

ACinfo



ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk

Driemaandelijke uitgave van De Algemene Centrale-ABVV | 28^e jaar | Oktober 2013 | Afgiftekantoor Charleroi X B309659

PLOEGENARBEID GOEDKOOPT

TECHNOLOGIE
Nanomaterialen
zonder gevaar?



In dit nummer

- 3** Editio
- 4** Ploegenarbeid goedkoop
- 6** De index staat borg voor onze koopkracht
- 7** Europa aan het ziekbed van de glassector
- 8** Wijziging in de terbeschikkingstelling van werknemers
- 10** De uitzendkrachten, geen wegwerpkrachten
- 12** Staken voor het stakingsrecht
- 14** Nanomaterialen: een gevaar voor de werknemers ?
- 15** Europa verlamd
- 16** De recuperatiesector: zo duurzaam als ze zelf laat uitschijnen?
- 18** Hoop verandert in teleurstelling voor de Peruviaanse arbeiders
- 20** Alter Summit
- 21** Senioren rubriek
- 22** Stay connected!

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

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

We moeten bouwen aan meer vakbondskracht



Hoe staat het met de hete hangijzers: de loonblokkering, de cao-onderhandelingen, het werknemersstatuut? We kunnen de actualiteit niet op de voet volgen in dit tijdschrift, maar we bekijken de krachtlijnen met onze voorzitter en onze algemeen secretaris, Alain Clauwaert en Paul Lootens.

Alain: De loonstop legt het recht op vrije onderhandelingen over cao's aan banden. Dat komt de werkgevers goed uit, want het helpt om werknemers goedkoper te maken. Maar we verwerpen ons. Ook al is er de verplichte loonstop, er zijn uitwegen waarmee we toch verbeteringen kunnen afdwingen. Alleen gaat het moeilijk.

Paul: Nochtans, we hebben sterke argumenten. De patroons vinden de werknemers te duur. Ze beweren dat het gemiddelde uurloon in ons land rond € 39 draait. Wij hebben de rekening ook gemaakt. Bij een chemiearbeider bijvoorbeeld komen wij uit op € 26. Vanwaar dat verschil? Wel, de werkgevers spreken alleen over wat ze betalen, niet over wat ze krijgen. Ze vergeten dat ze 11 miljard loonsubsidies toegestopt krijgen. En dus zeggen ze dat de loonkloof tegenover de buurlanden te groot is. Te groot? Ze bedraagt 0,55%. Niet de 4 of 16 of 33 procent die de bazen uit hun rekenmachientjes toveren. Neen, 0,55%.

Dit brengt ons bij twee andere hete hangijzers: de wet op het concurrentievermogen en de index.

Paul: Concurrentievermogen verbeter je door innovatie en opleiding, niet door lagere lonen. Er is vandaag veel te doen over een nieuwe wet op het concurrentievermogen die de loonblokkering voor vele jaren zou kunnen vastleggen. We hebben dat nu

kunnen tegenhouden. Onder druk van de Parti Socialiste ligt het plan voorlopig in de kast. Maar opgepast, dit is voorlopig. Laten we dat vooral niet vergeten als we volgend jaar in mei in het stembokje staan.

Alain: En inderdaad, het blijft ook opletten voor onze index. Er is al aan geprutst. Volgend jaar komt een grote herziening. En als het van de rechterzijde en van het patronaat afhangt, wordt dat een herziening naar beneden. Geen loonsverhogingen en ook een aantasting van de koopkracht, zullen we dat zo maar aanvaarden?

Hoe staat het met het regeringsvoorstel voor de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden?

Paul: Het wetsvoorstel ligt nu bij het parlement. Het is een compromis dat door de politieke meerderheid wordt opgelegd. We kunnen zeggen dat onze syndicale stem daarbij werd gehoord. Er komt een regeling voor de opzegtermijnen en de carenzdagen die we aanvaardbaar mogen noemen.

Aanvaardbaar over de hele lijn?

Alain: Nee, er zitten totaal onaanvaardbare punten in. We hebben meteen krachtig gereageerd toen aan het licht kwam dat bouwarbeiders op werven vier keer minder opzegtermijn krijgen dan alle andere werknemers. Dit is een nieuwe discriminatie, dit moet natuurlijk uit de wet.

En wat al evenmin kan is die nieuwe strafmaatregel over de medische controle. Werkgevers zouden mogen eisen dat zieke werknemers vier uur per dag thuis blijven voor een eventueel bezoek van de controlearts. Huisarrest dus, en wie dat niet respecteert verliest zijn gewaarborgd loon. Alle zieke werknemers worden beschouwd als luie plantrekkers. Dat pikken we natuurlijk ook niet.

Paul: We zullen ook niet laten raken aan het vakantiegeld. Het nieuwe werknemersstatuut moet ook daar de systemen van arbeiders en bedienden harmoniseren. De ideeën die daarover circuleren komen neer op minder vakantiegeld voor de arbeiders. We zullen daar stevig weerwerk moeten bieden.

Zijn we daar klaar voor?

Paul: We moeten bouwen aan meer vakbondskracht, zoveel is duidelijk. We zetten de komende maanden een campagne op in de aanloop naar de verkiezingen van mei 2014. We gaan onze strijdpunten in de verf zetten. Maar vakbondskracht komt in de eerste plaats van de militanten. Aan het werk dus, zeg het rondom jullie dat we allen samen kordater moeten opkomen voor onze koopkracht, voor onze sociale bescherming, voor fatsoenlijke jobs. En zeg nu al overall rond hoe belangrijk de keuze voor linkse alternatieven wordt bij de volgende verkiezingen. ■

Loonsubsidies maken ploegenarbeid goedkoop

In een vorig nummer van AC-Info gaven we reeds een overzicht van de verschillende cadeaus die de werkgevers krijgen om de loonkosten te verminderen: verlaging van de sociale bijdragen en fiscale voordelen. Nu staan we stil bij de fiscale voordelen die verbonden zijn aan ploegen- en nachtarbeid.



Werkgevers die een premie betalen voor ploegen- en nachtarbeid en die daarop bedrijfsvoorheffing moeten inhouden, krijgen vermindering. De werknemers moeten in de maand waarvoor de werkgever het voordeel vraagt, minstens 1/3^{de} van hun arbeidstijd in ploegen of in de nacht gewerkt hebben. Het gaat zowel om werknemers die altijd ploegenarbeid verrichten als voor werknemers die af en toe in ploegen werken.

Hoe werkt het systeem?

Een deel van de bedrijfsvoorheffing die de werkgever moet inhouden op het loon, moet de werkgever niet doorstorten aan de belastingen. Voor ploegenarbeid is dit voordeel gelijk aan 15,6% van het belastbaar loon. Dat wil zeggen het loon met inbegrip van de ploegenpremies. De vrijstelling van 15,60% wordt dus niet op de bedrijfsvoorheffing berekend, maar op het hele bedrag van de belastbare bezoldigingen. De berekening gebeurt voor elke werknemer afzonderlijk.

De belastbare bezoldigingen zijn het loon, de ploegenpremie, andere premies en vergoedingen waarop de werknemer recht heeft. Worden hierin niet meegerekend : het vakantiegeld, de eindejaarspremie en achterstallige bezoldigingen.

Wat betekent dit nu concreet?

Op basis van 2 voorbeelden hebben we berekend wat het voordeel voor de werkgever is. Telkens vergelijken we de loonkost van een arbeider die in de dag werkt, met een arbeider die met hetzelfde loon in een 3-ploegenstelsel werkt.

Voorbeeld 1: scheikunde, sectorale minimumvoorwaarden

Uurloon, werkweek 38 uren: 10,2715 €

Eindejaarspremie: 173,33 uur

Verplaatsingen: 42 € / maand

Bijdrage 2^{de} pijler: 250 € per jaar

Ploegenpremie vroeg en laat: 0,6156 € / uur

Ploegenpremie nacht: 2,0679 € / uur

Er wordt gewerkt van maandag tot vrijdag, in 3 ploegen.

	Dag	3 Ploegen
Kost gepresteerd uur	18,48 €	18,86 €
Jaarbedrag loonsubsidies	2.123,48 €	4.774,37 €
Subsidie als % van brutoloon	9,8%	20,10%

In dit voorbeeld is ploegenarbeid 0,38 € per uur of 2,10% duurder dan dagarbeid.

In het bedrag van de loonsubsidies zitten alle cadeaus voor de werkgever: vermindering sociale bijdragen én fiscale voordelen.

Het is ook zeer duidelijk dat de subsidie voor ploegenarbeid veel groter is: 20,10% van het brutoloon van de ploegenarbeider wordt betaald door de overheid. Of met andere woorden: voor een ploegenarbeider betaalt de overheid het brutoloon van 1 dag werk per week.



Voorbeeld 2: scheikunde, uurloon 15 €

Uurloon, werkweek 38 uren: 15 €

Eindejaarspremie : 173,33 uur

Verplaatsingen: 42 € / maand

Bijdrage 2^{de} pijler: 250 € per jaar

Ploegenpremie vroeg en laat: 0,6156 € / uur

Ploegenpremie nacht: 2,0679 € / uur

Er wordt gewerkt van maandag tot vrijdag, in 3 ploegen.

