

Statutair
congres
11-13 decembre 2014

**NIET
ZONDER
ONS!**

Activiteiten-
verslag
2008-2014

ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk



INHOUDSTAFEL

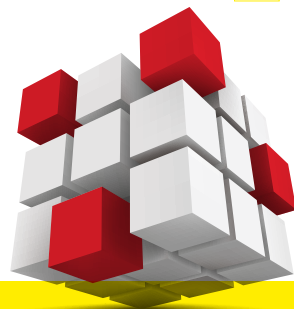
INLEIDING	5
I. KWALITEITSVOL WERK	7
1. Controle van de flexibiliteit	7
2. Strijd tegen discriminatie	15
3. Levenslang leren	21
4. Arbeidsduur	23
II. KOOPKRACHT	25
1. Lonen	25
2. Sociale zekerheid	27
3. Belastingen	33
III. VOOR BETERE EN GEZONDERE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	37
1. Zwaar en belastend werk	37
2. Preventie	39
3. Inspectiediensten	41
4. Arbeidsongevallen	43
5. Beroepsziekten	45
IV. VAKBONDSACTIE	47
1. Syndicale vrijheden	47
2. De economische en sociale democratie	51
3. Het sociaal overleg op federaal niveau	59

V. EUROPEES & MONDIAAL VAKBONDSWERK 65

1. Internationale actie	65
2. Palestina	67
3. Syndicale rechten en vrijheden	69
4. Sectorale internationale projecten	69
5. Immigratie	69
6. Europa	71
7. De internationale federaties	73

VI. WERKING VAN DE CENTRALE EN MODERNISERING VAN HET ABVV 77

1. Een efficiënte organisatie	77
2. Alliantie met HORVAL, fusie met TKD	77
3. Syndicale eenheid en federalisme	79
4. Politiek relais	81
5. Een actiethema? Een actieplan 2011-2014	81
6. Interzetels en coördinaties	81
7. Steun aan de afdelingen	83
8. Communicatie: de kracht van woorden	87
9. Vertegenwoordiging van vrouwen	89
10. Coördinatie (brug-)gepensioneerden	91
11. Jongeren	91
12. Syndicale vorming	93
13. Vorming secretarissen	95
14. Stakingsvergoedingen	95
15. De instanties	105
16. Bruggepensioneerde bestendigen sinds 1 december 2008	111
17. Sociaal toerisme	114
18. In memoriam	115
19. 100 jaar Algemene Centrale-ABVV	120



2008-2014: ZES JAAR SYNDICAAL WERK

EEN HEEL DIVERSE MAAR MOTIVERENDE BALANS

Dit activiteitenverslag geeft een terugblik op zes jaar syndicaal werk. We maken een balans op: hoe zijn een aantal syndicale en sociaal-economische kwesties geëvolueerd, wat was onze rol daarin, waar staan we vandaag. De resoluties van het statutair congres 2008 zijn de leidraad voor deze oefening.

Bij het doornemen van dit verslag zal je merken dat er bijzonder veel gebeurd is, vaak ten goede, maar zeker niet altijd. Het waren ook niet de eenvoudigste jaren. Herinner je dat eind 2008 de financiële wereldhandel vervaarlijk aan het wankelen ging. De bankencrisis. Het kostte onze overheden miljarden om een totale catastrofe te vermijden. De gevolgen voor de reële economie, onze jobs, bleven natuurlijk niet uit. De naschokken voelen we tot op vandaag.

En intussen ging het land ook nog eens door een diepe politieke en institutionele crisis. Na de verkiezingen van juni 2010 duurde het tot december 2011 vooraleer een nieuwe federale regering de eed kon afleggen.

Een armlastige overheid en een economie op drift, dan dreigen de werknemers het gelag te betalen. Want de werkgevers, en ten dele ook de politiek, grepen snel terug naar het gekende discours: de loonkost is te hoog, de index onhoudbaar, we moeten langer werken, flexibeler werken.

Tel daarbij een Europese Unie die steeds dwingender de lijnen trekt voor de budgettaire en sociaal-economische politiek van de lidstaten, en het is duidelijk: er waren redenen genoeg tot

verzet. En dat hebben we gedaan. In het overleg, én met actie. Tot en met een algemene staking in januari 2012.

Het bovenstaande geeft zowat de brede context waarin je dit activiteitenverslag kan plaatsen en beoordelen. Afrondend willen we nog enkele hoogtepunten uit de voorbije congresperiode aanstippen:

- 2009: de viering van onze honderdste verjaardag;
- 2010: het Buitengewoon Congres met de lancering van het Actieplan 2011-2014;
- 2012: de sociale verkiezingen leveren een bescheiden, maar toch reële vooruitgang op voor de Algemene Centrale;
- 2013: de fusie van de TKD met de AC.

Bijzondere momenten waren dit. Maar niet minder belangrijk is de dagelijkse syndicale inzet, soms in kleine hoekjes, maar altijd met overtuiging. Het resultaat van dit alles lees je in dit verslag.

Paul Lootens
Algemeen secretaris

Alain Clauwaert
Voorzitter

RESOLUTIES 2008

1. Het congres vraagt dat de Algemene Centrale alles in het werk stelt opdat de werknemers hun werk niet verliezen door de financiële crash. De werknemers moeten gemobiliseerd worden om de werkgelegenheid te verdedigen.
De werkgelegenheid moet centraal staan tijdens de onderhandelingen, dit zowel op interprofessioneel, sectoraal als bedrijfsvlak.
2. In het geval van delokalisatie moeten de Europese, federale en regionale overheden de steun die de onderneming de laatste 5 jaar ontving, terugvorderen.
3. Wij zijn van mening dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur de regel moet blijven: een precair contract staat meestal synoniem voor een onzeker leven.
4. Het invoeren van om het even welke flexibiliteitsformule in het bedrijf dient het voorwerp uit te maken van een voorafgaand en verplicht akkoord van alle in het bedrijf vertegenwoordigde vakorganisaties.
5. Bepaalde vormen van flexibiliteit zijn onaanvaardbaar en wijzen we af, zoals oproepcontracten, deeltijds werk met minder dan drie arbeidsuren per dag, uitzendarbeid met dagcontracten, of nog: het inzetten van schijnzelfstandigen.
6. Wij dienen deze patronale strategie te counteren door de verdere uitbouw van de solidariteit onder werknemers, ongeacht hun statuut, en over de grenzen van de bedrijven en vakcentrales heen.
7. Het congres feliciteert de Algemene Centrale en het ABVV voor hun felle reactie via de Europese organisaties (UNI, EFBH, Emcef, EVV, ...) tegen de liberale visie op flexibiliteit. Het arbeidsrecht moet een instrument voor de bescherming van de werknemers blijven.
8. Het congres vraagt dat het ABVV en de Algemene Centrale de evolutie van de flexibiliteit van nabij opvolgen en krachtig reageren om een nieuwe aantasting van de sociale bescherming te vermijden. De Algemene Centrale en het ABVV moeten alle geïsoleerde maatregelen die de rechten en bescherming van de werknemers kunnen aantasten, opsporen en er zich tegen verzetten.
9. Het congres vraagt dat op interprofessioneel niveau een referentiekader wordt gedefinieerd voor het sectorale en ondernemingsoverleg. Indien de onderhandelingen dreigen te leiden tot afspraken die haaks staan op dit referentiekader, moet dit onderwerp zijn van overleg op interprofessioneel niveau ABVV. We moeten absoluut vermijden dat de sectorale of ondernemingsakkoorden precedenten creëren die schadelijk kunnen zijn voor alle werknemers.
10. Anderzijds vraagt het congres dat de Algemene Centrale en het ABVV doeltreffende voorstellen formuleren om het evenwicht te herstellen. Dit wil zeggen: voorstellen om de werkzekerheid te versterken, de flexibiliteit te beperken, de arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren en de rechten van de werknemers te doen naleven.
Bij wijze van voorbeeld: verbetering van het arbeidersstatuut, duur van de opzeggingstermijn en afschaffing van de carenzdag, vorming voor de werknemers, toepassing van de wetgeving door een strengere inspectie, ...
11. Het congres roept de militanten en leden van de Algemene Centrale op om als consument de buitensporige flexibiliteit, of zelfs uitbuiting, van andere werknemers niet aan te moedigen (schoonmaak buiten de normale werktijd, winkels die 's avonds en in het weekend geopend zijn, zwartwerk, kinderarbeid, ...).
12. Het congres vraagt aan het ABVV en de Algemene Centrale om de versterking van de sociale zekerheid in Europese lidstaten met slechte arbeidsvoorwaarden op de agenda van het Europees syndicaal overleg te plaatsen: met name de verbetering van de sociale bescherming, van de werkzekerheid en van de inkomens.
We moeten tevens druk uitoefenen op de politieke wereld.
13. Het congres vraagt om de Europese voorkeur voor « flexicurity » op de agenda van onze syndicale vorming te plaatsen: onze afgevaardigden dienen op de hoogte te worden gesteld van de impact hiervan op onze stelsels van sociale bescherming. Tevens dienen we onze leden te informeren over de risico's van flexicurity.



I. KWALITEITSVOL WERK

1. CONTROLE VAN DE FLEXIBILITEIT

1.1. “FLEXICURITY”

Op Europees vlak lijkt de Europese Commissie het concept van “flexicurity” te hebben opgegeven. Maar opgelet, het “REFIT”-project zou onrechtstreeks een nieuw offensief kunnen zijn. Met dit initiatief wil Europa een reeks administratieve verplichtingen van de ondernemingen afschaffen. Tussen die “verplichtingen” vinden we evenwel elementen die essentieel zijn voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

Op Belgisch vlak werd flexibiliteit de laatste jaren steeds belangrijker, vooral op het gebied van overuren. Na het IPA 2007-2008 werden de fiscale lasten op de overuren nog sterker verminderd en werden het interne plafond en de quota verhoogd op basis waarvan een keuze kan worden gemaakt tussen recuperatie en uitbetaling. Bovendien werd het gemakkelijker om in de bedrijven flexibele uurroosters in te voeren.

Onder het mom van “modernisering van het arbeidsrecht” heeft de regering, vanaf 2013, ervoor gezorgd dat het gemakkelijker werd om flexibiliteit te gebruiken:

- Eerst op het vlak van overuren, door het interne plafond en de limiet voor de keuze tussen cash en recuperatie opnieuw op te trekken;
- Ten tweede, door de toekomstige invoering van een nieuwe deeltijdse arbeidsvorm (3/4e) en door het invoeren van een systeem van glijdende uurroosters. Deze punten worden momenteel nog steeds besproken.
- Ten derde, via de annualisering van de arbeidsduur.

Gezien deze politieke intenties, heeft de Centrale ervoor gezorgd dat de afdelingen werden geïnformeerd en dat ons syndicaal standpunt door de onderhandelaars van het ABVV werd overgenomen.

RESOLUTIES
2008

14. Het congres vraagt dat de Algemene Centrale inspanningen levert om de volgende eisen te realiseren:

- De vakbonden moeten, net zoals de werkgevers, beroep kunnen aantekenen tegen de beslissingen van de inspectie.
- De uitwerking van een degelijke procedure om het paritair comité vast te leggen/te bepalen waartoe een onderneming moet behoren; de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen moet beschikken over een ultiem beslissingsrecht dat kan ingaan tegen de werkgever.
- Startende bedrijven krijgen pas een actief ondernemingsnummer indien ze een akkoord hebben van de diensten collectieve betrekkingen over het toe te passen paritair comité.
- Een verbetering van de wetgeving van 1968, die de criteria verfijnt waarmee rekening moet worden gehouden voor het vaststellen van het bevoegdheidsgebied van de paritaire comités. We vragen dat de definiëring van het bevoegdheidsgebied wordt vastgelegd op basis van de activiteit. Indien het niet mogelijk is om op duidelijke wijze vast te stellen tot welk comité een bepaalde onderneming behoort, moet men kiezen voor het comité dat het gunstigst is voor de werknemers.
- De dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen moet worden versterkt, en de inspectiediensten dienen meer te worden gedecentraliseerd zodat het beleid om de paritaire comités te bepalen in goede banen kan worden geleid.
- Nu het aanvullend paritair comité 100 is samengesteld, moeten we de loon- en arbeidsvoorwaarden in dit PC verbeteren: een automatische loonindexering en de opbouw van een syndicale premie en eindejaarspremie moeten daarbij de prioritaire aandachtspunten zijn.
- Wanneer een onderneming in een ander paritair comité wordt ondergebracht, dienen de werknemers alle verworvenheden te behouden (in het bijzonder de voordelen toegekend door de Fondsen voor Bestaanszekerheid).

1.2. HET JUISTE PARITAIRE COMITÉ

Het paritair comité 100 is geen echte sector. De ondernemingen die eronder ressorteren zijn erg verschillend. Hun activiteit past niet in een specifiek paritair comité. Ze zullen dus altijd in dat PC 100 blijven. Bijgevolg moeten we ook daar tot volwaardige sectorale akkoorden komen.

Dat neemt niet weg dat werkgevers te gemakkelijk kiezen voor het PC 100, terwijl hun bedrijf wel degelijk tot een welbepaalde sector behoort. Alleen, de loon- en arbeidsvoorwaarden zijn in het PC 100 interessanter. Voor hen uiteraard. Dat verschijnsel bestrijden we, met verschillende middelen.

We gingen na welke bedrijven in een ander paritair comité thuishoren. We filterden er ook de grootste bedrijven uit, en schakelden de inspectiediensten in. Sinds 2008 zijn er op die manier een veertigtal bedrijven naar een ander PC verwezen.

Eind 2011 sloten de sociale partners van het PC 100 een akkoord over de invoering van de 0,10%-bijdrage voor de risicogroepen waarmee een vormingsfonds wordt gefinancierd. Die bijdrage wordt geïnd door de RSZ, sinds 1 april 2012. Via die weg kon gerepertorieerd worden welke bedrijven echt tot het PC 100 behoren. Ook op die manier werd het paritair comité duchtig uitgezuiverd. Want, in het eerste kwartaal van 2012 zaten er nog 9370 bedrijven in het PC 100. Na 1 april waren het er nog 8327. Goed 1000 ondernemingen gingen naar een ander PC.

VAKBONDEN WEIGEREN LANGER TE ZWIJGEN IN HET AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR ARBEIDERS, HET PC 100

WAARDOER GAAT HET?

- 24.002 arbeiders in 3.614 bedrijven
- Met de allerlaagste loon- en arbeidsovereenkomsten
- Pas sinds enkele jaren sectoraal overleg in collectieve arbeidsovereenkomsten
- Nog steeds geen vakbondsaanhouding van rechten in verdragen

Vakbonden laten hun stem horen
 De arbeiders in het PC 100 bleven 30 jaar lang mondloos.
 Ze kregen niets. Niets om plakker op de mond.

Wat nu?

- Vakbonden voor de sector
- Rekening van deze ministeriën

Wat nu?

- De onderhandelingen stoppen. Niet het verleggen van bestaande akkoorden - **NIETS** op
- voor de werkhouders, vertegenwoordigd door het VBO, is zelfs het beschermen van de **koopkracht** door de **indexering van de reële loon ONDERSPREEKBAAR**
- Werkgevers blijven het bevoenen van een **statuut vakbondsaanhouding op de lange baan schuiven**

WEG MET DIE 'PLAKKER'!
 Ook de ambtenaren van het aanvullend paritair comité willen vooruit !

WE EISEN

- Sprekrecht voor de arbeiders een statuut voor de vakbondsaanhouding
- Reële koopkracht indexering van de reële loon in de sector
- Geen discriminatie ook voor de arbeiders zelf de sector
- S.uto supplement bestaansonderhoud bij tijdelijk werkloosheid, niet naar de bedrijven

ACTIE op 12 november om 13 uur
 Verzamelpunt: stationbaai Albertplein (vlakbij station Brussel-Centraal)
 Actie voor de zetel van het VBO, Ravennestraat 4 – 1000 Brussel

ABVV
Algemeen Belgisch Vakverbond

ACLVB

ACV

15. Het congres is verheugd over het succes van de jaarlijkse Dag van de rechten van de uitzendkrachten en over de uitgave van de Interim Times. Het vraagt aan de coördinatie interim van het ABVV een enquête te voeren, teneinde na te gaan in welke mate de sociale wetgeving correct wordt toegepast bij de uitzendkrachten.

Het congres vraagt dat de vormings- en sensibiliseringscampagnes worden voortgezet, en dit in een nog sterkere samenwerking met de afdelingen en alle centrales van het ABVV.

Er moet wel blijvend gezocht worden naar een creatieve aanpak om de gewesten en afdelingen de mogelijkheid te geven hierop nog beter in te spelen."

16. In het kader van de onderhandelingen over het uitzendwerk, wil het congres:
- een sterkere controle door de vakbondsafvaardigingen, en meer informatie voor hen, in het bijzonder inzake het motief "vervangend werk";
 - het behoud van de motieven, met een betere definitie van de "tijdelijke vermeerdering van het werk". Wij zijn geen voorstander van een wettelijke veralgemening van een vierde motief. Indien dit er toch komt, kan dit enkel indien de syndicale controle op bedrijfs- en sectorvlak versterkt wordt;
 - de afschaffing van de dagcontracten;
 - het handhaven van het verbod om beroep te doen op uitzendkrachten door bedrijven waar een staking plaatsvindt, gekoppeld aan verscherpte controles en verhoogde sancties;
 - de betaling van een opzegvergoeding aan uitzendkrachten die lange tijd werkten, behalve in geval het om een vervanging ging;
 - een afwijzing van het contract voor onbepaalde duur in het kader van de uitzendarbeid.
 - We vragen aan de delegaties om zich te verzetten tegen de in house-interim kantoren die het normale verloop van het sociaal overleg over personeelsbeleid ondergraven.
 - De ondertekening en overhandiging van het arbeidscontract ten laatste op de eerste werkdag verplicht maken.
 - Behoud en het strikt respecteren van het verbod om beroep te doen op uitzendarbeid in bedrijven wanneer de werknemers in staking zijn.
 - De automatische overgang van uitzendwerk naar de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur na 6 maand tewerkstelling als uitzendkracht.
 - Koppelen van de duur van het interimcontract aan de voorziene duur van de vervanging, in het geval van vervanging.
 - Koppelen van de duur van het interimcontract aan de duur van de opdracht (opgenomen in het commercieel contract) in het geval van tijdelijke vermeerdering van het werk of uitzonderlijk werk.
17. In geval van vervanging zijn de werkgevers niet verplicht de vakbondsafvaardiging te informeren. Dit leidt tot een oncontroleerbaar cascade-effect. Daarom vragen wij in de onderhandelingen in de NAR om over alle motieven geïnformeerd te worden.

INTERIM ZONE

EEN PUBLICATIE VAN HET ABVV | OKTOBER 2012

ABVV
Interim

Veiligheid en stress in de kijker

10 veiligheidsstips
DOE DE TEST

Lien van de Velder "Voortdurend switchen tussen jobs kan voor stress zorgen"

De Vlaamse Federatie voor de Arbeid (VFA) heeft een onderzoek uitgevoerd naar de stressoren van werknemers die voortdurend switchen tussen jobs. Het onderzoek toont aan dat werknemers die voortdurend switchen tussen jobs, meer stress ervaren dan werknemers die niet switchen. Dit kan te wijten zijn aan het gebrek aan continuïteit en de constante aanpassing aan nieuwe werkomgevingen.

10 OKTOBER: DAG VOOR DE RECHTEN VAN DE UITZENDBAARCRACHTEN

Thee tegen stress in uitzendland

OP 10 OKTOBER VERDEELT HET ABVV THEE OP STRATEN EN PLEINTEN, DAT GEBEURT OP DE DAG VOOR DE RECHTEN VAN DE UITZENDBAARCRACHTEN, DE ACHTSTE OP RIJ. THEE IS NUTTIG VOOR JOGE TIJDEN STRESS, ZO WORT GEMENSAAM GEDEELD. THEE KOMT OOK MIELOO VOOR IN HET WANDEN GANZEN, WAND UITZENDBAARCRACHTEN HERBEN LAST VAN STRESS.

Verlet, niet en andere werk-
omgevingen, die stress
gevoelens, niet en
gevoelens, niet en
gevoelens, niet en

De dag voor de rechten van de
uitzendkrachten, de achtste op rij.
Thee is nuttig voor jonge tijden
stress, zo wordt gemeenschappelijk
gedeld. Thee komt ook mooi voor
in het wanden gansen, wand
uitzendkrachten herben last van
stress.

De dag voor de rechten van de
uitzendkrachten, de achtste op rij.
Thee is nuttig voor jonge tijden
stress, zo wordt gemeenschappelijk
gedeld. Thee komt ook mooi voor
in het wanden gansen, wand
uitzendkrachten herben last van
stress.

De dag voor de rechten van de
uitzendkrachten, de achtste op rij.
Thee is nuttig voor jonge tijden
stress, zo wordt gemeenschappelijk
gedeld. Thee komt ook mooi voor
in het wanden gansen, wand
uitzendkrachten herben last van
stress.

De dag voor de rechten van de
uitzendkrachten, de achtste op rij.
Thee is nuttig voor jonge tijden
stress, zo wordt gemeenschappelijk
gedeld. Thee komt ook mooi voor
in het wanden gansen, wand
uitzendkrachten herben last van
stress.

De dag voor de rechten van de
uitzendkrachten, de achtste op rij.
Thee is nuttig voor jonge tijden
stress, zo wordt gemeenschappelijk
gedeld. Thee komt ook mooi voor
in het wanden gansen, wand
uitzendkrachten herben last van
stress.

De dag voor de rechten van de
uitzendkrachten, de achtste op rij.
Thee is nuttig voor jonge tijden
stress, zo wordt gemeenschappelijk
gedeld. Thee komt ook mooi voor
in het wanden gansen, wand
uitzendkrachten herben last van
stress.

De dag voor de rechten van de
uitzendkrachten, de achtste op rij.
Thee is nuttig voor jonge tijden
stress, zo wordt gemeenschappelijk
gedeld. Thee komt ook mooi voor
in het wanden gansen, wand
uitzendkrachten herben last van
stress.

De dag voor de rechten van de
uitzendkrachten, de achtste op rij.
Thee is nuttig voor jonge tijden
stress, zo wordt gemeenschappelijk
gedeld. Thee komt ook mooi voor
in het wanden gansen, wand
uitzendkrachten herben last van
stress.

De dag voor de rechten van de
uitzendkrachten, de achtste op rij.
Thee is nuttig voor jonge tijden
stress, zo wordt gemeenschappelijk
gedeld. Thee komt ook mooi voor
in het wanden gansen, wand
uitzendkrachten herben last van
stress.

De dag voor de rechten van de
uitzendkrachten, de achtste op rij.
Thee is nuttig voor jonge tijden
stress, zo wordt gemeenschappelijk
gedeld. Thee komt ook mooi voor
in het wanden gansen, wand
uitzendkrachten herben last van
stress.

De dag voor de rechten van de
uitzendkrachten, de achtste op rij.
Thee is nuttig voor jonge tijden
stress, zo wordt gemeenschappelijk
gedeld. Thee komt ook mooi voor
in het wanden gansen, wand
uitzendkrachten herben last van
stress.

ABVV deelt op 10 oktober thee uit tegen stress!

**Uitzendkracht?
Ken je rechten!**

ABVV
Coördinatie Interim
Samen sterk

RESOLUTIES 2008

18. Het congres vraagt aan de regering om:

- de te dichten wettelijke en juridische hiaten te laten opsporen door de inspectiediensten en de vakbonden;
- de verschillende federale en regionale inspectiediensten meer financiële middelen en meer mankracht toe te kennen;
- een daadwerkelijke Europese, zelfs internationale samenwerking op te zetten tussen de inspectiediensten, met een resultaatsverbintenis inzake informatiedoorstroming;
- systematische controle in te voeren op het detacheren van buitenlandse werknemers in geval van dienstverlenende taken. De sociale inspectie moet opnieuw in staat zijn om de illegale terbeschikkingstelling van werknemers op te sporen en om de overtredingen strafrechtelijk te vervolgen;
- bestellingen door onderaannemingen bij overheidsbedrijven moeten meer rekening houden met sociale criteria. Vandaag wordt de keuze vooral bepaald door de prijs;
- de bevoegdheid van het CPBW tot alle werknemers aanwezig op de werf of in de onderneming uit te breiden. De wetgeving ter zake moet aangepast worden, opdat de vakbondsafgevaardigden actief kunnen tussenkomen voor alle werknemers;
- de mogelijkheid voorzien om afgevaardigden-werklieden bij het toezicht in te zetten zoals in sommige sectoren (de groeven en graverijen).

19. Wij menen dat strafrechtelijke en administratieve sancties een afschrikkingseffect moeten hebben: de hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgevende bedrijven moet gelden voor de sociale en fiscale verplichtingen van hun onderaannemers. De versoepeling van artikel 31 van de Wet van '87 in 2000 ondermijnt de syndicale controlemogelijkheden op onderaanneming. Overdracht van gezag is nu schering en inslag waardoor het statuut van vaste werknemers uitgehold wordt. Wij eisen een nieuwe verstrenging van de wetgeving.

20. Wij herinneren aan het belang van syndicale aanwezigheid in de KMO's: via vakbondscontrole kunnen een aantal grendels ingebouwd worden om misbruiken van 'outsourcing' te voork.

21. Het congres vraagt de correcte toepassing van de wet van 2006 door de inspectiediensten en de rechtbanken, evenals een evaluatie ervan op intersectoraal vlak en in de meest betrokken sectoren.

22. Het congres vraagt om beperkende clausules die het inschakelen van schijnzelfstandigen verbieden (bewaking, administraties), op te nemen in de lastenboeken van openbare aanbestedingen.

23. Het congres vraagt dat er zo snel mogelijk specifieke criteria worden uitgewerkt in de betrokken paritaire comités.

1.4. ONDERAANNEMING

De kwalijke gevolgen van onderaanneming in verscheidene van onze sectoren bleef onze aandacht houden met een speciale studiedag in maart 2013 en een informatiecampagne in onze media. We onthouden twee belangrijke kenteringen die wij hebben teweeggebracht.

- De wetgeving op de terbeschikkingstelling werd in 2012 opnieuw verscherpt, met meer controlemiddelen voor vakbonden en inspectiediensten. We hadden jarenlang de versoepelde regelgeving daarover aangevochten.
- Ook de strijd tegen zwartwerk en fraude waar we sinds lang op aandringen, kwam in een stroomversnelling. Dat was te danken aan het kordate beleid van de staatssecretaris voor de Bestrijding van de sociale en fiscale fraude. In 2012 werd de hoofdelijke aansprakelijkheid van hoofdaannemers inzake loon en sociale en fiscale schulden op punt gesteld.

Ten slotte heeft onderaanneming ook een Europese dimensie. De ondernemingen organiseren, via de detachering van de werknemers, een ware sociale dumping waarvan de werknemers de grootste slachtoffers zijn. Binnen de EFBH (de Europese Federatie voor de werknemers uit de Bouw- en Houtsector) zijn wij de stuwende kracht geweest om hiertegen actie te ondernemen.



1.5. SCHIJNZELFSTANDIGEN

De wet op de aard van de arbeidsrelaties is eindelijk van kracht. Deze wet laat toe striktere en snellere controles uit te voeren in de verschillende sectoren die met dit probleem te maken hebben en die geconfronteerd worden met de zware concurrentievervalsing die hieruit voortvloeit. Dit is een zeer oude eis van de Algemene Centrale van het ABVV. Voor onze centrale werden er in de bouw, de schoonmaak en de bewaking specifieke criteria opgesteld die aangepast zijn aan de werkelijke situatie van deze sectoren, waardoor schijnzelfstandigheid er adequater zal kunnen bestreden worden.

Deze nieuwe bepalingen zijn misschien nog ruimschoots onvoldoende, maar we beschikken nu tenminste over meer wapens om deze problematiek te bestrijden.



RESOLUTIES 2008

24. Het congres is voorstander van een oplossing onderhandeld door de vakbonden en werkgevers. Dit geeft de beste garanties om een breed gedragen consensus te vinden. Het moet gaan om een harmonisering naar boven, zonder de verworvenheden van de beide statuten aan te tasten..
25. Het congres eist dat de discriminatie t.o.v. de arbeiders stopt, m.n. via:
- de onmiddellijke afschaffing van de carenzdag, een vernederende en onrechtvaardige maatregel die nog steeds een realiteit is voor heel wat arbeiders;
 - de verlenging van de opzeggingstermijnen tot 3 maanden per 5 jaar anciënniteit.
26. Meer en meer arbeiders krijgen het statuut van ("technisch") bediende. Meestal verandert hun job inhoudelijk niet en blijven zij verder werken in de productieomgeving.
- Bij tijdelijke werkloosheid lijden zij geen financieel verlies. Voor arbeiders is dit wel het geval zeker waar veel (technische) bedienden in het productieproces meedraaien.
- Tijdelijke werkloosheid zou geen financieel verlies mogen veroorzaken.
- Het congres eist de werkgever bovenop de werkloosheidsuitkering een bijpassing verricht tot het nettoloon.
 - De onrechtvaardige maatregel dat tijdelijke werkloosheid wegens "slecht weer" niet gelijkgesteld wordt voor het vakantiegeld (vooral bouw, maar ook andere sectoren) moet verdwijnen.
 - Wij moeten in de sectoren ijveren dat de tijdelijke werkloosheid om welke reden dan ook gelijkgesteld wordt voor de eindejaarspremie.
27. Het congres vraagt dat de Algemene Centrale intern de discussie aanvangt en daarna binnen het ABVV het voortouw neemt om tegen eind 2010 een voorstel uit te werken dat hiermee rekening houdt.

2. STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE

2.1. STREVEN NAAR ÉÉN STATUUT DAT DE SOCIALE VERWORVENHEDEN VAN DE HUIDIGE STATUTEN ARBEIDERS EN BEDIENDEN VERENIGT

Door de crisis besliste de regering in 2009 eenzijdig om economische werkloosheid in te voeren voor bedienden.

In 2010 schoven wij concrete voorstellen naar voren om de discriminaties tussen arbeiders en bedienden weg te werken. Dankzij deze voorstellen beschikte het ABVV over nauwkeurige en sterke resoluties tijdens zijn Statutair Congres van datzelfde jaar.

In juli 2011 oordeelde het Grondwettelijk Hof dat de opzeggingstermijnen en de carenzdag van de arbeiders discriminerend waren. De regering kreeg twee jaar om dit in orde te brengen. Na gedachtewisseling met de BBTK, hebben we een basisdocument voorgesteld waarin de huidige situatie, de gewenste situatie en de syndicale argumenten werden uitgelegd. Het werd een uitstekend werkinstrument voor het ABVV en voor al zijn vakbondscentrales.

Jammer genoeg beperkt het compromis dat de regering in juli 2013 voorstelde zich tot de duur van de opzeg en de carenzdag. Het bevat eveneens heel wat cadeaus voor de werkgevers: verlaging van de patronale bijdragen, verbod op het verhogen van de duur van de opzeg in de sectoren, uitsluiting van een aantal sectoren, de betaling van een ontslagvergoeding door de Sociale Zekerheid, medische controle. Op aansturen van de Minister van Werk werden de regels voor de motivering van het ontslag herbekeken. Deze maatregelen werden geleidelijk van kracht vanaf 1 januari 2014.

