedkeurde met betrekking tot de pensioenhervorming. De wettelijke pensioenleeftijd wordt opgetrokken tot 66 jaar vanaf 2025 en 67 jaar vanaf 2030. De leeftijd voor het vervroegd pensioen wordt opgetrokken naar 62,5 jaar in 2017 en 63 jaar vanaf 2018. Wat de loopbaanvoorwaarden voor het vervroegd pensioen betreft, zal je 41 jaar moeten tellen vanaf 2017 en 42 jaar vanaf 2019.

De uitzonderingen voor zware arbeid zullen besproken worden onder sociale partners op het Nationaal Pensioencomité.

Een goede kijk op bedrijf en tewerkstelling



Elk jaar opnieuw hebben de werknemersvertegenwoordigers uit de ondernemingsraad (OR) recht op economische en financiële informatie, kortweg EFI. Deze info wordt besproken in het kader van een buitengewone vergadering van de OR. De afgevaardigden krijgen op die manier een betere kijk op hun bedrijf. Ze kunnen ook vragen stellen. Gewoonlijk komt die vergadering er tussen april en juni. Maar wat is het syndicale belang van de EFI? Wat moet je in de gaten houden en welke relevante vragen moet je stellen? Hieronder vind je een aantal onmisbare tips en trucs om deze vergadering degelijk voor te bereiden.

18

ACinfo

Vooreerst bevat de EFI de basisinformatie, de jaarrekeningen en het verslag over de geschenken aan ondernemingen. Deze info geeft je een vrij getrouw beeld van de situatie van de onderneming.

De basisinformatie: wat vind je er?

In de basisinformatie vind je een ruime waaier aan gegevens over de onderneming: hoe staat ze ervoor op de markt? Wat was de evolutie van de productie en de productiviteit? Hoe zit het met de personeelskosten? Het document geeft je info over de volgende 10 aspecten:

1. Het statuut van de onderneming
2. De concurrentiepositie
3. De productie en de productiviteit
4. De financiële structuur
5. De budgetteringsmethode en de berekening van de kostprijs
6. De personeelskosten
7. Het programma en de algemene toekomstverwachtingen
8. Het wetenschappelijk onderzoek
9. De steunmaatregelen
10. Het organogram

Dankzij de basisinformatie heeft de onderneming geen geheimen voor je.

De jaarrekeningen: een ingewikkelde boel?

Je krijgt ook de jaarrekeningen van de onderneming. Het is een boekhoudkundig document met alle financiële inkomsten en uitgaven die de onderneming heeft geboekt. Je vindt er eveneens het patrimonium en de financieringsbronnen (schulden, eigen vermogen, ...). Deze informatie is belangrijk. Om de inhoud ervan beter te begrijpen, kun je altijd een beroep doen op de revisor. Aarzel niet om hem aan te spreken.

De jaarrekeningen bevatten ook de sociale balans (achteraan het document). Deze balans verschaft een overzicht van de tewerkstelling in je bedrijf. Hoeveel werknemers werden er vorig jaar tewerkgesteld en met welk arbeidscontract? Hoe zit het met de uitzendarbeid en het aantal ontslagen? Werden er opleidingen georganiseerd voor het personeel? Zoveel vragen waarop de afgevaardigden een antwoord vinden in de sociale balans.

Het verslag over de geschenken aan ondernemingen

Subsidies, verminderingen van sociale zekerheidsbijdragen of nog de notionele interestaftrek, er bestaan talrijke steunmaatregelen voor de ondernemingen.

Deze steun is bedoeld om jobs te creëren of te behouden. Wat heeft je bedrijf gedaan? Hoeveel bedraagt deze steun en waaraan werd zij besteed? Opnieuw relevante vragen. Dankzij een open discussie in de OR en het verslag over de geschenken aan ondernemingen, word je al een stuk wijzer en kan je hierin een aantal syndicale argumenten vinden.

Waarom moet je het verslag over de geschenken aan ondernemingen krijgen? Omdat de wet het zegt. Artikel 17 van het Koninklijk Besluit van 27 november 1973 bepaalt immers dat een gedetailleerd cijferverslag over de steunmaatregelen moet worden overgemaakt aan de werknemersvertegenwoordigers. Mocht je het niet hebben gekregen, aarzel dan niet om het te eisen. ■

Geen OR en mijn werkgever weigert om de EFI te bespreken in het CPBW?

Sedert 2008 is het CPBW eveneens bevoegd om de EFI te krijgen indien er geen OR is.

Als de werkgever het jammer genoeg nalaat om deze info te verstrekken, noteer dit punt dan op de dagorde van het volgende CPBW. Blijft hij weigeren, kaart het dan aan bij je bestendige. Het is immers belangrijke informatie en je hebt er recht op.

Pak de loonkloof in je bedrijf aan!

Op basis van het bruto maandloon verdienen vrouwen gemiddeld 20% minder dan mannen. Bijgevolg moeten ze 73 dagen extra werken om hetzelfde te verdienen als hun mannelijke collega's. Een onrecht dat de Algemene Centrale-ABVV de wereld wil uithelpen. In deze strijd spelen de afgevaardigden in de OR een cruciale rol.

Dankzij de acties van het ABVV stellen we vast dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen de laatste jaren kleiner is geworden. Er is evenwel nog een lang weg af te leggen. Vrouwen verdienen nog steeds gemiddeld 20% minder dan mannen. Aan dat tempo zal de loonkloof pas over 32 jaar verdwijnen... We moeten bijgevolg onze strijd opvoeren en tot actie overgaan in de ondernemingen.

De bezoldigingsstructuur analyseren

Voortaan moet de werkgever om de twee jaar een "analyseverslag van de

bezoldigingsstructuur van de werknemers" aan de ondernemingsraad bezorgen.

Het verslag van deze analyse moet worden uitgesplitst volgens geslacht, functieniveau, anciënniteit en opleiding. Daarnaast moet ze volgende inlichtingen bevatten: de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen, de werkgeversbijdragen voor extralegale verzekeringen, alle andere extralegale voordelen die zijn toegekend aan (een deel van) de werknemers. Dankzij deze gegevens is het mogelijk om de gemiddelde lonen van mannen en vrouwen in de onderneming te vergelijken.