	Dag	3 Ploegen
Kost gepresteerd uur	27,47 €	26,98€
Jaarbedrag loonsubsidies	1.915,20 €	6.095,16 €
Subsidie als % van brutoloon	6,10%	18,10%

In dit voorbeeld is ploegenarbeid 0,49 € per uur of 1,80% **goedkoper** dan dagarbeid.

Ook hier betaalt de overheid zo goed als het volledige brutoloon voor een dag werk per week. We zien dat een beter betaalde ploegenarbeider met dezelfde ploegenpremie goedkoper wordt dan een dagarbeider.

Het is een paradoxale situatie : wat op het eerste zicht duurder lijkt (ploegenarbeid), kan in bepaalde gevallen bij nader toezien goedkoper worden.

Vraag uitleg!

Dat zal inderdaad als een verrassing overkomen : ploegenarbeid die goedkoper is dan dagarbeid. De overheid die door haar beslissingen de werkgevers financieel aanmoedigt om in hun bedrijven ploegen- en nachtarbeid in te voeren.

Dit gaat in tegen het standpunt dat we als vakbond altijd verdedigd hebben : ploegenarbeid moet voor de werkgever duurder zijn dan werken overdag. Voor het invoeren van moeilijke arbeidsomstandigheden moet de werkgever een prijs betalen.

Het gaat dus om een belangrijk voordeel voor de werkgever. Overigens zal de regering de loonsubsidie aan ondernemingen nog eens verhogen met 20 miljoen euro.

Stel hierover vragen op de ondernemingsraad : hoeveel bedraagt dit fiscale voordeel en de andere loonsubsidies voor de onderneming ? Je kan deze informatie ook als argument gebruiken tijdens onderhandelingen. ■



Ploegenarbeid?

Ploegenarbeid betekent:

- prestaties in minstens 2 ploegen van minstens 2 werknemers, die hetzelfde werk doen zowel qua inhoud als qua omvang en
- voor zover die ploegen elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan een vierde van hun dagtaak.

Het klassieke 3-ploegenstelsel (vroeg, late, nacht) valt hier dus onder. Maar ook bijvoorbeeld bedrijven met 2-ploegenstelsels (vroeg en late).

Nachtarbeid?

Nachtarbeid zijn prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:

- de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur en
- de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

De borg voor onze koopkracht



De index doet nog steeds veel stof opwaaien. Naast de voortdurende aanvallen van de werkgevers en sommige politici, zal 2014 het jaar van de herziening van onze index worden. Aan wat mogen we ons verwachten? Wat wil de regering? En waarom is het voor ons, als werknemer, zo belangrijk dat het indexsysteem gevrijwaard wordt? Jean-Pierre Martens van de Studiedienst van de Algemene Centrale ABVV verschaft ons meer duidelijkheid.

De werkgevers klagen voortdurend erover dat onze index de lonen doet stijgen. Hoe verklaar je dit?

J-P: Door de index kan de prijzevolutie worden berekend, het is m.a.w. een meetinstrument. De FOD Economie volgt de maandelijkse prijzevolutie van een vooraf bepaalde productenkorf in verschillende winkels. Met prijzen die voortdurend de neiging hebben om te stijgen, betekent dit dat je met een ongewijzigd loon steeds minder goederen zou kunnen kopen. En het is daar dat de automatische loonindexering tussenkomt. Immers, wanneer de prijzen stijgen en de index een bepaalde drempel overschrijdt, dan zullen de lonen en sociale uitkeringen volgen. Dankzij dit systeem is het mogelijk om de prijzevolutie op te volgen en een zekere koopkracht te vrijwaren. De index is bijgevolg een belangrijke economische indicator om de inflatie, oftewel de algemene prijzevolutie, te meten.

Wat moeten we verwachten van de volgende indexherziening in 2014?

J-P: Om de 8 jaar is er een belangrijke herziening van alle producten in de indexkorf die de consumptie-uitgaven van een gemiddeld gezin vertegenwoordigt. Deze producten worden bepaald op grond van een brede enquête onder de gezinnen. Logischerwijze evolueert deze indexkorf met de tijd. Twintig jaar geleden bijvoorbeeld, maakten de GSM's geen deel uit van de korf. Deze herziening laat toe om een nieuwe index te bepalen op grond van een nieuwe korf. De FOD Economie, de vakbonden en de werkgevers leggen samen de producten

uit de korf vast en bepalen hun gewicht in de index.

We hoeven dus niks te vrezen van de herziening in 2014?

J-P: Dat zou ik nu ook niet zeggen! Een jaar geleden al was het zonneklaar dat de regering een zo laag mogelijke index wou. Toen was er al een eerste manipulatie gebeurd met het integreren van de solden in de index. Het onmiddellijk gevolg ervan was een gemiddelde prijsdaling en dus een vertraging van de indexering van de lonen. Een meevaller voor de werkgevers.

Wat betreft de herziening van volgend jaar weten we dat de telecommunicatie aan de beurt zal zijn. De regering wil de abonnementsprijzen opnemen in de korf om de factuur te doen dalen. We kunnen ons wel afvragen of die prijzen nu echt een afspiegeling zijn van het consumptiegedrag van de mensen. Eens te meer zoekt de regering naar de laagste prijzen om de index niet te verhogen. In dit geval is de index echter geen betrouwbaar instrument meer, aangezien hij niet meer de prijzevolutie weergeeft. Een gemanipuleerde index heeft geen enkel nut. Het is alsof je een thermometer zou hebben die een veel te hoge temperatuur aangeeft. De thermometer vervangen of eraan gaan prutsen, zal niks aan het probleem veranderen.

Naast de technische discussie over de index is er bovendien ook nog een politieke discussie, die veel gevaarlijker is.

In tijden van crisis zou men kunnen begrijpen dat de lonen niet stijgen, maar de vakbonden zijn er

stellig tegen. Waarom?

J-P: Dit is gemakkelijk te verklaren. Het volstaat een vergelijking te maken met wat je vandaag nog kunt kopen met 100 euro en wat je tien jaar geleden met datzelfde bedrag kon doen. Over vijf jaar zal dat nog minder zijn. Daar ligt het verschil tussen de reële en de nominale waarde. Dit is ook de reden waarom voor de vakbonden de evolutie van de reële lonen, de koopkracht gegenereerd door de lonen, zo essentieel is. Een loonstijging met 5 % is natuurlijk niet te versmaden, maar als de inflatie met 10 % toeneemt, hinkt de koopkracht nog altijd met 5 % achterop. Men mag zich niet blindstaren op zijn loonfiche. Wat telt is wat je echt kunt doen met je loon. Sinds 2009 staat dit loon echter onder druk. In 2012 lag het conventioneel loon niet hoger dan in 2004 terwijl de in België geproduceerde rijkdom bleef stijgen. Sinds 2009 neemt de koopkracht af door de diverse besparingsmaatregelen die de regering ons oplegt. Na het bijzonder interprofessioneel akkoord van 2009-2010 werd ons voor 2011-2012 een loonnorm van 0,3% voorgeschoteld en vandaag zitten we met een loonbevriezing (2013-2014). Meer dan ooit moeten we gemobiliseerd blijven en bijkomende manipulaties die onze koopkracht zouden beknotten tegenhouden. ■

Meer weten?

Graag verwijzen wij u naar de brochure van het ABVV 'Index: voordelen versus vooroordelen' die terug te vinden is op de website www.abvv.be. Behalve een volledig dossier over de index kunt u eveneens deelnemen aan een spelletje over de evolutie van de prijzen waaruit blijkt hoe belangrijk het is om onze koopkracht te verdedigen.

Europa aan het ziekbed van de glassector

De glassector is het beu zo zwaar getroffen te worden door de crisis zonder dat er aangepaste beslissingen worden genomen op de verschillende niveaus. Het is in deze geestesgesteldheid dat er in juni van dit jaar een actie in gemeenschappelijk vakbondsfront werd gevoerd door de Belgische glassector. Het was de eerste gezamenlijke actie in de sector, een duidelijk teken van de algehele malaise. De Belgische situatie is echter verre van uitzonderlijk: heel Europa wordt op dezelfde wijze getroffen. Het is dan ook noodzakelijk om acties te ondernemen op dat niveau. Maar waar staan we nu, vier maanden later?



Op 4de juni betoogden meer dan duizend glasarbeiders om hulp te eisen voor hun sector. Vandaag komt er beweging in de zaak.



In het kader van een actie op 4 juni werden er afspraken gemaakt om meer te doen. Sinds begin september beginnen de ideeën stilaan vorm te krijgen. Zo vond op 3 september de eerste vergadering plaats van het sectorcomité van IndustriAll Europe in Luxemburg.

Europa herindustrialiseren

Deze vergadering heeft de situatie van de glassector op de voorgrond geplaatst. Sinds de crisis in 2008 heeft de sector het hard te verduren, met een aantal ingrijpende sluitingen van productielijnen en afdankingen als gevolg van de slechte economische gezondheid van de automobielsector en de bouwsector in Europa. Er werd een resolutie goedgekeurd met als doel een echt industrieel beleid te eisen dat moet toelaten de investeringen en innovatie in de sector weer aan te zwengelen. Die resolutie zal als basis dienen voor een mobilisatiecampagne van IndustriAll en de nationale vakbonden,

die zal worden opgestart in de herfst. Het is de bedoeling de politieke partijen en werkgeversfederaties, zowel Europese als nationale, te sensibiliseren rond de toekomst van de glasindustrie.