Inzake de opzegtermijnen zijn een aantal sectoren dus uitgesloten van de nieuwe regeling. Vooral de bouwsector, die een structurele en definitieve uitsluiting kent, is daar het slachtoffer van. In overleg met het ABVV en de andere vakbonden - maar indien nodig alleen – betwist de AC deze nieuwe discriminaties voor het Grondwettelijk Hof.

Ten slotte houden de discussies over het vakantiegeld momenteel al onze aandacht vast. Het huidige stelsel voor de arbeiders is voordeliger dan dat van de bedienden waardoor we vrezen dat het systeem naar beneden zal worden geharmoniseerd. De AC zal in geen geval aanvaarden dat een nieuw stelsel een inlevering voor de arbeiders inhoudt. Bovendien dient de rol van de RJV te worden gevrijwaard, in het licht van een tijdige en correcte uitbetaling aan alle rechthebbenden.



RESOLUTIES

2008

28. Het congres feliciteert het ABVV, dat de stuwende kracht was en is bij de organisatie van de jaarlijkse Equal Pay day. Het vraagt dat deze inspanning wordt voortgezet om het principe “gelijk loon, gelijk werk” eindelijk te kunnen realiseren.

Het congres vraagt tevens dat het niet alleen maar bij een jaarlijkse actiedag blijft, maar dat wij, samen met de andere organiserende partners, een plan uitwerken om de ongelijkheid binnen en onder bedrijven en sectoren weg te werken. Wij denken hierbij o.a. aan het ter discussie stellen van de schandalig lage lonen in een typisch vrouwelijke sector zoals die van de dienstencheques.

29. Het congres vraagt aan de Algemene Centrale om het thema “genderanalyse en gelijke kansen” verder te promoten en dit op te nemen in het vormingsaanbod.
30. Het congres vraagt aan de Algemene Centrale dat het thema van de gelijkheid van mannen en vrouwen in alle vakcommissies wordt behandeld teneinde actieplannen uit te werken die o.m. in het volgende voorzien:
- een analytische functieclassificatie in elke sector;
 - toegang voor vrouwen tot alle beroepen;
 - gelijke toegang voor vrouwen tot opleiding;
 - kwaliteitsvolle kinderopvang;
 - problematiek van nachtarbeid.
31. Het congres eist dat de administratieve vereenvoudiging van de formaliteiten m.b.t. de deeltijdse arbeid leidt tot het beter naleven van de rechten van de deeltijdse werknemers, m.a.w. tot het respecteren van de bestaande reglementeringen.

Het congres eist bijgevolg de veralgemening van de controle op de arbeidsduur, ook op de werven: de huidige elektronische middelen maken dit zonder meer mogelijk. Arbeidsreglementen moeten de werkelijke uurroosters bevatten.

Het huidige systeem m.b.t. de structurele bijkomende uren, de bijvoegsels bij het arbeidscontract en de aanpassing van de werkuren in dit contract, moet worden geëvalueerd en aangepast teneinde de juridische zekerheid en de rechten van de werknemers te waarborgen.

2.2. GELIJKHEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN

De ongelijke behandeling van vrouwen kreeg onze aandacht onder impuls van de Gendercoördinatie. We bleven voort actie voeren op dat terrein. We gaven onze volle medewerking aan de jaarlijkse Equal Pay Day van het ABVV. We waren ook present voor de Wereldvrouwenconferentie van het IVV en voor de Wereldvrouwenmars. We deden mee aan de internationale campagne voor Waardig Huishoudwerk. In 2010 boekten we een belangrijk resultaat: zwangere vrouwen krijgen nu eindelijk allemaal een zelfde degelijke vergoeding wanneer ze verplicht worden tijdelijk te stoppen met werken.

Sinds de sectorale onderhandelingen van 2009 nemen we in onze eisenbundels systematisch genderonderwerpen op. In vier sectoren ondernamen we trouwens ook een analyse van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. We zijn er blijven op aandringen dat deeltijdse, voornamelijk vrouwelijke werknemers een volwaardig recht krijgen op betaald educatief verlof (BEV). In de hoofdzakelijk vrouwelijke sector van de dienstencheques voerden we krachtig strijd voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden. En we wezen er met klem op dat de regeringsmaatregelen in de werkloosheid, het tijdskrediet en de pensioenleeftijd, de vrouwen eens te meer benadelen.

Laten we ook nog vermelden dat al onze vakbondssecretarissen en vaste medewerkers vorming genoten over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.



**Minder verdienen
is langer werken**

Je loon bepaalt je pensioen

www.equalpayday.be / 25 maart 2011

ABVV **zij-kant** **equal-payday**

Geef vrouwen hun verdiende loon

Logo of the Flemish Government (Vlaamse Regering) and the Flemish Parliament (Vlaamse Parlement) is visible in the bottom left corner.

RESOLUTIES

2008

32. Elke discriminatie bij aanwerving om reden van raciale herkomst of een uitheems klinkende naam is moreel laakbaar en onwettig. Dit dient duidelijk in herinnering gebracht en moet actief bestreden worden.
33. Het congres vraagt dat de Algemene Centrale, samen met het ABVV, de jongeren ondersteunt bij het zoeken naar hun plaats op de arbeidsmarkt, en daarbij rekening houdt met de specifieke verwachtingen, eigen aan de jongeren.
- Het congres vraagt dat de Algemene Centrale reeds bij de komende CAO-onderhandelingen werk maakt van de afschaffing van de jongeren- en/of starterlonen.
34. De Algemene Centrale moet binnen de bedrijven die onder haar bevoegdheid vallen, in een streven naar kwaliteitsvol werk, initiatieven nemen om het gebruik van interimarbeid en tijdelijke contracten maximaal te beperken. Dit teneinde een volwaardige instroom van jongeren op de arbeidsmarkt na te streven.
35. Het congres eist:
- Geen verdere uitbreiding van de tewerkstelling van jobstudenten aan de verminderde RSZ-bijdragen.
 - Controle dat jobstudenten geen reguliere tewerkstelling verdringen.
 - Verbod op tijdelijke werkloosheid van de vaste werknemers bij tewerkstelling van jobstudenten (cfr. reglementering rond interim).

2.3. DISCRIMINATIE BIJ DE AANWERVING

Discriminaties bij aanwerving blijven voor de Algemene Centrale een grote zorg. Wij hebben de weigering om werknemers van buitenlandse origine aan te werven aangeklaagd tijdens de Dagen voor de Rechten van Uitzendkrachten. Vooral de recruiteringspraktijken onder de geheime code BBB voor Blanc Bleu Belge gaven aanleiding tot protest. We organiseerden acties in samenwerking met de interculturele organisatie KIF KIF en met het Gelijkekansencentrum.

2.4. KWALITEITSVOL WERK, OOK VOOR DE JONGEREN

Wij pikken regelmatig de initiatieven op die de ABVV-Jongeren organiseren en wij geven er onze steun aan. Zo hebben we deelgenomen aan acties om de verhoging van het aantal arbeidsdagen voor jobstudenten (van 46 naar 50 dagen per jaar) aan de kaak te stellen. Om de jongeren (en ouderen) te informeren, hebben we eveneens onze online communicatie verder uitgewerkt via onze website en hebben we onze aanwezigheid verstevigd op de sociale netwerken.

In het kader van de sociale verkiezingen ten slotte hebben we onze resultaten in de jongerencolleges systematisch geanalyseerd.



RESOLUTIES

2008

36. Het congres vraagt aan de syndicale onderhandelaars in de bedrijven en de sectoren om uitdrukkelijk te eisen - en dit op elk onderhandelingsniveau - dat de vormingsinspanning de vooropgestelde doelstelling haalt.
37. Het congres eist:
- dat bedrijven die niet voldoen aan hun verplichtingen, bijdragen aan een sectoraal fonds en bij ontstentenis bestraft worden met een verhoogde bijdrage;
 - het behoud van de inspanning van 0,10 % voor de risicogroepen.
38. Inzake het betaald educatief verlof eist het congres:
- dat het aantal uren waarop de werknemers recht hebben, weer wordt hersteld;
 - dat de toegang tot het stelsel wordt verruimd voor deeltijdse werknemers en werknemers met atypische contracten;
 - dat de financiering door de werkgevers en de overheid wordt verhoogd.
39. Tevens vraagt het congres aan de syndicale vertegenwoordigers te wegen op de programmering van vormen in de bedrijven. Dit om te vermijden dat de programma's niet beantwoorden aan de reële behoeften van de werknemers, of zich richten op een beperkte groep.
- Opleidingsplannen moeten ter goedkeuring - en niet ter informatie - voorgelegd worden aan de OR, of bij ontstentenis aan het CPBW, of bij ontstentenis aan de syndicale delegatie.
- De opleiding moet « overdraagbaar » zijn: ze mag niet uitsluitend verbonden zijn aan een arbeidsplaats in het bedrijf. Het moet een opleiding zijn die nuttig is voor het bedrijf en die tevens de kwalificatie van de werknemers verhoogt.
40. Gevolgde opleidingen moeten kunnen leiden tot een verhoogd inkomen. Dit moet onderhandelingsmaterie worden in de toekomstige cao's zonder dat dit in rekening mag gebracht worden van eventuele loonmarges.
41. Het congres vraagt de Algemene Centrale om de militanten te informeren en te sensibiliseren:
- over het belang van permanente vorming;
 - over de verbintenissen die de werkgevers zijn aangegaan op interprofessioneel en sectoraal vlak;
 - over de wijzigingen in de sociale balans, die het mogelijk moeten maken de inspanning van de bedrijven m.b.t. de vorming beter weer te geven.
42. Het congres vraagt aan de overheid om:
- Meer mankracht en financiële middelen vrij te maken voor het technisch en beroepsonderwijs en het alternerend leren.
 - Een toereikend administratief en financieel kader uit te werken voor diegenen die op zoek zijn naar voorzieningen voor alternerend leren.

3. LEVENSLANG LEREN

Eind 2002 beloofden de werkgevers 1,9% van de loonmassa te besteden aan vorming. De ondernemingen uit de privésector hebben dit cijfer nooit behaald. Als sanctie is een patronale bijdrage voorzien, die wordt gebruikt om het stelsel van het betaald educatief verlof te financieren. Deze inspanning wordt op basis van het technisch rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven geëvalueerd. De bijdrage bedroeg oorspronkelijk 0,05%, maar werd ondertussen verhoogd tot 0,10% voor 2012 en tot 0,15% vanaf 2013. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de investeringen die de onderneming zelf doet en de investeringen die gerealiseerd worden door de sector waartoe het bedrijf behoort. Voortaan zal een onderneming die voldoende investeert in de vorming van haar werknemers, maar die behoort tot een sector die dat niet doet, niet meer gesanctioneerd worden.

In het kader van de bedrijfsanalyses vestigen we regelmatig de aandacht van onze afgevaardigden op de vormingsinspanning die hun bedrijf levert.

3.1. BETAALD EDUCATIEF VERLOF

Het wordt steeds moeilijker om werknemers vrij te stellen via het BEV. In dit kader hebben wij een studiedag georganiseerd in samenwerking met de Federale Overheidsdienst om de administratieve molen van het BEV beter te begrijpen.

De syndicale vormingen vallen onder de algemene vorming. Nochtans oefenen sommige werkgevers druk uit opdat deze vormingen niet meer als zodanig zouden worden beschouwd. We moeten waakzaam zijn. De titels in onze goedkeuringsaanvragen mogen geen enkele onduidelijkheid bevatten.

De deeltijdse werknemers moeten aan strenge voorwaarden voldoen om recht te hebben op het BEV:

- Ofwel op basis van een variabel uurrooster tewerkgesteld zijn,
- Ofwel een 4/5de tewerkstelling presteren.

Indien ze niet aan deze voorwaarden voldoen, hebben ze geen recht op het BEV. Ander probleem: ze moeten soms hun vrije tijd gebruiken om een vorming te volgen. Als de vorming bovendien niet volledig samenvalt met hun arbeidsuren, kunnen ze deze vorming simpelweg niet volgen omdat ze slechts een proportioneel recht hebben.

De 6de staatshervorming voorziet in de regionalisering van het BEV. Op die manier kunnen in de gewesten verschillen ontstaan in de regelgeving en de financiering. De uitdagingen worden hierdoor alleen nog maar scherper en complexer.



RESOLUTIES

2008

43. Het congres vraagt het creëren en behouden van kwaliteitsvolle banen moet centraal staan in de onderhandelingen over de arbeidsduur, en dit op alle niveaus: interprofessioneel, sectoraal en in het bedrijf.
44. Het congres is van mening dat de collectieve arbeidsduurvermindering met inkomensbehoud en compenserende aanwervingen, in plaats van de optelsom van de opgelegde individuele arbeidsduurverminderingen, nog steeds de te volgen piste is. Niet als doel op zich, maar als middel om arbeid te herverdelen en om de levenskwaliteit van de werknemers te verbeteren. Natuurlijk is het onmogelijk om een standaardmaatregel uit te dokteren die voor alle situaties een oplossing biedt. Wel dient gezocht naar de meest geschikte formules. Voltijdse jobs van onbepaalde duur moeten opnieuw de regel worden, om te voorkomen dat werknemers zonder full-time werk in de armoede verzeilen met een nettoloon onder de armoedegrens.
- Het congres vraagt de Algemene Centrale om hierover een nieuwe informatiecampagne op te starten.
45. Bij herstructureringen moeten de onderhandelaars van de Algemene Centrale en het ABVV het principe van arbeidsduurvermindering als mogelijke oplossing om arbeidsplaatsen te vrijwaren consequent hanteren.
- Het congres stelt ook vast dat werkgevers systematisch overgaan tot het aanwerven van deeltijdse werknemers om zwaar werk te laten verrichten dat voltijds niet kan geklaard worden. Deze werknemers worden dan ook benadeeld: ze slagen er onmogelijk in om volledige rechten te verwerven op het vlak van de sociale zekerheid.
46. Het congres verzoekt de Algemene Centrale na te gaan hoe aan deze situatie kan verholpen worden; het idee van de vermindering van de voltijdse basis-arbidsduur voor dit type werk dient verder te worden uitgediept.
- Het congres herhaalt zijn steun aan de formules van individuele arbeidsduurvermindering, die collectief onderhandeld werden, zoals het tijdskrediet.
47. Het congres vraagt eveneens dat het ABVV en de Algemene Centrale tijdens de onderhandelingen de vervanging eisen van werknemers in tijdskrediet; dit om een toename van de werkdruk bij de collega's van de werknemer in tijdskrediet te vermijden. Er kunnen enkel afwijkingen worden toegestaan zoals deze die van toepassing zijn in het kader van het brugpensioen bij herstructureringen.
48. Het congres verzet zich tegen het systeem van de "tijdsparrekening" of "loopbaanrekening"..
49. Het congres vraagt aan de Algemene Centrale en het ABVV de regering ertoe te bewegen over te gaan tot het evalueren van de huidige defiscalisering op basis van haar weerslag op de werkgelegenheid, en het welzijn van de werknemers. De huidige maatregelen dienen tevens te worden herzien opdat in geen geval een overuur goedkoper zou uitvallen dan een normaal uur gepresteerde arbeid en ploegenarbeid niet goedkoper wordt dan dagarbeid.
50. Het congres vraagt ook aan de Algemene Centrale onze afgevaardigden te sensibiliseren inzake deze kwestie; zij moeten controle kunnen uitoefenen om het presteren van overuren binnen hun bedrijf zo veel mogelijk in te perken.

4. ARBEIDSDUUR

Collectieve arbeidsduurvermindering was de afgelopen jaren voornamelijk een middel om arbeidsplaatsen te redden bij herstructureringen. We onthouden drie belangrijke ontwikkelingen.

- Om de gevolgen van de zware financiële crash in 2008 op te vangen, nam de regering een aantal tijdelijke crisismaatregelen om jobs in stand te houden. Naast crisis-arbeidsduurvermindering en crisis-tijdskrediet, werd een systeem van economische werkloosheid voor bedienden ingevoerd. Er kwam ook een crisispremie bij ontslag van arbeiders.
- Het tijdskrediet werd grondig veranderd. Het was een besparingsmaatregel van het regeerakkoord van december 2011. De cao 77bis maakte plaats voor cao 103. Tijdskrediet werd daarmee beperkt. Er is tijdskrediet zonder motief, tijdskrediet met motief, en er zijn de landingsbanen. Maar de regeling zorgt nog altijd niet voor vervangingsplicht van werknemers in tijdskrediet.
- Het ouderschapsverlof werd met 1 maand verlengd door een Europese richtlijn. Werknemers kunnen nu maximaal 4 maanden ouderschapsverlof opnemen.

Naast deze drie opmerkelijke veranderingen gingen patronale en liberale krachten ook het idee verdedigen van de individuele loopbaanrekening of tijdspaarrekening. Wij verzetten ons daartegen.

Inzake overuren stellen we vast dat een aantal regeringsmaatregelen het overwerk nog makkelijker maken en voordeliger voor de werkgevers.

RESOLUTIES

2008

51. Het congres eist dat de automatische indexering van de lonen en sociale uitkeringen onverkort wordt toegepast. Tevens eist het congres een indexering van de reële lonen en niet enkel van de minimale sectorlonen, alsook het herstel van de koppeling van onze lonen aan de werkelijke inflatie en niet langer aan de afgevlakte gezondheidsindex.
52. Het congres eist het herstel van de vrijheid van onderhandelen, en verzet zich dan ook met klem tegen een mogelijke veralgemening van all-in systemen en tegen iedere vorm van correctiemechanisme in de CAO-onderhandelingen. Zowel de gezondheidsindex als de all-in systemen die in sommige sectoren ingevoerd werden, liggen aan de basis van de dalende koopkracht van de werknemers bij een opflakking van de inflatie.
53. Het congres vraagt aan de Algemene Centrale om de bestaande all-in systemen te evalueren in de sectoren. De praktijk toont immers aan dat met dergelijke overeenkomsten zelfs de indexering niet steeds gewaarborgd is. Het behoud en de verbetering van de koopkracht van de werknemers moet als een prioriteit naar voren geschoven worden.
54. Het congres vraagt het ABVV en de Algemene Centrale om al het nodige te doen teneinde tijdens de komende onderhandelingsrondes zowel het interprofessioneel minimuminkomen als de sectorale brutolonen in reële termen te verhogen.

De verhoging van die brutolonen heeft voorrang op het toekennen of verhogen van voordelen die niet aan RSZ onderworpen zijn. Daarnaast streven we naar een 100% terugbetaling van het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer en het privévervoer naar werkplaatsen die niet of moeilijk bereikbaar zijn met het openbaar vervoer. Het congres doet de aanbeveling om op sectoraal en op bedrijfsniveau mobiliteitscao's af te sluiten (KMO-zones).

55. We moeten ons resoluut verzetten tegen een verdere uitbreiding van de nettoverhogingen via fiscale of parafiscale weg. Hoewel deze op korte termijn tegemoet komen aan de gerechtvaardigde eisen van onze leden inzake koopkracht, bieden die op langere termijn geen fundamentele oplossing. Integendeel, dergelijke systemen hollen de basis van de sociale zekerheid uit.

Het ABVV moet een herziening van CAO 90 met betrekking tot de niet-recurrente resultaatsgebonden premies eisen. De mogelijkheid om de premie te koppelen aan een daling van het aantal arbeidsongevallen, een daling van het aantal verloren arbeidsdagen door een arbeidsongeval, of nog een daling van het aantal afwezigheidsdagen te verbieden. De druk die op de slachtoffers van arbeidsongevallen wordt uitgeoefend is onaanvaardbaar.

56. Het congres waarschuwt voor de mogelijk negatieve gevolgen van de toepassing van nietrecurrente resultaatsgebonden voordelen (loonbonussen). Het loon van de werknemer wordt hierdoor variabel en is afhankelijk van factoren waar hij/zij zelf geen invloed op heeft. Deze onzekere verloning kan op termijn de reguliere bruto loonsverhogingen verdringen.

Bovendien heeft deze vorm van verloning een negatief effect op de financiering van de sociale zekerheid en de daaruit afgeleide rechten voor de werknemers.

57. Het congres vraagt de Algemene Centrale en het ABVV alles in het werk te stellen om het syndicaal overleg op Europees vlak te versterken, o.a. via de Europese federaties en binnen het EVV, via de uitbreiding van het overleg van Doorn.
58. Het congres vraagt dat de overheid – bovenop de nog te onderhandelen koopkrachtverbetering met de werkgevers - ruime budgetten vrijmaakt ter ondersteuning van de lage en middeninkomens. De minder-inkomsten kunnen niet gecompenseerd worden door bijkomende lasten op arbeid maar moeten opgevangen worden door een rechtvaardiger fiscaliteit.
59. Het congres roept de regering op om een krachtiger prijzenbeleid te voeren. Een sterkere prijzencontrole op basisvoorzieningen (energie, voeding, huurprijs woningen,...) is noodzakelijk om de gevolgen van internationale prijsstijgingen, te wijten aan speculatieve manipulaties, op de binnenlandse prijzen te beperken.

II. KOOPIKRACHT

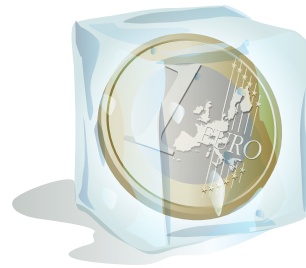


1. LONEN

Ondanks de grote economische crisis, hield de koopkracht in ons land behoorlijk goed stand. We hebben geen massale en brutale inleveringen meegemaakt, inkomens uit arbeid namen zelfs een beetje toe in verhouding tot het nationaal inkomen. Maar toch daalden de reële lonen sinds 2010. Het indexeringsmechanisme werd bijgestuurd zodat het minder bescherming biedt tegen de inflatie. En er was de loonnorm die loonstijgingen tegenhield. In 2012 waren de reële conventionele lonen in de sectoren teruggevallen tot het niveau van 2004. Aangezien er van loonsverhogingen geen of haast geen sprake kon zijn in de laatste drie interprofessionele akkoorden, werden vaker resultaatgebonden bonussen afgesproken, in het kader van cao 90.

We blijven in de weer voor het behoud van het indexingssysteem en tegen de manipulatie ervan, voor vrij sociaal overleg en tegen loonblokkeringen. Een van onze initiatieven in dat verband was het colloquium van 6 november 2012 over de index. Onze acties blijven van belang, want na de verkiezingen van mei 2014 zal een grote hervorming van de index weer aan de orde zijn.

We zijn ook stevig in het verweer gegaan tegen de aanhoudende klaagzang van de werkgevers dat de lonen bij ons veel te hoog zijn. Door ons toedoen kwamen de miljarden overheidssteun aan bedrijven in beeld, in de media en bij politieke partijen. We kaartten ons standpunt aan bij verscheidene ministeriële kabinetten. We ontwikkelden ook een loonberekenningsprogramma waarmee we correcte cijfers over loonkosten en loonsubsidies op tafel kunnen leggen.



De Algemene Centrale van het ABVV nodigt twee professoren uit om hun bijdrage te leveren in het indexdebat

ALFRED KLEINKNECHT
(Universiteit van Delft, Nederland) en

ROBERT PLASMAN
(ULB, België)

op dinsdag 6 november 2012
van 9.30 tot 12.30u in het federale parlement
(Louvainseweg 21, 1000 Brussel)
persontmoeting van 12.30 tot 13.30u

Welke betekenis heeft de indexering
in onze samenleving?

Welke invloed heeft hij op de economie?

Moet hij aangepast worden om de Belgische
concurrentiekracht te verbeteren?



RESOLUTIES

2008

60. Het congres ondersteunt de eisen en acties van het ABVV voor een verdere uitbouw en versterking van de sociale zekerheid. Hiervoor is het nodig dat de bijdrageverminderingen die aan de bedrijven worden toegekend gecompenseerd worden, en dat extra middelen vrijgemaakt worden om aan de nieuwe noden tegemoet te komen.
61. Het congres wenst dat de compensatie van de bijdrageverlagingen en de financiering van de nieuwe noden gebeurt via een alternatieve financiering, bijvoorbeeld via een rechtvaardige en progressieve algemene sociale bijdrage op alle inkomens en een vermogensbelasting. Het congres roept op tot waakzaamheid opdat ons model van sociale zekerheid gestoeld zou blijven op een systeem van repartitie in plaats van een systeem van kapitalisering.
62. Het congres verzet zich tegen iedere vermindering van de sociale bijdragen, zonder tegenprestatie vanwege de werkgevers en zonder garanties voor de toekomstige financiering van de sociale zekerheid. Het stelsel van de sociale Maribel, waarbij bijdrageverlagingen gekoppeld worden aan extra werkgelegenheid, biedt wel de mogelijkheid om de aanwending van de bijdrageverlagingen te controleren.
63. Het congres vraagt de individualisering van het recht op sociale zekerheid. De afgeleide rechten in de sociale zekerheid moeten behouden blijven.
64. Het congres verzet zich met klem tegen elke vorm van privatisering van de sociale zekerheidsstelsels.
65. Het congres vraagt dat het ABVV zijn inspanning verder zet om de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen, met inbegrip van de werkloosheidsvergoedingen, te verwezenlijken.

Bovendien is een inhaalbeweging nodig om het verschil tussen het beroepsinkomen en het vervangingsinkomen te verkleinen.
66. Om het karakter van “verzekering” van ons sociaal stelsel te vrijwaren moeten de verschillende loonplafonds die gehanteerd worden om de uitkeringen te berekenen, ook mee evolueren met de algemene welvaart.
67. Het congres eist een herwaardering van de wettelijke pensioenen en de koppeling aan de welvaartsevolutie alsmede de herwaardering van de belastingschalen.
68. Hiervoor eist het congres een structurele financiering van het Zilverfonds, in plaats van eenmalige maatregelen die afhankelijk zijn van de politieke wil van het ogenblik.
69. Het congres roept de vakbondsvertegenwoordigers in de sectorale aanvullende pensioenfondsen op om zeer nauwgezet toe te kijken op de aanwending van de reserves. In het licht van de huidige financiële crisis is het meer dan ooit noodzakelijk om de langetermijnzekerheid van de reserves voorop te stellen.

2. SOCIALE ZEKERHEID

2.1. SOCIALE UITKERINGEN

De welvaartsaanpassingen van de sociale uitkeringen waarover de sociale partners om de twee jaar onderhandelen, bleven voor de werkgevers pasmunt om hun eisen tot stand te brengen. Aan die praktijk kwam begin 2014 een eind. Als de sociale partners niet tot een unaniem advies komen, hakt de regering zelf de knopen door, wat ook gebeurde. Daartegenover echter kwam er een besparingsmaatregel waardoor de enveloppe voor de aanpassingen in 2013 met 40% werd verminderd.

2.2. PENSIOENEN

Eind 2011 kwam de regering met een pensioenhervorming op de proppen. Er moet langer worden gewerkt. De pensioenleeftijd op 65 bleef, maar het vervroegd pensioen werd van 60 naar 62 verschoven. Bepaalde periodes van werkloosheid en tijdskrediet worden niet meer volledig beschouwd als gelijkgestelde periodes. En het overlevingspensioen voor weduwen of weduwnaars jonger dan 45 werd ook hervormd.

Wij hebben met acties en campagnes beklemtoond dat werknemers met zwaar en belastend werk recht moeten krijgen op een aangepast, vervroegd pensioen. Tijdens de algemene staking van 30 januari 2012 waren we opgemerkte actievoerders.



**ONS NIET
GEHOORD?**
Dan doen we luidert voort !

**ALGEMENE
STAKING
30 JANUARI**

We laten
ons niet beroven !

70. Rekening houdende met de lagere levensverwachting eist het congres voor werknemers die aan zware en gevaarlijke arbeidsomstandigheden zijn blootgesteld dat die in aanmerking komen voor een vervroegd volledig pensioen. De periodes van zwaar werk moeten worden gecompenseerd, bijvoorbeeld met een kwartaal pensioenvervroeging per gewerkt jaar.
71. Het congres vraagt de afschaffing van de vermindering van de uitkeringen voor definitieve arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte bij pensionering. Deze vergoedingen werden toegekend om een schade te compenseren die blijvend aanwezig is.
72. Het congres vraagt de herziening van de verwarmingstoelage voor de mijnwerkers.

Brugpensioen

De brugpensioenstelsels, die ondertussen werden omgevormd tot stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag – SWT, werden onder vuur genomen om de werknemers langer aan het werk te houden. De regering heeft de toegang tot het algemeen stelsel inderdaad moeilijker gemaakt door de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden te verhogen. In het algemeen stelsel moet je voortaan de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt en over een loopbaan van 40 jaar beschikken.

Dankzij onze acties bleven de speciale brugpensioenstelsels gevrijwaard, namelijk het SWT op 56 jaar met lange loopbaan, op 56 jaar met nachtarbeid, op 58 jaar door het verlengen van sectorale of bedrijfs-cao's tot 2014 en gedeeltelijk tot 2015, op 58 jaar voor zware beroepen en op 58 jaar om medische reden.

De regelgeving inzake het SWT voor de bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering voorziet vanaf nu ook strengere leeftijdsvoorwaarden. Het deeltijds SWT werd afgeschaft.

Voor bepaalde vormen van het SWT werden hogere patronale bijdragen voorzien door de invoering van de DECAVA-regels, met als duidelijk doel het gebruik van deze stelsels te ontmoedigen.

2.2.1. Dossier Gallez: cumul van schadevergoedingen voor arbeidsongeval (FAO) en beroepsziekte (FBZ) met een pensioen

Na jaren strijd is onze vraag in het dossier Gallez zonder resultaat. In eerste instantie hadden wij gelijk gekregen van het Hof van Cassatie. De wetgever heeft echter, met terugwerkende kracht, opnieuw een cumulsysteem ingevoerd dat identiek is aan het stelsel dat voorzien werd door de initiële koninklijke besluiten. Het beroep dat wij instelden bij het Grondwettelijk Hof en het Europees Hof voor de Rechten van de Mens bleef zonder resultaat, net als diverse wetsvoorstellen. Doorheen de hele procedure hebben onze gewestelijke afdelingen verschillende acties gevoerd. Ook vandaag blijven we op politiek vlak contacten leggen zodat aan deze onrechtvaardigheid een halt wordt toegeroepen.

2.2.2. Mijnwerkers

De speciale stelsels voor het rustpensioen van de mijnwerkers werden in januari 2012 afgeschaft. Dankzij onze acties heeft de regering positieve overgangsmaatregelen voorzien.

De verwarmingstoelagen voor de mijnwerkers werden niet geherwaardeerd, maar werden wel geïndexeerd.