Een actieplan uitwerken

Op basis van de resultaten kan je nagaan of het nodig is om een actieplan op te stellen in je bedrijf. Alvorens actiepiestes te overwegen, moet je in de eerste plaats dieper ingaan op de oorzaken van deze loonkloof. Het actieplan moet vervolgens worden afgestemd op deze oorzaken en maatregelen voorzien om deze loonkloof te verkleinen.

Maar vergeet vooral niet om als afgevaardigde te luisteren naar je vrouwelijke collega's in je bedrijf. Dit is nodig om je een beeld te vormen van hun verloning en om indien nodig te reageren.



Meer weten?

- Voor een vlotte analyse van het verslag hebben we een programma uitgewerkt. Het volstaat om de informatie uit de overzichtstabel van de werkgever in te geven. Afspraak op www.accg.be
- De uitgebreide reglementering is terug te vinden in de brochure "De loonkloof dichten in de praktijk" onder de tab publicaties op de website www.abvv.be. Je kunt eveneens een exemplaar bekomen in je gewestelijke afdeling.

De verzekeringsmaatschappijen, één pot nat?



Het is overduidelijk: de verzekeringsmaatschappijen weigeren steeds vaker arbeidsongevallen zonder gegronde redenen. Verkeerd ingevulde aangifteformulieren, documenten die te laat werden binnengebracht, verschillen tussen de verklaring van het slachtoffer en de werkgever. Dit zijn drogredenen en de Algemene Centrale-ABVV klaagt dat aan. Maar zijn alle verzekeringsmaatschappijen één pot nat? Laten we samen kijken naar de praktijk en naar wat de afgevaardigden in het CPBW kunnen doen.

20

ACinfo

Ondanks het feit dat het aantal ongevallen die niet erkend worden, bij de meeste verzekeraars daalt, stijgt toch de totale weigeringsgraad. Daar is maar één verklaring voor: enkele halsstarrige verzekeringsmaatschappijen volharden zodanig in de boosheid dat ze de weigeringsgraad de hoogte injagen. Je leest daar meer over op onze website, www.accg.be of in De Nieuwe Werker nr. 7, blz. 10.

verzekeringsmaatschappijen zit. Zeker niet alle verzekeraars handelen op die manier.

Maar de erkenning van een arbeidsongeval is uiterst belangrijk voor de werknemer. Door die erkenning heeft hij namelijk recht op een vervangingsinkomen dat hoger ligt dan voor een gewoon ongeval. Hij krijgt alle kosten voor medische zorg en prothesen terugbetaald en hij heeft recht op een aanvullende vergoeding in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid.

De rol van de werkgever

In deze zaak heeft ook de werkgever een grote verantwoordelijkheid. Hij is natuurlijk verplicht om een verzekering tegen arbeidsongevallen aan te gaan, maar hij kan zijn verzekeringsmaatschappij wel zelf uitkiezen, in alle vrijheid. Vaak maakt die arbeidsongevallenverzekering deel uit van een verzekeringspakket. En om een premieverhoging te vermijden, sluiten bepaalde werkgevers akkoorden af voor de aangifte van bepaalde ongevallen of voor de organisatie van aangepast werk. ■

Opmerkelijke vaststelling

De Algemene Centrale-ABVV zetelt in het Beheerscomité van het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO) en in die hoedanigheid kunnen we bepaalde documenten inkijken. Daardoor kennen we het aantal ongevallen dat per maatschappij werd geweigerd. Een opmerkelijke vaststelling: slechts enkele maatschappijen gaan zwaar in de fout en zijn recordhouder inzake weigeringen. Helaas kunnen we deze informatie niet verspreiden op straffe van gerechtelijke vervolging. Maar wat moet jij zeker weten? Als er in jouw bedrijf buitensporig veel weigeringen zijn, wil dat waarschijnlijk zeggen dat je werkgever bij een van die 'slechte'

Rosette

"Een bewaker struikelt tijdens zijn patrouille en komt ten val. Het ongeval wordt ondanks alles geweigerd met als voorwendsel dat de grond geen oneffenheden vertoont. Dat is onaanvaardbaar!"

Michel

"In de beschutte werkplaats waar ik werk, wordt 30% van de ongevallen geweigerd wegens procedurefouten terwijl de rechtstreekse hiërarchische lijn het aantal arbeidsongevallen tot een absoluut minimum probeert te beperken door ze simpelweg niet aan te geven."

HOE KAN JE DE VERZEKERINGS- MAATSCHAPPIJ VAN JOUW BEDRIJF BEOORDELEN?

De werkgever kiest zijn verzekeraar, maar het CPBW mag voorafgaandelijk zijn advies geven. Niet alleen de contracten met de verzekeringsmaatschappij moeten worden besproken in het CPBW, de eventuele problemen van de slachtoffers moeten er ook aangekaart worden.

Door de volgende vragen op het CPBW te stellen, kun je een beeld krijgen van de praktijken van de verzekeringsmaatschappij. En kun je zwakke punten of zelfs oneerlijke praktijken blootleggen.

- Bij welke verzekeraar is de onderneming aangesloten?
- Wat is de procedure voor de melding en aangifte van een arbeidsongeval bij de werkgever?
- Hoe verlopen de contacten met de verzekeringsmaatschappij?
- Welke concrete afspraken werden met de verzekeringsmaatschappij gemaakt om arbeidsongevallen aan te geven binnen de wettelijke termijn van 8 kalenderdagen?
- Hoe kunnen we er samen voor zorgen dat aangiften van ongevallen tijdig, correct en volledig gebeuren?
- Werden in het verleden reeds arbeidsongevallen geweigerd? Hoeveel ten opzichte van het totale aantal ongevallen? Waarom?
- Welke ondersteuning kan het CPBW organiseren voor slachtoffers van arbeidsongevallen? Helpen bij de aangifte, contacten met het slachtoffer opdat alle stukken van het dossier bij de verzekeraar komen.

De lijst met erkende arbeidsongevallenverzekeraars kan geraadpleegd worden op de site:
http://www.fat.fgov.be/sites/default/files/assets/NL/lijst_vo_nl.pdf

Louis

"Ik werd het slachtoffer van een ongeval met een bestelwagen. Ik reed als passagier mee op weg naar een werf. Omdat mijn werkgever weigerde om het verzekeringsformulier in te vullen, ben ik naar het ABVV gegaan, dat is tussengekomen bij het Fonds voor Arbeidsongevallen."