Een actieplan en een uitgebreide studie over de glassector zijn ook in de maak.

Het herindustrialiseren van Europa is een essentieel thema, maar dan is het wel cruciaal om de nadruk te leggen op innovatie, kwaliteit en energieprijzen. Volgend jaar zal er trouwens een Europese raad worden georganiseerd rond het thema van het herindustrialiseren van Europa.

Sectorale sociale dialoog

Er zijn ook ontmoetingen gepland met de werkgeversfederaties teneinde de discussies over een eventuele sociale dialoog op te starten. Voor de Algemene Centrale van het ABVV is de oprichting van een comité voor de Europese sectorale sociale dialoog in de

glassector onontbeerlijk om de industriële overgang te begeleiden, jobverlies te voorkomen en de sector te ondersteunen.

In ieder geval is er aandacht van de politieke wereld, die nu beseft dat de glassector moet worden gered. Toch blijft waakzaamheid geboden, en mogen we de mobilisatie van de werknemers niet laten verslappen. We moeten blijven strijden voor de vrijwaring van de tewerkstelling in de sector, en erover waken dat één van de pareltjes van onze industrie sterker uit deze crisis komt en een mooie toekomst tegemoet gaat. Met de hoogtechnologische materialen is dit een realistische doelstelling, op voorwaarde dat alle betrokken partijen werkelijk de wil hebben om de sector uit het slop te halen. We denken meer bepaald aan de multinationals die hun verantwoordelijkheid moeten opnemen op het vlak van tewerkstelling, commercialisering en 'research and development'. ■

Komt er een einde aan de misbruiken?

In ons vorig nummer van AC Info hadden wij het over de outsourcing van werk, hoe deze verschillende vormen kan aannemen, zoals onderaanneming, interim of terbeschikkingstelling. Laat ons nu kijken naar de recente wijzigingen van de wetgeving betreffende terbeschikkingstelling. Wat zijn de gevolgen voor werknemers en afgevaardigden?



Om het probleem goed te begrijpen, moeten we erop wijzen dat een werknemer via zijn contract slechts aan één enkele werkgever kan gebonden zijn en dat hij enkel onder diens gezag staat. Via de terbeschikkingstelling worden werknemers echter 'uitgeleend' aan 'gebruikers' die hen ook aan hun gezag kunnen onderwerpen. Dit is dus streng verboden, zelfs al bestaan er uitzonderingen, zoals interimarbeid. Toch werd de wetgeving in het jaar 2000 versoepeld. Het naleven door de gebruiker van verplichtingen inzake welzijn op het werk, arbeidsduur, rusttijden en uitvoering van het afgesproken werk werden niet langer beschouwd als gezagsuitoefening. Het is dus niet verwonderlijk dat er vele misbruiken werden gepleegd. De Algemene Centrale

ABVV heeft dit steeds aangeklaagd en gepleit voor een herziening van deze wet. Vandaag is het zover.

Wat verandert er

De nieuwe wet heeft twee grote uitgangspunten. Eerst en vooral, het afsluiten van een schriftelijk contract tussen de werkgever en de gebruiker, waarin de instructies die door de gebruiker mogen worden gegeven aan de terbeschikkinggestelde werknemer, nauwkeurig bepaald worden. Enkel instructies waarvoor de gebruiker bevoegd is in functie van zijn plichten inzake welzijn op het werk zijn toegestaan. Dit recht van

de gebruiker om instructies te geven, mag het gezag van de werkgever geenszins aantasten. Vervolgens voorziet de nieuwe wet ook in een uitbreiding van de syndicale controle. Dit betekent dat ieder lid van de OR mag vragen om het deel van het bedrijfscontract te zien waarin de toegelaten instructies zijn opgenomen.

Meer doorzichtigheid

De nieuwe wetgeving is duidelijk: in geval van terbeschikkingstelling moet de gebruiker de secretaris van de ondernemingsraad er 'onverwijld' van op de hoogte brengen. De secretaris van de ondernemingsraad zal dan de leden van de OR informeren. Bij

Als de gebruiker weigert om een kopie te bezorgen, wordt er geacht geen geschreven overeenkomst te zijn en is de terbeschikkingstelling verboden.

gebrek aan een ondernemingsraad wordt het cascadesysteem toegepast en de informatie naar het CPBW of naar de syndicale delegatie doorgestuurd. Het is dan ook belangrijk dat, binnen de bedrijven waar er een CPBW is maar geen ondernemingsraad, de werknemersafvaardiging een bijkomende vergadering van het CPBW bijeenroept om het huishoudelijk reglement te wijzigen en een persoon aan te duiden die deze informatie moet ontvangen! Deze informatie mag ook gewoon schriftelijk of elektronisch doorgegeven worden.

Inzagerecht instructies

Als leden van de ondernemingsraad, van het CPBW of van de vakbondsafvaardiging dit vragen, bezorgt de gebruiker binnen 14 kalenderdagen een afschrift van het gedeelte van de overeenkomst (met de werkgever) waarin de instructies zijn opgenomen die door de gebruiker aan de ter beschikking gestelde werknemer(s) kunnen worden gegeven.

Snel handelen

Als de overeenkomst van kortere duur is (dus zal eindigen binnen 14 kalenderdagen), moet het afschrift van de instructies vóór het beëindigen van de overeenkomst worden bezorgd. Gelet op de (lange) termijn van 14 kalenderdagen om het afschrift te bezorgen komt het er op aan om, meteen nadat men werd geïnformeerd van de terbeschikkingstelling, de instructies op te vragen en in tussentijd reeds na te gaan of er al 'verdachte' instructies worden gegeven aan de werknemer(s) in kwestie en hier zoveel als mogelijk bewijzen van te verzamelen.

Deze informatieverplichtingen gelden ook ten aanzien van lopende overeenkomsten betreffende terbeschikkingstelling.

Vanaf de inwerkingtreding van deze verplichtingen moet de gebruiker dus 'onverwijld' de secretaris van de ondernemingsraad (of de hiervoor in het huishoudelijk reglement van het CPBW aangeduide persoon of de leden van de vakbondsafvaardiging) informeren over alle bij de gebruiker ter beschikking gestelde werknemers. De leden van de ondernemingsraad, het CPBW of de vakbondsafvaardiging hebben inzagerecht in de toegelaten instructies zoals opgenomen in de overeenkomst.

Niet-naleving? Terbeschikkingstelling verboden

De sancties in geval van niet-naleving zijn zwaar, aangezien de terbeschikkingstelling gewoonweg wordt beschouwd als verboden. Het contract tussen de werkgever en de terbeschikkinggestelde werknemer wordt dus van rechtswege beëindigd, en er wordt aangenomen dat de gebruiker en de terbeschikkinggestelde werknemer in principe verbonden zijn door een arbeidscontract van onbepaalde duur vanaf het begin van de werkzaamheden. Strafrechtelijke sancties zullen ook toegepast worden.

Zoals men ziet laat de nieuwe wetgeving een betere syndicale controle toe, maar daarvoor is het van uiterst belang dat de bestendigen en afgevaardigden deze wet op het terrein doen naleven. In geval van moeilijkheden kunnen de inspectiediensten ook tussenkomen. ■



Tijdelijke werkloosheid: Verbod op onderaanneming

De tijdelijke werkloosheid dekt werkloosheid om economische redenen, in geval van een technisch incident of wegens weerverlet.

De Nationale Arbeidsraad heeft in 1993 CAO 53 gesloten waarin staat dat: "Het werk dat normaal verricht wordt door de werknemers die tijdelijk werkloos gesteld worden, mag door hun werkgever niet aan derden worden uitbesteed tijdens de duur van de tijdelijke werkloosheid." De evidentie zelf? Niet voor alle werkgevers... Het is bijgevolg nuttig dat je als afgevaardigde terdege op de hoogte bent van het bestaan van deze CAO die een belangrijke schakel kan zijn in de strijd tegen de onderaanneming die een afbouw van het werkvolume veroorzaakt in bepaalde sectoren zoals in de bouw.

Het hoeft geen betoog dat de werkgevers dit verbod trachten te omzeilen door hun eigen interpretatie te geven aan "het werk dat normaal verricht wordt". Waakzaamheid is bijgevolg geboden!

Weet in ieder geval dat als je bedrijf te kampen krijgt met economische werkloosheid, je meer informatie kan terugvinden in de brochure die onlangs werd uitgegeven door de Algemene Centrale ABVV. Je kan ze verkrijgen in je afdeling of gewoon downloaden op onze site www.accg.be. ■



Geen wegwerpkrachten !