RESOLUTIES

2008

73. Het congres vraagt dat het moederschapsverlof onmiddellijk op 18 weken gebracht wordt.
74. Het congres is van oordeel dat deze verwijdering van de werkplaats geen inkomensverlies tot gevolg mag hebben. Het eist maximale inspanningen mbt het herplaatsen van de werkneemster naar een aangepaste werkpost en een soepelere erkenning van beroepsziekte. Indien re-integratie niet mogelijk is eist het congres op korte termijn een vergoeding die minstens gelijk is aan de vergoeding die door het Fonds voor Beroepsziekten aan vrouwen wordt toegekend, zijnde 90% van het geplafonneerd loon.
75. Het congres vraagt aan de Algemene Centrale dat ook voor uitzendwerkneemsters een goede inkomensverzekering wordt geëist en dat een technische fiche wordt uitgewerkt die praktisch, concreet en duidelijk de te doorlopen etappes weergeeft om een overplaatsing of een verwijdering te bekomen. Wat dit laatste betreft moeten we ook uitleggen hoe het in zijn werk gaat om van het FBZ een vergoeding te bekomen.
76. Het congres eist de individualisering van het recht op werkloosheidsuitkeringen.
77. Het congres veroordeelt de jacht op de werklozen. Binnen het kader van de inschakelingsprojecten die de gewesten organiseren, zijn we voorstander van begeleiding en opleidingen die uitmonden in een stabiele baan.
78. Ook inzake de mobiliteit van de werkzoekenden kunnen initiatieven genomen worden, maar dan wel met het oog op een kwaliteitsvolle tewerkstelling en met respect van de levenskwaliteit van de betrokken werknemers.
- Om dit te verwezenlijken, vraagt het congres aan de gewesten dat zij instaan voor de volledige terugbetaling van de verplaatsingskosten van de werkzoekenden wanneer zij een opleiding volgen of naar de informatievergaderingen moeten gaan van de gewestelijke kantoren van VDAB/FOREM/ACTIRIS, en dit zo snel mogelijk en ongeacht het gebruikte vervoermiddel. Heel wat werkzoekenden hebben het geld niet om hun verplaatsingen per trein, bus, enz. voor te schieten.
79. Het congres vraagt aan de Centrale en aan het ABVV om een grondige analyse te wijden aan de individuele banenplannen, zowel wat de coherentie ervan betreft als de gevolgen ervan op de arbeidsmarkt.
80. Het congres pleit voor een voor iedereen toegankelijke en kwaliteitsvolle medische zorg.
81. Het congres eist dat de inkomensgrens voor het Omnio-statuuut verhoogd wordt.
82. Het congres is gekant tegen de toenemende privatisering van de ziekteverzekering en het stijgende aandeel van de kosten dat ten laste van de patiënten valt.
- De kosten van honoraria van geneesheren en ziekenhuizen moeten gelimiteerd worden in geval van aanwending van hospitalisatieverzekering.
83. Het congres verwacht dat ons stelsel van sociale zekerheid zijn rol in de gezondheidszorg versterkt: een solidaire verzekering. Tegelijkertijd eisen we dat het voor private verzekeraars verboden wordt om personen in slechte gezondheid te weigeren, uit te sluiten of hun premies te verhogen.
84. Bestaande privé inkomensgarantie-verzekeringen vallen nu buiten de tak van het arbeidsrecht. Het congres vraagt aan de Algemene Centrale om via het ABVV alle mogelijke wegen te bewandelen om te zorgen dat betwistingen opnieuw beslecht kunnen worden voor de arbeidsrechtbank (vertegenwoordiging van leden voor de arbeidsrechtbank).

2.3. BESCHERMING VAN DE MOEDERSCHAPSRUST

We zijn er niet in geslaagd de moederschapsrust op 18 weken te brengen. Het werd voor jonge moeders wel mogelijk geleidelijk weer aan de slag te gaan. Sinds april 2009 kunnen zij 2 weken prenatale rust omzetten in postnatale rustdagen die ze kunnen afwisselen met werkdagen.

Er kwam eindelijk een degelijke én uniforme vergoeding voor zwangere vrouwen die uit voorzorg verwijderd worden van hun werkplaats. We hebben daar lang voor geijverd. Vandaag blijven we ook nog zeggen dat toekomstige moeders bij voorkeur een aangepaste werkpost moeten krijgen. Die optie blijft bestaan, maar door de goede financiële regeling verkiezen steeds meer vrouwen nu de preventieve verwijdering.

2.4. WERKLOOSHEID

Werkloosheidsuitkeringen moeten mee stijgen met de welvaart, en daarom hamerden we erop dat de loongrens voor de berekening van de vergoeding moest opgetrokken worden. Dat gebeurde ook, een resultaat van het interprofessioneel akkoord 2009-2010. Daarnaast kwam er een verhoging van de vergoedingspercentages voor tijdelijke werklozen. Ook de uitkeringen voor volledig werklozen werden opgetrokken. Militanten kregen folders om de werknemers hiervan op de hoogte te brengen.

Maar dit verbeterde het lot van de werkzoekenden nauwelijks want er kwam een hele rist beperkingen en verstrakkingen. Uitkeringen werden degressief gemaakt en het begrip 'passende dienstbetrekking' werd veel ruimer. Jonge werkzoekenden kregen een beroepsinschakeltijd van 12 maanden in plaats van een wachttijd van 9 maanden en hun recht op een uitkering werd beperkt tot 3 jaar. Door die uitsluitingen worden meer werklozen en meer jongeren in armoede en precariteit gedompeld en daar zullen we tegen van leer blijven trekken.

RESOLUTIES

2008

85. Het congres eist een substantiële verhoging van de kinderbijslag voor het 1ste kind: streven naar een bedrag dat overeenstemt met de reële kost van het kind.
86. Het congres vraagt de Algemene Centrale en het ABVV om een sociale hervorming van de belastingen te promoten. Die leidt tot een rechtvaardiger verdeling van de rijkdom, de herfinanciering van de sociale zekerheid, openbare diensten die voor iedereen toegankelijk zijn, en overheden die het algemeen belang voor ogen hebben.
87. De overheidsinkomsten moeten voortvloeien uit een billijke fiscaliteit op basis van progressieve belastingen waaraan alle inkomens onderworpen worden: de inkomens uit arbeid, uit kapitaal en de bedrijfsinkomens. De bestaande onrechtvaardigheden en onevenwichten moeten worden aangepakt.
- Het congres is voorstander van een progressieve en proportionele belasting in plaats van heffingen op de consumptie of forfaitaire taksen.
88. Het congres verwierpt de voorstellen tot het invoeren van een « vlaktaks » of het verminderen van het aantal aanslagvoeten, waardoor het principe van de progressiviteit van de inkomstenbelasting volledig dreigt te vervallen. Hierdoor worden opnieuw de hoogste inkomens bevoordeeld, ten nadele van de lage en middeninkomens.
89. Het congres eist daarentegen:
- de defiscalisering van de verplaatsingskosten;
 - dat het bekomen van een verhuurvergunning gekoppeld wordt aan het naleven van een minimum coëfficiënt K (= isolatieniveau) voor het huurpand.
 - We eisen de koppeling van de huurprijs aan het kadastraal inkomen waarvan het doel er juist in bestaat om de huurwaarde te bepalen.
 - het opnieuw invoeren van de marginale aanslagvoet van 55% op de hoogste inkomens, teneinde de progressiviteit van het systeem te versterken;
 - het belasten van verhuurde woningen op basis van de werkelijk ontvangen huuropbrengsten;
 - de verlaging van het BTW-tarief van 21% naar 6% op energieproducten. De regeringsmaatregel m.b.t. het "positieve cliquetsysteem" (lees: verhoging van de brandstofprijzen) moet naar de prullenmand verwezen worden.
 - de invoering van een sociaal belastingskrediet;
 - een correcte fiscale benadering van de extralegale voordelen;
 - de invoering van een vermogensbelasting;
 - de invoering van een Tobintaks.
90. Het congres verzet zich tegen het stelsel van de notionele intrestaftrek. Het vraagt dat deze maatregel afgeschaft wordt ten voordele van programma's die gericht zijn op de tewerkstelling en het algemeen belang: sociale woningbouw en woningsisolatie in het kader van duurzame ontwikkeling, openbaar vervoer, beter onderwijs, enz.

2.5. KINDERBIJSLAG

Wat de kinderbijslag betreft noteren we dat de zesde staatshervorming van deze materie een gewestelijke bevoegdheid maakt. We onthouden ook de besparingsmaatregel die de schoolpremie in 2013 en 2014 telkens met 15% heeft verlaagd.

3. BELASTINGEN

Ons belastingstelsel is ongelijk en oneerlijk gebleven. We hebben er de voorbije jaren wel toe bijgedragen dat daar vandaag vragen bij gesteld worden. De notionele intrestaftrek staat ter discussie, net zoals de vrijstellingen van belasting voor grote bedrijven en vermogens. Dankzij fiscale vorming konden onze militanten ruchtbaarheid geven aan de noodzaak van een grondige fiscale hervorming.

3.1. EEN PROGRESSIEVE INKOMSTENBELASTING

Een progressieve belasting betekent dat het belastingpercentage stijgt naargelang het inkomen stijgt. Wij eisen hogere belastingpercentage voor de hogere en de hoogste schijven van het inkomen. De fiscale maatregelen van de laatste jaren mikten vooral op minder belastingen voor lage en middelgrote inkomens. De belastingvrije som voor lage en gemiddelde inkomens ging omhoog. Sinds april 2011 is er de sociale werkbonus, een verminderde bedrijfsvoorheffing voor lage lonen. Maar al deze ingrepen veranderen niets aan het fundamentele probleem, en dat is dat de lage en middelgrote inkomens in België zwaar belast worden, terwijl grote winsten of dikke vermogens ongemoeid blijven.

3.2. EEN VERLAGING VAN DE BTW OP ENERGIE

In 2012 werden de energieprijzen negen maand geblokkeerd, nadat een studie had uitgewezen dat de prijzen in België beduidend hoger liggen dan in het buitenland. In 2013 werd de prijs van elektriciteit en aardgas losgekoppeld van de prijs van de aardolie.

Op 1 april 2014 werd een oude eis van ons ingewilligd: de verlaging van de BTW op elektriciteit van 21% naar 6%. De maatregel is wel maar tijdelijk, eind 2015 wordt die geëvalueerd.

3.3. VERMOGENSBELASTING

We zijn nog ver verwijderd van een vermogensbelasting. Zelfs een belasting van de winst uit vermogens is er nog niet. Maar we staan niet meer alleen. De crisis en de groeiende kloof tussen arm en rijk maken dat steeds meer stemmen opgaan (ook in internationaal gerenommeerde organisaties) om grote kapitalen correct te belasten.

3.4. AFSCHAFFING VAN DE NOTIONELE INTRESTAFTREK

De notionele intrestaftrek werd in 2006 nog voorgesteld als een fiscale troef die investeringen zou aantrekken, maar hij bleek uiteindelijk een financiële bodemloze put te zijn voor de Staat. Zonder iets in ruil te bieden, noch op tewerkstellingsvlak, noch op vlak van investeringen.

Na alle kritiek, die in het begin vooral syndicaal getint was, werd het stelsel gewijzigd. Toch werd de laatste jaren slechts het percentage van de intrestaftrek verminderd.

RESOLUTIES
2008

91. Het congres wil een vereenvoudiging van de vennootschapsbelasting door een vermindering van het aantal aftrekposten. Vereenvoudiging moet leiden tot een betere fiscale controle en dus meer inkomsten voor de overheid.
92. Het congres is gekant tegen de fiscale voordelen waarvan de bedrijven genieten bij de prestatie van overuren en bij nacht- en ploegenarbeid. Deze maatregelen moedigen de werkgevers aan om arbeidsstelsels in te voeren die risico's inhouden voor de gezondheid van de arbeiders.
93. Het congres eist een correcte inning van de belastingen, en de nodige middelen voor de administratie om de inning te verzekeren en effectief de strijd aan te binden tegen de fiscale fraude.
94. Het congres wil duidelijkheid rond de toepassing van het statuut van grensarbeiders. De aanslepende bilaterale onderhandelingen rond het fiscaal statuut van de grensarbeider zorgen voor ongenoegen en onduidelijkheid.

Het congres vraagt dat de Algemene Centrale binnen de instanties aandringt op een definitief standpunt.

95. Het congres is zich bewust van de huidige neoliberale tendensen en vragen dan ook aan de Algemene Centrale en aan het ABVV dat zij over het fiscale thema pro-actief optreden aan de hand van voorstellen en ontmoetingen met politici. Bovendien benadrukken we de noodzaak om de publieke opinie regelmatig te sensibiliseren voor het collectief belang van een rechtvaardige belasting.
96. Het congres vraagt de Algemene Centrale om de vormingen over fiscaliteit voort te zetten en zo onze socialistische ideeën over dit thema onder onze militanten te verspreiden.

Deze vorming moet hen de nodige argumenten verstrekken om dit onderwerp in de bedrijven en in de diverse overlegorganen aan te snijden.

Op lange termijn verhoogde de totale kostprijs van de notionele intrestaftrek in belangrijke mate. De totale belastingvermindering ten voordele van de ondernemingen verhoogde van 1,85 miljard euro in 2007 tot 6,16 miljard euro in 2012.

Om onze militanten te sensibiliseren en te informeren, hebben we twee studiedagen (2011 en 2014) georganiseerd over de geschenken aan ondernemingen. Tijdens die studiedagen konden we de militanten argumenten meegeven die zij kunnen gebruiken tijdens hun werk in de ondernemingsraden. We hebben eveneens hun aandacht gevestigd op de vele steunmaatregelen waarop ondernemingen een beroep kunnen doen. We denken hierbij aan de loonsubsidies en aan de patronale lastenverminderingen voor de Sociale Zekerheid.

3.5. EEN CORRECTE INNING VAN DE BELASTINGEN

Belastingen worden correcter geïnd, zoveel is duidelijk. Het bankgeheim brokkelt langzaam af en de fiscale fraude wordt veel harder en efficiënter aangepakt. Ook internationaal is er enige vooruitgang merkbaar. Met de zwarte en grijze lijsten van de OESO worden belastingparadijzen strenger aangepakt. In Europa is er de spaarrichtlijn en wordt er nagedacht over een minimumbelasting voor vennootschappen.

RESOLUTIES 2008

97. Het congres geeft de Algemene Centrale en het ABVV de opdracht om op elk niveau - interprofessioneel, sectoraal en in de bedrijven - actieplannen te ontwikkelen om deze ongelijkheid betekenisvol terug te dringen.

Bijzondere aandacht dient besteed te worden aan de veiligheid van de uitzendarbeiders en de werknemers bij derden.

98. De Algemene Centrale moet de werknemers informeren en sensibiliseren inzake de risico's die ze lopen om de financiële voordelen te verkrijgen.

Deze campagne moet lang genoeg duren en concreet zijn, met andere woorden heel eenvoudig en in een beeldrijke taal de werknemers informeren over de levensverwachting en de resultaten van wetenschappelijk en epidemiologisch onderzoek over de gevolgen van blootstelling aan bepaalde risico's.

99. Het congres vraagt om de maatregelen en beslissingen te bestrijden die de werknemers ertoe aanzetten om arbeidsomstandigheden te aanvaarden die gevaarlijk zijn voor hun gezondheid en welzijn.

De grens van de defiscalisering van overuren en van ploegenarbeid is bereikt. De bestaande lastenverlagingen moeten afhankelijk gemaakt worden van de verbetering van de arbeidsomstandigheden en de aangroei van kwaliteitsvol werk.

100. Door de defiscalisering kunnen ploegenarbeid en overuren goedkoper worden dan arbeid in een gewoon dagregime.

De lastenverlaging voor nacht- en ploegenarbeid dient te worden gebruikt om deze tewerkstelling, die rooibouw pleegt op gezondheid, vrije tijd en gezinsleven, kwalitatief te verbeteren. Er dient aan de bestaande loonlastverlaging een directe voorwaarde te worden gekoppeld van controleerbaar meer en betere tewerkstelling. Wanneer sociale of medische redenen dit noodzakelijk maken, moet een overstap van ploegenarbeid naar dagarbeid mogelijk zijn. De federale werkgroep ploegenarbeid dient te worden gereactiveerd om een strategie uit te werken.

101. Het ABVV moet een herziening van CAO 90 met betrekking tot de niet-recurrente resultaatsgebonden premies eisen. De mogelijkheid om de premie te koppelen aan een daling van het aantal arbeidsongevallen, een daling van het aantal afwezigheidsdagen om andere wettelijke schorsingsgronden verbieden. De druk die op de werknemers in het algemeen en de slachtoffers.

102. Het congres vraagt dat de Algemene Centrale een informatie- en bewustmakingscampagne voert met de volgende krachtlijnen:

- zwaar en gevaarlijk werk, de risico's en gevolgen op termijn, de kortere levensverwachting;
- de verspreiding van wetenschappelijke studies over de blootstelling aan bepaalde risicofactoren;
- de noodzaak om elke overwogen maatregel te evalueren in het licht van zijn impact op de gezondheid van de werknemers en hun arbeidsomstandigheden;
- de noodzaak om over degelijke statistische en epidemiologische informatie en een kankeratlas te beschikken.

103. Wij moeten als vakbondsorganisatie ook zelf de arbeidsorganisatie in het bedrijf ter discussie stellen. Dit mag niet het voorrecht van de werkgever blijven.

Deze discussie moet ook gaan over de financiering van een verbetering van de arbeidsomstandigheden: door gebruik te maken van een deel van de productiviteitswinst bij investeringen, door gebruik te maken van de opbrengst van rechtstreekse of onrechtstreekse steun zoals de notionele intrest en verminderingen van werkgeversbijdragen.



III. VOOR BETERE EN GEZONDERE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. ZWAAR EN BELASTEND WERK

We hebben elke mogelijke kans benut om duidelijk te maken dat loopbanen korter moeten gehouden worden voor werknemers met zwaar en belastend werk. Met de pensioenhervorming en de beperking van de brugpensioenstelsels wilden we bijstellingen voor deze groep. Maar zonder succes. Toen de loopbaanplannen van de regering er kwamen in 2012 werden alleen enkele stelsels uitzonderlijk verlengd. Het onderwerp is wel uit de schaduw getreden.

De AC richtte de denktank Tripalium op, waarmee we samen met externe deskundigen deze thematiek onderzoeken. Met de denktank wezen we onder andere op de lagere levensverwachting voor werknemers met een belastende job. We vonden gehoor bij de media en in de politieke wereld. Gehoor, maar geen gevolg. In de aanloop naar de verkiezingen van mei 2014 vroegen we aan de politieke partijen nogmaals een aangepast loopbaanbeleid. We zoeken voort naar oplossingen om langer werken werkbaar te maken.



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



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

ABVV
Algemene Centrale
Gewerkschap

Stem links! www.accg.be

© 2014 ABVV

RESOLUTIES

2008

104. Rekening houdende met de levensverwachting van arbeiders eist het congres voor werknemers die aan zware en gevaarlijke arbeidsomstandigheden zijn blootgesteld dat ze in aanmerking komen voor een vervroegd volledig pensioen. De periodes van zwaar werk moeten worden gecompenseerd, bijvoorbeeld met een kwartaal pensioenvervroeging per gewerkt jaar.

Hiervoor moeten een aantal objectieve criteria van zwaar en gevaarlijk werk worden gedefinieerd, en een individuele werkpostfiche moet een verplichting worden. Het congres vraagt aan het ABVV om te blijven aandringen inzake de notie "zware beroepen". De criteria moeten zo uitgebreid mogelijk onderhandeld worden.

105. Het congres herhaalt de eis met betrekking tot de oprichting van een interprofessioneel fonds voor ploegenarbeiders, gefinancierd door een werkgeversbijdrage. Dit fonds moet de verloning van de werknemers op hetzelfde niveau houden wanneer zij overschakelen op dagwerk, en in voorkomend geval wanneer de werknemer werkloos wordt.

106. Het congres vraagt aan de vakbondsvertegenwoordigers in de CPBW's om te waken over de goede toepassing van de REACH-verordening. Bovendien moeten onze vertegenwoordigers heel in het bijzonder aandacht besteden aan de volgende fasen van REACH en meer bepaald de fase van juni 2009. Dan wordt de lijst van gevaarlijke stoffen gepubliceerd waarvoor een toelating vereist is vóór ze mogen worden gebruikt.

107. Het congres vraagt aan de Algemene Centrale om een informatiecampaagne te starten in de sectoren en de bedrijven die bij REACH betrokken stoffen gebruiken.

108. Het congres vraagt aan de werkgevers om de gradatie in de maatregelen voor zwangere vrouwen strikt te respecteren. Met andere woorden: controle op de stapsgewijze maatregelen: aanpassing van de werkpost, tijdelijke overplaatsing naar een andere werkpost, vooraleer verwijdering van de werkpost te overwegen.

109. Indien verwijdering van de werkplaats onvermijdelijk is, mag de zwangere vrouw geen inkomensverlies ondervinden. Het congres eist op lange termijn voor alle preventief verwijderde zwangere vrouwen een uitkering van 100% van het niet-geplafondeerde loon. Het congres eist ook een betere vergoeding voor de uitzendarbeiders en tijdelijke werknemers. Het congres vraagt om een technische fiche uit te werken die praktisch, concreet en duidelijk de te doorlopen etappes weergeeft om een overplaatsing of een verwijdering te bekomen. Wat dit laatste betreft moet ook uitgelegd worden hoe het in zijn werk gaat om van het FBZ een vergoeding te bekomen.

110. Het congres vraagt de wetgever erop toe te zien dat ondernemingen die hun werknemers aan gevaarlijke stoffen blootstellen instaan voor het voortgezet gezondheidsonderzoek wanneer deze werknemers nog aanwezig zijn in de onderneming. Regelmatige controle van het klimaat op de werkvloer is daarom noodzakelijk.

111. Voor werknemers die de onderneming verlaten hebben, vragen we dat het Fonds voor Beroepsziekten instaat voor het voortgezet gezondheidsonderzoek, en daarvoor over de nodige middelen beschikt.

112. Het congres steunt het preventieve karakter van de wetgeving van 2002 over de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, en vragen de wetgever toe te zien op de correcte toepassing van deze reglementering in de ondernemingen.

113. Het congres vraagt aan de Algemene Centrale om onze vertegenwoordigers beter te informeren over deze wetgeving, in het bijzonder over de verplichting van de werkgever om preventief op te treden (bv. een studiedag en brochure).

114. Het congres eist dat de wetgever voor de vertrouwenspersonen in de onderneming alsnog een bescherming tegen ontslag invoert bij de uitvoering van hun opdracht.

2. PREVENTIE

In het domein van de preventie organiseerden we campagnes rond REACH, de Europese regelgeving over de registratie van scheikundige producten, en rond CLP, het nieuwe systeem van etiketteringen en pictogrammen. CPBW-leden werden bevraagd over de contacten met producten. Er werd in dit verband ook samengewerkt met de Europese vakbondsfederaties EFBH, EVV en IndustriALL.

We zijn erin geslaagd een betere registratie van de blootstelling aan nanomaterialen door te voeren. Het Koninklijk Besluit daarover bepaalt nu dat de werkgever ook zijn CPBW moet informeren wanneer er nanotechnologie wordt gebruikt.

In verband met de preventie van beroepsziekten zette het Fonds voor Beroepsziekten een eerste gezondheidsonderzoek na de loopbaan op touw. Ex-houtbewerkers die lang blootgesteld werden aan houtstof konden gratis een onderzoek naar neuskanker ondergaan.

Om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk beter te kunnen bestrijden begon minister van Werk De Coninck ook aan een betere preventieve aanpak van stress en werkdruk.

Alle ondernemingen zijn door een cao van april 2009 verplicht een preventief alcohol- en drugsbeleid uit te werken, samen met het CPBW. Preventie moet eerst komen. Pas daarna zijn andere maatregelen mogelijk.

Al deze ontwikkelingen in de preventie kregen onze aandacht met behulp van brochures, artikels in onze tijdschriften, studiedagen of vormingsmomenten.

SOCIALE VERKIEZINGEN GEVAARLIJK OM MEE TE WERKEN?



JE ABVV-AFGEVAARDIGDE HOUDT HET
IN HET OOG

ABVV
Algemene Centrale
Samen sterk



WWW.ACCO.BE/SV2012

Bent u ex-houtbewerker?



Laat u onderzoeken
op neuskanker

.be

fim
bzz

RESOLUTIES
2008

115. Het congres vraagt de Algemene Centrale dat zij haar vertegenwoordigers in de ondernemingen informeert over deze verplichting van de werkgever om een beleid uit te werken. Er wordt wel gewaarschuwd voor werkgevers die hieraan controles willen koppelen. Dit is niet de doelstelling van de CAO. De nadruk moet gelegd worden op de preventie van het gebruik van alcohol en drugs op de arbeidsplaats.
116. De Algemene Centrale moet ter bescherming van de werkgelegenheid de syndicale controle op het milieu- en energiebeleid versterken. Hierover dient een actieplan uitgewerkt te worden.
117. Het congres vraagt dat voor de ontwikkeling van de inspectiediensten een echt actieplan uitgewerkt wordt. De partnershipovereenkomsten moeten worden geïmplementeerd en nageleefd met het oog op de bestrijding van de deregulering.
- Bij de reorganisatie binnen de controlediensten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg moet rekening worden gehouden met de toenemende opdrachten van de controleurs en inspecteurs.
- We vragen meer middelen en meer personeel (inspecteurs) opdat zij hun taken naar behoren kunnen uitvoeren.

3. INSPECTIEDIENSTEN

De Diensten voor Toezicht op het welzijn op het werk vervangen gepensioneerde inspecteurs niet. Er ontstaat een nijpend tekort aan controleurs. In vergelijking met de Europese standaard doet ons land het heel slecht. De correcte toepassing van de welzijnsreglementering komt daardoor in gevaar. We hebben het erover gehad met de politieke partijen in het kader van onze campagne “politieke verkiezingen 2014”.



RESOLUTIES 2008

118. Het congres vraagt de wetgever om het Farao-plan te evalueren en bij te sturen, om deze ongewenste effecten weg te werken.
119. Het congres eist ook een veel striktere omkadering van het aangepast werk:
- Het congres wil een mentaliteitswijziging wat betreft de werkhervatting. Het principe zou moeten zijn dat de werknemer ernaar vraagt, en niet het bedrijf of de verzekeringsmaatschappij. Deze werkhervatting veronderstelt dan ook de driedelige goedkeuring van de welzijnsinspectie, de arbeidsgeneesheer en de behandelende arts.
 - Het congres vraagt dat de werkgevers verplicht worden om een gecorrigeerde ernstgraad te berekenen zodat er rekening wordt gehouden met het aantal verloren dagen voor zagezegd aangepast werk.
 - Teneinde een objectief beeld te kunnen krijgen van de risico's van bedrijven en werven, is het congres van mening dat de frequentie- en ernstgraden die worden bekendgemaakt door de ondernemingen moeten worden gecorrigeerd rekening houdend met de ongevallen waarbij werknemers in onderaanneming betrokken waren.
 - Bovendien moet iedere collectieve premie verbonden aan een arbeidsongeval en aangepast werk verboden worden.
120. De Algemene Centrale moet haar leden, militanten en afgevaardigden sensibiliseren inzake de noodzaak van de aangifte van arbeidsongevallen. Voor deze problematiek moeten we alle informatie aanreiken om de werknemers te verdedigen die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval.
121. Het congres vraagt vragen ook dat het Fonds voor de Arbeidsongevallen ook blijvend aandacht besteedt aan de tendensen in de arbeidsongevallencijfers, en in het bijzonder aan de onderaangifte.
- Werkgevers moeten er op toezien dat er op de flexibele uren/dagen/nachten ook verantwoordelijken aanwezig zijn om beslissingen inzake veiligheid te nemen.
122. Een re-integratierecht voor slachtoffers van arbeidsongevallen in een aangepaste tewerkstelling en met behoud van inkomen moet worden nagestreefd.
123. Het congres steunt de ontwikkeling van een federale strategie die een vermindering van het aantal arbeidsongevallen beoogt en die de werkgevers wil aanzetten tot meer preventie. Toch moet er aandacht blijven voor initiatieven die afbreuk kunnen doen aan de rechten van de slachtoffers van arbeidsongevallen.
124. Het congres vraagt de minister van Werk eveneens om de sectoren die met heel hoge arbeidsongevallencijfers kampen aan te zetten om in de schoot van de paritaire comités initiatieven te nemen inzake arbeidsongevallenpreventie.
125. De AC-afgevaardigden in de ondernemingen moeten geïnformeerd worden over de rechten en plichten van de werknemers inzake aangepast werk.
126. Het congres eist de invoering van een verplicht quotum werknemers met een handicap in de bedrijven. Bedrijven die dit niet respecteren, dienen bij te dragen in een fonds om het integratiebeleid van werknemers met een handicap te financieren.
127. Het congres steunt het idee van peterschap van een pas aangeworven werknemer met een handicap.
128. Het congres roept alle afgevaardigden van de Algemene Centrale op om binnen elk bedrijf de vraag te stellen naar personen met een handicap. Dit dient ook te gebeuren binnen alle instanties van de Algemene Centrale en van het ABVV.
129. Het congres vraagt aan de Algemene Centrale en het ABVV een tussentijdse evaluatie te maken en de nodige bijsturingen en sensibilisering op touw te zetten.

4. ARBEIDSONGEVALLEN

Wat te doen bij een arbeidsongeval? Zo luidt de titel van een brochure die we in 2011 opnieuw uitgaven. Het thema bleef ons bezighouden. Onze militanten kregen in 2011 heel speciaal vorming over de rechten van werknemers die na een arbeidsongeval het werk hervatten of met aangepast werk beginnen. We stuurden erop aan dat het Fonds voor Arbeidsongevallen die zaken beter in de gaten houdt.

Datzelfde fonds kreeg ondertussen de bevoegdheid de weigering door verzekeringsmaatschappijen om een ongeval te erkennen, aan te vechten voor de rechtbank. Om tegen te gaan dat lichte ongevallen niet worden aangegeven werkte het fonds ook een administratieve vereenvoudiging uit. Kleine ongevallen die alleen verzorging in de onderneming vergen, worden geregistreerd in het bedrijf en niet gemeld aan de verzekeringsmaatschappij.

Om onze delegees zekerder van hun stuk te maken, hebben we in 2014 eveneens een handleiding opgesteld: "Arbeidsongevallen: de goede reflexen".