Ben

"6 weken na mijn arbeidsongeval had ik nog steeds geen nieuws, noch van de verzekeraar, noch van het Fonds voor Arbeidsongevallen. Na wat onderzoekswerk ontdekte het ABVV dat mijn werkgever nog steeds niets had gedaan. Ik hoop dat de verzekering mijn ongeval nu toch zal erkennen."



HART BOVEN HARD

Alsof er geen alternatief zou zijn

Hart boven Hard heeft een prachtige parade achter de rug. Het pleidooi voor een warme samenleving wint veld. Nu moet er vooral voor gezorgd worden dat de beweging voort in leven blijft.



Hart boven Hard werd op gang gebracht door mensen uit de Nederlandstalige cultuurwereld die de besparingspolitiek van de Vlaamse regering niet pikten. Maar heel snel werd het een breed verband van vakbonden en organisaties uit het middenveld. En toen langs Franstalige zijde 'Tout autre Chose' tot stand kwam kreeg de beweging overal in het land de wind in de zeilen.

Een brede burgerbeweging

Hart boven Hard is veel meer dan een protestbeweging tegen de besparingspolitiek van deze regering. Het is een heel brede burgercoalitie die het opneemt voor een sociale, warme en groene samenleving. Dat idee komt voortreffelijk tot uitdrukking in de tien hartenwensen die de ruggengraat vormden van de Grote Parade in Brussel op 29 maart. Je vindt ze hier nog eens in een kader.

'Stop!' zo begint de oproep van Hart boven Hard waar vele tientallen organisaties en vele duizenden burgers zich achter scharen. De aanhef van de tekst maakt meteen duidelijk waar het over gaat: 'Het enige vooruitzicht dat ons voortaan wordt opgelegd, is dat van bezuinigingen. Alsof er, in naam van een zogenaamde striktheid, geen andere oplossing zou bestaan dan beknipten op lonen, pensioenen, openbare diensten, cultuur, wetenschappelijk onderzoek, ontwikkelingshulp... Alsof er, in naam van de veiligheid, geen andere keuze is dan onze vrijheden te beperken, ons tegen elkaar op te zetten en ons onder bewaking te plaatsen. Alsof de enige optie, in naam van de heilige competitiviteit, de ontmanteling van ons sociaal model en het uitstellen van de milieu- en klimaatuitdagingen naar later zou zijn. Alsof er geen alternatief is.'

Jawel dus, er is wel degelijk een alternatief. Door eerlijke belastingen en een rechtvaardige verdeling van de rijkdom, en door zorg voor iedereen die het moeilijk

heeft, krijg je een samenleving die de mens voorrang geeft op het financiële winstbejag. Dan kun je inzetten op werkbaar werk, en ook op milieu, op cultuur en opvoeding, op verdraagzaamheid en democratie.

De grote parade

Daarvoor trotseerden 20.000 mensen de regen en de koude op 29 maart. Ook de militanten van de Algemene Centrale-ABVV waren van de partij. We vroegen heel speciaal aandacht voor het belang van de index. Maar onze centrale doet ook mee met Hart boven Hard omdat het een beweging is die een heel groot draagvlak heeft en omdat alle terreinen van onze samenleving in een breed geheel worden bekeken. Zo'n burgerinitiatief moet onze actieve steun krijgen. Zo werd het ook nog eens duidelijk gesteld op ons laatste statutair congres. Een van de speerpunten van dat congres stelt heel duidelijk: 'We moeten al onze energie bundelen om de linkerkant en het

10 hartenwensen voor een andere samenleving

Samen rijk
Eerlijke belastingen!
Sterk jong en oud
Stop armoede!
Werkbaar werk!
Leefbare buurt!
Diversiteit is realiteit!
Eco is logisch!
Wees wereldwijd!
Doe de democratie!

progressieve middenveld te versterken.
' We willen inderdaad meewerken aan een
zo breed mogelijk links front dat vorm geeft
aan een alternatief voor het neoliberale,
rechtse model.

Nu vooral voortdoen

Hart boven Hard mag vooral niet eindigen
met de succesrijke Grote Parade. Er moet
voort actie en campagne gevoerd worden.
Er staan nu al nieuwe initiatieven op de
agenda. Het is vooral heel belangrijk dat
de burgercomités die overal in het land
opgericht werden voort actief blijven. Zij zijn
de democratische motor van de beweging.
Het is een heel goede zaak als ook
militanten van onze centrale die plaatselijke
comités voort in leven houden, of helpen om
er nieuwe op te richten. Want Hart boven
Hard moet blijven groeien.

Alle informatie vind je op de website
www.hartbovenhard.be ■



HET TRANS-ATLANTISCH "PARTNERSCHAP"

Handelsakkoord of onderwerping?



In juni 2013 vroegen de 28 EU-lidstaten aan de Europese commissie om met de Verenigde Staten onderhandelingen te beginnen over een gemeenschappelijke handelsmarkt. Het kind kreeg de naam Trans-Atlantisch Handels- en Investeringspartnerschap, vaak TTIP genoemd. Dat staat voor Transatlantic Trade and Investment Partnership. We spreken ook over TAFTA, of Transatlantic Free Trade Agreement. Is dit een goede zaak voor onze economie? Dat is helemaal niet zo zeker. Laat ons even kijken waarom.

24

ACinfo

Vooreerst moet gezegd worden dat het om een handelsakkoord gaat tussen de Europese Unie en de Verenigde Staten. De onderhandelingen met de lidstaten geschieden evenwel in het 'geheim'.

Opzet van het TTIP

Het TTIP heeft in theorie drie cruciale opdrachten. Ten eerste moeten alle obstakels voor de handel weg. Het gaat bijvoorbeeld over de douanerechten die nog een impact hebben op onze textiel- en voedingssector. De tweede opdracht bestaat erin de niet-tarifaire belemmeringen weg te werken. Het gaat dan over de normen en regelgevingen op het gebied van gezondheid, rundvlees met hormonen of chloorkippen bijvoorbeeld. Het gaat ook over leefmilieu, met de normen voor CO₂-uitstoot als voorbeeld. En het gaat ook over sociale aangelegenheden, zoals de cao's. De derde opdracht ten slotte gaat over privé-arbitrageregels om geschillen of onenigheden tussen investeerders en staten op te lossen.

Stop!