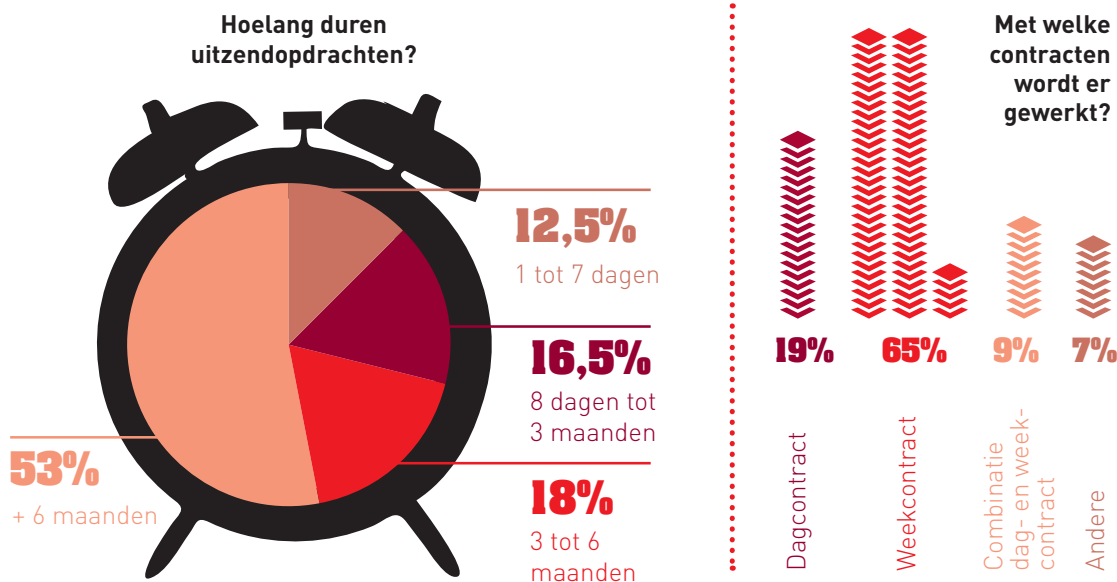
Op 9 oktober vond de 9de editie voor de rechten van uitzendkrachten plaats. Voor het ABVV gaat het om een niet te missen afspraak. Te meer als je bedenkt dat er nog heel wat werk aan de winkel is om de rechten van deze kwetsbare werknemers te doen naleven. Dit kwam duidelijk aan het licht tijdens de grootschalige enquête die het ABVV had opgezet in samenwerking met de Katholieke Universiteit van Leuven en de Université Libre de Bruxelles. De resultaten van deze bevraging waaraan 3.000 uitzendkrachten deelnamen, spreken boekdelen. We zouden ze trouwens kunnen samenvatten in twee woorden: onzekerheid en flexibiliteit. Hieronder geven we een beknopt overzicht van de belangrijkste resultaten. Meer gedetailleerde informatie vind je terug in het magazine Interimzone dat online beschikbaar is op www.rechtenuitzendkracht.be.

10

ACinfo

KORTE CONTRACTEN VOOR LANGE OPDRACHTEN.

Uitzendkrachten krijgen wel korte contracten maar voeren in meerderheid lange opdrachten uit en blijven ook lang in uitzendwerk verstrikt.

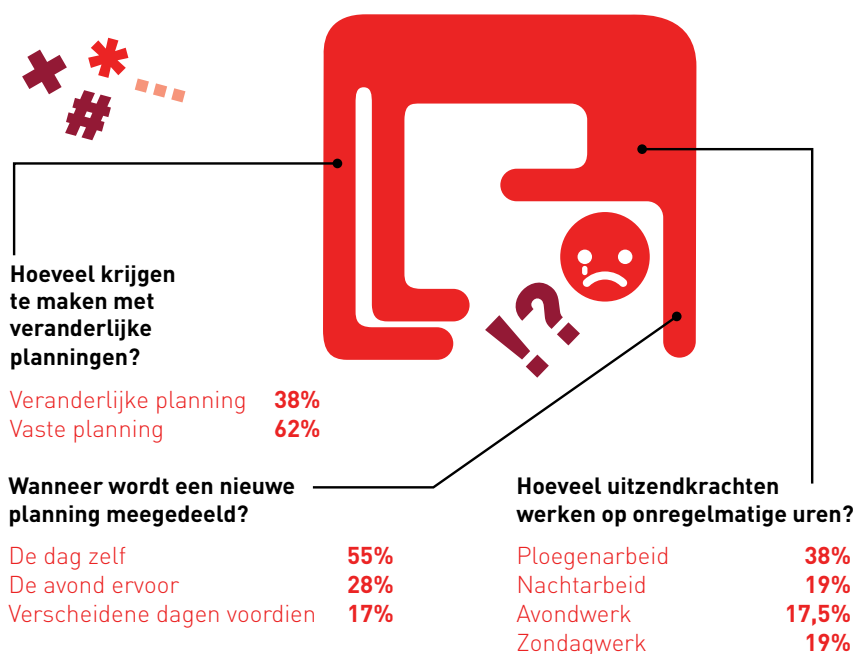


Hoelang werken mensen als uitzendkracht ?



UITZENDKRACHTEN MOETEN DUBBEL ZO FLEXIBEL ZIJN.

Ze moeten niet alleen geregeld van job veranderen, ze werken ook op onregelmatige uren en bovendien verandert hun werkplanning vaak. De helft wordt daar maar de dag zelf over geïnformeerd.



Nieuwe regels in uitzendland

Sedert 1 september zijn er nieuwe regels van toepassing in de uitzendsector. Alle details hieromtrent vind je terug op www.rechtenuitzendkracht.be

Een vast contract via interim?

Vanaf nu kan een werkgever uitzendcontracten gebruiken om op zoek te gaan naar vaste werknemers. Vroeger gebeurde dergelijke 'instroom' zonder duidelijke regels. Nu moet instroom gebeuren met weekcontracten en mag het voor een uitzendkracht maximaal 6 maanden duren.

Dagcontracten strenger geregeld?

Opeenvolgende dagcontracten zijn enkel mogelijk als bedrijven aantonen dat het echt niet anders kan.

Vakbonden krijgen meer informatie

Bedrijven moeten de vakbonden elke zes maanden informeren over het gebruik van uitzendarbeid.

11
ACinfo



Meer foto's van de acties staan op de achterflap en ook op www.rechtenuitzendkrachten.be



1976: ZEVEN WEKEN ACTIE TEGEN HET ONTSLAG VAN MIEL DE BRUYNE

Staken voor het stakingsrecht

Begin dit jaar overleed Miel De Bruyne. Hij werd 87 jaar. De naam van deze vakbondsafgevaardigde van de Algemene Centrale van het ABVV blijft verbonden aan de grote petroleumstaking van 1976. Het arrest Miel De Bruyne werd een mijlpaal in de strijd voor het stakingsrecht en voor de syndicale vrijheden.

De krant van 27 februari 1996, met foto van Miel De Bruyne. "Ik heb de veiligheidsvoorschriften niet overtreden" zegt De Bruyne in het onderschrift.



We haalden Paul Snijder erbij om het hele verhaal nog eens over te doen. Paul maakte de zeven weken durende staking mee als piepjonge arbeider bij de raffinaderij SIBP, het huidige Total. Het werd een belangrijke leerschool voor deze vakbondsmilitant die later ook delegatie werd in het bedrijf.

48 uren werden 7 weken

Wat gebeurde er precies? We keren terug naar februari 1976. De onderhandelingen voor een nieuwe sectorale cao zitten muurvast. In vakbondskringen wordt gedacht aan acties om druk te zetten op de werkgevers. De werknemers bij SIBP, waar een ijzersterke vakbondsploeg geleid wordt door hoofddelegatie Miel De Bruyne, nemen het voortouw en kondigen een 48-urenstaking af.

Miel De Bruyne brengt de directie op de hoogte maar die neemt niet de nodige maatregelen voor de stopzetting van de activiteiten. Zij is daardoor genoodzaakt een noodstop te doen in de risicovolle raffinaderij wanneer op 16 februari de staking begint. De directie wendt dat motief aan om Miel wegens dringende redenen op staande voet te ontslaan. Ze wrijven hem aan alleen

gehandeld te hebben. Hij zou de procedures niet gerespecteerd hebben, het bedrijf in gevaar gebracht hebben, de werknemers aangezet hebben tot een wilde staking.

De werknemers pikken het niet. Een 48-urenactie om de eisen voor een cao kracht bij te zetten wordt een staking tegen het ontslag van een hoofddelegatie die 7 weken duurt en die gesteund wordt door solidariteitsstakingen in de hele petroleumsector. Het was bitterkoud die winter, de oliebevoorrading in het land kwam in het gedrang.

Uiteindelijk raakt men uit de impasse. Het betwiste ontslag zou door de

arbeidsrechtbank worden beslecht. Er begint een lange rechtsgang en uiteindelijk wordt Miel De Bruyne in december 1981 in het gelijk gesteld. Het ontslag wegens dwingende redenen is ongegrond, De Bruyne wordt weer opgenomen in het bedrijf en wordt ook opnieuw vakbondsafgevaardigde.

Toelaatbaar of ontoelaatbaar

Maar waarom was deze zaak nu zo belangrijk, vragen we aan Paul Snijder. "Dit was een sleutelmoment in de strijd voor de syndicale vrijheden, voor het stakingsrecht en voor de bescherming van

vakbondsafgevaardigden” zo zegt Paul. “Met het arrest de Bruyne werd het individuele stakingsrecht erkend. Als een conflict niet opgelost geraakt, als er geen andere uitweg is, mag ik het werk neerleggen. Dat is mijn laatste wapen en ik mag dat ook individueel aanwenden. Dat versta ik daaronder. Het was vooral belangrijk dat deze uitspraak daarna in vele rechtszaken als voorbeeld werd gebruikt, zij diende als jurisprudentie zoals men dat noemt”.