ABVV
Algemene Centrale
Samen sterk



WWW.ACCO.BE

RESOLUTIES 2008

130. Het congres eist dat de werkgevers geresponsabiliseerd worden met betrekking tot beroepsziekten zoals dit gebeurd is met de arbeidsongevallen door middel van het Farao-plan.
131. Het congres blijft de invoering in het Belgisch recht van de onverschoonbare fout voor een aantal ernstige ziekten eisen.
132. Wat betreft de beroepskankers vraagt het congres de oprichting van een kankeratlas met een analyse van het aantal en het soort kankers per regio.
133. Het congres steunt de intentie van de minister van Werk om met de sociale partners een balans op te maken van de preventiecampagnes van het Fonds voor de Beroepsziekten.
134. Het FBZ moet in het kader van het paritair beheer, beschikken over voldoende middelen om beslissingen te nemen inzake het te volgen beleid.
- Het algemene beleid inzake sociale zekerheid en het beleidsmechanisme met het jaarlijkse enveloppe-systeem belemmeren voor ons het nemen van initiatieven en het formuleren van voorstellen.
135. Het congres vraagt de uitbreiding van de lijst van erkende beroepsziekten met nieuwe ziekten en een uitbreiding naar de Europese lijst met beroepsziekten.
136. Het congres vraagt ook een uitbreiding van het nieuwe systeem voor de arbeidsgelateerde aandoeningen. Dit systeem bestaat momenteel enkel voor rugaandoeningen en is beperkt tot sessies kinesitherapie. Een uitbreiding naar andere aandoeningen en een uitbreiding van de tegemoetkomingen dringt zich op.
- Problemen ontstaan voornamelijk door repetitieve bewegingen. In veel gevallen geeft dit problemen met aandoeningen aan polsen en ellebogen tot gevolg.
137. Het congres vraagt dat het Fonds voor de Beroepsziekten nog meer werk maakt van de bekendmaking van de preventiediensten, en de procedures verkort.
138. Het congres vraagt aan de Algemene Centrale om druk uit te oefenen via het ABVV voor het tot stand komen van een persoonlijke fiche waarin beschreven is welke jobs een werknemer in het verleden verricht heeft en welke mogelijke risico's hieruit kunnen voortvloeien.
139. Het congres is de mening toegedaan dat slachtoffers van andere ziekten dan mesotheliom en asbestose, te wijten aan blootstelling aan asbest, ook in aanmerking moeten kunnen komen voor een erkenning en schadevergoeding. Men denke hierbij aan slachtoffers van strottenhoofdkanker of longkanker. Er moet dus een evaluatie komen van het systeem en een uitbreiding van de ziekten die aanleiding geven tot tussenkomst.
140. Het congres eist dat werkgevers en werknemers, met extra aandacht voor onderaannemers, uitdrukkelijk geïnformeerd worden over de risico's bij asbestverwijdering en de reglementering ter zake. Daarnaast eist het congres een strikt respect van preventieprocedures en -maatregelen.
- Gezien de meldingsplicht van aanwezigheid van asbest onvoldoende opgevolgd wordt door de bedrijven, moet een algemene controle op de aanwezigheid van asbest worden afgedwongen.

5. BEROEPSZIEKTEN

Het blijft een heel moeilijke zaak om erkend te worden als slachtoffer van een beroepsziekte. Maar er zijn ook verbeteringen. Het Fonds voor de Beroepsziekten doet inspanningen om zijn preventieve diensten bekend te maken en te verbeteren. Wij maakten ook bekend dat er financiële tegemoetkomingen zijn voor preventie. In 2012 en 2013 werden twee aandoeningen opgenomen in de lijst van erkende beroepsziekten: Hypothenar Hamer Syndroom en Tendinopathie van de bovenste ledematen. De druk van de werknemers van de schoonmaaksector was daar niet vreemd aan. We zijn blijven ijveren voor de invoering van de persoonlijke blootstellingsfiche waaruit men kan opmaken welke risico's op beroepsziekten een werknemer oploopt. Voorlopig zonder resultaat, maar het onderwerp blijft ter discussie. Op ons aansturen kwamen er ook verscheidene wetsontwerpen over de strafbaarheid van onverschoonbare fouten van werkgevers die de risico's en de preventie van beroepsziekten in de wind slaan. Maar ook daar voorlopig zonder resultaat.

We zijn blijven waarschuwen voor de gevaren bij het verwijderen van asbest. En we sporen werknemers aan beroep aan te tekenen wanneer ze geen erkenning krijgen van het Fonds voor Beroepsziekten voor aandoeningen die verband houden met asbest.



141. Het congres geeft voorrang aan het sociaal overleg en aan een onderhandelde oplossing van het collectief geschil. Tegelijk eist het een absolute vrijwaring van het stakingsrecht.
142. Het gebruik van eenzijdige procedures bij burgerlijke rechtbanken, van dwangsommen en van preventief uitgesproken beschikkingen voor er zich een reëel feit voordoet, is onaanvaardbaar.
- De Algemene Centrale en het ABVV moeten nog intensiever dan voorheen zoeken naar middelen om het indienen van de eenzijdige verzoekschriften en het opleggen van dwangsommen tegen te gaan.
- In de instanties van het Federaal ABVV zal de AC nog meer dan vroeger druk uitoefenen opdat de Federale ABVVverantwoordelijken hier echt werk van maken. Het herenakkoord is geen afdoend middel om deze problematiek op te lassen. Werkgevers hebben zich op dit vlak jarenlang juridisch gewapend, terwijl wij teveel aan de kantlijn bleven staan. Het is hoog tijd dat we ons juridisch argumentarium verder ontwikkelen.
143. De Algemene Centrale moet dienaangaande alle nodige informatie ter beschikking stellen aan de secretarissen, de afgevaardigden en militanten (brochures, website, AC Info, ...).
144. Het verbod op de tewerkstelling van uitzendkrachten in geval van staking moet gehandhaafd en gerespecteerd worden: gebruikers mogen geen beroep doen op uitzendarbeid wanneer in de onderneming een staking aan gang is, een uitzendbureau mag in de onderneming geen uitzendkrachten tewerkstellen of aan het werk houden.
- Het congres roept de delegees op om elke overtreding hiertegen te melden aan de Algemene Centrale die erop moet toezien dat de nodige sancties worden getroffen tegen uitzendbureaus en werkgevers die toch uitzendkrachten inzetten bij een staking.
145. Het congres eist eveneens de oprichting van een crisiscel van sociaal bemiddelaars binnen de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen.
146. Het congres oordeelt dat de verworvenheden van de wet van 1991 niet in vraag kunnen worden gesteld, maar dat een verbetering of een verfijning daarentegen wel mogelijk moet zijn.
- Het congres eist het inschrijven in de wet van 1991 van de procedureplicht die moet worden nageleefd door de werkgever en van het re-integratierecht van de werknemer. Dit re-integratierecht moet wettelijk afdwingbaar zijn.
- Het congres eist bovendien het schrappen van de mogelijkheid tot schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure.
147. De toepassing van de wet van 1991 mag niet als pervers effect hebben dat de delegees die de arbeiders vertegenwoordigen of die kandidaat zijn bij de sociale verkiezingen geen recht op brugpensioen hebben. Kandidaat bruggepensioneerden moeten kunnen verzaken aan hun bescherming en de werkgevers mogen zich hier niet langer tegen verzetten.
148. De Algemene Centrale en het ABVV moeten alles in het werk stellen opdat de leden van de vakbondsafvaardiging dezelfde bescherming kunnen genieten als de afgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité PBW.
149. De Algemene Centrale en het ABVV moeten de syndicale onafhankelijkheid blijven verdedigen. Toekenning van rechtspersoonlijkheid aan de vakbonden in relatie met hun syndicale actie is uit den boze.
150. Bovendien eist het congres de afschaffing:
- van het artikel 66, § 4 van het strafwetboek (op basis hiervan kunnen syndicalisten worden vervolgd omdat ze werknemers tot syndicale actie aanzetten);
 - van het artikel 406 van het strafwetboek (op basis hiervan kunnen vakbonden worden vervolgd omwille van het uitvoeren van blokkades).
151. Een minimumdienstverlening en minimumprestaties kunnen enkel in een context van veiligheid, vitale behoeften, ... Minimumdienstverlening en minimumprestaties met economische motieven aanvaarden we niet.

IV. VAKBONDSACTIE

1. SYNDICALE VRIJHEDEN

De verdediging van de syndicale rechten en vrijheden was voor ons ook de laatste jaren een belangrijk actiepunt. Vooral het werk van de Commissie Syndicale Vrijheden van het ABVV vinden we daarbij belangrijk. Een van de opmerkelijke initiatieven werd het internetmeldpunt Syndicale Vrijheden. Conflicten of inbreuken op vakbondsrechten kunnen er gesignaleerd worden en er wordt gezorgd voor hulp en bijstand.

Werkgevers maken nog altijd gebruik van het kortgeding bij rechtbanken om stakingsacties te verbieden. Wij verzetten ons tegen deze eenzijdige procedures die ons niet eens de kans geven onze rechten te bepleiten. Samen met het ABVV hebben we een strategie ontwikkeld om systematisch verzet aan te tekenen tegen de eenzijdige verzoekschriften. Met alle drie de Belgische vakbonden en met het Europees Vakverbond kloegen we die praktijk aan bij het Europees Comité voor de Sociale Rechten. We kregen gelijk, Europa erkent en garandeert het recht op collectieve actie, gerechtelijke vonnissen in kortgeding schenden dat recht. Maar werkgevers blijven misbruik maken van dit rechtsmiddel.

Het ABVV maakte een Memento Syndicale Vrijheden dat ons in staat stelt onze rechten juridisch beter te verdedigen. Wanneer afgevaardigden ontslagen worden organiseren we systematisch solidariteitsacties. Bij nationale acties staan we klaar om afdelingen die moeilijkheden ondervinden juridisch bij te staan. Een argumentarium voor derdenverzet helpt ons om beroep aan te tekenen tegen vonnissen in kortgeding. Dat gebeurde trouwens geregeld de laatste jaren, in verscheidene gewestelijke afdelingen, en met succes. Bij het ABVV wordt op ons aandringen ook een gegevensbank over collectieve acties en over het ontslag van afgevaardigden bijgehouden. Maar dit zal pas echt bruikbaar worden als alle afdelingen systematisch ook gegevens doorspelen.



RESOLUTIES

2008

De concrete invulling van de minimumprestaties en minimumdienstverlening gebeurt best op niveau van het bedrijf en kan niet worden ingevoerd zonder akkoord van de vakbond(afgevaardigden).

152. De werkgroep “syndicale vrijheden” moet zijn werking als adviserend orgaan voortzetten.

Militanten moeten op structurele basis betrokken worden bij de werkgroep. De evoluties rond de verschillende facetten en bouwstenen van de syndicale vrijheden zullen verder van nabij worden opgevolgd en worden gecommuniceerd.

De resultaten van de besprekingen in de werkgroep moeten doorstromen naar de instanties van de Algemene Centrale en van daar naar de instanties van het Federaal ABVV.

153. De Algemene Centrale zal het stappenplan, zoals vastgelegd in 2006, verder opvolgen.

Op korte termijn:

- afdwingen van het respect voor de ontslagprocedure;
- de re-integratieplicht verbeteren;
- evaluatie van het herenakkoord (waarmee de werkgeversorganisaties zich ertoe verbonden hebben om aan hun leden aan te bevelen om geen juridische procedures te starten in het kader van collectieve conflicten).

Het moet echter duidelijk zijn dat wij geen wettelijke regeling willen van de stakingsvrijheid. Evenmin zullen wij akkoorden onderhandelen die tot doel hebben het recht op actievoeren te ‘regelen’ of te beperken.

Op middellange termijn:

- opstarten van een gegevensbank;
- het uitwerken van juridisch haalbare oplossingen om de eenzijdige procedures en de dwangsommen te verhinderen.

154. De Algemene Centrale zal verder druk uitoefenen binnen de instanties van het federaal ABVV opdat deze haar eigen Congresresoluties daadwerkelijk zou uitvoeren. De Algemene Centrale vraagt de concrete uitwerking van de actiepunten die door het congres van het federaal ABVV zijn voorgesteld:

- overleg te plegen met het ACV en het ACLVB om een gemeenschappelijk eisenbundel en strategie op te stellen;
- contacten op te nemen met politieke gesprekspartners om de syndicale vrijheden op de politieke agenda te plaatsen en waar nodig wetgevende initiatieven uit te werken;
- een sensibilisatie - en mobilisatiecampagne rond de vakbondsrechten en de aanvallen hierop te starten. De campagne moet gericht zijn naar onze militanten, leden en werknemers maar ook naar de publieke opinie;

Deze dubbele campagne zal duren in de tijd en zal ook regelmatig geëvalueerd en zonodig bijgestuurd worden.

- op korte termijn een actieplan uit te werken om bij aanvallen op syndicale vrijheden onmiddellijk op het terrein te reageren en ondersteuning te bieden aan haar afdelingen en gewesten op administratief - juridisch vlak;
- een interprofessionele databank uit te bouwen en er een voldoende dynamiek rond uit te bouwen opdat het geen loutere gegevensopslag zou zijn, maar ook een leerzaam en leerrijk instrument;
- een bondige en praktische handleiding ter beschikking te stellen aan de militanten welke hun rechten zijn wanneer ze aan een piket worden geconfronteerd met deurwaarders;
- oprichting van een federaal interventieteam dat onmiddellijk kan worden gemobiliseerd in geval van aantasting van ons recht op staken (dwangsommen, bevelschriften, opheffing van stakingspiketten...).

155. Het congres dringt er bij het ABVV op aan een concrete handleiding op te stellen over de prestaties van het algemeen belang in vredetijd en over de opvoedingen.

We onthouden nog dat het ABVV samen met andere organisaties beroep heeft aangetekend tegen de antiterrorismewet en de wet op de gemeentelijke administratieve sancties (GAS) omdat beide de bewegingsvrijheid van vakbonden kunnen beknotten.

We stellen te vaak vast dat rond syndicale actie, en stakingen in het bijzonder, een ronduit negatieve toonzetting wordt gehanteerd door welbepaalde maatschappelijke spelers. Dit heeft zijn effect in de media, bij de publieke opinie én bij de politiek. De pogingen om de minimumdienstverlening in te voeren zijn hiervan een illustratie.

De laatste jaren werden de vrije onderhandelingen tussen de sociale partners aan banden gelegd met politieke beslissingen en maatregelen. De strikte loonnorm en daarna de volledige loonblokkering waren daarvan de ergste uitwassen. We hebben deze inmenging in de sociale onderhandelingen met klem veroordeeld, en we blijven dat doen. Daarom blijven we de controles betwisten die de FOD Werk uitvoert op de ontwerpen van collectieve arbeidsovereenkomsten. Dergelijke juridisering van het sociaal overleg is immers een kwalijke evolutie die haaks staat op de onderhandelingsvrijheid en de autonomie van het sociaal overleg.



RESOLUTIES

2008

156. De Algemene Centrale moet een campagne voeren om alle werknemers, en de jongeren in het bijzonder, bewust te maken van het belang van de sociale verkiezingen. Deze campagne moet rekening houden met de verschillende aard van de sectoren, zeker voor wat de gebruikte communicatiemiddelen betreft.
157. De Algemene Centrale vraagt om de discussie over het nut van het jongerenmandaat te voeren binnen de instanties van het ABVV om voorbereid te zijn op een eventuele wetswijziging naar aanleiding van de volgende verkiezingen.
158. Voor de sociale verkiezingen van 2012 vraagt het congres dat sociale verkiezingen overal waar dit mogelijk is, worden georganiseerd.
- Dit houdt ook in dat alle vestigingen van een onderneming in het CPBW en de OR moeten vertegenwoordigd zijn, wat betekent dat we ons bewust moeten zijn van de specifieke noden van het wervensyndicalisme.
159. Het congres vraagt aan het ABVV om een aanpassing van de wet te eisen om deze vertegenwoordiging veilig te stellen. Tegelijk vragen we de betrokken sectoren CAO's te onderhandelen over de verhoging van het aantal leden van de vakbondsafvaardiging.
160. Het congres vraagt een diepgaande evaluatie van het stemmen per briefwisseling gezien dit vandaag niet betrouwbaar en niet efficiënt is.

2. DE ECONOMISCHE EN SOCIALE DEMOCRATIE

2.1. DE SOCIALE VERKIEZINGEN

In mei 2012 vonden sociale verkiezingen plaats. We hebben daarvoor een stevige en ook vernieuwende campagne gevoerd. Ons drukwerk kreeg een duidelijk herkenbare vormgeving, er werd fotomateriaal aangemaakt. Afdelingen en kandidaten kregen technische ondersteuning om bedrijfspamfletten te realiseren. Er werden infobrochures gemaakt en militanten kregen maandelijks een zending van AC-News met allerlei campagne materiaal. De informaticadienst leverde gegevens aan die het mogelijk maakten blinde vlekken op te sporen, plaatsen waar we niet zijn vertegenwoordigd. 1356 militanten volgden een vorming over de sociale verkiezingen, 737 onder hen waren nieuwe kandidaten.

In onze sectoren kwamen 3.811 technische bedrijfseenheden (TBE's) in aanmerking voor de sociale verkiezingen. In 1853 werden er ook effectief verkiezingen georganiseerd of werden er akkoorden over zetelverdelingen gesloten. Wij hadden kandidaten in 1.162 ondernemingen en haalden verkozenen in 998 ondernemingen. Het fenomeen van de blinde vlekken blijft dus wel degelijk belangrijk.

Het aantal ondernemingen daalde in de loop der jaren, maar het aantal arbeiders dat vertegenwoordigd wordt verdubbelde bijna. Dat wijst erop dat steeds meer ondernemingen samengesmolten worden tot één enkele TBE.

Wij boekten vooruitgang bij deze sociale verkiezingen. Alles bijeen gaat het wel over een bescheiden winst van 0,4%.

We hebben 864 vertegenwoordigers meer. Dat betekent ook dat de vraag naar ondersteuning en vorming aanzienlijk toeneemt.

We hebben slechts één enkele verkozenen in 262 ondernemingsraden en in 497 CPBW's. Deze vertegenwoordigers staan er alleen voor en ook dat vraagt op het vlak van ondersteuning en vorming speciale aandacht.

Ten slotte valt het ook op dat we fors vooruitgaan in de dienstensectoren. En één op drie vertegenwoordigers van de Algemene Centrale van



BOEKJE VERKOZENEN 2012 CAMPAGNEGIDS



RESOLUTIES

2008

161. Het congres eist de oprichting van een CPBW in ondernemingen vanaf 20 werknemers, zo willen we de controle op het welzijns- en veiligheidsbeleid in de ondernemingen te verbeteren.
162. Het congres eist eveneens de oprichting van een CPBW in alle SEVESO-ondernemingen, die vertonen hogere risico's voor de arbeiders en de omwonenden.
163. Het congres vraagt de uitbreiding van de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging en het CPBW tot alle werknemers aanwezig op de werf of in de onderneming. De wetgeving ter zake moet aangepast worden, opdat de vakbondsafgevaardigden actief kunnen tussenkomen voor alle werknemers.
164. Het congres is de mening toegedaand dat de inspanningen voor de uitbouw van netwerksyndicalisme, waarbij de afgevaardigde alle werknemers op de werf verdedigt, en meewerkt met andere delegaties in andere ondernemingen, moeten worden voortgezet.
165. De Algemene Centrale moet een grondige evaluatie maken van deze situatie en samen met de afgevaardigden op zoek te gaan naar de oorzaken van de ondervonden moeilijkheden. Dit alles met het oog op de uitwerking van een actieplan voor de toekomst. De Algemene Centrale zal dit actieplan verdedigen buiten de grenzen van de centrale omdat het thema netwerksyndicalisme interprofessioneel dient te worden gedragen.
166. Het light akkoord van de Groep van 10 van eind 2007 vormt geen wezenlijke vooruitgang in het dossier syndicale vertegenwoordiging in KMO's. Enkel de Europese druk werd hierdoor weggenomen. We moeten de evaluatie van dit akkoord (voor einde 2010) dan ook aangrijpen om het debat opnieuw te openen en met het enige drukkingsmiddel dat ons op interprofessioneel vlak nog rest , nl. de Wet van '48, de discriminatie ten aanzien van werknemers in kleine ondernemingen wegwerken. Maar we mogen niet alleen naar het interprofessionele niveau kijken: de komende maanden moeten we proberen om in onze sectorale onderhandelingen de syndicale vertegenwoordiging in ondernemingen tussen 20 en 50 werknemers te installeren.
167. Het congres vraagt om erover te waken dat de wetgeving binnen de ondernemingsraden wordt nageleefd. Werknemersvertegenwoordigers moeten ertoe aangespoord worden om bijkomende en aanvullende informatie te vragen, zodat zij hun kennis van de onderneming kunnen uitbreiden.
168. Het congres wijst erop hoe belangrijk het is voor de vakbondsbeweging om over actieve en doeltreffende ondernemingsraden te beschikken. Het is belangrijk om als vakbondsteam een grondige analyse te kunnen maken van de economische, financiële en sociale informatie. Er zijn al inspanningen gedaan en er werden al initiatieven genomen om ondersteuning te bieden vanuit de Algemene Centrale aan onze afgevaardigden in de verschillende ondernemingsraden mbt de EFI. Het moet worden onderstreept dat een grondige analyse van de economische, financiële en sociale informatie in het vakbondsteam de mogelijkheid biedt om:
- de reële economische en financiële toestand van de onderneming te kennen;
 - gedetailleerde informatie over de evolutie van de werkgelegenheid te krijgen;
 - de toekomstperspectieven van de onderneming te evalueren;

het ABVV is een vrouw. Het is een lichte vooruitgang vergeleken bij de vorige sociale verkiezingen van 2008.



2.2. HET SOCIAAL OVERLEG IN DE ONDERNEMINGEN

Hoewel de arbeidsmarkt steeds meer gekenmerkt wordt door KMO's, werden de drempels om een CPBW of een OR in te stellen niet herbekeken. Welke arbeidsomstandigheden kennen werknemers die niet vertegenwoordigd, verdedigd en ondersteund worden door vakbondsafgevaardigden? Dit blijft een belangrijke zorg voor onze centrale.

Inzake wervensyndicalisme hebben we, bovenop de initiatieven die we namen in onze sectoren, ook een studiedag en diverse vormingen georganiseerd met betrekking tot onze campagne sociale verkiezingen 2012.

2.3. DE ONDERNEMINGSRAAD

Onze afgevaardigden in de ondernemingsraden werden in hun opdracht geholpen door onze studiedienst via de veelvuldige bedrijfsanalyses. Deze steun is trouwens nog meer aanwezig wanneer een bedrijf in moeilijkheden verkeert of een herstructurering ondergaat.

In de afgelopen jaren hebben we ook onze contacten opgedreven met de bedrijfsrevisoren opdat ze oog zouden hebben voor de moeilijkheden die onze afgevaardigden ondervinden.

We hebben ook talrijke initiatieven genomen in het kader van "de geschenken aan bedrijven":

- Zo hebben we een loonkostprogramma ontwikkeld om de reële kost van één arbeidsuur in onze sectoren nauwkeurig te berekenen. Dit instrument kan dienen als stevig argument voor het weerleggen van de patronale en liberale redeneringen over de loonkost. We hebben trouwens gebruik gemaakt van deze tool in onze contacten met de politieke partijen.

RESOLUTIES 2008

- de beweringen van de directie te controleren;
- economische en syndicale argumenten te verzamelen die steunen op concrete en becijferde elementen;
- een sterke vakbondsstrategie uit te bouwen.

169. Het congres vraagt aan de delegees dat zij gedetailleerde en becijferde informatie opvragen over de voordelen die de ondernemingen hebben ontvangen en over de besteding van deze bedragen. Deze informatie stelt hen in staat om vakbondscontrole over de bestemming van deze voordelen uit te oefenen. Bovendien kunnen zo de beweringen van de werkgevers inzake de reële loonkosten worden gecontroleerd.

170. Het congres spoort de werknemersvertegenwoordigers aan om gedetailleerde en volledige informatie te vragen over de werknemers die met een preciaire arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld: naam, reden van de aanwezigheid, aard van de arbeidsovereenkomst, begindatum, functie, opleiding, loon, vooruitzichten, ...

171. De Algemene Centrale en het ABVV moeten alles in het werk stellen om deze gedetailleerde informatie expliciet in CAO nr. 9 te doen opnemen.

172. Het congres vraagt dat de vertegenwoordigers op de ondernemingsraad (of bij gebrek hieraan de vakbondsafvaardiging) erop toezien dat zij het rapport over gelijke kansen voor man en vrouw ontvangen. Dit document ontbreekt vaak in de bedrijven, ondanks de wettelijke verplichting (Koninklijk Besluit van 14 juli 1987), en het belang van dit soort informatie in het kader van de strijd voor gelijkheid tussen man en vrouw. Het congres dringt erop aan dat de werknemersvertegenwoordigers proactief aan het thema van de gelijkheid tussen man en vrouw zouden werken in de ondernemingsraden: voorstellen formuleren, aanvullende en bijkomende informatie vragen, debatten, initiatieven, ...

173. Het congres vraagt de wetgever om meer aandacht te besteden aan de rol van het CPBW, en erover te waken dat de verschillende wetgevingen betreffende het welzijn van de werknemers rekening houdt met deze rol.

174. Het congres vraagt aan de werknemersvertegenwoordigers van het CPBW om te waken over de toepassing van deze wetten en de reglementeringen binnen de ondernemingen.

175. Het congres vraagt aan de vertegenwoordigers in de CPBW's om waakzaam te zijn: de werkgevers moeten de nieuwe bevoegdheden naleven.

Hiertoe zal de Algemene Centrale de nodige ondersteuning en vorming aan de afgevaardigden bieden.

176. Bovendien vraagt het congres aan de vertegenwoordigers om deze nieuwe informatie te analyseren en te bespreken.

Tegen 2010 moet het ABVV een evaluatie maken van de aan de CPBW's toegekende EFI-bevoegdheden.

- Tot tweemaal toe hebben we ook een studiedag georganiseerd rond dit thema van de ‘geschenken aan de bedrijven’ om onze vertegenwoordigers in de ondernemingsraden de nodige argumenten en adviezen aan te reiken.
- Onze analyses bevatten trouwens regelmatig informatie betreffende de steunmaatregelen waarvan de bedrijven genieten.

Wat de informatie over werkgelegenheid betreft willen we voornamelijk de nadruk leggen op:

- het instroommotief in de interim en de bijkomende wettelijke instrumenten om meer informatie te bekomen;
- de discussies binnen de Gendercoördinatie volgend op een wetsaanpassing om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten.

2.4. HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING VAN DE WERKNEMERS

Gelet op de bijkomende bevoegdheden die de CPBW's toekomen (bij ontstentenis van OR), heeft de Centrale een campagne opgestart in mei 2014 om de aandacht van haar afgevaardigden te verscherpen en de werkgevers te verplichten tot het verstrekken van de economische en financiële informatie.

In het kader van haar campagnes over de arbeidsomstandigheden (zie vorige punten), heeft ze talrijke tools geleverd en gezorgd voor duidelijke informatieverstrekking aan haar afgevaardigden in de CPBW's.



RESOLUTIES

2008

177. Het congres vraagt aan het ABVV en het EVV aandachtig te zijn voor de oprichting van SE met het oog op het ontwijken van fiscale, sociale of reglementaire verplichtingen. Het congres neemt de optie, indien nodig, en enkel in de context van een Europese Vennootschap, om af te zien van een mandaat in een Raad van Toezicht van een SE, die geen bijkomende mogelijkheden biedt voor informatie en consultatie. Wij gaan er dan ook over waken dat de gemandateerde werknemersafgevaardigden in deze Raden van Toezicht:
- onder de controle blijven - mits regelmatige rapportering - van de werknemers instantie die hen daartoe verkozen heeft;
 - dat zij een veto- of embargorecht hebben over strategische beslissingen die de werknemers direct aanbelangen (dit om de raadpleging te garanderen en de mogelijkheid te bieden om alternatieven te formuleren).
178. Een werkgroep zal een standpunt en houding uitwerken in verband met: het sociale en fiscale statuut, de middelen, de nodige steun en syndicale omkadering, toekenning van de verloning, ... Dit zal voor beslissing voorgelegd worden aan de instanties van de AC en het ABVV. Een en ander moet kaderen in de promotie en actualisering van onze praktijk van arbeiderscontrole.

2.5. DE EUROPESE VENNOOTSCHAP (SE)

Dit dossier werd op de voet gevolgd via de voorbereiding van de ABVV-resoluties 2010 en de tussenkomsten binnen de Cel Europa van het ABVV. Het ging er niet alleen om onze standpunten te verdedigen bij het EVV maar ook bij onze Europese federaties. We moeten echter vaststellen dat het ABVV alleen staat in dit dossier.

In de paar SE's met zetel in Duitsland of Scandinavië en waar het toezichthoudend orgaan een zetel voorziet voor een Belgische vertegenwoordiger, hebben we het mandaat aan het ACV gelaten.

Voor zover wij weten werden onze afgevaardigden zelden of nooit op de hoogte gebracht of in staat gesteld het opgeëiste vetorecht te gebruiken, ook al herinnerden ze met klem in de Belgische OR's aan de voorwaarden van die mandaten.

Gelet op de macht en stijgende volatiliteit van de multinationals, het machtsverlies van van de participatiegerichte vakbonden in Duitsland, Nederland en Scandinavië, is het medebeheer een financiële beweeggrond geworden voor deze bonden.

2.6. DE EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD (EOR)

Op Europees niveau zorgen wij voor de coördinatie van de talrijke Belgische interzetels. Tevens heeft de Centrale in samenwerking met de BBTK het organiseren van praktisch alle EOR's van de multinationals in de industrie en de dienstensectoren op zich genomen.

We zijn de stuwende kracht achter de ABVV-Coördinatie, de EFBH-Coördinatie met de landen uit Zuid-Europa en de Coördinatie met OGBL en FNV binnen IndustriAll.

We hebben van het ABVV bekomen dat ze de samenkomsten van de EOR-Coördinatie GDF Suez blijft organiseren. ABVV interprofessioneel staat trouwens ook in voor de Coördinatie van Suez Environment.

Onze Centrale heeft van haar kant meerdere vergaderingen belegd van de EOR-werkgroep waar we onze EOR-vertegenwoordigers in terugvinden alsook kameraden van andere centrales en van ABVV interprofessioneel. De AC houdt ook regelmatig seminars om samen met haar EOR-vertegenwoordigers dieper in te gaan op de nodige kennis en de vastgelegde bevoegdheden.

Het bijbrengen van het Engels aan de afgevaardigden en hun bijscholing worden evenmin vergeten. Zo hebben ze de mogelijkheid om deel te nemen aan intensieve cursussen Engels (georganiseerd door het EVV). Engelsetaallesen on-line worden ook aangeboden tijdens de het jaarlijkse seminarie.



RESOLUTIES 2008

179. Het congres blijft gehecht aan het afsluiten van interprofessionele solidariteitsakkoorden. De onderhandelingen in het kader van de interprofessionele akkoorden vormen het eerste onderhandelingsniveau dat de sectorale en de bedrijfsonderhandelingen beïnvloedt.
180. Op dat moment moeten de nodige krachtsverhoudingen worden opgebouwd om te komen tot een solidariteitsakkoord tussen werknemers van sterke sectoren en werknemers van zwakke sectoren, werknemers van grote ondernemingen en werknemers van kleine ondernemingen.
181. Voorgaan de interprofessionele akkoorden omvatten een aantal engagementen van dewerkgevers die niet of onvoldoende gevolg kregen, onder meer inzake vorming- van opleidingsinspanningen.
- Dergelijke engagementen maken volwaardig deel uit van de interprofessionele akkoorden.
- Zij dienen dus ook concreet ingevuld en uitgevoerd te worden. We vragen het ABVV om hierop toe te zien, en met regelmaat de stand van zaken te evalueren.
182. CAO's dienen nationaal te worden afgesloten. Wij zullen elke poging bestrijden tot het regionaliseren van deze materie.
183. Het congres vraagt de versterking van de dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen. Deze dienst moet over voldoende middelen, personeel en infrastructuur beschikken om het sociale overleg in de beste omstandigheden te kunnen laten plaatsvinden.
184. Het congres betreurt dat de voorzitters van de paritaire comités niet meer door de sociale gesprekspartners kunnen worden voorgedragen. Immers, zij moeten vertrouwd zijn met het sociaal overleg, deze dossiers kunnen ontleden, er over onderhandelen leiden, en er over bemiddelen.
185. In het licht van de toenemend werkvolume (onder meer te wijten aan meer paritaire (sub-) comités, meer werkgroepen en commissies) moet het kader van sociale bemiddelaars, voorzitters van paritaire comités, absoluut uitgebreid worden.