Voor de Algemene Centrale en het ABVV moeten de onderhandelingen onmiddellijk worden opgeschort. Ten eerste omdat Europa met een 'geheim'

onderhandelingsmandaat werkt, er worden geen transparante onderhandelingen over bilaterale handelsakkoorden gegarandeerd. Het is van essentieel belang dat het onderhandelingsmandaat wordt overgemaakt aan de leden van het Europees Parlement en aan de nationale parlementen. Vandaag kunnen enkel een aantal Europese lobbyisten het dossier deels inkijken.

Vervolgens moet dit handelsakkoord worden beperkt tot de goederen, diensten en investeringen. De afgesproken regels mogen geen enkele impact hebben op de arbeidsmarkten, noch op de organisatie van de openbare diensten. Bovendien mogen ze geen afbreuk doen aan de fundamentele vrijheden, en met name het recht op collectieve onderhandelingen. Nu blijkt echter uit perslekken dat de bestaande cao's en regelgevingen wel degelijk op de helling zouden komen. Het handelsrecht mag in geen geval de overhand krijgen op de mensenrechten en sociale rechten.

Het valt te begrijpen dat de multinationals beslissen om hun handelsgeschillen te regelen via privé-arbiters. Voor de geschillen met de werknemers, vakbonden of openbare instanties daarentegen zijn enkel de wettelijke of conventionele verzoeningsprocedures en de rechtbanken aanvaardbaar en bevoegd. Welnu, de lopende onderhandelingen voorzien in een arbitrage door privé-rechtbanken. Men heeft het over de 'panels van Staat / Investeerder'.

Bovendien, terwijl alle democratische partijen vóór de verkiezingen van 25 mei erkend hadden dat de teksten moesten worden aangepast, verklaarde Didier Reynders nu dat hij tegen de herziening is van de tekst over die panels. Die tekst werd al overeengekomen met Canada. Daarom vragen wij ook aan onze regeringsleiders om te weigeren het akkoord met Canada (CETA) te ondertekenen.

Wat hebben wij reeds gedaan?

Vorig jaar kwamen Eurocommissaris De Gucht en Business Europe bijeen rond dit thema. 281 actievoerders werden daar hardhandig opgepakt, zonder dat er sprake was van geweld of provocatie. Een zware schending van de democratie en vrije meningsuiting.

In december slaagden verschillende sociale bewegingen erin de Europese Top geweldloos te omcirkelen. Deze actie was goed geslaagd en leidde ertoe dat de Europese leiders hun vergadering moesten inkorten.

In februari richtte onze centrale, samen met 375 ngo's, een brief naar de Europese parlementsleden voor het stopzetten of strikt afbakenen van de onderhandelingen.

Op 18 april werden wereldwijd een hele reeks acties gevoerd. In België vond een



grote betoging plaats. Er waren die dag ook een hele reeks thema-workshops en interpellaties van politieke partijen.

Bovendien blijven wij overleg plegen met al onze partners en Europese federaties. Wordt het opnemen van speciale voorrechten voor investeerders en een privé-arbitrageclausule in het TTIP even krachtig verworpen door de IndustriAll Europe federatie?

Wat kan jij nog doen?

Als je voor een multinational werkt, kun je op de OR vragen welke impact het TTIP zal hebben op je bedrijf. Wij raden je aan hetzelfde te doen als je werkt voor een onderneming met een EOR. Indien de werkgever ook van mening is dat het TTIP negatieve gevolgen kan hebben, stel hem dan voor om zijn werkgeversfederatie en het VBO aan de tand te voelen over hun doen en laten.

Je kunt ook een gemeenschappelijke verklaring invullen en die neerleggen bij de lokale en gewestelijke overheden. Veel beekjes maken een grote stroom: verschillende steden hebben zich al TTIP-vrije zone verklaard, bv. Doornik of Luik (meer info op www.nottip.be). Als de druk in de drie regio's wordt opgedreven maken wij een kans om gehoord te worden.

Zo heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een resolutie goedgekeurd om zichzelf buiten het TTIP te plaatsen. Er is dus wat politieke moed en actie nodig. We moeten in het verweer gaan tegen alle akkoorden van hetzelfde type: CETA met Canada en TISA (over de diensten) die reeds verder gevorderd zijn.

Net zoals met de acties tegen de richtlijn Bolkestein, moeten wij de publieke opinie samen sensibiliseren. We moeten alles op alles zetten om te ontsnappen aan de volledige onderwerping van Europese werknemers aan de vrije wereldmarkt, want dan verliezen we onze democratische rechten. Onze politici en onze rechtbanken moeten onafhankelijk en volwaardig hun werk kunnen doen. ■

Meer weten

Je vindt een interessant achtergrondartikel op het internet, in het tijdschrift Wereldbeeld. Het werd geschreven door Niels Gheyle en Ferdi De Ville. Het staat in het nummer 1 van jaargang 2015, op blz. 14. Je komt er met volgende link: <http://www.vvn.be/publicaties/wereldbeeld/wereldbeeld-jaargang-2015/>

Je kunt ook met vragen terecht bij onze Europese en internationale dienst: eric.nemes@accg.be

Bakens die gevraagd worden aan de Europese parlementsleden

1. Transparantie nu: alle onderhandelingsdocumenten moeten openbaar gemaakt worden
2. Een democratisch proces: met inspraak van de parlementen
3. Geen investeerder-staatarbitrage (ISDS) door privé-tribunalen
4. Geen regulerende samenwerkingsraad (RCC) die voorrang geeft aan lobbyisten
5. Geen afschaffing van de normen die het algemeen belang verdedigen en dienen
6. Geen privatisering of ontregeling van de openbare diensten
7. Bevordering van menselijke en ecologisch duurzame landbouwpraktijken
8. Overheden moeten de macht behouden om de normen van de IAO te laten naleven
9. Geen enkele beperking op internationale en Europese normen inzake Mensenrechten

Groothandelaars en verdelers in geneesmiddelen: opgepast voor stress en discriminatie

De groothandelaar-verdeler in geneesmiddelen is een onmisbare schakel in de geneesmiddelenbevoorrading. Hij vormt de link tussen de fabrikant van het geneesmiddel en de apotheker. De sector groepeerst zowel de werknemers die onze geneesmiddelen verpakken aan de lopende band als diegenen die ze met de bestelwagen gaan leveren in de verschillende apotheken opdat wij snel zouden worden geholpen.



In België zorgen de verdelers ervoor dat meer dan 5000 apotheken en bijna 300 ziekenhuizen verscheidene keren per dag worden bevoorradt, en dit elke dag van de week. De levering gebeurt vanuit een dertigtal opslagplaatsen verspreid over gans België.