En inderdaad, het argument van de directie dat Miel De Bruyne op eigen houtje had gehandeld keerde zich finaal tegen haar. Het hield trouwens ook geen steek want De Bruyne had de volledige steun van zijn werkmakkers. Maar daar bovenop oordeelde de rechtbank dat je ook het recht hebt om alleen het werk neer te leggen.



Paul Snijder

“Het arrest De Bruyne was vooral belangrijk omdat het daarna in vele rechtszaken als voorbeeld werd gebruikt.”

Op die manier wilden ze stakingen breken en het stakingsrecht beknotten. Het arrest De Bruyne maakte daar korte metten mee.

Al hoor je dat argument vandaag toch nog. Zo bijvoorbeeld bestempelden de werkgevers de acties tegen het generatiepact als politieke stakingen en dus als ontoelaatbaar.

Toch volgen de werkgevers vandaag een andere strategie. Zoals bekend maken ze nu gebruik, of zeg liever misbruik, van de eenzijdige verzoekschriften en gerechtelijke beslissingen in kortgeding om stakingen te verbieden. Maar ook daar protesteren de vakbonden geregeld tegen voor de rechtbank en krijgen ze het gelijk aan hun kant. Het is dan natuurlijk telkens te laat, de staking werd dan al gebroken. Maar hoe meer vonnissen die de eenzijdige verzoekschriften veroordelen, hoe moeilijker het wordt voor het patronaat om het stakingsrecht op die manier te beknotten. ■

Wenskaarten van fos

Wens iedereen het beste toe voor het nieuwe jaar met de wenskaarten van **fos**.
Zo steun je onze partners in het Zuiden!

Een pakje van 4 wenskaarten met omslagen kost 5 euro (exclusief verzendingskosten).

Ook grote bestellingen zijn welkom.

Bestel vandaag nog via **02 552 03 00**,
mail naar **info@fos-socsol.be** of
surf naar **www.fos-socsol.be**



fos-socialistische solidariteit is de Noord-Zuidorganisatie van de socialistische beweging in Vlaanderen. Onze partners in het Zuiden zijn organisaties van mensen die strijden voor hun rechten, voor waardig werk en hun recht op gezondheid. Daarin steunen we hen, samen met onze socialistische achterban in Vlaanderen.

Want de sociale strijd, is wereldwijd!

Technologie van de toekomst of gevaar voor de werknemers ?

14

ACinfo

Nanomaterialen... al van gehoord ? Wist je dat ze ons dagelijks leven reeds hebben ingepalmd? Je komt ze tegenwoordig zowat overal tegen, in de voeding, geneesmiddelen, textiel, bouw en de lijst is verre van compleet. Maar zijn ze gevaarlijk voor onze gezondheid? Momenteel hebben we daar het gissen naar. De eventuele gezondheidsrisico's die het gebruik van chemische stoffen met nanodeeltjes met zich brengt, zijn immers nog niet gekend. Derhalve blijft voorzichtigheid geboden, zeker op de werkvloer.

Nanotechnologie is aanwezig in elke technologie die op microscopische schaal wordt ontwikkeld. Een nanometer is gelijk aan een miljardste meter of een miljoenste millimeter. Het voordeel voor de industrie is dat gekende chemische, mechanische of elektrische eigenschappen van een stof kunnen worden veranderd. Nanomaterialen bestaan uit koolstof, silicium of metalen zoals goud, aluminium, cadmium, selenium, cerium of titanium.

Nog heel wat onduidelijkheden

Nanomaterialen zijn alom tegenwoordig in ons dagelijks leven, namelijk in de

automobielsector, luchtvaart, cosmetica, bouw, voeding, textiel, geneeskunde, verlichting of nog, elektronica. De voordelen zijn legio. Zo verbetert het gebruik van siliciumdioxide in beton de weerstand ervan. Titaandioxide wordt gebruikt in zonnecrèmes om de anti-UV werking te versterken.

Opgelet evenwel! Aangezien deze technologie nog in haar kinderschoenen staat, zijn mogelijke gezondheidsrisico's bij het gebruik van chemische stoffen op nanoformaat nog niet gekend. Bijgevolg blijft waakzaamheid geboden in de ondernemingen die deze nanomaterialen gebruiken en hun werknemers daarbij blootstellen aan deze stoffen.

manieren in het menselijk lichaam kunnen binnendringen: via de huid, de ademhalingswegen, het spijsverteringsstelsel en zelfs het bloed. Daar kunnen ze onherstelbare schade aanrichten afhankelijk van het type nanomateriaal.

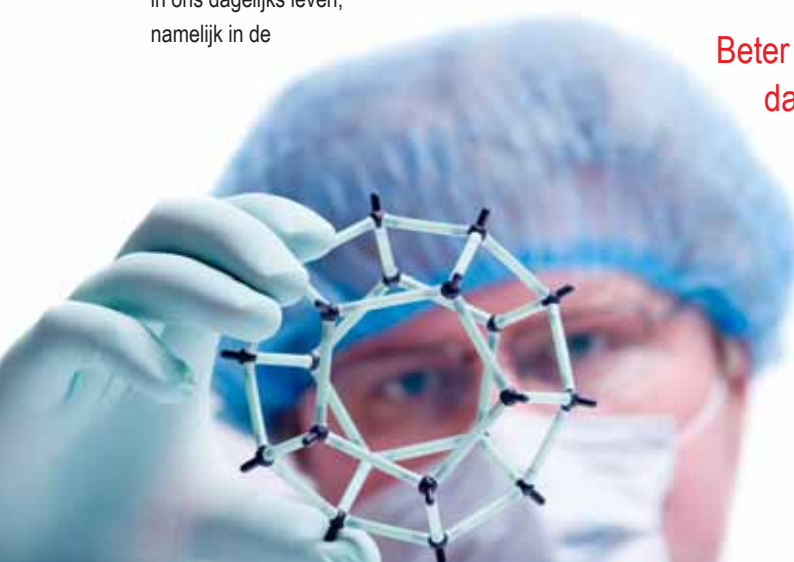
Aangezien de mogelijke gevolgen van een blootstelling aan nanomaterialen nog niet gekend zijn, maant de Algemene Centrale ABVV aan tot voorzichtigheid in het gebruik ervan en een maximale bescherming van de werknemers die ermee in contact komen door aangepaste collectieve en individuele beschermingsmiddelen te gebruiken. Daarnaast vraagt ze ook dat er een inventaris wordt opgemaakt van de gebruikte nanomaterialen in de Belgische industrie.

Wil je meer info om deze kwestie aan te kaarten in je onderneming, vraag dan zeker de ABVV-brochure: 'Gezondheid op het werk: voorzorgsbeginselen voor nanomaterialen'. Raadpleeg ook onze site: www.abvv.be ■

Beter voorkomen dan genezen

We mogen niet vergeten dat nanodeeltjes op verschillende

De ETUI, het Europees syndicaal onderzoekscentrum, heeft eveneens een brochure aan de nanomaterialen gewijd: 'Nanomaterials and workplace health & safety. What are the issues for workers' (enkel in het Engels en Frans). Je kan ze terugvinden via de volgende link: <http://www.etui.org/Publications2/Guides/Nanomaterials-and-workplace-health-safety.-What-are-the-issues-for-workers>



Europa verlamd!

Eind 2012 eindigde de strategie van de Europese Commissie voor gezondheid en veiligheid op het werk. Sindsdien aarzelt Europa om een nieuwe strategie op lange termijn uit te werken. Dat heeft zeer zeker te maken met de economische crisis. Onder aanzienlijke druk van de vakbonden, heeft de Europese Commissie uiteindelijk beslist om een openbare raadpleging op te starten die eind augustus werd afgesloten. Men moet hier dringend conclusies uit trekken.

De cijfers zijn alarmerend. Elke dag sterven er wereldwijd 6.300 personen aan een ziekte of ongeval veroorzaakt door het werk. Dit komt overeen met niet minder dan 2,34 miljoen werkgerelateerde gevallen van overlijden per jaar. Europa kan zich geen nalatigheid op het gebied van gezondheid op het werk veroorloven. Maar dit is nu net wat ze doet.

Volkomen windstille

In december 2012 is de laatste Europese strategie voor gezondheid en veiligheid op het werk afgelopen zonder dat de belangrijkste wetgevende initiatieven die in deze context waren voorzien, werden goedgekeurd. We zijn al september 2013, en er is nog steeds niks uit de

bus gekomen voor een strategie 2013-2016. De afwachtende houding van de Europese Commissie geeft de indruk dat ze de kwaliteit van het werk in tijden van crisis als een overbodige luxe beschouwt. De vakbonden hebben nochtans hard gevochten om de Europese Commissie te doen reageren. Uiteindelijk heeft ze beslist een openbare raadpleging op te starten die afliep eind augustus. We hopen nu dat er gepaste conclusies zullen worden getrokken.