3. HET SOCIAAL OVERLEG OP FEDERAAL NIVEAU

3.1 DE INTERPROFESSIONELE AKKOORDEN

Het interprofessioneel overleg kende uiterst moeilijke jaren. Enkel voor de periode 2009-2010 was het nog mogelijk een IPA af te sluiten.

2009-2010

De onderhandelingen hiervoor vonden plaats op het ogenblik dat de omvang van de economische crisis stilaan duidelijk werd. Een golf van herstructureringen kwam eraan, en we zagen snel toenemende werkloosheidscijfers, vooral van de tijdelijke werkloosheid. Dat liet natuurlijk sporen na.

Zo was er, parallel met de onderhandelingen in de Groep van 10, ook tripartite overleg om van de federale regering maatregelen af te dwingen die de werknemers zouden beschermen tegen de crisis.

Finaal werd, na tussenkomst van een bemiddelaar, een IPA afgesloten. Gezien de context werd gesproken van een “uitzonderlijk akkoord”. Inzake koopkracht kon, naast index en baremieke verhogingen, enkel een netto-loonsverhoging van € 125 in 2009 en € 250 in 2010 toegekend worden. Dat leidde tot de introductie van de ecocheque, de verhoging van de maaltijdcheques en de verbetering van de uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid.

De facto gebeurde de beoordeling van het IPA in balans met het resultaat van het tripartite overleg. En dat laatste leverde onder meer een zeer zichtbare verbetering van de uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid op.

Met een eerder kleine meerderheid keurde de Algemene Centrale dit IPA goed. Finaal zouden alle organisaties die in de Groep van 10 zetelen het IPA ondertekenen.

2011-2012

De economische crisis tekende ook nu zeer nadrukkelijk het overleg. Het land ging nu ook door een lange politieke crisis, na de verkiezingen van 13 juni 2010.

De onderhandelingen leidden tot een ontwerpakkoord met als meest opvallend element een loonmarge van welgeteld 0,3% in 2012. Het bevatte ook een zekere vooruitgang voor het arbeidersstatuut, maar te weinig en te traag, en inzake het vakantiegeld gingen we er zelfs op achteruit. Voorts zat er in het akkoord een sluipende aanval op de index. Op 4 februari 2011 verwierp het Federaal bestuur van de AC dit akkoord met een betekenisvolle meerderheid. Diezelfde dag gebeurde hetzelfde op het Federaal Comité van het ABVV.



Na deze afwijzing volgde nog een bemiddelingsvoorstel van de regering, maar ook dat voldeed niet. Uiteindelijk heeft de regering (in lopende zaken) verschillende maatregelen uitgevoerd, grotendeels op basis van de IPA-teksten. De loonmarge werd per koninklijk besluit vastgelegd. En voor het eerst keek de minister van Werk heel rigide toe of de sectoren zich hielden aan die opgelegde marge. Gevolg: in eerste instantie weigerde de minister meerdere sectorale cao's algemeen bindend te verklaren. En het vroeg heel wat uitleg en bemiddeling om dit alsnog opgelost te krijgen.

2013-2014

Op 19 november 2012 besloot de federale regering om voor de periode 2013-2014 de lonen te bevriezen. Naast de indexering en de baremieke verhogingen was er dus geen enkele loonmarge.

Er waren contacten met de regering, er werd onderhandeld over deeldossiers (de fameuze fiches) maar een volwaardig IPA kwam er niet. De Nationale Arbeidsraad kwam wel tot een reeks adviezen en akkoorden over (onder meer) de welvaartvastheid van de uitkeringen, de verlenging van de SWT, de jongerenlonen, bijdrageverminderingen voor de werkgevers en de zogenaamde modernisering van de arbeidsmarkt. Voorts was het wachten tot 28 april 2013 op het koninklijk besluit inzake de loonstop. Tegelijk verhoogde de spanning rond het dossier arbeiders/bedienden, waarin de Groep van 10 ook al geen vooruitgang boekte. Dat dit klimaat een negatieve weerslag had op de timing en de inhoud van de sectorale en bedrijfsonderhandelingen spreekt voor zich.

Algemene opmerking

Wij hebben steeds het belang onderstreept van het interprofessioneel overleg. Binnen onze structuren is dan ook veel aandacht besteed aan de bespreking en opvolging ervan. We kunnen niet zeggen dat het interprofessioneel overleg heeft stilgezeten, maar de resultaten zijn zeker niet overtuigend. Dat tweemaal op rij geen interprofessioneel akkoord kon worden afgesloten is uitzonderlijk, en vooral zorgwekkend.

3.2. DE VAKCONGRESSEN

Het syndicale najaar 2012 stond stevig in het teken van de vakcongressen. We organiseerden er eenentwintig in de periode oktober-december 2012. Telkens namen we gedurende anderhalve dag het syndicale werk in de diverse sectoren onder de loep. Een achteruitblik: hoe brachten we het er syndicaal van af in de periode 2009-2012. Maar, eigenlijk nog belangrijker, elk vakcongres was ook een vooruitblik. Wat staat ons te wachten, en vooral: wat staat ons te doen?



De vakcongressen vonden net na de sociale verkiezingen plaats. Wat betekende dat we heel wat nieuwe gezichten konden verwelkomen. En het was ook het uitgelezen moment om een analyse van de resultaten te presenteren. Overigens, in bijna alle sectoren was sprake van een succes.

Voor elk congres werd ook een sociaal-economische röntgenfoto van de sector gemaakt: hoe gaat het met de werkgelegenheid, hoe doen de bedrijven het. Zien we sluitingen, fusies, investeringen, aanwervingen? Niet zelden was de conclusie dat de economische crisis sedert 2009 wel banen kost en onze loon- en arbeidsvoorwaarden op de helling zet, maar dat de aandeelhouders op rozen blijven zitten.

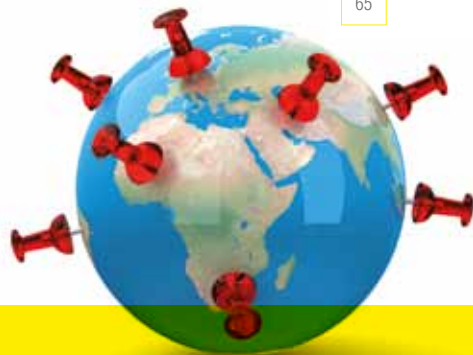
Voorts had elk congres een eigen en gevarieerd programma. Onder meer deze thema's kwamen aan bod: belastend werk, flexibiliteit, de werkdruk, leefmilieu en veiligheid, de verhouding tussen kmo's en grote bedrijven, de rol van de sociale fondsen. Telkens op maat van de sector.

Zo was elk vakcongres een democratische denk- en discussieoefening over de syndicale actie in de sector, en dit buiten het kortetermijnkader van een cao-onderhandeling, een werkgroep of campagne. Belangrijk is ook: een vakcongres zet de blik van de deelnemer een stuk breder open. Voor de militanten was het een gelegenheid om over het muurtje van de eigen werkplek te kijken. Tot bij collega's van andere ondernemingen, in andere regio's, en zelfs over de landsgrenzen.

Sector	Data
schoonmaak	4 & 5.10.2012
houtsectoren	8 & 9.10.2012
tabak	11 & 12.10.2012
glasnijverheid	15 & 16.10.2012
dienstencheques	18 & 19.10.2012
steenbakkerijen / pannenbakkerijen / vezelcement	22 & 23.10.2012
petroleum	25 & 26.10.2012
betonindustrie	5 & 6.11.2012
BW-ETA-SW	5 & 6.11.2012
papierproductie	8 & 9.11.2012
keramiek + leder	15 & 16.11.2012
scheikunde	19 & 20.11.2012
grafische nijverheid	22 & 23.11.2012
papierverwerking	26 & 27.11.2012
gezinszorg	29 & 30.11.2012
federale gezondheidsdiensten	3 & 4.12.2012
PC 100	3 & 4.12.2012
groeven + cementfabrieken	6 & 7.12.2012
bewaking	10 & 11.12.2012
bouw	13 & 14.12.2012
bioscopen + verdelers geneesmiddelen	17 & 18.12.2012

RESOLUTIES 2008

186. In de eerste plaats blijft internationale solidariteit via ondersteunende campagnes noodzakelijk. De Algemene centrale zal via haar website deze solidariteitscampagnes bij de leden en militanten bekendmaken en hen ervoor sensibiliseren. Bij grote humanitaire problemen zoals natuurrampen, oorlogssituaties, enz. kan de Algemene Centrale een belangrijke rol spelen. Zij kan concrete vragen uit die landen beantwoorden door de vakbondsactie doelgericht te ondersteunen via noodhulp, in samenwerking met het ABVV.
187. De Algemene Centrale zal haar aanwezigheid in de Europese en internationale sectorale federaties versterken en er haar doelstellingen en standpunten duidelijk profileren. Dit kan door enerzijds onze specifieke invalshoek inzake veiligheid en gezondheid, loon- en arbeidsvoorwaarden, syndicale rechten en vrijheden, sociaal en economisch beleid, enz... bij seminars en congressen duidelijk in de verf te zetten, en door anderzijds via onze bilaterale contacten de progressieve krachten te versterken.
188. Het congres vraagt aan de Algemene Centrale en aan het ABVV om binnen het EVV en het IVV de specificiteit van het Belgisch syndicalisme te verdedigen. Tezelfdertijd moet een samenwerking tot stand gebracht worden tussen vakbonden die een socialistische visie op de maatschappij verdedigen, met betrekking tot de verdediging van de openbare diensten, het tewerkstellingsbeleid, de loonpolitiek, de totstandkoming van een gemeenschappelijke Europese sociale zekerheid
189. Het congres vraagt aan de Algemene Centrale om via het ABVV het ondemocratisch tot stand komen van Europese verdragen harder aan te klagen. Het kan niet dat de mensen geen inspraak hebben over ingrijpende verdragswijzigingen.
190. Het congres pleit voor de oprichting van een gemeenschappelijke Europese sokkel via de uitbouw van een Europese sociale zekerheid.
191. Het congres is voorstander van een Europees minimumloon als opstap naar de regulering van de Europese markt.
192. De Algemene Centrale wil ook inspanningen leveren om het afsluiten van 'global agreements' te bevorderen. Het betreft akkoorden op internationaal niveau tussen syndicale wereldfederaties en multinationals.
193. De Algemene Centrale zal in het kader van de internationale en nationale campagne "Decent work" samen met het ABVV en NGO's het accent leggen op de problematiek van de syndicale rechten en vrijheden. De vrije organisatie van vakbonden, het afsluiten van CAO's in sectoren en bedrijven, het verbeteren van het statuut van de werknemersvertegenwoordigers, zijn een hoeksteen van elke democratische rechtsstaat.
194. Het congres heeft de vaste wil om de deelname aan Europese vakbondsactie te versterken rond bepaalde thema's zoals de koopkracht.
195. De projecten van de Algemene Centrale in Bulgarije/Balkan, Colombia, Peru, Zuid-Afrika, Cuba en Palestina zullen voortgezet worden. Het nieuwe project Rwanda/Franstalig Zwart Afrika wordt voorgesteld om aan dit lijstje toe te voegen. Het accent zal meer en meer liggen op een participatieve evaluatie met een kwaliteitsverbetering als doelstelling.
196. Het interne draagvlak voor de projecten moet verder verstevigd worden via de peterschappen door onze gewestelijke afdelingen. Ook moeten militanten actief ingeschakeld worden voor fondsenwerving.
197. De vormingsdienst van de Algemene Centrale zal ook aandacht besteden en tijd vrijmaken om de internationale en Europese dimensie van het syndicale werk te integreren in het vormingsprogramma.
198. Het politieke luik van de projecten moet verder uitgebouwd worden in samenwerking met NGO's en actiegroepen, die over de nodige landenkennis beschikken.



V. EUROPEES EN MONDIAAL VAKBONDswerk

De moeilijke financieel-economische situatie wordt door de Europese instellingen en de wereldorganisaties misbruikt om sociale rechten en bescherming af te bouwen. Er worden zware saneringsoperaties opgelegd, vrije loononderhandelingen worden op de helling gezet, pensioenrechten worden aangetast. Nationale collectieve arbeidsovereenkomsten, ontslagregelingen of minimumlonen worden door Europa beschouwd als hinderlijk voor de vrije markt.

Wij gaan in tegen die ontwikkelingen. Er moet een grensoverschrijdend sociaal beleid komen. Maar er moet ook respect zijn voor de loon- en arbeidsvoorwaarden die sociale partners in hun land autonoom regelen.

De laatste zes jaar legden wij in ons internationaal werk de volgende accenten.

1. INTERNATIONALE ACTIE

We spelen een actieve rol in de internationale solidariteit. We werken mee aan solidariteitscampagnes en petitie-acties, we geven informatie over internationale samenwerking. Daarvoor werken we nauw samen met de socialistische ngo's FOS en SOLSOC en met de Dienst Internationale en Europese relaties van het ABVV. We zijn ook partner van 11.11.11, van de organisaties van de vredesbeweging, van het Wereld Sociaal Forum en van tal van andere wereldgroeperingen.

Onze achterban wordt warm gemaakt voor onze internationale actie. We hebben dat gedaan met brochures en met informatiemomenten op vakcongressen. We organiseerden ook inleefreizen naar Cuba, Palestina, Colombia en Mozambique, landen waar we samenwerkingsprojecten hebben lopen. Daarmee maken we van onze militanten de beste ambassadeurs van onze internationale solidariteit. Om iedereen daarbij te betrekken nemen afdelingen het peterschap op van een van onze samenwerkingsprojecten. Het maakt nauwe contacten mogelijk met onze partners in andere landen, solidariteit wordt heel concreet en tastbaar. Ook de syndicale vorming wordt betrokken bij onze werking, maar internationale actie is wel nog geen vast onderdeel van de vorming.

Momenteel steunen wij via gesubsidieerde projecten werknemers in Cuba, Peru, Colombia, Rwanda, Zuid-Afrika en Palestina. Die lopen nog allemaal tot eind 2016. We geven ook bijstand aan vakbondsnetwerken in Oost-Europa en bouwvakbonden in Franstalig West-Afrika. We werken samen op voet van gelijkheid met vakbonden die actief zijn in dezelfde sectoren als wij. Op regelmatige basis ontmoeten we elkaar voor de evaluatie van de projecten, voor inleefreizen en terreinbezoeken.

Strijd voor waardig werk is de rode draad doorheen alle projecten. Daarnaast zijn er ook deelthema's die daar direct mee te maken hebben, zoals syndicale vrijheden, veiligheid en gezondheid, onderaanneming en sociale bescherming.

RESOLUTIES

2008

199. In samenwerking met onze Europese federaties en onze bilaterale vakbondspartners moet een plan uitgetekend worden om nieuwe en jonge vakbondsleiders uit de Balkanregio opleidingskansen te bieden door de uitbouw van een “Floreal-academie”.
200. Onze vertegenwoordigers in de Europese Ondernemingsraden (EOR) hebben recht op vorming, bijkomende opleiding en ervaringsuitwisseling om hun actie te versterken. De werkgroep EOR leverde de voorbije jaren baanbrekend werk. Dat moeten we nu consolideren door het voortzetten van de werkgroep EOR en het jaarlijks seminarie. Daarnaast moeten de EOR-leden toekomstgerichte kansen krijgen om deel te nemen aan opleidingsinitiatieven en seminars van Europese vakbonden.
- Er moet meer rekening worden gehouden met de taalproblemen binnen de EOR. Elke vertegenwoordiger moet bij officiële vergaderingen kunnen beschikken over vertaling in zijn moedertaal, en de mogelijkheid krijgen om een taalopleiding te volgen om beter te communiceren met vakbondsleden in andere landen.
201. Het congres vindt dat het ABVV en het Internationaal Vakverbond (IVV) een vraagteken moeten plaatsen bij hun relaties met de Israëlische vakbond Histadrut.
202. Het congres spreekt zich uit voor de oprichting van een onafhankelijke Palestijnse staat.
203. De internationale gemeenschap, en ook België, dragen een grote verantwoordelijkheid voor de situatie. Europa en ons land moet een actievere politiek voeren om te komen tot een rechtvaardige en duurzame oplossing, gebaseerd op het internationaal recht en de conventies van Geneve. Hierbij moeten lessen getrokken worden uit de voorbije vredesprocessen.
- De prioriteiten moeten dan ook zijn:
- a) dringende maatregelen, zoals de boycot van sommige investeringen in Israël, de aankoop en de verkoop van wapens aan Israël. Dit om de staat Israël ertoe te dwingen:
 - zich terug te trekken uit de bezette Palestijnse gebieden van 1967;
 - alle kolonies op de Westelijke Jordaanoever en in Oost-Jeruzalem te ontmantelen;
 - de Muur volledig af te breken
 - b) een hervatting van de onderhandelingen tussen Israël en de Palestijnen, met het oog op de oprichting van een leefbare en autonome Palestijnse staat, naast Israël, binnen de “grenzen” van 1967 en met Oost-Jeruzalem als hoofdstad.
 - c) aan Israël het recht te vragen voor de Palestijnen om naar hun land terug te keren. (VN-resolutie 194 (III)).
 - d) dringend een einde te maken aan politieke, economische en sociale isolatie van de bezette Gazastrook door Israël. De burgerbevolking is hier het slachtoffer van een collectieve straf en dat is in strijd met het internationaal recht.
 - e) de vrijlating van alle politieke gevangenen in het bijzonder van de heer Marwan Bargouthi, een Palestijnse leider, democratisch verkozen door het Palestijnse volk.
204. Het congres vraagt dat de Algemene Centrale haar sensibiliseringscampagne over de Palestijnse bevrijdingsstrijd bij de militanten en de leden verder te zetten.



VOOR DE ERKENNING VAN DE PALESTIJNSE STAAT

NGO's, vakbonden en actiegroepen voeren vandaag actie voor de erkenning van de Palestijnse staat.

De komende weken zal de Verenigde Naties hierover debatteren.

De erkenning van Palestina is een eerste stap om als gelijkwaardige partner met Israël te kunnen onderhandelen over een rechtvaardige vrede.

Een vrede waar al meer dan 60 jaar op gewacht wordt.

Die vrede vereist ondermeer:

- Een einde aan de bezetting en de opheffing van de blokkade van Gaza;
- De afbraak van de nederzettingen op Palestijnse gronden;
- Respect voor het internationaal recht en het recht op terugkeer van de Palestijnse vluchtelingen.

We roepen België en Europa op om unaniem de erkenning van Palestina te steunen.



2. PALESTINA

Bijzondere aandacht ging naar onze solidariteit met het Palestijnse volk. We spelen daarin een voortrekkersrol, zeker langs syndicale zijde. Er is een breed platform van organisaties waar we in meedraaien. Een kernthema voor ons is dat waardig werk onmogelijk is onder militaire bezetting. Maar we steunen ook heel actief de campagne om de economische relaties met Israëlische nederzettingen stop te zetten, onder andere door acties bij Dexia en G4S. Die actiepunten gaven aanleiding tot betogingen, tussenkomsten en moties op bijeenkomsten en congressen, informatiesessies en ook diverse publicaties. We werkten mee aan het internationale Russell-Tribunaal over Palestina. En er waren vier inleefreizen naar Palestina, drie georganiseerd door de gewestelijke afdeling van Namen, één door de federale zetel.

RESOLUTIES

2008

205. Het congres eist de eerbiediging van de democratische rechten, en in het bijzonder van de vakbondsrechten, door de veroordeling van de verantwoordelijken van schendingen en door de onmiddellijke vrijlating van de vakbondsmilitanten die onrechtmatig opgesloten zijn.

206. Het congres vraagt aan het ABVV en de Algemene Centrale hun strijd aan te houden voor het behoud van een globale aanpak van de migratie. Er moet voorrang worden gegeven aan menselijke waarden en aan de rechten van de werknemers. Er moet een geïntegreerde visie zijn op de economische en humanitaire dimensie van migratie. Er moet rekening gehouden worden met het belang van zowel het gastland als het land van oorsprong.

207. Het congres vraagt dat de Algemene Centrale optreedt tegen selectieve immigratie. De werkvloer moet een doorsnede blijven van de maatschappij en het bewust aantrekken van geselecteerde categorieën van buitenlandse werknemers moet tegengegaan worden.

208. Oude en nieuwe koppelbazen vinden elkaar in het opzetten van malafide detachering constructies, men opereert nu vanuit de Europese ruimte. De brede Europese definitie van het begrip detachering werkt dit fenomeen (bewust) in de hand. Het gevolg van de ruim te interpreteren Europese regels is dat er een gebrek ontstaat aan sociale en humane bescherming van werknemers uit andere lidstaten die hier tijdelijk (?) komen werken. Gevolg is dat goede arbeid door slechte arbeid wordt weggedrukt. Dit zet het statuut en verworvenheden van arbeiders uit sommige sectoren onder druk (o.a. bouwsector).

Het congres vraagt dat op alle niveaus van onze geledingen (sectoraal, regionaal en federaal) maar ook binnen het ABVV (dienst grensarbeiders) een coördinatie wordt opgestart om het probleem van detacheringfraude concreet en grensoverschrijdend aan te pakken.

Het congres wil dat deze strijd een politiek verlengstuk krijgt op het niveau van het Gewest, Federaal en Europees.

Het congres vraagt dat er een werkplan of stappenplan wordt uitgewerkt waarin de verschillende facetten van de detacheringfraude wordt belicht en aangepakt.

3. SYNDICALE RECHTEN EN VRIJHEDEN

De verdediging van de syndicale vrijheden is voor ons ook op het internationale forum een speerpunt. Vooral de ernstige schending van elementaire rechten waarmee onze partners in Colombia en Peru te maken hebben, bezorgt ons. We organiseren briefschrijfacties, we werken mee aan de campagne Stop the Killings. We vragen aandacht en steun, dat deden we bijvoorbeeld met een workshop op het Wereld Sociaal Forum in Tunesië.

4. SECTORALE INTERNATIONALE PROJECTEN

In de sectoren kappers-schoonheidszorgen-fitness, in de chemie, de papierproductie en de petroleum kwamen de sociale partners overeen om sectorale internationale projecten op touw te zetten. Dat gebeurt met middelen van de fondsen voor bestaanszekerheid. Dit is een nieuw gegeven, met tot nu toe projecten in Bolivia, Brazilië, Burkina Faso, El Salvador, Kaapverdië en Mozambique.

We onthouden ten slotte nog dat we deelnamen aan het Wereld Sociaal Forum in Brazilië in 2009, in Senegal in 2011 en in Tunesië in 2013. En we werkten mee aan de FOS-campagne voor de rechten van huishoudwerksters overal in de wereld. We nemen ook actief deel aan de Schoneklerecampagne.

5. IMMIGRATIE

Inzake immigratie hebben we onze steun betuigd aan de Afghanen. We namen eveneens deel aan de Internationale Dag van de Migrerende Werknemers op 18 december 2013. Ter gelegenheid van die dag organiseerde het gemeenschappelijk vakbondsfrent ABVV-ACV een symbolische actie voor het kabinet van Staatssecretaris voor Asiel en Migratie Maggie De Block.

De detachering van werknemers naar landen binnen de Europese Unie leidt tot verregaande uitbuiting. De praktijken zijn bekend: schijnzelfstandigheid, brievenbusfirma's, onwettige inhoudingen op het loon, valse documenten, of het niet betalen van socialezekerheidsbijdragen. De Europese Commissie stelde in 2012 een nieuwe richtlijn voor die de detacheringsrichtlijn van 1996 moest verbeteren. Meer controle, meer uniformiteit, en zelfs een minimale bescherming van de rechten van gedetacheerde werknemers,



RESOLUTIES

2008

209. Het congres vraagt aan de Algemene Centrale en het ABVV dat zij de Commissie « grensarbeiders » opnieuw activeren en nieuw leven inblazen, en dat ze bovendien een nieuwe commissie creëren of de Commissie « grensarbeiders » uitbreiden tot « werknemers met een detachingscontract ».
210. Economische immigratie: elke buitenlandse werknemer in België zou aan dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden moeten werken als de Belgische werknemers. Daarom vraagt het congres aan de Algemene Centrale om via het ABVV bij de federale minister van Werk hierover druk uit te oefenen en om meer controles hierop te organiseren. Tevens moeten de werkgevers ook terdege gecontroleerd worden om misbruiken in deze tegen te gaan.
211. Het congres eist van de federale regering dat de maatregelen die in haar regeringsverklaring beloofd werden dadelijk worden uitgevoerd:
- een regularisatie van de mensen zonder papieren die sinds maart 2007 in België verblijven op basis van werk, via een vast werkaanbod of een statuut van zelfstandige, binnen de 6 maanden;
 - een omzendbrief die de motieven van regularisatie verduidelijkt voor buitengewone omstandigheden (aanwezigheid van lange duur, ziekte, humanitaire redenen);
 - het onderzoeken van de mogelijkheid om een onafhankelijke, onpartijdige en permanente regularisatiecommissie op te richten, zoals reeds werd gevraagd door het ABVV.

stond er in deze Handhavingsrichtlijn. Maar het debat over dit voorstel ging volledig de andere kant uit, zelfs het principe van het land van oorsprong waarbij werknemers niet de arbeidsvoorwaarden van het gastland krijgen, kwam weer opduiken. Met de Europese vakbeweging gingen we daar fors tegenin. Voor ons is het duidelijk dat de werknemers de arbeidsvoorwaarden van het gastland moeten genieten, dat alle reis- en huisvestingskosten ten laste vallen van de werkgever, dat de lidstaten onbeperkt controle en inspectie moeten kunnen uitvoeren, en ten slotte, dat er een ketenaansprakelijkheid moet worden ingesteld, waarbij hoofdaannemer en aannemers verantwoordelijk kunnen worden gesteld voor de frauduleuze praktijken van onderaannemers.

Uiteindelijk kwam er een compromis. De Handhavingsrichtlijn werd goedgekeurd. Zij brengt niets nieuws om in ons land de sociale dumping, onder andere in de bouw, aan te pakken. Er komt geen 'sociale Europol', het vrij verkeer van diensten behoudt voorrang op nationale controleregels, de 'ketenaansprakelijkheid' is een lege doos. Wij koesteren de vrees dat dit compromis zal leiden tot extreem lage arbeidsvoorwaarden, omdat criminele tussenpersonen alle regels kunnen blijven negeren. Maar we geven onze strijd tegen de sociale dumping niet op. We blijven ijveren voor meer en betere controle, we blijven druk uitoefenen om de detacheringsrichtlijn te herschrijven volgens het principe 'gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plaats.'

6. EUROPA

De financiële crisis in Europa blijft maar duren, in een neoliberal klimaat. Europa mengt zich steeds meer in het nationale begrotingsbeleid en het sociaal overleg. De impact van de Europese beslissingen op onze arbeidsmarkt wordt steeds groter. De Europese instellingen beïnvloeden het debat in België op een negatieve manier. Enkele voorbeelden: de loonstop, de verlenging van de loopbanen, de hervorming van de index of de detachering.

De Algemene Centrale van het ABVV laat zich horen op het Europese toneel. We zetten onze talrijke Europese samenwerkingsverbanden verder door deel te nemen aan de acties die worden georganiseerd door het EVV of door de Europese sectorfederaties.

We hebben actief meegewerkt aan de acties van het ABVV en het EVV tegen het Europees bezuinigingsbeleid. Nu organiseren we het verzet tegen de trans-Atlantische handelsakkoorden (T-TIP) die met Canada en de VS worden gesloten.

We hebben eveneens de initiatieven ondersteund om een wettelijk kader van de openbare aanbestedingen tot stand te brengen. De voorrang aan 'het goedkoopste aanbod' werd vervangen door de voorrang aan 'het beste aanbod'. Er werden bovendien sociale minimumnormen ingevoerd voor de contracten voor de openbare aanbestedingen, die ook gelden voor privé-opdrachten.

Hoewel de automatische loonindexering een federale bevoegdheid blijft, hebben we de systematische en kwaadaardige aanvallen op dit mechanisme kunnen terugdringen. We hebben, naar aanleiding hiervan, in november 2012 een colloquium gehouden in het Belgisch Parlement.

Binnen ons Federaal Bestuur hebben we onze bestendigen stelselmatig geïnformeerd over en gesensibiliseerd rond het belang van Europese solidariteit en de concrete gevolgen van het bezuinigingsbeleid.

We hebben eveneens meegewerkt aan het sluiten van "global agreements". Dit zijn internationale kaderakkoorden die worden gesloten tussen internationale vakbondsfederaties en multinationals.

Op Europees vlak hebben we, samen met de Europese syndicale federaties, geijverd voor een betere omkadering van de internationale akkoorden. Dit ging niet zonder slag of stoot, maar ondanks alles

aanvaardde het Europees Parlement in september 2013 een resolutie over de grensoverschrijdende collectieve onderhandelingen.

Militanten van onze centrale kregen een mandaat en hebben, samen met anderen, onderhandeld over globale akkoorden. In andere gevallen hebben de internationale federaties akkoorden ondertekend. De minimale inzet van dit overleg moet telkens zijn dat het management de fundamentele rechten van de werknemers officieel erkent. Onze militanten proberen via dit overleg ook telkens tot een akkoord te komen dat ook van toepassing is op onderaannemers.

7. DE INTERNATIONALE FEDERATIES

7.1. EFBH/FETBB & BWI/IBB



In de EFBH, de Europese Federatie voor Bouw en Hout bleven we een prominente rol spelen bij de bepaling van onze standpunten en bij concrete acties. We gaven mee gestalte aan het meerjarenprogramma van de federatie. Een van onze aandachtspunten was de werking van Europese ondernemingsraden. En in de strijd voor een sluitende en rechtvaardige Europese detacheringsrichtlijn namen wij het voortouw. We legden de klemtoon op het wegwerken van sociale dumping.

7.2. INDUSTRIALL



De Algemene Centrale van het ABVV heeft actief meegewerkt aan de fusie van de Federaties van de chemie, de metaal en de textiel tot één grote industriële federatie: IndustriAll. Een dergelijke fusie komt niet tot stand zonder enige spanning of zonder discussie over de krachtsverhoudingen.

Maar we zijn er goed in geslaagd bepaalde scheidsrechterlijke procedures te behouden en de noodzakelijke compromissen te verdedigen in het algemeen belang van de werknemers die deze federatie vertegenwoordigt. Bovendien werd een coördinatie tussen ABVV en OGBL opgezet om te zorgen voor een betere representativiteit binnen de instanties van IndustriAll Europe en voor een efficiëntere opvolging van de dossiers.