Enkele cijfers

In 2014 telde de sector 40 ondernemingen met 2710 werknemers in voltijdse equivalenten. Bijna 70% van de werknemers is voltijds tewerkgesteld, en een ruime meerderheid heeft een bedieningscontract.

De sector in België bestaat uit 5 grote groothandelaars-verdelers en enkele kleinere. De belangrijkste zijn Belmedis en Febelco.

De groothandelaars-verdelers kopen meer dan 40.000 producten (geneesmiddelen, medische hulpmiddelen, parafarmacie, ...)

aan bij de laboratoria-fabrikanten. Deze producten worden opgeslagen in vestigingen verspreid over het hele grondgebied, en ter beschikking gesteld van de apotheken. Jaarlijks worden er 250 miljoen geneesmiddelen en parafarmacieproducten aan de apotheken geleverd. Per dag worden gemiddeld 230 geneesmiddelen per apotheek geleverd. De gemiddelde wachttijd alvorens een aangevraagd geneesmiddel bij uw apotheker aankomt, ligt tussen de 2 en 3 uur.

Schijnzelfstandigen

Zoals veel andere sectoren heeft de sector van de groothandelaars en verdelers in geneesmiddelen te kampen met het probleem van de schijnzelfstandigen en de sociale dumping. Steeds meer werknemers hebben een zelfstandig statuut terwijl ze hun beroepsactiviteit uitoefenen onder het gezag van een werkgever. Deze werknemers

hebben hun eigen bestelwagen. De deur naar uitbuiting staat wijd open. Ze staan permanent onder druk omdat ze kunnen worden vervangen door gedetacheerde werknemers die voor 5 euro per uur werken.

Discriminatie van de chauffeurs

We stellen flagrante loonverschillen vast tussen de chauffeurs: sommige werknemers worden betaald op grond van 8 uur per dag terwijl anderen per rit worden betaald. Voor deze tweede groep werknemers is het zo dat, indien ze drie leveringen moeten doen en de laatste apotheek gesloten was bij hun aankomst, ze slechts betaald worden voor twee prestaties. Deze loonverschillen vormen een regelrechte discriminatie onder de werknemers.



Chauffeurs op de voet gevolgd

De chauffeurs worden ook geconfronteerd met een vrij recent fenomeen: de traceerbaarheid. Sommigen werken immers met een systeem van geolocatie, hetzij via hun voertuig, hetzij via hun telefoon. De werkgever weet op elk ogenblik waar de werknemers zich bevinden. Bepaalde werkgevers gaan zelfs zo ver dat ze de werknemer opbellen als ze menen dat hij niet snel genoeg rijdt of te veel treuzelt. Valt er echter een boete te betalen, dan is die natuurlijk wel ten laste van de werknemer! Een ander gevolg van deze 'opsporingspraktijken' is het groter aantal verkeersongevallen door de stress die voortvloeit uit een dergelijke manier van werken.

Vandaag bestaat er geen enkele specifieke reglementering of sectorale CAO. Bovendien hebben we vernomen van onze

afgevaardigden dat dit systeem meestal niet in het arbeidsreglement is opgenomen. Het is trouwens ook niet goedgekeurd door de overheid. Onze Centrale verdiept zich momenteel in dit dossier om passende oplossingen te vinden voor de werknemers.

Voor de Algemene Centrale-ABVV is het uiteraard onaanvaardbaar dat de werknemers op die manier worden behandeld. Bovendien wordt de menselijke dimensie van het beroep door dergelijke praktijken volledig miskend. De chauffeurs zijn als het ware marionetten die zich zo snel mogelijk verplaatsen naar waar men hen vraagt te gaan. Men vergeet al te vaak dat ze belangrijk werk verrichten voor onze gezondheid. ■

En vanuit syndicaal oogpunt?

Eén van de grootste moeilijkheden voor het vakbondswerk in deze sector is het feit dat er heel veel filialen verspreid zijn over eenzelfde geografische zone. Eén enkele afgevaardigde is bevoegd voor meerdere filialen, wat het werk niet gemakkelijk maakt.

Desalniettemin heeft onze centrale in de sector uitstekende resultaten geboekt tijdens de sociale verkiezingen van 2012, en dit zowel voor de OR als het CPBW.

WERELD SOCIAAL FORUM IN TUNESIË

Banden smeden voor een andere wereld

Internationale solidariteit, sociale bescherming wereldwijd, eerlijke fiscaliteit, de impact van vrijhandelsakkoorden en de TTIP, vrouwenrechten, Palestina, mensenrechten. Daarover gaat het tweejaarlijkse Wereld Sociaal Forum (WSF). Het is een ontmoetingsplaats waar voorstellen geformuleerd worden en ideeën en ervaringen uitgewisseld worden. Het Forum brengt sociale bewegingen, coöperaties, vakbonden, netwerken en niet-gouvernementele organisaties of ngo's samen.

28

ACinfo



In cijfers betekent het WSF meer dan 4000 deelnemende organisaties, 1100 workshops op 4 dagen, 2 betogingen, 70.000 deelnemers, een delegatie van het ABVV, 4 vertegenwoordigers van De Algemene Centrale-ABVV en onder de deelnemers ook onze Afrikaanse projectpartners uit Rwanda en Zuid-Afrika.

Doel van onze delegatie was deelnemen aan de debatten, netwerken uitbouwen en mee discussiëren over de nood aan een rechtvaardige samenleving. We wilden ook contacten leggen met de Tunesische vakbond UGTT.

De internationale bijeenkomst begon met een solidariteitsmars tegen terrorisme die

eindigde aan het Bardo-museum waar de week ervoor 23 mensen het leven lieten na een aanslag.

Alle discussies waaraan we deelnamen hier samenvatten is onmogelijk. Maar welke speciale dingen zijn ons bijgebleven?

Campagne voor Palestijnse rechten

De Algemene Centrale-ABVV is actief lid van de campagne Made in Illegality (www.madeinillegality.org) die ijvert voor het stopzetten van de economische relaties met de illegale Israëlische nederzettingen en

onder andere pleit voor een verbod op de verkoop van producten uit die nederzettingen op de Europese markt. Deze campagne werd voorgesteld op het WSF met de bedoeling ze in zoveel mogelijk landen van de EU op te starten.