De vakbonden vrezen dat, onder druk van de economische crisis, de Commissie minder aandacht zal schenken aan haar opdracht om een doeltreffende strategie uit te werken voor het bestrijden van arbeidsongevallen en slechte arbeidsvoorwaarden.



Europa remt een Europees kaderakkoord in de kapperssector af

Europa neemt een afwachtende houding aan, en het welzijn van de werknemers is verre van zijn prioriteit. Bewijs hiervan is het kaderakkoord voor de bescherming van de veiligheid en gezondheid op het werk in de kapperssector. Meer dan 70% van de werknemers in deze sector lijdt aan huidziekten die rechtstreeks in verband staan met hun werk. Dit is tien keer meer dan het algemene gemiddelde. Het gevolg hiervan is een slechtere levenskwaliteit en bijkomende kosten voor de werkgevers en sociale zekerheidsstelsels. De sociale partners (UNI Europa en Coiffure EU) zijn zich hiervan bewust en hebben dan ook twee jaar lang onderhandeld om in april 2012 een overeenkomst te sluiten die een aantal doelstellingen bevat over preventie en bescherming van de gezondheid op het werk, werkomgeving, veiligheidsnormen, kwalificatie van het personeel en harmonisering van de arbeidsvoorwaarden.

Op het moment dat dit kaderakkoord werd geëvalueerd door de diensten van de Europese Commissie om het dan voor te leggen aan de Raad en verplicht te maken in de Lidstaten, werd er fel protest geuit. In oktober 2012 hebben tien regeringen, in het kielzog van Nederland en het Verenigd Koninkrijk, gevraagd aan de Europese Commissie om geen gevolg te geven aan dit kaderakkoord.

“Dit heeft zich nooit eerder voorgedaan” zegt Stefan Clauwaert, jurist bij ETUI en gespecialiseerd in de Europese sociale dialoog. Wat er vandaag gebeurt met het kappersakkoord vormt een gevaarlijk precedent, want dit zou kunnen leiden tot de ontmanteling van de volledige sociale dialoog op Europees niveau. De Commissie lijkt het spel mee te spelen, aangezien ze het ontwerp van richtlijn laat aanslepen terwijl ze, overeenkomstig het verdrag van Lissabon, en net zoals alle andere EU-instellingen,

de sociale dialoog binnen de EU moet aanmoedigen.

De vakbonden zijn vastberaden om dit kappersakkoord te doen goedkeuren en hebben trouwens een motie ingediend op 29 mei 2013 via UNI Europa om hun verontwaardiging betreffende deze impasse kracht bij te zetten.

Het is een feit dat Europa een kaderakkoord blokkeert dat de arbeidsvoorwaarden van duizenden Europeanen zou verbeteren en dat ze geen werk maakt van de strategie 2013-2016 inzake gezondheid en veiligheid in Europa. Is dit uiteindelijk niet het bewijs van het gebrek aan waardering van Europa voor zijn werknemers? Hoe het ook zij, we zijn vastberaden om op nationaal en Europees niveau actie te voeren om Europa een sociale weg te doen inslaan en ervoor te zorgen dat het eindelijk de belangen van de werknemers verdedigt. ■

De recuperatiesector: zo duurzaam als ze zelf laat uitschijnen?



‘Afval bestaat niet’, aldus de slogan van Van Gansewinkel. Ook andere bedrijven uit de recuperatiesector laten het niet na hun duurzame karakter te benadrukken. Ze slagen er immers in de afvalberg te verminderen door afgedankte producten een nieuw leven te geven. Maar duurzaamheid omvat meer dan dat. Wanneer we kijken naar de manier waarop deze bedrijven omgaan met hun personeel, wordt het plaatje plots heel wat minder positief.

De recuperatiesector is eigenlijk een verzamelnaam voor vier subsectoren, vertegenwoordigd door vier paritaire subcomités: terugwinning van metalen, terugwinning van lompen, terugwinning van papier en terugwinning van diverse producten. De twee laatste paritaire subcomités, de terugwinning van papier en de terugwinning van diverse producten, worden opgevolgd door de Algemene Centrale. We verwijzen naar deze twee subsectoren wanneer we het verder over de recuperatiesector hebben.

Recuperatiesector, niet de recyclage van oud papier

De bedrijven van de subsector van de terugwinning van papier houden zich vooral bezig met ophalen van oud papier bij bedrijven en gezinnen, het sorteren van het oud papier in recycleerbaar en niet-recycleerbaar papier en het transporteren van het recycleerbaar papier naar de papierfabrieken. In tegenstelling tot wat de naam van de subsector doet vermoeden,

gebeurt de echte terugwinning (recyclage) van het oud papier niet in deze bedrijven, maar in de papierproductiebedrijven. In 2011 hadden de bedrijven van de subsector van de terugwinning van papier 466 arbeiders in dienst.

Een nieuwe leven voor diverse producten

De subsector van de terugwinning van diverse producten zamelt eerst en vooral afval in dat niet behoort tot de groepen metalen, lompen of papier. Dit afval wordt verder gesorteerd en klaar gemaakt om opnieuw gebruikt te worden als tweedehandsproduct of als grondstof. De subsector van de terugwinning van diverse producten was in 2011 goed voor 1014 arbeiders.

Laag geschoolde arbeiders

Ondanks hun verschillende activiteiten, is het profiel van de werknemers in beide

subsectoren gelijklopend. Veel oudere werknemers. In 2011 was bijna 1 op de 5 werknemers ouder dan 50 jaar. Het aandeel oudere werknemers stijgt ook doorheen de jaren. Voornamelijk mannelijke arbeiders: er werkten slechts 6% vrouwen in 2011. Het aandeel vrouwen neemt bovendien af doorheen de tijd. Weinig deeltijdse arbeiders: minder dan 1 op de 10 arbeiders werkt deeltijds. Veel laagopgeleide arbeiders. Veel arbeiders met een niet-Belgische nationaliteit of van vreemde origine.

Duurzaam?

De recuperatiesector draagt bij tot de ecologische duurzaamheid door het beperken van de afvalberg. Bij de sociale duurzaamheid van de sector kunnen echter meer vragen gesteld worden.

De recuperatiesector bestaat voor een groot deel uit multinationals. In België gaat het bijvoorbeeld om Suez Environnement (Sita), Remondis, Indaver, Van Gansewinkel, Veolia en Shanks.



Verschillende van deze multinationals vielen vroeger volledig onder het paritair comité van de schoonmaaksector, maar hebben hun werknemers alsmaar meer opgedeeld in verschillende paritaire comités. De belangrijkste reden is dat de loon- en arbeidsvoorwaarden in het paritair comité schoonmaak een pak beter (en dus duurder voor de werkgever) zijn. De werkgever spaart dus heel wat geld uit door een belangrijk deel van zijn werknemers in minder gunstige paritaire comités onder te brengen.

Verdeel en heers

Tweede voordeel voor de werkgever: deze opdeling van de werknemers in verschillende paritaire comités bemoeilijkt de controle en de syndicale werking. De loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van deze multinationals verschillen immers van afdeling tot afdeling. Niemand die uiteindelijk het bos nog door de bomen ziet, zowel de werknemers als de delegees niet.

De recuperatiesector zou nochtans wel wat meer controle kunnen gebruiken. De werknemers worden immers voortdurend blootgesteld aan gezondheidsrisico's zoals luide geluiden, hinderlijke geuren en gevaarlijke materialen zoals roestend ijzer. Neem daar nog eens bij dat een groot deel van de werknemers de taal niet machtig is en onvoldoende opgeleid is om met deze gezondheidsrisico's om te gaan, en je hebt een recept voor ongelukken vroeg of laat.

Bovendien brengt het werken in deze moeilijke werkomstandigheden bitter weinig op. Het minimumloon in de subsector van de terugwinning van papier bedraagt momenteel amper € 10.64 per uur. De subsector van de terugwinning van diverse producten doet met € 10.54 per uur nog slechter.

Ook de andere voordelen in de recuperatiesector (eindejaarspremie, aanvullende vergoedingen bestaanszekerheid, syndicale premie,...) zijn veel nadeliger dan in de meeste andere sectoren.

Werknemers beter opleiden

De Algemene Centrale blijft daarom inzetten op het verbeteren van de meest elementaire loon- en arbeidsvoorwaarden. Verder pleiten we voor het invoeren van een vergoeding voor ongezond werk. We ijveren ook voor meer en betere vorming. We denken bijvoorbeeld aan een verplicht aantal opleidingsdagen per werknemer of een opleidingspremie.

Wie de loonevolutie en de actualiteit in deze twee subsectoren wil volgen kan terecht op www.accg.be bij de rubriek 'sectoren'. ■

Hoop verandert in teleurstelling voor de Peruviaanse arbeiders

In 2011, dankzij een brede steun van de bevolking, werd Ollanta Humala tot President van Peru verkozen en ontstond de hoop dat dit het keerpunt zou betekenen voor een land dat vooral bekend was om het met de voeten treden van de rechten van de werknemers. Twee jaar later blijkt echter dat er niets is veranderd. De staat blijft zijn antisyndicaal beleid trouw. Het is in deze moeilijke en gevaarlijke context dat de Algemene Centrale de FTCCP, de vakbond van de arbeiders van de openbare bouwwerken, steunt bij de vorming van zijn nieuwe vakbondskaders.