De actie gaat uit van de collectieve onderhandelingen en het industrieel beleid om te evolueren tot een echt Europees industrieel beleid, een bedrijfsbeleid en een Europese sociale dialoog.

7.3. UNI-EUROPA



We hebben de werkzaamheden van de werkgroep EOR/Multinationals opgevolgd. Laten we ook de oprichting niet vergeten van een Europees netwerk voor ISS.

Door het ABVV en dankzij het werk van alle Europese syndicale federaties werd een negatieve herziening van de richtlijn voor de arbeidsduur vermeden.

7.4. JOINT SOCIAL CONFERENCE

De Algemene Centrale van het ABVV was een stuwende kracht binnen de “Joint Social Conference”, die een dertigtal NGO's, sociale bewegingen en vakbonden verenigt. Uit dit platform vloeide, op 30 maart 2012, de volgende eindverklaring: “Verzet tegen de financiële dictatuur – de democratie en de sociale rechten heroveren!”.

7.5. ALTER SUMMIT

Vanuit de Joint Social Conference hebben de leden hun engagement willen doortrekken en de Alter Summit opgericht. We hebben deelgenomen aan de verschillende werkzaamheden en acties. Op de eerste alternatieve top werd het Manifest van de Volkeren opgesteld: “Onze dringende gemeenschappelijke prioriteiten voor een democratisch, sociaal, ecologisch en feministisch Europa! Het besparingsbeleid moet nu ophouden, wij willen echte democratie in Europa!”.



RESOLUTIES 2008

212. De samenwerking tussen Centrales enerzijds en tussen de Centrales en het interprofessionele ABVV anderzijds moet versterkt worden.

Het congres vraagt aan de Algemene Centrale om binnen het ABVV een discussie op gang te brengen zodat de externe communicatie over interprofessionele thema's op een overlegde manier en met respect voor de democratische besluitvorming verloopt.

213. Elke centrale van het ABVV onderschrijft de principes van het ABVV. Indien een centrale in de praktijk niet federaal georganiseerd is, moeten de ABVV - statuten gevolgd worden en het federaal secretariaat van het ABVV moet deze Centrale tot de orde roepen.

214. In opvolging van de resolutie nr. 7 'Voor een sterk, solidair en federaal ABVV' van het ABVV-Congres van juni 2006 dringt het congres erop aan dat de voorzitter en de algemeen secretaris van het ABVV een proactieve rol vervullen bij het uittekenen van de toekomstige werking en de toekomstige structuren van het ABVV en zijn beroepscentrales.

215. Het congres bevestigt voorstander te zijn dat we voorstander zijn van de uitbouw van een sectorsyndicalisme waarbij één Centrale zowel de arbeiders als de bedienden van eenzelfde sector vertegenwoordigt. Deze structurering van het syndicaal werk houdt natuurlijk in dat de Centrales zich voldoende erop moeten voorbereiden om de belangen van al hun leden te verdedigen. Ze zullen bijgevolg moeten rekening houden met de eigenheden van de statuten en de arbeidsvoorwaarden van arbeiders en bedienden. Daarom is het belangrijk dat de militanten hierover degelijk geïnformeerd worden.

Ondertussen blijven de resoluties van het Buitengewoon Congres van het ABVV van november 1990 van toepassing: een werknemer die van statuut verandert zonder verandering van functie, blijft lid van zijn vakbondscentrale.

216. Het congres vraagt aan de Algemene Centrale:

- om, in elke onderneming, in elke ondernemingsgroep of industriezone waar het mogelijk is, het overleg tussen syndicale afvaardigingen te ondersteunen;
- om de conflicten rond syndicale grenzen op constructieve wijze op te lossen, met eerbiediging van de statuten en de resoluties.

217. Het congres verwelkomt de resolutie van het Congres van de Centrale Voeding, Horeca en Diensten van het ABVV (HORVAL) van oktober 2008 over haar toekomst en over het starten van gesprekken met de Algemene Centrale.

Dit sluit aan bij de concrete samenwerkingsinitiatieven die reeds tussen verscheidene gewestelijke afdelingen van de Algemene Centrale en de Centrale Voeding, Horeca en Diensten werden en worden opgestart.

Het congres wenst op een open, constructieve en dynamische wijze gesprekken aan te gaan met de Centrale Voeding, Horeca en Diensten om stap voor stap te komen tot een 'alliantie' tussen beide centrales.

De prioritaire aandachtspunten daarbij zijn de ondersteuning van de militanten, hun democratische betrokkenheid, hun inspraak, hun syndicale vorming en informatieversteviging, maar evenzeer de dienstverlening aan de leden.



VI. WERKING VAN DE CENTRALE EN MODERNISERING VAN HET ABVV

1. EEN EFFICIËNTE ORGANISATIE

Om onze beweging te versterken, blijven we ervan overtuigd dat een herziening van de structuren van onze vakbond een must is. Bijgevolg hebben we in onze instanties verschillende debatten en gedachtewisselingen gehouden. Wij nemen ook actief deel aan de besprekingen m.b.t. dit thema binnen het ABVV. Aldus wilden we over een duidelijk en ambitieus stappenplan beschikken voor het ABVV-Congres in oktober 2014.

Ondertussen hebben we niet nagelaten de samenwerking met de andere Centrales voort te zetten. Wij denken meer bepaald aan een synergie rond de dossiers arbeiders-bedienden, uitzendarbeid en werking van de EOR's.

2. ALLIANTIE MET HORVAL, FUSIE MET TKD

In 2008 keurden Horval en De Algemene Centrale van het ABVV in hun statutaire congressen een alliantie-resolutie goed. Gesprekken zouden worden opgestart om stap voor stap tot een alliantie tussen beide centrales te komen.

Er kwamen vanaf begin 2009 intensieve gesprekken. Het overleg leverde evenwel nauwelijks concrete plannen op, en steeds meer werd duidelijk dat die er ook niet zouden komen. Eind 2010 werden de alliantiegesprekken zonder resultaat stopgezet, aangezien er door Horval geen beslissende stappen werden ondernomen.

Op dat moment vraagt ABVV Textiel-Kleding-Diamant (TKD), met unanieme steun van zijn federaal bestuur, om gesprekken te starten over een integratie in de Algemene Centrale van het ABVV.

TKD telt 38.000 leden, maar dit cijfer daalt, gelijklopend met de afnemende werkgelegenheid in zijn sectoren. TKD is wel een financieel gezonde centrale, met een goed georganiseerde syndicale werking. Maar zijn impact binnen het ABVV (en ook daarbuiten) verkleint, en de ledenservice en de ondersteuning van de militanten is steeds moeilijker te garanderen.

RESOLUTIES

2008

218. Iedereen binnen de Algemene Centrale, en in het bijzonder de voorzitter en de algemeen secretaris, moeten garant staan voor de eenheid van de Centrale.

De voorzitter en de algemeen secretaris moeten de Centrale vertegenwoordigen binnen de federale en intergewestelijke instanties van het ABVV. Beiden moeten de synthese kunnen maken van de verschillende gevoeligheden en realiteiten.

Op 10 mei 2011 delen TKD en Algemene Centrale van het ABVV gezamenlijk hun intenties mee om tot een integratie te komen. De formele gesprekken hiervoor gingen van start na de sociale verkiezingen van mei 2012. Op 25 maart 2013 wordt er een ontwerpprotocol ondertekend. De instanties van beide centrales keuren deze ontwerptekst unaniem goed.

Dit fusieprotocol regelde de integratie van de structuren op federaal en op gewestelijk niveau, de volledige financiële integratie en de integratie van de werknemers.

Op 22 november 2013 houdt TKD in de voormiddag een ontbindingscongres, in de namiddag is er het fusiecongres. Formeel is de fusie een feit op 1 januari 2014. We durven spreken van een geslaagde operatie die op alle vlakken een versterking betekent.



3. SYNDICALE EENHEID EN FEDERALISME

Terwijl het land gebukt ging onder de communautaire onrust n.a.v. de verkiezingen in 2010 hebben we voort gewerkt aan de syndicale en politieke dossiers. Hierbij ging de volle aandacht naar het belang van de werknemers, de eenheid en de solidariteit. Onze standpunten in de intergewestelijken houden eveneens rekening met dit streven naar syndicale eenheid en met de uitdagingen die voortvloeien uit de overheveling van de bevoegdheden.

 RESOLUTIES
2008

219. Zonder afbreuk te doen aan hun syndicale autonomie, moeten het ABVV en de Algemene Centrale zich terdege organiseren zodat de politieke partijen rekening zouden houden met hun eisen en maatschappelijke opvattingen.
220. Het ABVV en de Algemene Centrale hebben vanuit historisch oogpunt een band met de socialistische partijen. Dit belet niet dat zij ook relaties aanknopen met andere progressieve partijen die de belangen van de werknemers te verdedigen.
221. Het congres doet een oproep tot de militanten en leden die het kunnen en wensen, om opnieuw actief te worden in de socialistische en progressieve politieke partijen die de werknemersbelangen voorstaan. Ze kunnen er niet alleen onze visies, voorstellen en eisen verdedigen, maar ze kunnen ook het politieke apparaat dichter bij de dagelijkse realiteit van de werknemers brengen. Het is noodzakelijk dat de echte parlementaire democratie weer tot haar recht komt om dit objectief te bereiken.
222. Het congres kant zich hardnekkig tegen elke organisatie die racisme, xenofobie en nationalisme en gelijk welke vorm van directe discriminatie in haar programma schrijft. Dat druist in tegen onze democratische waarden van solidariteit, rechtvaardigheid en gelijkheid.
- Iedereen die lid is van een antidemocratische of fascistische beweging of partij wordt uit de Algemene Centrale en uit het ABVV gezet.
223. Net zoals in 2004 vraagt het congres aan de Algemene Centrale om uit de congresresoluties de thema's te pikken die in de volgende congresperiode absolute voorrang verdienen.
224. Het congres vraagt aan het Federaal Secretariaat om aan de instanties een werkplan ter discussie voor te leggen. Dit document moet enerzijds betrekking hebben op de organisatie en het verloop van deze vergaderingen en anderzijds op de verdeling van de taken en de logistieke en financiële inspanningen.



4. POLITIEK RELAIS

Tijdens onze instantievergaderingen hebben we regelmatig de balans opgemaakt van onze betrekkingen met de politieke partijen. Er werd eveneens een Europese dimensie gegeven aan onze debatten door Duitse, Franse en Nederlandse waarnemers uit te nodigen op een Federaal Bestuur. N.a.v. deze uitwisseling werd er een oproep gedaan aan de militanten en vakbondsverantwoordelijken van de Centrale om zich politiek te engageren in linkse partijen of bewegingen opdat deze rekening zouden houden met de syndicale verwachtingen.

In het verlengde van deze oproep hebben we ook een grootse campagne opgezet met het oog op de verkiezingen 2014. Doelstellingen?

- Onze syndicale prioriteiten laten opnemen in de politieke programma's.
- Argumenten en materiaal aan onze militanten verstrekken.
- De politieke keuzes van onze leden beïnvloeden.

We hebben eveneens regelmatig onze politieke relais aangesproken opdat de regeringsbeslissingen rekening zouden houden met onze standpunten. Wij verwijzen hierbij o.m. naar de dossiers arbeidersbedienden, zwaar en belastend werk en steun aan ondernemingen.

5. EEN ACTIETHEMA? EEN ACTIEPLAN 2011-2014

Op basis van onze resoluties 2008 en ons boek « Vakbond in beweging – Perspectieven voor de vakbond van morgen » hebben we een ruime raadpleging georganiseerd onder onze militanten om een actieplan 2011-2014 uit te werken. Dit plan werd goedgekeurd op ons Buitengewoon Congres in december 2010. Bedoeling ervan was concrete pistes aan te reiken om onze syndicale doelstellingen te halen. Rond verschillende thema's (waaronder onze communicatie, vorming en werking) beschikten we aldus over een stappenplan en een tijdlijn.

6. INTERZETELS EN COÖRDINATIES

Met het veranderende economische landschap en het stijgende aandeel van de dienstensectoren is het belang van de coördinaties en interzetels alleen nog maar toegenomen. Een optimale organisatie van ons syndicaal werk is in deze context essentieel. De problematiek is gekend, een werkbare en doeltreffende aanpak is dringender dan ooit.

RESOLUTIES
2008

225. Het congres vraagt aan de Algemene Centrale om de resultaten van het programma te toetsen aan de nagestreefde doelstellingen: een versterkte aanwezigheid in de KMO's, meer vrouwen in functies met verantwoordelijkheid, het aanmoedigen van samenwerkingsverbanden tussen afdelingen of met andere Centrales, verbetering van het ledenonthaal, het bevorderen van de interne en externe communicatie.
226. Het congres stelt vast dat niet alleen in de sectoren maar ook in heel wat bedrijven, onze afgevaardigden en secretarissen behoefte hebben aan hulp bij de uitwerking van nieuwe classificaties. De Algemene Centrale moet aan deze behoeften tegemoet komen, hetzij met de eigen diensten, hetzij via bilaterale samenwerking met het ABVV en zijn centrales.

7. STEUN AAN DE AFDELINGEN

De gewestelijke afdelingen krijgen financiële steun om onze syndicale actie en aanwezigheid te versterken. Dat gebeurt met behulp van "Syndicalisme 2015", een project dat loopt van 2006 tot 2015. Het stelt de gewestelijke afdelingen in staat om hun werking te verbeteren, en ook om meer vrouwen verantwoordelijke functies te geven. Zij krijgen financiële steun om daarvoor mensen aan te werven. Haast alle afdelingen maakten daar ook al gebruik van. Sinds het congres van 2008 werden zo 24 administratieve bedienden en 23 propagandisten aangetrokken. Budgettaire gaat het over een bedrag van 3,31 miljoen euro voor de periode 2009-2013.

De samenwerking tussen gewestelijke afdelingen werd voort aangemoedigd. Door fusies kwamen de nieuwe afdelingen Mechelen+Kempfen en Wallonië-Picardië tot stand. Heel nauwe samenwerking werd afgesproken tussen de afdelingen Brio en Kortrijk en tussen Namur en Brabant Wallon.

We hadden ook nog altijd aandacht voor dienstencentra en ontmoetingsplaatsen in de gewestelijke afdelingen. We mikten op gemeenschappelijke projecten en investeringen met het ABVV en met alle vakcentrales van onze beweging.

Vakbondshuizen in Eeklo, Brussel-Watteeustraat en Geel werden grondig gerenoveerd. Een project in Soignies werd opgestart.

Met onze vzw Floreal-Germinal en het bouwfonds AC-ABVV werkten we mee aan nieuwe en hernieuwde gebouwen voor de ABVV-werkloosheidsdiensten in Nivelles, Malmédy, Aalst, Deurne-Antwerpen, Fléron, Tournai, Herentals, Haine-Saint-Paul, Liège, Gent, Oostende, Molenbeek-Brussel, Genk, Halle en Sint-Niklaas.



Informatica – IT-ondersteuning

De Algemene Centrale ABVV stelt alles in het werk om een kwaliteitsvolle IT-ondersteuning te bieden. Vanaf 2010 tot op heden hebben we performante servers geïnstalleerd met een grote opslagcapaciteit. Deze apparatuur wordt regelmatig gescreend, onderhouden en geüpgraded i.f.v. de behoeften op het terrein.

Ons netwerk functioneert hoofdzakelijk op twee niveaus:

- Het eerste niveau wordt aangestuurd door een performant IBM-systeem dat gewijd is aan het dagelijks ledenbeheer en de betaling van de verschillende premies en vergoedingen.
- Het tweede niveau draait in een Microsoft-omgeving voor administratie-, communicatie- en web-applicaties.

Al onze servers zijn uitgerust met de allernieuwste versies van Microsoft Server 2012 R2 in een virtuele omgeving die op haar beurt van de meeste recente software is voorzien. Deze omgeving bevat ongeveer 60 virtuele servers waarop onze verschillende diensten draaien.

Het hele netwerk en alle applicaties zijn uitgerust met de laatste technologieën inzake beveiliging van gegevens.

Er werd sterk geïnvesteerd in een grotere centralisering van bepaalde werktools om zowel de rentabiliteit van de gebruikte programma's op te drijven als een back-up van gegevens mogelijk te maken. Het volledige informaticapark wordt momenteel rechtstreeks beheerd via het systeem.

Er wordt eveneens werk gemaakt van een nieuw platform « SharePoint » om diverse documenten uit te wisselen. Op korte termijn zou het moeten leiden tot een beter beheer van het mailverkeer voor beroepsdoeleinden.

Onlangs hebben we ons toegelegd op de vernieuwing van de werkstations om de best mogelijke uitrusting en arbeidsomstandigheden te kunnen bieden aan de zowat 650 gebruikers. Zo werd de informatica-infrastructuur praktisch volledig vernieuwd. Hierbij werd de nadruk gelegd op de kwaliteit en de betrouwbaarheid van de computerapparatuur met oog voor een doorgedreven beveiliging en vooral met upgrademogelijkheden om te beantwoorden aan alle nieuwe vereisten. Deze nieuwe machines zijn eveneens uitgerust met de meest recente software die op de markt beschikbaar is.

Zodoende hebben we het homogene karakter van ons netwerk versterkt via een maximale harmonisering van onze investeringen. Ons doel is om te evolueren naar een gemeenschappelijk netwerk dat veiliger, performanter, goedkoper en minder onderhoudsgevoelig is.

De laatste jaren evolueerden de interne programma's meermaals. Er werden nieuwe applicaties uitgewerkt, wat in samenspraak met de eindgebruikers gebeurde. Bovendien beschikken we over onze eigen communicatie-applicaties via het web, die eveneens intern werden aangemaakt.

Ook werden er meerdere opleidingen gegeven in onze Centrale.

Inzake telefonie werd er een nieuwe versie van de Blackberry-server gelanceerd, die voortaan de nieuwe smartphones ondersteunt. Dit platform kan eveneens nieuwe merken aan, mocht men in de toekomst voor deze optie kiezen. De overschakeling naar telefonie via het netwerk is eveneens één van onze toekomstprojecten.

De modernisering van de informatica-infrastructuur is zonder twijfel op haar hoogtepunt en vergt dan ook heel wat inspanningen, financiële middelen en mankracht.

RESOLUTIES
2008

227. Het congres vraagt dat het ABVV en de Algemene Centrale werk maken van goede communicatie.

- De Algemene Centrale zelf dient bijzonder veel aandacht te besteden aan de manier waarop zij zich uitdrukt in De Nieuwe Werker, AC Info, de pamfletten, de verschillende brochures, op haar website, enz.
- Door de instroom van werknemers uit andere landen moeten we nadenken over onze communicatiemiddelen
- De Algemene Centrale moet tevens vormingen organiseren voor de secretarissen, haar medewerkers en haar militanten om ze te sensibiliseren voor het probleem. Zij moeten in staat worden gesteld om gepast te reageren.

228. Het congres vraagt aan de Centrale om de publicatie van AC senior voort te zetten.

8. COMMUNICATIE: DE KRACHT VAN WOORDEN

In de afgelopen jaren heeft onze communicatie een gestage evolutie gekend. Intern hebben we altijd getracht de afdelingen snel in te lichten over de politieke en syndicale actualiteit die van belang was voor onze beweging. Extern hebben we onze communicatie verder uitgebouwd via verschillende pistes:

- Pamfletten, folders, brochures en affiches
- De Nieuwe Werker en AC-Info
- Website en sociale netwerken.

Al naargelang onze acties en doelstellingen, hebben we regelmatig deze middelen ingezet om te informeren en onze syndicale standpunten te doen kennen.

Onze publicatie AC-Senior hebben we geïntegreerd in AC-Info opdat deze informatie ook beschikbaar zou zijn voor al onze militanten.

Gesterkt door onze ervaring met Internet, werken we momenteel aan een nieuwe website en willen we een systematischer gebruik van de sociale netwerken aanmoedigen.



ACinfo

ABVV Algemene Centrale

NIEUWE OPZEGTERMIJNEN

Klaar voor het rekenwerk?

VERKIEZINGEN
Kiezen voor solidariteit
is kiezen voor links.

PLOEGEN- EN
NACHTARBEID
Nog goedkoper

Met één muisklik mis je niets meer van de syndicale actualiteit!
Reeds ingeschreven op onze nieuwslijst? Als abonnee ben je zeker dat je om de 2 weken de recentste informatie krijgt met ons standpunt, goed practices of nog de laatste pamfletten en brochures. En als de actualiteit enorm 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 vliegenvlug naar

www.accg.be

De Algemene Centrale ABVV
ACCG.be

RESOLUTIES

2008

229. De vrouwencoördinatie moet haar adviserende rol blijven spelen. Prioritair daarbij zijn de discriminaties waar vrouwen in de wereld van de arbeid mee te maken krijgen. Anderzijds moet de participatie van vrouwen in alle geledingen van de Algemene Centrale een blijvend aandachtspunt zijn.
230. Het congres vraagt dat de federale en gewestelijke vakcommissies een vast punt “gelijkwaardige behandeling man/vrouw” in hun agenda opnemen. Verder vraagt het congres aan de Algemene Centrale dat een jaarrapport van de vrouwencoördinatie eenmaal per jaar op de agenda wordt geplaatst van de federale en gewestelijke intersectorale instanties van de Algemene Centrale.

9. VERTEGENWOORDIGING VAN VROUWEN

De Gendercoördinatie heeft ervoor gezorgd dat de gelijke behandeling van mannen en vrouwen systematisch aan de orde bleef in ons vakbondswerk. Of het nu ging over de sociale verkiezingen, over de sectorale cao's of over de samenstelling van ons personeel en onze instanties, overal werden stappen ondernomen om vrouwen de plaats en de rechten te geven die hen toekomen. Het genderthema werd ook een maatstaf voor onze internationale projecten. Er werden speciale opleidingen over gender georganiseerd voor alle vakbondssecretarissen en personeelsleden. We waren ook actief bij de besluitvorming over gender in alle geledingen van het ABVV en bij alle overkoepelende acties en campagnes.

Een belangrijk dossier was de preventieve verwijdering van zwangere vrouwen dat in 2010 tot een goed einde werd gebracht. Andere thema's die we vanuit de invalshoek gender volgden waren de pensioenhervorming, de wet op de loonkloof en het Europese kaderakkoord over ouderschapsverlof. In de grote sociale en politieke kwesties stelden we alle discriminaties van vrouwen aan de kaak. Er was zo aandacht voor zwangerschap op het werk, voor het recht op betaald educatief verlof voor deeltijdse, vooral vrouwelijke werknemers, voor de slechte arbeidsomstandigheden in de sector van de dienstencheques, en ook voor alle recente ingrepen in de werkloosheid, het tijdskrediet of de loopbaanvereisten, maatregelen die niet altijd gelijk waren voor mannen en vrouwen.



RESOLUTIES
2008

231. Het congres feliciteert de coördinatie van gepensioneerde en bruggepensioneerde werknemers voor haar steun naar aanleiding van interprofessionele acties en betogingen.
232. Het congres verzoekt de coördinatie om haar analyse van alle kwesties die de gepensioneerden en bruggepensioneerden aanbelangen verder te zetten en ons alle nuttige aanbevelingen te doen.
233. De coördinatie geeft een advies over de AC-mandaten in de ABVV-coördinaties op federaal en intergewestelijk niveau.
234. Het congres vraagt dat de Algemene Centrale een 'dag van de jongerenvertegenwoordiger' organiseert om deze jonge verkozenen de kans te geven elkaar te ontmoeten, netwerken uit te bouwen en ervaringen uit te wisselen. Het congres vraagt dat gewestelijke en federale secretarissen deelnemen aan deze dag die specifiek gericht is op deze groep. De dag zal nuttig zijn om informatie van onze instanties te verstrekken, maar ook om te weten te komen welke syndicale verwachtingen de jongeren koesteren. En ten slotte moet deze dag ook dienen om onze jongeren ertoe aan te zetten zich actief in te zetten in de vakbeweging.
235. Het congres steunt de instanties van het interprofessionele ABVV die de jongeren verenigen en steunt ook hun acties. Tevens geeft het congres zijn steun aan elk initiatief van de syndicale delegaties, de afdelingen en de federale instanties van de Algemene Centrale die de deelname van de jonge militanten aan onze acties bevorderen.
236. Het congres vraagt ook aan de Algemene Centrale om in overweging te nemen dat er elk jaar meer dan 100.000 jongeren aan het werk gaan als interim-jobstudenten. Wij vragen aan de Algemene Centrale nog meer inspanningen te doen om deze jongeren te informeren en te sensibiliseren.
237. Het congres vraagt dat de Algemene Centrale aandringt bij het interprofessionele ABVV om onverwijld een ledenwervingscampagne "jongeren" te organiseren voor gratis aansluiting van 15-jarige (en oudere) kinderen van de afgevaardigden en hun collega's op de werkvloer. Alle afgevaardigden dienen in het bezit gesteld te worden van een ledenwervingspakket "jongeren".



10. COÖRDINATIE (BRUG-)GEPENSIONEERDEN

Op de verschillende vergaderingen van de Coördinatie (brug-)gepensioneerden hebben we actualiteitsdebatten kunnen voeren, zoals over de pensioenen, de Nationale Pensioenconferentie, de analyse van het witboek en het groenboek. Tevens hebben we de gelegenheid gehad om vertegenwoordigers van het federale ABVV uit te nodigen voor een toelichting over het beleid van de federale regering, maar ook medewerkers van de Europese en internationale dienst van de Algemene Centrale van het ABVV voor het Europees beleid.

De gezondheid op het werk werd eveneens aangekaart met het dossier over asbest en meer bepaald het Eternit-proces. De studiedienst heeft toen de uitdagingen en gevolgen van dit proces toegelicht.

De coördinatie (brug-)gepensioneerden heeft ook meegewerkt aan de voorbereiding van het congres van het ABVV en de intergewestelijken door deel te nemen aan de debatten over de teksten rond pensioen en eindeloopbaan. Men heeft tevens voorzien in de nodige vervanging om de mandaten binnen de instanties (brug-)gepensioneerden van de Algemene Centrale van het ABVV en de intergewestelijken te verzekeren.

Er werden inspanningen geleverd om een nieuwe impuls te geven aan de AC-Senior, het tijdschrift dat zich specifiek richt tot onze (brug-)gepensioneerde militanten, met name via een redactiecomité dat ook leden van de coördinatie telt. Aangezien het echter niet eenvoudig was een dergelijke publicatie regelmatig te doen verschijnen, hebben we besloten een « Seniorenrubriek » op te nemen in AC-Info. Deze rubriek verschijnt nu sinds oktober 2013 en werd dusdanig ontworpen dat de afdelingen die dit wensen het blad kunnen afdrukken en afzonderlijk versturen naar de leden.

De leden van de coördinatie (brug-)gepensioneerden van de Algemene Centrale van het ABVV hebben ook de tentoonstellingen betreffende het 100-jarige bestaan van onze Centrale en de vijftigste verjaardag van de stakingen in '60-'61 bezocht.

Sinds 1 januari 2014 hebben de (brug-)gepensioneerden van de TKD-centrale zich bij de coördinatie gevoegd.

11. JONGEREN

De initiatieven van de Jongerencentrales van het ABVV worden regelmatig door ons opgevolgd en gesteund. In dit opzicht hebben wij ons achter hen geschaard om het optrekken van het aantal werkdagen voor de jobstudenten aan te klagen (van 46 naar 50 dagen per jaar).

Om de jongeren (en iets ouder) te informeren, hebben we ook extra aandacht besteed aan onze communicatie via onze website en aan onze aanwezigheid op de sociale netwerken.

Tot slot hebben we in het kader van de sociale verkiezingen onze resultaten in de jongerencolleges systematisch geanalyseerd.

RESOLUTIES

2008

238. De structuur van de Algemene Centrale, met meer dan 40 sectoren, brengt mee dat de syndicale vorming intersectoraal is en dat ook moet blijven. Dat maakt het voor de delegees uit alle sectoren mogelijk om elkaar te ontmoeten en ervaringen uit te wisselen. Dit is ongetwijfeld een meerwaarde en we moeten ervoor zorgen dat onze militanten daar de vruchten van blijven plukken.

In het bijzonder voor Brussel vraagt het congres dat de vormingsdiensten hun programma's harmoniseren, meer bepaald voor de specialisatievorming, de voortgezette vorming en de sectorale vormingen.

239. Het congres moet vaststellen dat onze vormingsdienst op een aantal vragen, noden en evoluties vanuit de afdelingen en sectoren onvoldoende kan antwoorden.

Het congres vraagt dan ook dat de vormingscommissie op korte termijn een analyse maakt en voorstellen formuleert aan de instanties van de centrale om dit probleem aan te pakken. In die voorstellen moet rekening gehouden worden met de basisprincipes van onze vorming en de middelen en mankracht waarover we kunnen beschikken.

240. De Algemene Centrale bepleit de afstemming van de interprofessionele vorming op de eigen vormingsprogramma's en vice versa.

241. Bedrijfsanimatoren moeten ervaren delegees zijn die over de competentie beschikken om een groep te leiden. In de mate van het mogelijke is het ook wenselijk dat de animatoren een spiegel zijn van de verschillende sectoren van de Algemene Centrale. Ook binnen de afdelingen moet de kennis en ervaring van de animatoren gebruikt worden door ze bijvoorbeeld in te schakelen in plaatselijke vormingsinitiatieven.

242. Bij de inschakeling van animatoren dienen we erover te waken:

- dat zij de mandaten die ze op bedrijfs- en afdelingsvlak hebben verder kunnen invullen;
- dat hun engagement in de vorming geen effect heeft op hun loon- en arbeidsvoorwaarden;
- de animatoren moeten zelf nog de mogelijkheid hebben om informatieve/educatieve vakbondsvormingen te volgen.

243. Om de betrokkenheid van secretarissen verder te verhogen proberen we:

- samen met hen de globale doelstellingen van de vormingen te bepalen;
- beroep te doen op hen om bepaalde thema's uit te diepen of toe te lichten in de vormingen.

12. SYNDICALE VORMING

Op onze syndicale vormingen komen de afgevaardigden uit meer dan 50 verschillende sectoren samen en wisselen ze hun ervaringen uit. Deze intersectorale vorming is een onbetwistbare meerwaarde. Naast de gekende vormingstrajecten hebben we in het kader van de voortgezette vorming onderstaande thema's behandeld:

- 2008-2009: verdrag van Lissabon en flexicurity, inschakeling van personen met een handicap in het arbeidsproces, en sensibilisering voor waardig werk.
- 2009-2010: flexicurity en gevolgen op het vlak van tewerkstelling, problematiek van de discriminatie en actualiteit rond de sociale zekerheid.
- 2010-2011: onzekerheid als gevolg van preciaire arbeid.
- 2012-2013: analyse, kritiek en gebruik van de media.
- 2013-2014: sociale netwerken en stress op het werk.

Langs Nederlandstalige zijde werd de syndicale vorming gewijd aan volgende thema's:

- 2008-2009: rechtvaardige belastingen in samenwerking met de militanten van ACOD Financiën.
- 2009-2010: rechtvaardige belastingen en vorming "werken in een syndicale ploeg".
- 2010-2011: de sociale zekerheid, met Jef Maes over « uw sociale zekerheid in gevaar » en Dirk Van Duppen over de ziekteverzekering.
- 2012-2013: analyse, kritiek en gebruik van de media.
- 2013-2014: stress en werkdruk.