Koen Vanbrabant van de internationale dienst van onze centrale zegt daarover: "Palestijnse werknemers die werken in de industriële zones in de nederzettingen worden uitgebuit. Ze hebben zo goed als geen rechten. 77% van de werknemers kent enkel contracten op dagbasis. Ze zijn het slachtoffer van willekeur. Ze verdienen vaak slechts de helft van het normale minimumloon.

Sociale bescherming op de helling

Sociale bescherming wereldwijd was een van de kernthema's van dit WSF. Het ging over toegang tot sociale zekerheid, inkomensgarantie, een leefbaar inkomen, een degelijk pensioen. Essentieel is dat dit gebaseerd is op solidariteit en herverdeling. Iedereen moet bijdragen naar vermogen. Maar het is duidelijk dat sociale bescherming onder druk staat door de globalisering en de internationale vrijhandelsakkoorden. Onze eigen regeringen spelen daarin een heel kwalijke rol.

De internationale bedreigingen komen van internationale akkoorden zoals TTIP of TISA. Je leest er meer over elders in dit blad. Achter de mooie propaganda gaat een vuile realiteit schuil: voeding die steeds meer gemanipuleerd wordt, minder rechten en kleinere lonen voor de arbeiders, nog meer roofbouw op de natuurlijke rijkdommen, commercialisering van openbare diensten zoals de gezondheidszorg.

Vechten voor waardig werk

Met een uitgebreide delegatie bezochten we ook een confectieatelier in de hoofdstad Tunis. Kevin Peeters, vakbondssecretaris van onze centrale in Charleroi liet er na het bezoek geen twijfel over bestaan: "de strijd voor waardig werk moet wereldwijd gevoerd worden. De lonen vormen slechts een klein aandeel in de totale kostprijs van een T-shirt. Ook wij moeten vechten voor een degelijk loon voor de Tunesische textielwerksters".

Bouwen aan tegenmacht

Het WSF is van groot belang voor alle progressieve krachten, overal in de wereld. Er wordt gewerkt aan een internationale tegenmacht, en daar moeten wij bij zijn.

Federaal secretaris Robert Vertenueil drukt het zo uit:

"Wij waren erbij om de democratische krachten in Tunesië te steunen. Overigens is het verzet tegen het kapitalistische systeem een internationale kwestie waar wij aan meedoen met kameraden uit de hele wereld. Het WSF heeft ons een dosis kracht toegediend om ons daarvoor te mobiliseren."

Eric Nemes van onze internationale dienst vat het als volgt samen: "vandaag wordt de wereld bestuurd door een handvol rijken die bijeenkomen in Davos en die zich laten bijstaan door een oligarchie van technocraten, bankiers, militairen en juristen. Het WSF in Tunesië daarentegen geeft de volkeren van deze wereld de gelegenheid om elkaar te ontmoeten en de banden te smeden waarmee we een democratische tegenmacht tot stand kunnen brengen." ■



FOS VOERT NIEUWE CAMPAGNE

Sociale bescherming voor iedereen



Voor $\frac{3}{4}$ van de wereld is dit geen fictie
Iedereen heeft recht op sociale bescherming

SUPPORTER MEE SOCIALE BESCHERMING.BE

Ziek worden en je behandeling niet kunnen betalen. Je job verliezen of je oogst vernield zien en geen inkomen hebben. Een leven lang werken en op je oude dag geen pensioen krijgen: voor $\frac{3}{4}$ van de wereld is dit geen fictie! Meer dan 5 miljard mensen zijn niet beschermd tegen risico's als ziekte, werkloosheid of arbeidsongevallen en komen in levensgrote problemen bij de minste tegenslag. Sociale bescherming zorgt ervoor dat iedereen een menswaardig leven leidt én is haalbaar!

Steun de FOS-partners in het Zuiden en stort op **BE16 0000 0000 7474**



30
ACinfo

Op onze aardbol komen 5 miljard mensen in levensgrote problemen bij de minste tegenslag. Ze hebben geen ziekteverzekering, geen werkloosheidssteun, geen pensioen. Nochtans, sociale bescherming is een fundamenteel mensenrecht. En het is haalbaar om dat voor iedereen tot stand te brengen. FOS, het socialistische Fonds voor Ontwikkelingssamenwerking, 11.11.11, de Socialistische Mutualiteiten het ABVV en dus ook de Algemene Centrale-ABVV voeren daar nu een grote campagne voor.

Wereldwijd hebben maar liefst 5,2 miljard mensen geen toegang tot volwaardige sociale bescherming. In België leven nog altijd 1,5 miljoen mensen in armoede. Maar vooral in het Zuiden is het gebrek aan sociale bescherming nijpend.

Neem bijvoorbeeld El Salvador. Alle werknemers moeten er ingeschreven zijn in de sociale zekerheid. Je sociale bescherming hangt echter af van het soort arbeid dat je uitvoert. In El Salvador heeft slechts 20% van de bevolking een formele job met een contract waarin loon, werkuren en andere afspraken worden vastgelegd. De overgrote meerderheid van de actieve bevolking werkt in de informele economie. Een verkoper met een klein eetstandje langs de baan, een taxichauffeur in de stad, een suikerrietkapper op de plantages.

Onzeker inkomen

Wie geen formele job heeft draagt niet bij tot de sociale zekerheid en heeft geen enkele bescherming. Velen leven dus in grote onzekerheid. De 24-jarige suikerrietkapper Oscar Antonio zegt in dat verband: "Wij hebben een pensioen nodig. Als we oud zijn, wie zal er dan voor brood op de plank zorgen? Als we dan geen pensioen hebben, en we zijn niet langer in staat om te werken, dan zullen we sterven". Suikerrietkappers werken zich de naad uit het lijf, maar bij de minste tegenslag komen zij in de problemen.

Strijden voor een universele sociale bescherming

Enkele bedrijfsvakbonden in El Salvador hebben nu met de hulp van FOS de krachten gebundeld om de informele suikerrietkappers te organiseren in een vakbond. "Wij willen dat alle arbeiders, informeel of formeel, in alle fasen van de productieketen waardig werk hebben. Mét toegang tot sociale bescherming.", zegt Noé Nerio, algemeen secretaris van de vakbond STEIA.

De vakbondscoalitie wil tegen 2018 de suikerrietkap formaliseren, en de werknemers op die manier recht geven op sociale zekerheid.

Het blijft echter de verantwoordelijkheid van de Salvadoraanse regering om degelijke en toegankelijke gezondheidszorg en basisvoorzieningen voor de hele bevolking te garanderen.