De Peruvianen dachten dat de verkiezing van Ollanta Humala een keerpunt voor hen zou betekenen, maar nu twee jaar later is hun hoop in teleurstelling veranderd. Humala heeft inderdaad kunnen rekenen op de steun en de stemmen van de CGTP, de algemene confederatie van Peruviaanse werknemers. Echter, ondanks de verkiezingsbeloften, is hij in de voetsporen getreden van zijn voorgangers en zet hij duidelijk het antisyndicaal beleid voort. De rechten van de werknemers worden herhaaldelijk geschonden en steeds meer

vakbondsleders worden opgepakt en opgesloten. Sinds begin 2013 werden meer dan 3000 werknemers uit verschillende sectoren afgedankt enkel en alleen omdat ze lid zijn van een vakbond.

Voordelen voor de werkgevers

Het beste bewijs van het antisyndicaal beleid van de Peruviaanse regering is een recente wet. Deze geeft de mogelijkheid

aan de werkgevers die minder dan 50 arbeiders tewerkstellen om hen aan een ander 'arbeidsregime' te onderwerpen. Ze hoeven maar de helft van de vakantiedagen toe te kennen, geen 13de maand te betalen noch bijdragen te storten aan de sociale zekerheid. Vakbonden en werknemers voelen zich bekocht en hebben het onomwonden gezegd aan de president tijdens hun ontmoeting op 17 juli. Komt Ollanta Humala niet tot inkeer, dan zullen ze hun strijd voor een meer rechtvaardige en gelijke maatschappij verscherpen.

Vruchtbare mobilisatie

De mobilisatiekracht van de werknemers mag niet onderschat worden. Op 4 april hebben over heel het land 180.000 werknemers gehoor gegeven aan de oproep van de CGTP om mee te doen aan de nationale actiedag. Onder de deelnemers



De FTCCP strijdt voor een verbetering van de arbeidsomstandigheden. Op 4 april werd er een nationale actiedag georganiseerd.



De Algemene Centrale steunt de Peruviaanse vakbond FTCCP met opleidingsprojecten. Op de foto een vorming over veiligheid.

waren ook veel militanten van de FTCCP, de vakbond waarmee de Algemene Centrale samenwerkt. De FTCCP eiste meer overheidsgeld voor infrastructuurwerken die jobs met zich zouden meebrengen, om een halt toe te roepen aan het geweld op de bouwvelden en voor het inwilligen van de eisenbundel 2013-2014.

Wat dit laatste betreft, is er toch een akkoord uit de bus gekomen dat merkelijke verbeteringen aanbrengt aan de loon- en arbeidsvoorwaarden. Al is dit een overwinning voor deze syndicale sterke sector, het komt er nu op aan om de overeenkomst uit te voeren op het terrein. Dit is verre van eenvoudig volgens Luis Villanueva, uitvoerend secretaris van de FTCCP want "slechts 30% van de werknemers kan genieten van alle sociale rechten waarop ze theoretisch recht hebben. Ongeveer 70% is uitgesloten van de voordelen voorzien door cao's want tewerkgesteld in bedrijven met minder dan 20 werknemers wat de drempel is om een vakbond op te richten in de privésector".

Versterking van de vakbond via vorming met de steun van de Algemene Centrale

De politieke context is weinig gunstig en eerder bedreigend. Toch zet de FTCCP alles in het werk om zich te versterken, zijn leiders steviger te ondersteunen en aldus de werknemers beter te verdedigen. Dit vergt een vorming van zijn nieuwe kaderleden

en de FTCCP heeft dan ook een project opgezet voor 2012-2014 waaraan de Algemene Centrale meewerkt. Doel is de bouwvakbonden helpen bij het voorleggen van hun eisen, bij het onderhandelen en ze daartoe te voorzien van de nodige juridische, economische en communicatiemiddelen. Tevens ligt het ook in de bedoeling om de vrouwen aan te moedigen deel te nemen aan de syndicale instanties via het opleggen van een vrouwenquotum voor iedere vormingscursus.

De eerste resultaten hebben niet lang op zich laten wachten. De FTCCP heeft zijn ledenaantal zien stijgen in 2012 met 11,76% en telt nu 96.000 aangeslotenen. Dit is duidelijk het gevolg van een betere dienstverlening en een grotere deskundigheid. Toch blijft er nog een lange weg te gaan als men weet dat de Peruviaanse bouwsector ongeveer 300.000 werknemers telt. ■



Reeds ingeschreven op onze newsletter?

Met de krant De Nieuwe Werker, AC Info, de pamfletten of nog de site www.accg.be, beschikt de Algemene Centrale over een heel arsenaal om de actualiteit in de verf te zetten. Misschien wist je het nog niet, maar we hebben eveneens een elektronische nieuwsbrief, beter bekend als newsletter. Als abonnee ben je zeker dat je om de 2 weken de recentste informatie krijgt met ons standpunt, good practices voor de OR, CPBW en de VA 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 www.accg.be. Vul je naam en e-mailadres in bovenaan in de rechterkolom.

Tegelijkertijd verwijzen we je ook naar onze Facebook-pagina 'De Algemene Centrale ABVV' en onze Twitter-account 'ACCG.be'. Met één muisklik mis je niets meer van de actualiteit! ■



ALTER SUMMIT

Een ander Europa is nog mogelijk

**ALTER
SUMMIT**
ANOTHER
EUROPE
NOW!

In juni vond de Alter Summit plaats in Athene. Gedurende twee dagen vergaderden duizenden militanten en verantwoordelijken van sociale bewegingen en vakbonden uit 22 verschillende landen om gezamenlijk de Europese strijd aan te binden tegen het soberheidsbeleid en voor een echte democratie. Het gaat om een forse stap voorwaarts voor de Europese sociale bewegingen.



Sedert mensenheugenis is de Algemene Centrale sterk aanwezig op internationaal vlak, zowel via verschillende projecten in de Balkan, het Midden-Oosten en Zuid-Amerika als in de internationale federaties van haar sectoren. Het was dan ook vanzelfsprekend dat de AC zou deelnemen aan de Alter Summit in Athene. Een tiental afgevaardigden deden de verplaatsing. We tekenden hiervan twee getuigenissen op.

Onze krachten bundelen

Volgens Dany Van Den Brande, afgevaardigde bij de firma Promat, heeft de Alter Summit als grote troef dat ze alle krachten kan bundelen door zowel vakbonden als NGO's of drukingsgroepen samen te brengen. Hij verklaart zich nader: "Europa is al meerdere jaren in een crisis ondergedompeld. Elke crisis lokt reacties uit en doet groeperingen ontstaan. Met een bankencrisis nemen NGO's zoals Attac het voortouw. Biotechnologische multinationals zoals Monsanto willen hun monopolie uitbreiden en onmiddellijk schieten milieubewegingen in actie. De mensenrechten worden geschonden en Amnesty luidt de noodklok. En de vakbonden? Zij mobiliseren onder meer

tegen het Europese beleid dat in naam van de vrije concurrentie de rechten van de werknemers en de tewerkstelling op het spel zet. Op zich een goede zaak, ware het niet dat dit tot versnipperde reacties leidt, elk in zijn eigen domein of land terwijl de aanvallen internationaal, gestructureerd en georganiseerd verlopen. Vandaar het idee 'Samen staan we sterker'. Laten we onze krachten bundelen om het gevoerde beleid van de Europese Unie te counteren. De oprichting van de Alter Summit waar vakbonden en NGO's worden samengebracht, past perfect in dit plaatje."

Voor Imdat Gunes, afgevaardigde bij GSK, zijn de zaken duidelijk: "Met het huidige Europese beleid stevenen we af op een catastrofe. Er dient dus een actieplan uitgewerkt. Het IMF heeft trouwens toegegeven dat het zich heeft vergist en dat de Europese Commissie te ver gaat. Maar wat baat het? De Trojka en de regeringen blijven de democratische rechten schenden en de multinationals, banken en rijken beschermen."

Het Griekse voorbeeld

Tijdens de Alter Summit werden er verschillende workshops georganiseerd

rond zeer uiteenlopende thema's zoals besparingen, opvoeding, gezondheid maar eveneens migratie, armoede, huisvesting of nog de aanvallen op het arbeidsrecht. De dramatische toestand die de Grieken in haar greep heeft, kwam eveneens ruim aan bod. De makers van de POEM, de Griekse Metaalbond, hebben ons de huidige situatie toegelicht. In sommige ondernemingen zijn de werknemers 4 dagen per week economisch werkloos en de 5de dag in staking, hetzij 150 stakingsdagen sedert het uitbreken van de crisis. Een zeer harde dobber! Dit toont eens te meer aan dat een heel ander Europa dringend nodig is.

Het is in deze context dat tijdens de Alter Summit een grote Europese betoging plaatsvond met een 10.000-tal militanten in de straten van Athene. Tot slot hebben de Europese bewegingen, netwerken en organisaties die lid zijn van de Alter Summit samen een programma uitgewerkt, een 'Manifest van de volkeren', waarin hun gemeenschappelijke analyse en voorstellen voor een andere Europese politieke agenda aan bod komen. Je vindt het op de site: www.altersummit.eu. ■



Met pensioen en toch blijven werken

Onder bepaalde voorwaarden mag een gepensioneerde een pensioen combineren met een beroepsactiviteit. De regels daarvoor zijn versoepeld. Maar er zijn toch nog voorwaarden.