Impact van het Actieplan 2011-2014 op de syndicale vorming

Ons actieplan voor 2011-2014 bevatte 5 aspecten m.b.t. de vorming:

- Specifieke vorming voor de sector dienstencheques.



RESOLUTIES

2008

244. De vorming van secretarissen moet handelen over juridische kennis, over technische vaardigheid en over ideologische thema's.

Een vorming over economische, financiële en sociale informatie in de ondernemingsraden en CPBW's zal op touw worden gezet. Op die manier willen we de vragen van bedrijfsafvaardigingen beter onder controle krijgen en efficiënter behandelen.

245. Het verlies aan inkomen (verschil tussen loon en stakersvergoeding) is voor een groeiende groep van werknemers een beletsel om mee actie te voeren.

Het congres vraagt met aandrang aan de Algemene Centrale dat zij als motor fungeert in de discussie omtrent de hoogte van de stakersvergoedingen en dat zij deze kwestie oplost. Wij vragen aan de Algemene Centrale om in dit verband tussen te komen op de COFI.

- Het ideologische aspect via het opstarten van een specifiek initiatief i.v.m. de principeverklaring tijdens de basisvorming.
- Sociale zekerheid.
- De media, door dit thema op te nemen in de basisvorming en de voortgezette vorming.
- Stress en werkdruk.

De animatoren

Onze vormingsdienst heeft de samenwerking met de animatoren verder uitgebouwd. Ze vormen een belangrijke schakel waardoor we de link kunnen maken met de dagelijkse praktijk.

Onze animatoren nemen actief deel aan verschillende werkgroepen. Zij zijn een afspiegeling van onze sectoren en afdelingen. Ook de animatoren kunnen vorming volgen.

We doen ook inspanningen om ervoor te zorgen dat militanten uit de meest diverse sectoren deel uitmaken van de animatorenploeg.

Interprofessioneel

Op interprofessioneel vlak werd er een DVD uitgebracht: "Vous avez dit libertés syndicales?", en werden er 3 dagen uitgetrokken voor « de uitdagingen van de vakbondsvorming ». Er werd aandacht besteed aan de vergelijkende benadering van de vakbondsvorming, de pedagogische praktijken, het militantisme en tot slot een beurs voor pedagogische tools.

Op het interprofessionele niveau werkten we langs Nederlandstalige zijde in de beleidsgroep Vorming ook aan een vormingspaspoort dat de afdelingen een beeld geeft van de gevolgde opleiding en van het gebruik van betaald educatief verlof.

13. VORMING SECRETARISSEN

Momenteel werken we aan een vormingsprogramma voor de secretarissen. Hierin wordt rekening gehouden met de raadpleging van al onze afdelingen en met de ervaring van Anne Dombrecht en Jippie Agten, twee secretarissen die onlangs met brugpensioen gingen.

Bovendien organiseren we regelmatig, het hele jaar door, studiedagen om de kennis van onze secretarissen en militanten te verbeteren.

Ook hebben we er een gewoonte van gemaakt om een thema uit te diepen gedurende twee dagen op onze Federale Besturen in La Roche-en-Ardenne.

14. STAKINGSVERGOEDINGEN

De stakingsvergoedingen werden vanaf 1 mei 2009 verhoogd. De eerste week van een staking bedraagt de vergoeding € 30. Vanaf een tweede week wordt dat € 35, vanaf de vijfde week € 41,5, en vanaf de negende week € 45.50.

Stakingen bedrijven 2008

Sector	Begin	Einde	Onderneming
Scheikunde/Chimie	03.01		Laboratoire Thissen SA - Braine l'Alleud
Beton	08.01	09.01	NV EWI - 9690 KLUISBERGEN
Schoonmaak/nettoyage	09.01	10.01	ISS NV - 1800 Vilvoorde
Chimie/Scheikunde	22.01	22.01	Prayon SA à 4480 ENGIS
Werklieden/Ouvriers	24.01	24.01	De Voorzorg te 2020 Antwerpen
Scheikunde/Chimie	01.02	01.02	BP Chembel - Geel
Scheikunde/Chimie	03.02	05.02	Ecolab - Tessenderlo
Beschutte werkpl./Ateliers protégés	04.02	05.02	De Biehal Sociaal
Scheikunde/Chimie	14.02		Ecolab - Tessenderlo
Scheikunde/Chimie	25.02		Ekol - Houthalen Helchteren
Beton	14.02	14.02	Saint-Gobain Gyproc à Beveren
Stoffering	18.02	19.02	Norbord nv - Genkt
Glasnijverheid/industrie du verre	12.03		AGC Flat Glass Europe SA à Watermael
Glasnijverheid/industrie du verre	12.03		AGC Seapane NV te 8380 Brugge
Bouw/Construction	22.02	26.02	Gobiet Frères SA
Werklieden/Ouvriers	19.03	19.03	De Voorzorg te 2020 Antwerpen
Gezondheid/santé	15.04	17.04	C H C Centre Hospitalier à Liège
Glasnijverheid/industrie	17.04	19.04	MD Verre SA à Mons
Steengroeven/carrières	21.04	22.04	Des carrières et Fours à 5300 Andenne
Schoonmaak/nettoyage	18.04	18.04	Stoomkracht vzw te 3500 Hasselt
Schoonmaak/nettoyage	25.02	04.03	SPRL Clair Office à 7080 Frameries
Scheikunde/Chimie	22.04		BASF Antwerpen NV te 2020 Antwerpen
Schoonmaak/nettoyage	17.04	21.04	ONET Belgium SA à 1030 Schaerbeek
Scheikunde/Chimie	13.05		BASF Antwerpen NV te 2020 Antwerpen
Scheikunde/Chimie	13.05	29.05	BP Chembel - Geel
Beschutte werkpl./Ateliers protégés	29.05	02.06	Groupe Foes les Ateliers à 1000 Bruxelles
Scheikunde/Chimie	05.05		UCB Pharma à 1070 Anderlecht
Scheikunde/Chimie	09.06	10.06	MCBride SA - Estaimpuis
Scheikunde/Chimie	03.06	03.06	Calgon Carbon
Glasnijverheid/industrie du verre	06.06	08.06	Saint-Gobain Glass à Sambreville
Schoonmaak/nettoyage	02.06	03.06	Veolia environmental te 1800 Vilvoorde
Glasnijverheid/industrie du verre	09.05	09.05	Owens Corning Composites à Watermael
Transport/Vervoer	27.06	27.06	Logistique Sogesma à 6000 Charleroi
Nettoyage- Schoonmaak	27.06	27.06	Valens SA à 1060 Bruxelles
Scheikunde/Chimie	29.08		UCB, 1410 Braine-L'Alleud
Scheikunde/Chimie	20.08	20.08	Prayon SA, rue J. Wauters 144, 4480 Engis
Bewaking/Gardiennage	04.09	04.09	G4S Security Services à 1000 Bruxelles
Papierprod./Prod.papier	23.09		SAPPI LANAKEN NV
Schoonmaak/nettoyage	22.09		Bionerga, 3530 Houthalen Helch
Verre	26.06	27.09	AGC Automotive EU, 7180 Seneffe
Scheikunde/Chimie	02.10	03.10	Surface Specialties SA-Anderlecht
Beton	15.10	15.10	Remalux - SA
Scheikunde/Chimie	20.10	20.10	Tessenderlo in Tessenderlo
Beton	15.10	15.10	Ets Remacle Joseph
Terugw.grond./récup. produit de base	21.10		Bruxelles Recyclage SA
Schoonmaak/nettoyage	20.10	20.10	Gom NV te antwerpen
Scheikunde/Chimie	24.10		UCB Pharma SA à 1070 Anderlecht
Schoonmaak/nettoyage	24.10	24.10	ISS NV
Bewaking/Gardiennage	01.11	01.11	G4S Security Services à 1000 Bruxelles
Schoonmaak/nettoyage	02.09	02.09	ISS Servisystem à 1050 BRUXELLES
Schoonmaak/nettoyage	31.10	31.10	Euroclean SA
Gezondheid/Santé	05.11	05.11	Het ziekenhuisnetwerk te Antwerpen
Scheikunde/Chimie	03.12		Société Industrielles à Villers La Ville
Schoonmaak/nettoyage	19.11	19.11	Onbekend

Stakingen bedrijven 2009

Sector	Begin	Einde	Onderneming
Schoonmaak/Nettoyage	05.01	06.01	Dussmann Service NV te 1731 Asse
Geneesmid./médicam.	21.01	21.01	Aprophar NV te Gent
Stoffering en hout	30.01	30.01	Unilin BVBA, Ooigemstraat 3, 8710 Wielsbeke
Beton	30.01	30.01	Marlux Klaps NV te 3980 TESSENDERLO
Scheikunde/chemie	16.02	16.02	ACS Plastiques à 7180 SENEFFE
Besch.werkl./Ateliers Protégés	16.02		Manufast la Famille ASBL à Berchem-Sainte-
Schoonmaak/Nettoyage	19.02	19.02	E.C. Cleaning BVBA te 2880 Bornem
Papiertransf./Transf. Papier	05.02	06.02	NV Van Genechten te 2300 Turnhout
Schoonmaak/nettoyage	03.03	04.03	GOM NV te 2060 Antwerpen
Scheikunde/Chimie	09.03	09.03	Gates Europe S.A.- Dokter Carlierlaan 30
Scheikunde/Chimie	10.03	10.03	Gabriel technologie- rue des Roseaux 1
Scheikunde/Chimie	23.03	23.03	Gates Europe S.A.- Dokter Carlierlaan 30
Glas- Verre	07.04	8-4	AGC Automotive Europe SA
Buurtwerken/titres services	02.03	02.03	Age d'or Service Liège à Liège
Scheikunde/Chimie	30.03	30.03	Gabriel technologie- rue des Roseaux 1
Scheikunde/Chimie	21.04	22.04	Avery Dennison
Steengroeven/carrières	20.04	20.04	Ets Remacle Joseph à 5150 FLOREFFE
Bouw/Construction	30.04	30.04	Ready beton NV te 3500 Hasselt
Gardiennage/bewaking	04.05	04.05	Brink's Belgium SA à 1020 Bruxelles
Scheikunde/Chimie	28-4	30-4	Surface Specialties SA 1070 Bruxelles
Scheikunde/Chimie	07.05		Dupont de Nemours 2800 Mechelen
Stoffering/Transformation du bois	06.05	12.05	Unilin BVBA te Wielsbeke
	26.05	28.05	Toit et moi immobilière
Glas- Verre	02.06	02.06	AGC Automotive Europe, Seneffe
Papierpro-Prod. Papier	04.06	05.06	Onduline Belgique- Verviers
Glas- Verre	09.06	09.06	3b- Fibreglass- Watermael B. Brussel
Scheikunde/Chimie	11.06		Lonza Braine SA à Braine L'Alleud
Schoonmaak - Nettoyage	04.05	07.05	Laurenty SA à Liège
Scheikunde/Chimie	11.06		Bridgestone Aircraft, Frameries
Steengroeven-Carrière	15.06	16.06	Sagrex NV, Watermael Boisfort
Schoonmaak/Nettoyage	25.05	31.05	I.S.S. Servisystem à Bruxelles
Scheikunde/Chimie	19.06		Sabert Corporation à Nivelles
Huisvesting/ hébergement	08.06	10.06	Toi et Moi Immobilière à Mons
BWS-ETA	26.06	30.06	Groupe FOES les Ateliers, 1000 Bruxelles
Bouw- Construction	15.06	15.06	Entreprises Ferrari SA 4040 Hestel
Schoonmaak- Nettoyage	23.06	23.06	Shanks Hainaut, 7310 Bernissart
Bouw- Construction	11.05	12.05	Entreprises Ferrari, 4040 Herstal
Papiertransf./transf. du papier	24.06	28.06	ALUPA NV te 3600 GENK
Glasnijverheid/industrie du verre	02.07	31.07	Saint-Gobain Sekurit à Sambreville
Scheikunde/Chimie	09.07		Nomacor SA à Thimister-Clermt
Scheikunde/Chimie	11.06		Bridgestone Aircraft, Frameries
Steengroeven/Carrières	24.07		Dolomies De à Ottignies
Steengroeven/Carrières	24.07		L'Hoist Industrie SA à Ottignies
Steengroeven/Carrières	24.07		Carrières et Fours à Ottignies
Gardiennage/bewaking	24.07	24.07	G4S Security Services à Bruxelles
BWS-ETA	10.07	13.07	Assoc. pour la création à La Louvière
Schoonmaak/Nettoyage	03.08	04.08	GOM NV te Antwerpen
Beton / Béton	04.08	06.08	Ets Remacle Joseph à Floreffe
Steengroeven/Carrières	22.07	22.07	Carneuse SA à Andenne
Scheikunde/chimie	31.08	01.09	Pemco Brugge BVBA
Steengroeven/Carrières	25.08	26.08	Des Carrières et fours 5300 Andenne
Steengroeven/Carrières	01.09		Des Carrières et fours 5300 Andenne
Werklieden	03.09		Daphné NV
Steengroeven/Carrières	25.06	26.06	Des Carrières et fours à 5300 Andenne
Scheikunde/Chimie	31.08	31.08	Fina Antwerp Olefins NV te 2030 A'pen
Schoonmaak/nettoyage	24.08	24.08	Mourik NV

Sector (vervolg)	Begin	Einde	Onderneming
Papiertransformatie/Transformation du papier	21.09		ITW SHIPPER sprl à 7141 Morlanwelz
Papiertransformatie/Transformation du papier	11.09	16.09	NV Chiyoda Europa SA te 3600 Genk
Glasnijverheid/Industrie du verre	22.09	23.09	GC Automotive Europe SA à 7180 Seneffe
Keramiek / Céramique	21.09	21.09	N.G.K. Ceramics Europa à 7331 St Ghislain
Scheikunde/chimie	29.09		Du Pont de Nemours
Terugw.allerlei	30.09	30.09	De Pauw Conteneurs SA à 1190 FOREST
Steengroeven/Carrières	05.10	05.10	Des Carrières et Fours à 5300 Andenne
Glasnijverheid/Industrie du verre	07.10	07.10	AGC Flat Glas Europe S.A à 1170 Bxl
Scheikunde / Chimie	13.10		S.A. Akzo Nobel à 7011 Mons
Scheikunde/chimie	22.10		BASF Antwerpen NV te Antwerpen
Terugw.Grond/Récup. mat.prem.	23.10		Bruxelles Recyclage SA à Woluwe-st-Pierre
Glasnijverheid/Industrie du verre	28.10	29.10	AGC Automotive Europe SA à 7180 Seneffe
Schoonmaak- Nettoyage	24.09	25.09	Cleaning Masters NV, 2170 Antwerpen
Steengroeven- Carrières	15.10	15.10	Dolomies, 1342 Ottignies LLN
Huisvesting/Hébergem.	16.11		Foyer Anderlechtlois à 1070 Anderlecht
Scheikunde/chimie	17.11	17-11	3M EUROPE NV Hermeslaan 7 - 1831 Machelen
Buurtwerken/Titres services	20.11	20.11	A.S.L.V. Huishoudhulp NV - 3665 As
Stoffering / Transfo. Bois	24.11	24.11	QBO NB - 2610 Antwerpen

Stakingen bedrijven 2010

Sector	Begin	Einde	Onderneming
Industrie du verre/glasnijv.	06.01	07.01	AGC Automotive Belgium
Carrières/Steengroeven	04.01	07.01	L'Hoist Industrie SA à 1342 Ottignies
Bouw- Construction	12.01		Couverture du bâtiment- 5070 Fosse la Ville
Glas- Verre	03.02	04.02	AGC Automotive Belgium, Fleurus
Bewaking- Gardiennage	02.02		Brink'S Belgium 1020 Bruxelles
Scheikunde/chimie	02.02	02.02	Janssen
Papiertransf./form.papier	08.02	14.02	Smurfit Belgium SA
Scheikunde/chimie	03.02	04.02	McBride SA à Estaimpuis
Keramiek- Céramique	24.02		Manufacture Royale 7100 La Louvière
Scheikunde/chimie	01.03		Gates Europe SA à Aalst
Schoonmaak/nettoyage	02.03	02.03	Uvelia SA à Herstal
Buurtwerken/Titres Services	26.02	26.02	Flexpoint Personal te Bilzen
Toerist.attr./Attraction touristique	22.01	08.02	Walibi SA à Wavre
Beschutte werkplaats/Ateliers protégés	17.03	19.03	Samera ASBL à Gembloux
Bouw/Construction	23.03		Danheux&Maroye Travaux à Tubize
Beton- Béton	02.04		Remalux S.A, 5190 Jemeppe sur Sambre
Santé/Gezondheid	08.03	08.03	Le Logis Saint - cité des aubépines 5 - 7330
Scheikunde- Chimie	07.04		Hercules Doel BVBA, Beveren
Nettoyage/schoonmaak	12.03	29.03	ISS SERVISYSTEM à 1050 BRUXELLES
Scheikunde/chimie	12.04		Société Industrielle à 1495 Villers-La-Ville
Nettoyage/Schoonmaak	18.03	18.03	Laurenty SA - Mont St Martin 73 4000 Liège
Réc.mat.prem./Terugw.grond	20.04		Bruxelles recyclage SA à Woluwe-Saint-Pierre
Scheikunde/chimie	22.04		Imperbel SA à 1651 Beersel
Schoonmaak/nettoyage	23.04	23.04	Cleaning Masters NV
Bewaking/Gardiennage	07.05	10.05	Brink's Belgium SA à 1020 Bruxelles

Sector (vervolg)	Begin	Einde	Onderneming
Papiertransformatie/Transformation du papier	29.03	29.03	Smurfit Belgium SA à 5640 METTET
Scheikunde/Chimie	20.05	20.05	Ajinomot Omniche NV à Mont Saint Guibert
Gezondheid/chimie	03.06	14.06	Centre Coordonne à Chatelet
Schoonmaak- Nettoyage	30.04	30.04	GOM N.V. Ijzerlaan 11, 2060 Antwerpen
Schoonmaak/Nettoyage	01.06	08.06	DUSSMANN SERVICE te 1030 Schaarbeek
Scheikunde/chimie	10.06		Glaxosmithkline à 1330 Rixensart
Scheikunde/chimie	20.05	20.05	Exxonmobil Chemical à 19808 Wilmington (United States)
Scheikunde/Chimie	08.06		Capsugel SA te 2880 Bornem
Socio-cultureel/Socio-culturel	10.06	20.06	La Carolorégienne SC à 6000 Charleroi
Bewaking/Gardiennage	22.06	22.06	Seris Security NV te 1830 MACHELEN
Vrij onderwijs/Enseignement Libre	15.06	15.06	Katholiek Onderwijs te 8310 Brugge
Schoonmaak/Nettoyage	04.05	31.05	Laurenty SA à 4000 Liège
Industrie du verre/glasnijv.	02.07	09.07	AGC Automotive Belgium à 6220 Fleurus
Scheikunde/chimie	08.07		Clariant Masterbatches à 1348 OTTIGNIES
Scheikunde/chimie	15.07		Gloxosmithkline à 1330 Rixensart
Keramiek/Ceramic	10.06	10.06	NGK Ceramics Europe à 7331 St-Ghislain
Petroleum/Pétrole	21.06	21.06	Exxonmobil Petroleum te Antwerpen
BWC- ETA	31.08	31.08	Gr. FOES les ateliers, 1000 Bruxelles
Bouw- Construction	06.09		ISP Entreprise SPRL, 1380 Lasne
Scheikunde/Chimie	09.09		PLASTIFLEX Belgium NV,3583 BERINGEN
Scheikunde/Chimie	16.09	16.09	Proviron Functional te 8400 OOSTENDE
Scheikunde/Chimie	13.09	13.09	Proviron Functional te 8400 OOSTENDE
Scheikunde/Chimie	15.09		Pfizer Manufacturing te 2870 Puurs
Glasnijverheid/Ind.Verrières	15.09	17.09	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael
Glasnijverheid/Ind.verrières	16.09	16.09	Durobor SA à 7060 Soignies
Terugw.Grond./Rec.Mat.Prem.	23.09		Bruxelles Recyclage SA à Woluwe St Pierre
Schoonmaak/Nettoyage	16.09	16.09	I.S.S. Servisystem à Bruxelles
Keramiek/Céramique	21.09	22.09	N.G.K. Ceramics Europe à St Ghislain
Papierbewater.-Transf. papier	01.10	06.10	AR Metallizing NV, 3600 Genk
Transport-	14.10	15.10	Logistique Sogesma S.A.
P. Prod./Prod. Papier	12.10	12.10	VPK Packaging NV, 9200 Dondermonde
Bouw- Construction	14.10	14.10	Heating Efficiency, Antwerpen
Scheikunde- Chimie	25.10	25.10	Floridienne Chimie, Waterloo
Huisves.-log. soc. agr.	25.10	25.10	Le langement Molenbeekoï, Molenbeek St J.
Bewaking/Gardiennage	27.10		Brink's Belgium SA à 1020 Bruxelles
Gezond.- Santé	28.10	28.10	Croix rouge de Belgique, Uccle
Schoonmaak- Nettoyage	09.11	09.11	Shanks Liège-Luxembourg 4100 Seraing
Park/Tuin-Parc/Jardin	08.11	08.11	The Commonwealth War-Maidenhead(GB)
Bouw - Construction	25.10	16.11	Entreprises Hydrogaz SA à Grace Hollogne
Bouw - Construction	25.10	16.11	Travaux Tony Lombardo à Grace Hollogne
Glasnijverheid/Ind.verre	25.11		AGC Glas Europe SA à 1170 WATERMAEL
Scheikunde/chimie	07.12		Laboratoire Thissen SA à Braine l'Alleud
Ouvriers/werklieden	08.11	08.11	N. et B. Knauf & cie à 4480 Engis
Schoonmaak/Nettoyage	14.12	14.12	ISS NV te 1800 Vilvoorde
Scheikunde/Chimie	29.11	29.11	Ampacet Belgium SPRL à Messancy
Schoonmaak/Nettoyage	16.09	08.10	Laurenty SA à 4000 Liège

Stakingen bedrijven 2011

Sector	Begin	Einde	Onderneming
Schoonmaak/nettoyage	04.01	04.01	IRIS Cleaning à 11740 EVERE
Scheikunde/chimie	25.01		Total Petrochemicals à 7181 SENEFFE
Scheikunde/Chimie	25.01	25.01	Tessenderlo te Tessenderlo
Glasnijverheid/Ind.du verre	26.01	26.01	AGC Seapane NV te 8380 BRUGGE
Glasnijverheid/Ind.du verre	26.01	26.01	AGC GLAS Europe à 1170 Watermael
Gezondheidsdienst/Service de Santé	31.01	31.01	Centre Coördonne à 6200 Chatelet
Schoonmaak/nettoyage	01.02	02.02	ISS NV- te 1800 VILVOORDE
Glasnijverheid/Ind.du verre	03.03	03.03	AGC GLAS Europe à 1170 Watermael
Glasnijverheid/Ind.du verre	03.03	03.03	AGC Seapane NV te 8380 BRUGGE
Schoonmaak/nettoyage	02.02	03.02	ISS NV- te 1800 VILVOORDE
Bewaking/gardiennage	28.03	01.04	Anubis Security Guarding à 6010 Charleroi
Papierprod./Prod.de papier	25.03	25.03	Papeterie Catala S.A. à 6020 Charleroi
Scheikunde/Chimie	31.03		Glaxosmithkline à 1330 Rixensart
Scheikunde/Chimie	23.03	23.03	Innogenetics NV te 9052 GENT
Scheikunde/Chimie	04.04	05.04	Air Liquide Belgium SA à 4020 Liège
Scheikunde/Chimie	31.03		Du Pont de Nemours te 2800 Mechelen
Scheikunde / Chimie	14.04	14.04	Imperbel SA te 1651 Beersel
Papiertransf./Transf.papier	13.04	14.04	Smurfit Kappa Drogenbos
Petroleum/Pétrole	03.05		3M Europe NV te 1831 MACHELEN
Scheikunde/Chimie	04.05	04.05	Sabert Corboration à 1400 Nivelles
Scheikunde/Chimie	02.05	02.05	Eoc Belgium NV te 9700 Oudenaarde
Scheikunde/Chimie	13.05		Clariant Masterbatches à 1348 OTTIGNIES
Scheikunde / Chimie	19.05		Dow Corning Europe SA à 7180 Seneffe
Scheikunde / Chimie	20.05	20.05	Rousselot NV te 9000 Gent
Scheikunde/ Chimie	25.05		Tupperware Belgium NV, 9300 Aalst
Werklieden/Ouvriers	27.05	27.05	ISS Office Support te 1800 Vilvoorde
Scheikunde- Chime	09.06	09.06	Du Pont de Nemours, 2800 Mechelen
Scheikunde- Chime	07.06	10.06	Mima Films SPRL, 6761 Virton
Scheikunde- Chime	10.06	10.06	Ecolab bvba 3980 Tessenderlo
Schoonmaak-Nettoyage	14.06	15.06	Sita recycling, 2340 Beerse
Scheikunde- Chime	20.06		Imperbel S.A., Bergensesteenweg 1651 Beersel
Scheikunde / Chimie	24.06		Valeron Strenght Films, 2910 Essen
Keramiek- Céramique	15.06		N.G.K. Ceramics Europe, Rue des Azalees 1 7331 Saint-Ghislain
Scheikunde / Chimie	16.06	24.06	OKT Benelux S.A. Rue de Moha 17 5030
Papiertransf./Transf.papier	30.06	01.07	Bong Blegium SA, 7060 Soignies
Schoonmaak/Nettoyage	24.06	24.06	I.S.S. Servisystem, 1050 Bruxelles
Beton-Béton	12.07	12.07	Marlux Klaps NV, Albertkade 3, 3980 Tessenderlo
Scheikunde / Chimie	27.07		Clariant Masterbatches, 1348 Ottignies LLN
Voed.nijver.- indust. Aliment	24.06	24.06	Coca-Cola Entreprises,Bergense streenweg 1070 Anderlecht
Glas- Verre	30.08	10.09	AGC Glas Europe, chaussée de la Hulpe 166 1170 Bxl
Scheikunde- Chimie	31.08		Bandag Europe, Siemenslaan 15 3650 Dilsen Stokken
Scheikunde- Chimie	19.09	19.09	Technic Gum SA Chaussée Du Roelux, 50 7060 SOIGNIES
Scheikunde - Chimie	16.09		Catalent Belgium SA à 1120 Bruxelles

Sector (vervolg)	Begin	Einde	Onderneming
Transformation papier	19.09		Enestia Belgium NV Klocknerstraat 1 3930 Hamont Achel
Scheikunde- Chimie	26.09		Glaxosmithkline, 1330 Rixensart
Scheikunde - Chimie	28.09		Univar Benelux NV à 1070 Anderlecht
Scheikunde - Chimie	13.09	22.09	Aspel Polyform SA à 4830 Limbourg
Cement - Ciment	27.09		Structo NV à 8000 Brugge
Bouw - Construction	27-9	27.09	Ready Beton NV à 3500 Hasselt
Glas - Verre	06.10	06.10	SA Durbor à 7060 Soignies
Scheikunde - Chimie	28.09	28.09	Ecolab Production te 3980 Tessenderlo
BW - ETA	06.10	06.10	Beschermde werkplaatsen te 3010 Leuven
Scheikunde - Chimie	11.10		Firmenich Belgium à 1348 Ottignies LLN
Glas - Verre	16.09	20.09	Sovitec Belgium SA à 6220 Fleurus
BW - ETA	29.09	29.09	Atelier Protege à 4460 Grace Hollogne
Scheikunde - Chimie	14.10		Ineos Feluy SPRL à 7181 Seneffe
Scheikunde - Chimie	28.09		Mcbride SA à 7730 Estaimpuis
Cement - Ciment	17.10	17.10	Xella Belgie NV à 2070 Zwijndrecht
Scheikunde - Chimie	21.10		Dayco Sacic SCA à 7011 Mons
Glas - Verre	27.10		SA Durobor à 7060 Soignies
Scheikunde - Chimie	25.10	1.11	Mcbride SA à 7730 Estaimpuis
Scheikunde - Chimie	14.10	14.10	Synthomer SA à 7700 Mouscron
Scheikunde - Chimie	15.11	15.11	Laboratoire Thissen SA à 1420 Braine L'Alleud
Spiegel - Miroiterie	10.11	10.11	AGC Mirodan NV à 8501 Kortrijk
Glas - Verre	10.11	10.11	AGV Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Glas - Verre	8.11	08. 11	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Papierprod.- Prod. Papier	25.10	25.10	Burgo Ardennes SA à 6762 Virton
Glasnijverh. - Verre	24.11		SA Durobor à 7060 Soignies
Scheikunde - Chimie	24.11		Kingspan Tarec te 1140 Evere
Glas - Verre	23.11	25.11	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Spiegel - Miroiterie	8.12	8.12	AGC Mirodan NV à 8501 Kortrijk
Glas - Verre	8.12	8.12	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Scheikunde - Chimie	22.11	24.11	Proviron Basic Chemicals, 8400 Oostende
Scheikunde - Chimie	22.11	24.11	Proviron Functional, 8400 Oostende
Glas - Verre	16.12	16.12	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Scheikunde - Chimie	9.12	9.12	Tecnubel SA à 1200 Woluwe St Lambert
Scheikunde - Chimie	14.12		Ecolab Production à 3980 Tessenderlo
Glas - Verre	15.12	16.12	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Petroleum - Petrole	30.12		Belgian Refining à 2040 Antwerpen