Iedereen, overal ter wereld, heeft recht op sociale bescherming. Daarvoor voeren we nu campagne. De strijd van onze partners in El Salvador en overal in het Zuiden verdient onze steun. ■

Suikerrietkappers in Centraal-Amerika.

© foto's Piet den Blanken



SUPPORTER MEE VOOR SOCIALE BESCHERMING VOOR IEDEREEN!

Doe mee aan deze campagne. Je vindt alle info op www.socialebescherming.be.

Er is campagnemateriaal ter beschikking. Er is een petitie. Er wordt gevraagd om affiches uit te hangen en om je te laten horen op de sociale media.

Materialen kun je bestellen via www.foslink.be/socialebescherming
T. 02 552 03 14 02
campagne@fos-socsol.be

Onze solidariteit betekent ook financiële steun want onze partners in het Zuiden hebben weinig of geen middelen. Stort daarom je bijdrage op:

FOS-socialistische solidariteit
BE16 0000 0000 7474
IBAN: BPOTBEB1
Mededeling: STEUN VOOR
SOCIALE BESCHERMING

Ook in Rwanda begint alles met vorming

Voor de Algemene Centrale-ABVV is solidariteit een waar leitmotiv. Deze solidariteit kan verschillende vormen aannemen. Van de vele internationale solidariteitsprojecten die wij steunen, verdient dat met Rwanda onze bijzondere aandacht. Dit project startte in 2007 via het ABVV. Maar wat houdt het nu in?



We werken in het land samen met CESTRAR (Centrale Syndicale des Travailleurs du Rwanda). We traden eerst op als technisch specialist in dit project dat in het bijzonder bedoeld was voor de werknemers in de bouwsector. Vanaf 2009 werden de banden nauwer aangehaald en hebben we een specifiek project op touw gezet met de syndicale centrale STECOMA die aangesloten is bij CESTRAR en die zich bezighoudt met de bouw.

Klemtoon op veiligheid en gezondheid

We helpen met het organiseren van vormingen voor vakbondsafgevaardigden. Thema's als gezondheid en veiligheid op de bouwerven worden belicht. Deze vormingen worden steeds frequenter gegeven en kunnen op een groeiende belangstelling rekenen. Deze actie van de syndicale centrale STECOMA kadert

bovendien in het beleid van het Rwandese ministerie van tewerkstelling rond de strijd tegen arbeidsongevallen. De regering wil de vakbondsorganisaties bij dit beleid betrekken.

We helpen STECOMA eveneens om voet aan de grond te krijgen in de regio's. De eerste vakbondsafdeling werd in Kigali opgericht, maar toen al had STECOMA de ambitie om overal in het land afdelingen te vestigen. Een noodzaak, als je ziet hoe moeilijk het is om je te verplaatsen in Rwanda.

Essentiële hulp

STECOMA telt momenteel ongeveer 2.300 leden en ontvangt heel weinig bijdragen aangezien leden vaak stoppen met betalen zodra zij werkloos worden. Buitenlandse hulp is dus van levensbelang.

Maar naast het programma dat met het ABVV werd ontwikkeld, hebben wij ook

rechtstreeks hulp geboden. We hebben bijvoorbeeld, samen met de afdelingen Waals-Brabant en Luxemburg, 3 bromfietsen gekocht zodat afgevaardigden zich gemakkelijker kunnen verplaatsen om nieuwe leden te werven en tussen te komen in dossiers rond gezondheid en veiligheid.

Dankzij dit project kon STECOMA zijn werking uitbreiden in 12 van de 30 districten in Rwanda. In 9 van die districten is de vakbond er zelfs in geslaagd een kantoor te bemachtigen waar leden kunnen worden ontvangen en waar vakbondsafgevaardigden bepaalde beleidstaken voor de beweging kunnen uitvoeren. ■



Eenheid van loopbaan en laatste kalenderjaar

Om de verlenging van het beroepsleven ook financieel te stimuleren, had de regering zich voorgenomen een aantal regels in de pensioenwetgeving te wijzigen. Vandaag zijn er twee wetten in die zin verschenen: de eerste wijzigt het principe van eenheid van loopbaan voor de toekomstige pensioenen en de tweede bepaalt dat de laatste maanden van de beroepsloopbaan voortaan ook in aanmerking worden genomen bij de berekening van het pensioen.

In het wettelijke pensioenstelsel van werknemers kan er nooit meer dan 45 jaar in rekening worden gebracht, zelfs niet als de werknemer langer dan 45 jaar heeft gewerkt. Indien de loopbaan langer is, worden de minst gunstige jaren buiten beschouwing gelaten. De wet die vandaag verscheen, behoudt het principe van eenheid van loopbaan. Maar er is wel een belangrijke wijziging. De volledige loopbaan zal niet meer maximaal 45 jaar tellen, maar 14.040 voltijdse dagequivalenten (312 dagen x 45 jaar). Enkel de 14.040 meest voordelige dagen worden weerhouden.

Momenteel telt elk kalenderjaar mee, zelfs indien er bijvoorbeeld maar één dag gewerkt zou zijn. In de toekomst zal niet meer het volledige jaar, maar slechts die ene dag voor de eenheid van loopbaan in rekening gebracht worden. Met name voor deeltijdse werknemers kan dit een groot verschil maken. Een werknemer met meer dan 45 gepresteerde of gelijkgestelde jaren zal toch alle prestaties kunnen laten meetellen, weliswaar steeds geplafonneerd op het voltijdse dagequivalent van 45 volledige jaren.

De nieuwe regels zullen gelden voor werknemerspensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal op 1 januari 2015 ingaan.

Het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers

Als arbeidsongeschikte mijnwerker heb je misschien recht op een invaliditeitspensioen voor mijnwerkers. De bedragen verschillen naargelang je tewerkstelling bovengronds of ondergronds en naargelang je gezinssituatie.

Bedragen van de invaliditeitspensioenen in € vanaf 01.09.2013

ONDERGRONDSE ARBEIDERS

Situatie	Jaarlijks bedrag
Gehuwd	18.243,72 €
Ongehuwd, weduwnaar, gescheiden of echtgescheiden	14.336,64 €

BOVENGRONDSE ARBEIDERS

Situatie	Jaarlijks bedrag
Gehuwd	15.615,84 €
Ongehuwd, weduwnaar, gescheiden of echtgescheiden	12.496,44€

Toegelaten arbeid: nieuwe regels

De maatregelen die in het regeerakkoord zijn voorzien betreffende de toegelaten arbeid voor gepensioneerden zijn op 1 januari 2015 in werking getreden.