1. De beroepsactiviteit moet over het algemeen niet aangegeven worden. Maar dat moet wel bij de eerste uitbetaling van het pensioen. En ook als er zich veranderingen voordoen.
2. De beroepsinkomsten mogen een bepaalde grens niet overschrijden. Alleen voor wie ouder is dan 65 is er geen grens. Voor de anderen hangt de grens af van de aard van het werk, de leeftijd, de aard van het pensioen en de eventuele kinderlast. Bij overschrijding van deze grens van de inkomsten wordt het pensioen van de betrokkene verminderd of geschorst.

Wil je inkomstengrenzen kennen, wil je meer informatie, ga dan naar de website:
www.onprvp.fgov.be.

Een nieuwe pensioenbonus in het vooruitzicht voor 2014

De hervorming van de pensioenbonus zal van toepassing zijn vanaf januari 2014. Ze wordt voorgesteld als een verbetering, maar in werkelijkheid is het een stap achteruit als gevolg van de besparingsmaatregelen van de regering. Het zijn opnieuw de werknemers die het gelag moeten betalen.

- De bonus wordt op 1,50 EUR gebracht per dag, maar hij wordt progressief,
- Om er recht op te hebben, zal men moeten voldoen aan de toegangsvoorwaarden tot het pensioen, terwijl men tot op vandaag gewoon de leeftijd van 62 jaar moest hebben bereikt,
- Men moet zijn vervroegd pensioen uitstellen met minstens één jaar,
- Deze bonus geldt enkel voor de effectief gewerkte dagen, en dus niet voor de gelijkgestelde dagen,
- Hij zal niet meer worden toegekend voor de overlevingspensioenen.

Alle informatie over deze hervormingen kan je terugvinden op www.abvv.be, rubriek 'Ik ben niet-werkende'.

Wat als jouw vroegere werk de oorzaak zou zijn van een ziekte?

Vandaag ben je gepensioneerd, maar je hebt heel je leven hard gewerkt in een soms gevaarlijke of ongezonde omgeving, met gevaarlijke producten, terwijl je stof inademde, zonder beschermingsmiddelen? Misschien moest je elke dag een slechte houding aannemen om bepaalde karweiën uit te voeren, met gebogen rug, op de knieën, regelmatig zware emmers of zakken dragen? Vroeger was je beresterk, maar nu word je makkelijk ziek. Wat als dit het gevolg zou zijn van die slechte arbeidsomstandigheden?

Als je twijfelt, praat erover met de dokter of ga een kijkje nemen op de website van het Fonds voor Beroepsziekten. Dit Fonds vergoedt, in welbepaalde gevallen en onder strikte voorwaarden, de werknemers die het slachtoffer zijn van een beroepsziekte. Daarvoor moet je een aanvraagformulier indienen.

Meer informatie over een aangifte bij het Fonds voor de Beroepsziekten via onderstaande link of via je gewestelijke afdeling:
<http://www.fmp-fbz.fgov.be/web/index.php>



De socialistische ziekenfondsen op je computerscherm

Ken je de website www.socmut.be? Een zeer handig adres, want dan kom je terecht bij de socialistische mutualiteiten. Je kunt daar meteen kiezen voor jouw provincie. Zo kom je bijvoorbeeld terecht bij de Bond Moyson van Oost-Vlaanderen, of bij De Voorzorg van Limburg. Je kunt er uitzoeken wanneer jouw dichtstbijzijnde kantoor

open is, je kunt er inschrijven op nieuwsbrieven of informatie zoeken over thuiszorg. Een waaier aan adviezen, hulp en ook interessante activiteiten.

Er is ook de website www.s-plusvzw.be. Dan kom je terecht bij de progressieve vereniging voor 50-plussers van de socialistische mutualiteiten. En daar vind je ook een interessante activiteitenkalender.

Stay connected!



OpenOffice: een gratis alternatief voor de almacht van Microsoft Office

Gedurende vele jaren heeft de mastodont Microsoft alles platgewalst, zij het met zijn Windows besturingssysteem of met de Office-suite voor het beheer van documenten. Word, Excel of Powerpoint staan echter niet alleen op de wereld. Naast deze schandalig dure pakketten bestaan er ook kosteloze en open software-opties. De Openoffice Suite maakt daar deel van uit.

Zelfs ware Microsoft-liefhebbers moeten niet aarzelen om de stap te zetten, ze zullen de OpenOffice software vlot kunnen gebruiken. De opties zijn nogal vergelijkbaar, je zult je zeker niet in een vreemde omgeving voelen. Deze vrije suite biedt equivalenten aan voor alle Microsoft Office kroonjuwelen: Writer (redactie en vormgeving), Calc (worksheet), Impress (presentaties) of Draw (grafisch werk).

En wat met de compatibiliteit met Word-documenten, bijvoorbeeld? Dergelijke problemen doen zich weinig voor. Het is afgeraden om de ene keer met Word te werken op een document en dan weer op Writer, maar zodra het document afgerond is kunnen beide programma's het zonder enig probleem openmaken, op voorwaarde dat het onder een aangepast formaat wordt bewaard.

Naar aanleiding van een ruzie tussen de ontwikkelaars bestaat OpenOffice niet langer als dusdanig. Voortaan zijn twee concurrerende, maar nog steeds kosteloze versies beschikbaar: ApacheOpenOffice en LibreOffice. Het is momenteel moeilijk om te zeggen welke van de twee de beste suite is, wij laten het aan jou over om ze uit te testen en te beoordelen.

<http://www.openoffice.org/nl/>

<https://www.libreoffice.org/>



Nuttige links

www.dewereldmorgen.be

De Wereld Morgen is een internetkrant. Niet zo maar een krant, maar een heuse progressieve nieuwsbrenger. Met aandacht voor de standpunten van links. Met steengoede achtergrondartikelen en discussieforums. Met het nieuws dat traditionele media niet brengen. Het is ook een gratis magazine, om de toegankelijkheid zo breed mogelijk te houden. En het krijgt trouwens ook de steun van de Algemene Centrale van het ABVV. Lezen dus, dat magazine!

www.Industrial-europe.eu en www.industrial-union.org



Als je een woordje Engels of Frans kent moet je zeker ook geregeld eens naar de website van IndustriALL gaan, de vakbondsfederatie die de sectoren van de chemie en de energie, de textiel, de metaal, het papier en de mijnbouw verenigt. Je leest er vooral over syndicale acties overal in de wereld. En je leert hoe internationale vakbondsfederatie op de politieke wereld proberen in te werken. Er zijn twee websites, één voor de Europese federatie en één voor de wereldfederatie.

Het woord van de maand: 'spam'

Oorspronkelijk ging het om een ingeblikt gekookt vleesmerk dat zeer in trek was bij de Amerikaanse soldaten gedurende de tweede wereldoorlog. Indertijd was de reclame op de radio voor dit product een herhaling van het woord spam:

'SPAM SPAM SPAM SPAM/ Hormel's new miracle meat in a can'. Dit is bijgebleven en werd uiteindelijk gebruikt om te verwijzen naar ongewenste e-mails tijdens de opkomst van internet..



WEDSTRIJD

Win een weekend voor twee!



Je bent een trouwe lezer van de AC-Info en je verblijft graag in onze Floreal vakantiecentra? Dan is deze wedstrijd iets voor jou! We geven een weekend weg voor twee personen in onze Floreal Blankenberge. De datum kun je vrij kiezen, weliswaar rekening houdend met de beschikbaarheid. Hoe kun je winnen? Zeer gemakkelijk, je hoeft alleen te antwoorden op de hieronder gestelde vraag en het ingevulde strookje terug te sturen vóór 29 november. Er zal een trekking plaatsvinden om de gelukkige winnaar aan te wijzen.

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

sportterreinen, tennis- en petanquebanen.
Er is voor iedereen wat te beleven! ■

De winnares van onze vorige wedstrijd is Magaly Dupont. Zij wint een weekend voor twee personen in Floreal-Mont-Saint-Aubert.



Floreal van Blankenberge

Het moderne en ruime Florealcentrum van Blankenberge ligt op enkele minuten wandelen van strand en duinen, in een rustige omgeving weg van de drukte van het stadscentrum. Met het bekende 'Sea Life Centre', het gemeentelijke zwembad en een nieuw bowlingcomplex vlak in de buurt biedt dit centrum een ontspanningsinfrastructuur aan met minigolf, speelweiden,

WEDSTRIJD AC-INFO

Vraag: Ter gelegenheid van de Dag voor de rechten van Uitzendkrachten publiceerde het ABVV een magazine. Hoe heet dat magazine?

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

Gelieve dit ingevulde strookje terug te sturen vóór 29 november 2013 naar volgend adres:
Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel of via e-mail naar: antonina.fuca@accg.be.
De winnaar wordt persoonlijk verwittigd.

ABVV

Algemene Centrale

Samensterk



Beelden van de Dag voor de rechten van Uitzendkrachten van 9 oktober.

www.accg.be