Wat verandert er?

De cumul is onbeperkt vanaf 65 jaar, en dit vanaf 1 januari van het jaar waarin de gepensioneerde die leeftijd bereikt. Geen enkele loopbaanvoorwaarde is vereist.

Deze maatregel geldt niet voor de gepensioneerde van 65 jaar wiens echtgenoot een gezinspensioen geniet. De gepensioneerde die een loopbaan van tenminste 45 jaar bewijst, kan ook onbeperkt beroepsinkomsten ontvangen.

In alle andere gevallen zijn de inkomsten geplafonneerd naargelang de leeftijd en de gezinstoestand.

Een andere nieuwigheid: sinds 1 januari 2015 houdt de RVP ook rekening met de opzegvergoedingen, verbrekingsvergoedingen, ontslagvergoedingen of elk ander voordeel. Deze vergoedingen worden gespreid over de periode die ze dekken.

Meer info:

<http://www.onprvp.fgov.be/nl/pension>

INTERNET

Stay connected!

Mag je alles vertellen op Internet?

Neen, maar dit antwoord zal je zeker niet verbazen. Internet is een openbare ruimte. Men kan toegang krijgen tot de interne informatie van een bedrijf. Dit kan nadelig zijn voor de onderneming. Wie een gegevens uitlekt, kan in een lastig parket terechtkomen. Waar ligt de grens?



Je moet heel omzichtig te werk gaan wanneer je informatie online publiceert. Op een website, een blog of op de sociale netwerken bijvoorbeeld. Algemene informatie over een onderneming, zonder vertrouwelijke gegevens, kan probleemloos online worden geplaatst. Maar het is opletten geblazen met documenten met gevoelige informatie die vertrouwelijk moeten blijven. We denken hierbij aan het verslag van een OR, van de sociale verkiezingen of van de bedrijfsonderhandelingen.

Hou de informatie onder controle

Een mogelijk alternatief om documenten enkel toegankelijk te maken voor de werknemers van je onderneming is de publicatie op een blog waarvoor een paswoord vereist is, of op het intranet (informaticanetwerk dat enkel binnen een onderneming wordt gebruikt).

Je vindt heel wat nuttige info op www.accg.be in de rubriek 'Tips deleges'

Het webwoordje: "pop-up"

Een pop-up is oorspronkelijk een schermje dat verschijnt bij het openen van een webpagina. Bijvoorbeeld een achtergrond die openvouwt of een draak die zijn vleugels open spreidt. In informaticataal gaat het over een klein venster dat automatisch verschijnt wanneer je een website opent: een boodschap voor hulp, een uitnodiging om te antwoorden op een online enquête, of nog reclame die vervelend kan zijn. Om deze ongewenste pop-ups tegen te houden bestaat er specifieke software. Adblock bijvoorbeeld is een anti pop-up programma dat zeer goed werkt.



Het app-hoekje

Heb je een smartphone? Onderstaande apps zouden je kunnen interesseren. Om ze te vinden, voer je ze in op de zoekbalk van de App Store of van Google Play op je smartphone.



ABVV Interim Eindejaarspremie

Deze bijzonder praktische applicatie werd ontwikkeld om de uitzendkrachten de mogelijkheid te geven hun gewerkte dagen gemakkelijk bij te houden. Zodra ze het aantal dagen hebben bereikt om recht te hebben op een eindejaarspremie, krijgen ze een waarschuwing van de app.



Fair Fashion

Als je een kledingstuk koopt, kun je via deze app eenvoudig opzoeken onder welke omstandigheden het werd gemaakt. De grote meerderheid van onze kleding komt uit fabrieken waar de arbeidsomstandigheden erbarmelijk zijn. Om hierin duidelijkheid te scheppen, lanceerde de Schone Kleren Campagne de applicatie Fair Fashion, die je per merk precies vertelt hoe de keten met deze problematiek omgaat.

WEDSTRIJD

Win een weekend in Nieuwpoort



Je kent toch de vakantiecentra van Floreal? Of je nu van de zee houdt of van de Ardense bossen, of je nu graag fiets of liever op je luie kont zit, je vindt bij Floreal zeker een formule die jou past. Er is Blankenberge, er is La Roche en Ardenne, er is Doornik (Mont-Saint-Aubert). En er is Nieuwpoort waar je nu met onze wedstrijd een weekend kunt winnen.

35

ACinfo

25% korting

Daar komt nog bij dat Floreal de leden van de Algemene Centrale-ABVV heel speciaal in de watten legt. Want zij krijgen een korting van 25% op hun verblijf.

Wil je meer informatie over de vakantiecentra en de campings van Floreal? Wil je prijzen kennen of een plaats reserveren? Daarvoor kun je terecht op de website www.florealgroup.be. Of je kunt de vakantiebrochure vragen op het telefoonnummer 02 274 15 39.

Win een weekend

Ook deze keer kun je een weekend winnen voor twee personen, in het vakantiecentrum van Nieuwpoort. Dat cadeautje kun je te pakken krijgen door mee te doen aan onze wedstrijd. Geef het antwoord op onderstaande vraag en stuur het ons terug voor 20 juni. De winnaar wordt bij lotterekking bepaald. ■



WEDSTRIJD AC-INFO

Vraag: De vakantieregeling voor arbeiders heeft twee heel grote voordelen. Welke zijn het?

.....

.....

Naam Voornaam

Straat + nr

Postcode Gemeente

Tel. E-mail

Stuur deze antwoordstrook voor 20 juni 2015 naar: Algemene Centrale-ABVV, Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel. Of geef je antwoord per mail: antonina.fuca@accg.be. De winnaars worden persoonlijk verwittigd.



Met één muisklik mis je niets meer van de syndicale actualiteit!

Reeds ingeschreven op onze newsletter? Als abonnee ben je zeker dat je om de 2 weken de recentste informatie krijgt met ons standpunt, good practices of nog de laatste pamfletten en brochures. En als de actualiteit erom vraagt of als er een gebeurtenis op til is in de komende dagen, word je onmiddellijk verwittigd via dit systeem. En jij? Om je te abonneren ga je gewoon vliegensvlug naar



De Algemene Centrale ABVV

ACCG.be

www.accg.be