Stakingen bedrijven 2012

Sector	Begin	Einde	Onderneming
Papierprod. / Prod. Papier	6.01		Idem Papers SA à 1460 Ittre
Glasnijverh. / Verre	6.01	6.01	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Beschut.Werkpl. /Ateliers Prote	12.01	12.01	Manufast ABP ASBL à 1082 Berchem Ste AG
Beschut.Werkpl/Ateliers Pr.	17.01	17.01	Manufast ABP ASBL à 1082 Berchem Ste AG
Tabak / Tabac	17.01		Swedish Match Cigars NV à 3530 Houthalen Helch
Scheikunde / Chimie	23.01		Avery Dennison Belgie à 2300 Turnhout
Petroleum / Petrole	24.01		Vopak Terminal Eurotank à 2030 Antwerpen
Glasnijverh. / Verre	31.01		SA Durobor à 7060 Soignies
Beschut.Werkpl. /Ateliers Prote	16.02		Ateljee VZW, Vlaamsekaai 10, 9000 Gent
Scheikunde / Chimie	29.02		Du Pont De Nemours à 2800 Mechelen
Glasnijverh. / Verre	20.02	20.02	Sovitec Belgium SA à 6220 Fleurus
Terugw.Allerlei/Recup.Divers	13.02		Shanks Brussels-Brabant à 1435 Mont St Guibert
Scheikunde / Chimie	30.03	30.03	Du Pont De Nemours à 2800 Mechelen
Scheikunde / Chimie	23.03		Glaxosmi Thkline à 1330 Rixensart
Scheikunde / Chimie	3.04	3.04	Du Pont De Nemours à 2800 Mechelen
Keramiek / Ceramique	16.04		Ceramag SA à 7110 La Louviere
Glasnijverh. / Verre	25.04	3.05	Sadeco High Tech NV à 2200 Herentals
Keramiek / Ceramique	2.05	2.05	Vesuvius Belgium NV à 8400 Oostende
Scheikunde / Chimie	8.05		Glaxosmi Thkline à 1330 Rixensart
Scheikunde / Chimie	15.05	20.05	Floridienne Chimie SA à 1410 Waterloo
Glasnijverh. / Verre	31.05	1.06	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Scheikunde / Chimie	27.06		Ekol NV à 3530 Houthalen Helch
Schoonmaak / Nettoyage	27.04	27.04	Laurenty SA à 4000 Liège
Beschut.Werkpl. / Ateliers Prote	26.07	27.07	Den Diepen Boomgaard VZW à 1850 Grimbergen
Scheikunde / Chimie	20.08		Cartonneries De Thulin à 7350 Hensies
Stengroeven/ Carrieres	29.08	29.08	Carrieres de Leffe S.A., 1400 Nivelles
Glasnijverh. / Verre	7.09	10.09	Sadeco High Tech NV à 2200 Herentals
bouw- construction	10.09		Asbest verwijdering, 2260 Westerloo
Groefbedrijf / Carrieres	21.09	21.09	Porfibel SPRL, 1200 Woluwe St Lambert
Stengroeven / Carrieres	24.09	24.09	Carrieres de Leffe S.A., 5500 Dinant
Schoonmaak / nettoyage	14.09	14.09	ISS NV à 1800 Vilvoorde
Werklieden / Ouvriers	11.10		Fotocom SA à 1348 Ottignies LLN
Beton	12.11	12.11	ETS Remacle Joseph à 5150 Floreffe
Cementfabriek / cimenteries	15.11	15.11	SA Cimenteries C.B.R. à 1170 Watermael BF
Terugwin-Papier /Recup-Papier	5.11	5.11	Shanks Hainaut SA à 7321 Bernissart
Scheikunde / Chimie	27.11	28.11	NV DSM Specialty à 3600 Genk
Scheikunde / Chimie	6.12		Glaxosmithkline à 1330 Rixensart
Schoonmaak/Nettoyage	08.11	09.11	ISS Industrial cleaning, 1800 Vilvoorde
Bouw/ Construction	04.12	04.12	Imtech Belgique SA, 1070 Anderlecht

Stakingen bedrijven 2013

Sector	Begin	Einde	Onderneming
Beschut.Werkpl. / Ateliers Prote	9.01		Entreprise de Travail à 1421 Braine L'Alleud
Scheikunde / Chimie	10.01		Glaxosmithkline à 1330 Rixensart
Steenbakkerij / Briqueteries	28.01		Wienerberger nv à 8500 Kortrijk
Schoonmaak / Nettoyage	25.01	28.01	Laurenty SA à 4000 Liège
Beton	01.02		Tutobel NV te 3980 Tessenderlo
Scheikunde / Chimie	18.02		Tessenderlo te 1050 Brussel
Papierprod. / Prod. Papier	4.03		IDEM Papers sa à 1460 Ittre
Schoonmaak/Nettoyage	18.03		ISS Industrial Cleaning à Vilvorde
Scheikunde / Chimie	21.03	22.03	ESTEE Lauder n.v. à 2260 Westerlo
Glasnijverheid / Verre	25.03	31.07	Saint Gobain Sekurit à 5060 Sambreville
Scheikunde / Chimie	21.03	21.03	Rousselot nv à 9000 Gent
Transf. Papier/Papiertransf.	18.03	21.03	AVA Papierwaren nv à 2018 Antwerpen
Scheikunde/ Chimie	27.05		Glaxosmithkline
Bouw / Construction	23.05		Vanbo nv à 8791 Waregem
Bouw / Construction	23.05		Vanbo Solar bvba à 8791 Waregem
Bouw / Construction	23.05		Isowim bvba à 8791 Waregem
Glasnijverheid / Verre	30.05	31.05	AGC Glas Euopre à Watermael BF
Schoonmaak / Nettoyage	12.05	15.05	Swissport Belgium NV à 1931 Zaventem
Schoonmaak / Nettoyage	17.06		Laurenty SA à 4000 Liège
Gezondheid/Santé	24.06	24.06	Het ziekenhuisnetwerk te 2060 Antwerpen
Schoonmaak / Nettoyage	3.06	10.06	ISS Servisystem à 1050 Bruxelles
Scheikunde / Chimie	25.06		Lonza Braine sa à 1420 Braine L'Alleud
Groefbedrijf/Carrières	02.07		Porfibel SPRL à 1200 Woluwe-St-Lambert
Groefbedrijf/Carrières	04.07	04.07	Dolomies DE, à 1342 Ottignies LLV
Scheikunde / Chimie	21.08	26.08	Tessenderlo, Troonstraat 130, 1050 Brussel
Scheikunde / Chimie	26.08	28.08	Tessenderlo, Troonstraat 130, 1050 Brussel
Bouw/ construction	26.08		Vanbo NV, 8791 Waregem
Bouw/ construction	26.08		Vanbo solar, 8791 Waregem
Bouw/ construction	26.08		Isowim BVBA, 8791 Waregem
Bouw/Construction	09.09	09.09	Maison D&V-SPRL à Rochefort
Keramiek- Ceramique	09.09	09.09	Vesuvius Belgium NV, 8400 Oostende
Schoonmaak- Nettoyage	22.08	22.08	F.M. SPRL, 1030 Schaerbeek
Scheikunde/Chimie	20.09		Valeron Strengh Films
Leder- Cuire	20.09	20.09	Masure Dhalluin Fils, 7730 Estaimpuis
Scheikunde/Chimie	30.09	30.09	Evonik Degussa, 2040 Antwerpen
Scheikunde/Chimie	07.10		Glaxosmithkline, 1330 Rixensart
Glas- Verre	23.10	23.10	Scheuten glas diest NV, 3290 Diest
Terugw.Allerlei	18.09	18.09	Bruxelles Recyclage SA - 1150 Woluwe
Terugwin-lompen	30.09	30.09	Bruxelles Recyclage SA - 1150 Woluwe
Scheikunde/Chimie	25.10		Tessenderlo - 1050 Ixelles
Keramiek	18.11		Belref refractaires SA
Glas - Verre	13.11	13.11	AGC Glas Europe SA - 1170 Watermael BF
Bewaking/Gardiennage	13.11		Security Guardian's - 1348 OTTIGNIES
Kleinhandel - Entrepris-vente	20.11		D. Duchesne SA - 1400 Nivelles
Scheikunde/Chimie	12.12	12.12	Exxonmobil Petroleum, Antwerpen
Scheikunde/Chimie	17.12	17.12	3.M. Belgium NV, Mechelen
Nettoyage / Schoonmaak	26.11	26.11	Laurenty SA à 4000 Liège
Petroleum/Petrole	16.12	16.12	Exxonmobile Petroleum, 2030 Antwerpen

Stakingen bedrijven 2014

Sector	Begin	Einde	Onderneming
Steengroeven / Carrieres	13.01	14.01	Carrieres de Leffe sa à 1400 Nivelles
S. Huisvesting / Log. Soc. Arg.	16.01		SLSP Le Logis Saint à 7330 St-Ghislain
Buurtwerken/Titres Services	21.01	22.01	Lebon Joelle à 5364 Hamois
Schoonmaak/ Nettoyage	05.02		ONE Fleet Services, 2000 Antwerpen
Vervoer/Transport	10.02		Logistique Sogesma SA à Florennes
Buurtwerken / Titres Services	21.02	21.02	Quality 4U BVBA à 8870 Izegem
Keramiek / Céramique	13.02		Belref Refractaires SA à 7330 St Ghislain
Bouw / Construction	10.02	12.02	Veranda-Construct NV te 9600 Ronse
Glas/Verre	19.02	19.02	AGC Glas Europe SA à Ottignies
Huisvesting / Hebergement	6.01	6.01	De Stobbe VZW à 2020 A'pen

15. DE INSTANTIES

A) HET STATUTAIR CONGRES

Het congres is de hoogste instantie van de Algemene Centrale ABVV. Het verkiest de leden van het federaal bestuur en spreekt zich uit over het activiteitenverslag dat door het federaal secretariaat wordt voorgelegd.

Het vorige statutair congres vond plaats in Blankenberge van 10 tot 13 december 2008 onder het voorzitterschap van Alain Clauwaert. Het congres gaf zijn goedkeuring aan het activiteitenverslag en bevestigde bijgevolg het mandaat van de leden van het federaal secretariaat: Alain Clauwaert, Jacques Michiels, Paul Lootens, Werner Van Heetvelde, Herman Baele, Rik Desmet, Bruno Bachely en Eric Neuprez. Vervolgens verkoos het 5 leden van de controlecommissie: Carl Horemans, Dany Vrijen, Erwin Callebaut, Daniel De Guissmé en Franck Baillieux.

Na de verkiezing van de leden, verkoos het federaal bestuur onder de leden van het federaal secretariaat, de voorzitter en de algemeen secretaris van de centrale: Alain Clauwaert en Jacques Michiels.

Het Congres van 2008 had als hoofdthema de internationale solidariteit. Bijzondere aandacht werd geschonken aan Palestina met een check-point die bij de ingang van het gebouw werd geplaatst en met de aanwezigheid van Leila Shahid, vertegenwoordigster van de Palestijnse Autoriteit in de Europese Unie.

In 2010 werd er een buitengewoon congres georganiseerd opdat onze volgende statutaire congressen niet meer zouden samenvallen met het jaar van de sociale verkiezingen. Op het congres van 2010 werd er een actieplan uitgewerkt en namen we afscheid van Jacques Michiels die op brugpension ging. Het Secretariaat werd herschikt: Alain Clauwaert (voorzitter), Paul Lootens (algemeen secretaris) en de federale secretarissen Werner Van Heetvelde, Herman Baele, Rik Desmet, Eric Neuprez, Robert Vertenueil, Katrien Van Der Helst, Brahim Hilami en Klavdija Cibej.

B) HET FEDERAAL BESTUUR

Tussen twee statutaire congressen in, wordt de Algemene Centrale ABVV bestuurd door het federaal bestuur dat is samengesteld uit de leden van het federaal secretariaat en vertegenwoordigers uit de gewestelijke afdelingen.

Het federaal bestuur vergadert minstens 2 keer per jaar.

Samenstelling van het Federaal Bestuur op 30 juni 2014

Federaal Secretariaat

Alain Clauwaert, Paul Lootens, Herman Baele, Klavdija Cibej, John Colpaert, Rik Desmet, Brahim Hilami, Dominique Meyfroot, Eric Neuprez, Katrien Van der Helst, Werner Van Heetvelde, Robert Vertenueil.

Gewestelijke Afdelingen

ANTWERPEN/WAASLAND

Bruno Verlaeckt
Issam Benali
Gerd Callebaut
Patrick De Backer
Stephan De Maeyer
Sigrid De Wilde
Ronny Leblon
Patrick Lodewijckx
Angeline Van Den Rijse

BRABANT WALLON

Philippe Leclercq
David Pastorelli

BRIO

Dominique Puype
Annelies Deman
Luc Geerardyn
Stefaan Meyers
Tybo Parmentier
Erwin Verheye

BRUSSEL -

VLAAMS BRABANT

Rene Van Cauwenberge
Dany Vrijssen
Elsy Beddegenoodts
Bert Engelaar
Dominique Fervaille
Spéro Hourmey
Koenraad Maertens
Martine Ouderits
Olivier Van den Eynde
Dirk Vanhagendoren

CENTRE

Jean Philippe Piton
Dorothee Desimone
Stéfano Fragapane
Michel Martelez
Jean-Luc Quebella

CHARLEROI

Carlo Briscolini
Sébastien Dupanloup
Viviane Lecocq
Kevin Peeters

KORTRIJK

Gianni De Vlaminck
Yrida Decroubele
Christophe Vanhoutte
Bart Vanpoucke

LIÈGE

Marc Goblet
Jose Meler Fite
Olivier Flohimont
Murielle Frenay
Geoffrey Goblet
Matthieu London
Jean Schifano
Marc Vreuls

LIMBURG

Rob Urbain
Tony Coppens
Gaby Jaenen
Willy Mebis
Jan Staal
Yannick Urbain
Andres Vandereycken
Jeroen Vleugels

LUXEMBOURG

Frank Baillieux
Christian Gomez

MECHELEN + KEMPEN

Willy Van Den Broeck
Rudy Molenberghs
Danny Absillis
Iris Baetens
Freddy De Ruyscher
Tim Peeters
Wim Verreyt
Venessa Wickmayer

MONS/BORINAGE

Eric Devriese
Constant Karamaris
Frédéric Michel

NAMUR

Jean-Claude Hubert
Arnaud Lévêque
Pascale Vivone

OOST VLAANDEREN

Erwin Callebaut
Erwin Van Der Hoeven
Ann Deheegher
Johan Lievens
Gerrit Muylaert
Tony Neyt
Patrick Serlet
Tessa Stylemans
Alex Swings
Sabrina Van Gaever
Didier Verdonckt

VERVIERS

Christian Jacquemin
Francisco Barrera

WAPI

Charles Vandecasteele
Frédéric Glorieux
Daniel De Guissmé
Bernadette Deroubaix
Fabrice Lamarque
Xavier Tanghe
Fabrice Delahaye

C) HET UITVOEREND BESTUUR

Het uitvoerend bestuur is samengesteld uit het federaal secretariaat en vertegenwoordigers uit de gewestelijke afdelingen. Het vervult belangrijke en strategische opdrachten. Aldus dient het te waken over de uitvoering van de beslissingen genomen door het federaal bestuur en alle maatregelen te nemen die bijdragen tot de goede werking en de ontwikkeling van de organisatie in haar geheel. Het vergadert gewoonlijk twee keer per maand.

Samenstelling van het Uitvoerend Bestuur op 1 januari 2014

Voor het Federaal Secretariaat

Alain Clauwaert, Paul Lootens, Herman Baele, Klavdija Cibej, John Colpaert, Rik Desmet, Brahim Hilami, Dominique Meyfroot, Eric Neuprez, Katrien Van der Helst, Werner Van Heetvelde, Robert Vertenueil.

Voor de gewestelijke afdelingen (op 1 mei 2014)

Carlo Briscolini, Erwin Callebaut, Patrick De Backer, Marc Goblet, Jean-Claude Hubert, Rob Urbain, Rene Van Cauwenberge, Charles Vandecasteele, Willy Van Den Broeck, Bruno Verlaeckt.

D) HET FEDERAAL SECRETARIAAT

Op 1 januari 2009 was het secretariaat als volgt samengesteld: Alain Clauwaert, Jacques Michiels, Paul Lootens, Bruno Bachely, Herman Baele, Rik Desmet, Eric Neuprez, Werner Van Heetvelde, Robert Vertenueil en Katrien Van der Helst.

Sedertdien werd Bruno Bachely vervangen door Klavdija Cibej. Jacques Michiels is met brugpensioen gegaan en Brahim Hilami heeft zich bij de ploeg gevoegd. Door de fusie tussen onze Centrale en ABVV-TKD zijn Dominique Meyfroot en John Colpaert erbij gekomen op 1 januari 2014.



De bevoegdheden van de federale secretarissen op 1 januari 2014

ALAIN CLAUWAERT
Voorzitter
Bouw (PC 124 - FBZ)
Grensarbeiders

PAUL LOOTENS
Algemeen Secretaris
Grensarbeiders

HERMAN BAELE
Scheikunde (PC 116)
Petroleum (PC 117)
Tabak (PC 133)
Aanvullende Paritair Comité (PC 100)

KLAVDIJA CIBEJ
Bewaking (PC 317)
Papierproductie (PC 129)
Papierbewerking (PC 136)
Terugwinning papier (PC 142.03)
Terugwinning allerlei producten (PC 142.04)
Kappers, schoonheidszorgen, fitness (PC 314)

JOHN COLPAERT
Sociale werkplaatsen (CP 327.2)
Beschutte werkplaatsen (CP 327.1)
Textielonderhoud (PC 110)
Terugwinning van lopen (PC142.02)
Diamant (PC 324)
Textielnijverheid - breiwerk (PC 120)

RIK DESMET
Bouw (PC 124)
Steenbakkerijen (PC 114)
Pannembakkerijen (PC 113.04)
Vezelcement (PC 106.03)
Sociale huisvesting

BRAHIM HILAMI
Steengroeven (PC 102)
Grint- en zandgroeven (PC 102.06...)
Glas (PC 115)
Keramiek (PC 113)
Bioscoopzalen (PC 303)
Orthopedische technologieën (PC 340)
Mijnwerkers (PC 101)

Geneesmiddelen (PC 321)
Leder (PC 128)
Scheikunde (PC 116 - plaatsvervanger)

DOMINIQUE MEYFROOT
Textielnijverheid - breiwerk (PC 120)
kleding - confectie (PC 109)
Vlasbereiding (PC 120.02)
Vervaardigen van en handel in zakken in jute (PC 120.03)
Meester-kleermakers / naaisters (PC 107)
Bont en kleinvel (PC 148)
Uitzendarbeid (PC 322)

ERIC NEUPREZ
Schoonmaak (PC 121)
Beschutte Werkplaatsen (PC 327)
Vrij onderwijs (PC 152)
Opvoedings- en huisvestingsinstellingen (PC 319.02)
Dienstencheques
Gezondheidsdiensten (PC 330)
Socioculturele sector (PC 329)
Welzijns- en gezondheidssector (PC 332)

KATRIEN VAN DER HELST
Stoffering & Houtbewerking (PC 126)
Grafische nijverheid (PC 130)
Houtnijverheid (PC 125)
Betonindustrie (PC 106.02)
Begrafnisondernemingen (PC 320)

WERNER VAN HEETVELDE
Opvoedingsinrichtingen (PC 319.01)
Gezins- en bejaardenhulp VL (PC 318.2)
Socio-culturele sector (PC 329)
Vrij onderwijs (PC 152)
Dienstencheques
Gezondheidsdiensten (PC 331)
Beheer van gebouwen (PC 323)

ROBERT VERTENUEIL
Bouw (PC 124)
Cement (PC 106.01)
Sociale huisvesting

E) DE CONTROLECOMMISSIE

Het toezicht op het beheer van de Algemene Centrale van het ABVV en van alle organismen die erin opgericht worden, is de bevoegdheid van de federale controlecommissie, waarvan alle leden verkozen worden door het congres.

De commissie telt vijf leden: twee uit het Vlaams gewest, twee uit het Waals gewest en één uit het Brussels gewest. De leden zijn herkiesbaar en het federaal bestuur kan geen einde stellen aan hun mandaat tussen twee statutaire congressen in, gezien hun controlefunctie.

Wanneer één of verschillende leden van de commissie stoppen met het uitvoeren van hun mandaat in de loop van een statutaire periode, voorziet het federaal bestuur in hun vervanging, rekening houdend met bovenvermelde mandatenverdeling.

Het is niet mogelijk om tegelijk lid te zijn van de federale controlecommissie en van het uitvoerend bestuur.

De commissie beschikt te allen tijde over de meest uitgebreide macht inzake controle, verificatie en onderzoek binnen de Algemene Centrale van het ABVV.

Federaal toezicht op de gewestelijke afdelingen werd bij volmacht gegeven aan de auditdienst van de Algemene Centrale van het ABVV. Deze beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden inzake controle, verificatie en onderzoek betreffende de afdelingen. Indien nodig kan de auditdienst, in het kader van zijn taken, een beroep doen op de federale controlecommissie. De auditdienst is bevoegd voor de controle over de rechtmatigheid en overeenstemming met de statuten, zowel van de federale centrale als van de afdelingen. Hij treedt ook op als raadgever bij de gewestelijke afdelingen.

Evolutie van de samenstelling van de controlecommissie

- Na het congres van 2008 werd de controlecommissie samengesteld uit de volgende leden: F. Baillieux, D. De Guissmé, E. Callebaut, C. Horemans, en D. Vrijsen.
- Op 1 januari 2009 werd Erwin Callebaut (nieuw lid van het uitvoerend bestuur) vervangen door Erwin Van Der Hoeven.
- Op 1 april 2013 werd Carl Horemans vervangen door Rudy Molenberghs..

In uitvoering van het fusieprotocol van 26 april 2013 tussen ABVV-TKD en de Algemene Centrale van het ABVV, dat bekrachtigd werd op het fusiecongres van 22 november 2013, werd Fabrice Delahaye opgenomen in de controlecommissie, op 1 januari 2014.

- Op 1 januari 2014 is de Controlecommissie samengesteld uit Daniel De Guissmé, Dany Vrijsen, Erwin Van Der Hoeven, Franck Baillieux, Fabrice Delahaye en Rudy Molenberghs.

De Controlecommissie is twee keer bijeengekomen in 2009, twee keer in 2010, twee keer in 2011, één keer in 2012, één keer in 2013 en drie keer in 2014.

F) WAAELSE COMMISSIE

Het denkproces, de analyses en debatten binnen de Waalse Commissie zijn doorgaans gericht op de economische en sociale ontwikkeling van het Waalse gewest. Meer specifiek werden het Waals industrieel beleid, het huisvestingsbeleid en de verschillende Marshall-plannen besproken.

De Waalse tewerkstelling-milieu alliantie, een project dat opgestart werd door de Algemene Centrale van het ABVV, blijft ook een centraal onderwerp. De diepgaande discussies in de Waalse commissie hebben ons in staat gesteld onze tussenkomsten in de instanties van het Waals ABVV te verrijken.

De 6e Staatshervorming en de gevolgen ervan voor de syndicale beweging werden natuurlijk ook besproken in de Waalse commissie, en meer bepaald de regionalisering van tewerkstellingsbeleid, kinderbijslag, het FCUD, alsook het beleid inzake beroepsopleiding en de hervorming van de FOREm. Het overhevelen van belangrijke bevoegdheden heeft geleid tot een nieuw paritair overlegorgaan, de Groep van Waalse Sociale Partners (Groupe des Partenaires sociaux wallons - GPSW).

De Waalse commissie heeft ook deelgenomen aan de voorbereiding van 3 congressen van het Waals ABVV gedurende de periode 2011-2014 (mei 2012, februari 2013 en september 2014).

G) VLAAMSE COMMISSIE

In de Vlaamse Commissie behandelen we thema's die betrekking hebben op het werkveld van het Vlaams ABVV. Het gaat dan over onder meer arbeidsmarktbeleid, sociale bescherming, werkbaar werk, industrieel beleid, sociale economie.

We hebben de werking van de Vlaamse Commissie gedynamiseerd met vergaderingen op regelmatige basis, met een gestructureerde opvolging van het Bureau van het Vlaams ABVV, en ook met de aanstelling van een halftijdse medewerker voor de Vlaamse dossiers.

Die aanpak heeft zijn vruchten afgeworpen. We wegen op de besluitvorming in het Vlaams Bureau. Vlaamse dossiers stromen makkelijker door naar de werking in onze sectoren en bedrijven. We hebben vooral gewerkt op de dossiers individuele beroepsopleiding, loopbaanakkoord, diversiteit en staatshervorming.

Het Vlaams ABVV hield 2 congressen: in mei 2010 en april 2014. In 2010 handelde het over armoede, werkbaar werk, een sterke overheid en een sterk ABVV in Vlaanderen. In 2014 stond het congres in het teken van de staatshervorming.

De 6de staatshervorming hevelt heel wat sociaal-economische bevoegdheden over naar de gewesten en gemeenschappen. Bevoegdheden zoals doelgroepkortingen, betaald educatief verlof of kinderbijslag gaan ons direct aan. Maar in het consensusmodel van het Vlaamse sociale overleg vinden we ons standpunt te weinig terug. Het komt er dus op aan syndicale tegenmacht op te bouwen. Een uitdaging voor de toekomst.

16. BRUGGEPENSIONEERDE BESTENDIGEN SINDS 1 DECEMBER 2008

VIROUX CHRISTIAN

Christian Viroux is heel jong wanneer hij zijn carrière begint bij Glaverbel. In 1975 wordt hij verkozen tot plaatsvervangende afgevaardigde en in 1987 tot hoofdafgevaardigde. In maart 1991 biedt Jean Alleyn, Gewestelijk Secretaris van de Algemene Centrale van Charleroi, hem de job van bestendige aan. Samen leiden zij gedurende vele jaren het gewest Charleroi, in moeilijke omstandigheden voor de regio. Talrijk waren de herstructureringen, de reorganisaties en sluitingen. De leden konden altijd rekenen op de toewijding en het militantisme van Christian.

Hij beëindigde zijn professionele loopbaan bij de Algemene Centrale van het ABVV in augustus 2011.

GROOTAERS IVAN

Ivan begint zijn loopbaan bij de busbouwer Van Hool. Midden jaren '70 wordt hij afgevaardigde bij Socea. Van jongs af aan is hij actief in progressieve organisaties. Bij het ABVV heeft Ivan een rijk gevulde carrière achter de rug. Van 1997 tot 2011 is Ivan secretaris bij de Algemene Centrale Antwerpen voor de sectoren van de bouw, beton, steenbakkerijen en houtnijverheid. Hij heeft altijd veel aandacht gehad voor de vorming en de opleiding van onze militanten.

Ivan heeft een punt achter zijn professionele loopbaan gezet op 30 september 2011.

MICHIELS JACQUES

Na zijn studies vertrekt Jacques naar Algiers om er gedurende twee jaar les te geven. Terug in België werkt hij eerst voor het Economisch Bureau van de provincie Namen vooraleer hij start bij het ABVV van Namen in 1980. In 1987 begint hij als vormingswerker bij de Algemene Centrale van het ABVV. In 1995 wordt hij federaal secretaris en in 2004 algemeen secretaris. De vakbeweging kent voor hem barrières noch grenzen. Van Jacques onthouden we zijn onvermoeibare strijd voor de rechten van de uitzendkrachten en zijn verregaande inzet voor de Palestijnse zaak.

Jacques heeft zijn professionele loopbaan stopgezet op 31 december 2010.

BOSMANS JEAN-LUC

Jean-Luc is begonnen als bewaker bij Intergarde. Vóór hij startte bij de Algemene Centrale van Brussel-Vlaams Brabant was Jean-Luc tewerkgesteld bij Group 4 Securitas. Hij was daar afgevaardigde in de OR, het CPBW en zetelde in de EOR van Securitas. Nadien werd hij secretaris. De militanten die met hem samenwerkten, omschrijven hem als een principieel syndicalist die altijd dicht bij de mensen stond. Dit komt wellicht doordat hij de syndicale praktijk op het terrein leerde, als vakbondsafgevaardigde in de bewaking.

Jean-Luc heeft een punt achter zijn loopbaan gezet op 31 augustus 2012.

DELPLANQUE JEAN-PIERRE

Jean-Pierre is zijn loopbaan begonnen bij het ABVV Centre (La Louvière) in 1976. In 1978, komt Jean-Pierre terecht op de interprofessionele juridische dienst van het ABVV Centrum. In 1999 is hij de rangen van de Algemene Centrale van het ABVV komen versterken als adjunct secretaris. Zijn luisterbereidheid is alom bekend en hij stond steeds dicht bij onze militanten. Ook op politiek niveau heeft hij zich geëngageerd, met name als schepen van de gemeente Estinnes.

Jean-Pierre heeft zijn carrière beëindigd op 30 september 2012.

AGTEN JEAN-PIERRE

Jippie kwam in dienst van het nationaal ABVV in 1976. Vanaf 1991 werkte hij bij de Algemene Centrale van het ABVV, afdeling Gent. Van Jippie onthouden we hoeveel belang hij altijd heeft gehecht aan de syndicale vorming. Als gewestelijk secretaris van de Algemene Centrale ABVV Oost-Vlaanderen, was hij voornamelijk actief in de schoonmaak, de bewaking en de gezinszorg.

Jippie heeft een punt achter zijn carrière gezet op 30 september 2012.

HOREMANS CARL

Na zijn studies informatica werkte hij heel kort op het ABVV, vooraleer hij is beginnen werken als medewerker voor de Algemene Centrale ABVV Kempen in 1976. In 1983 werd Carl algemeen secretaris van de afdeling Mechelen/Kempen, een mandaat dat hij bekleedde tot zijn vertrek met brugpensioen. Carl heeft tijdens zijn carrière heel wat sectoren onder zijn bevoegdheid gehad. De tabaksector heeft hij tot de laatste minuut gevolgd. Hij is een doorduwer, zo hoort het ook voor een syndicalist.

Carl is met brugpensioen vertrokken in april 2013.

VRANCKEN ROGER

Roger is zijn actieve carrière begonnen bij de Bank Brussel Lambert, alvorens te komen werken op de dienst Arbeidsrecht van het ABVV Kempen, in 1977, waar hij dossiers inleidde en ging pleiten voor de Arbeidsrechtbank. In september 1988 kwam hij in dienst bij de Algemene Centrale ABVV Kempen in het bureau van Herentals, waar hij begon als medewerker. Een jaar later werd hij gewestelijk secretaris. Hij stond bekend als een bikkelaar onderhandelaar die zich als een pitbull in zijn dossiers vastbeet. Roger was eveneens bekend als de man die projecten en ideeën lanceerde waar anderen niet durfden aan te beginnen.

Roger heeft een punt achter zijn carrière gezet op 31 maart 2013.

DE NOOZE ALAIN

Alain heeft zijn volledige loopbaan gewerkt bij de Algemene Centrale ABVV van Bergen-Borinage. Hij werd aangesteld als gewestelijk secretaris in 1990. Daarnaast oefende hij de mandaten uit van lid van het federaal bestuur en lid van het uitvoerend bestuur op het federaal niveau van de Algemene Centrale. Hij was ook voorzitter van het ABVV Bergen-Borinage. Alain heeft de 'gouden jaren' gekend in de streek van Bergen, maar vrij snel werd hij ook geconfronteerd met de achteruitgang, de sluitingen en de herstructureringen. Hij heeft het beste van zichzelf gegeven aan de zijde van de militanten en werknemers. Altijd gaf hij voorrang aan de vrijheid van meningsuiting.

Alain heeft een punt gezet achter zijn carrière op 30 april 2013.

DOMBRECHT ANNE

Van 1975 tot 1980 was Anne afgevaardigde bij Kalorik in Gembloux. Na de sluiting van deze onderneming gaat zij aan de slag bij de vormingsinstituut van het ABVV en in 1990 zet zij de stap naar de vormingsdienst van de AC. In 1990 wordt zij secretaris van de afdeling Namen. Veel van haar aandacht gaat naar de beschutte werkplaatsen en de groeven. In 1994 kiest Anne ervoor om niet langer als secretaris te werken, en neemt zij het administratief secretariaat van de afdeling op haar schouders.

In oktober 2013 zet Anne een punt achter haar loopbaan.

CLYGNET HENRI

In 1973 startte Rik een beroepsloopbaan die meer dan 40 jaar zou duren. Bij het bouwbedrijf Ibens, waar hij sinds 1984 werkte, werd Rik voor het eerst vakbondsafgevaardigde. Via de vakcommissie-bouw kwam hij ook in het Uitvoerend Bestuur terecht van de voormalige AC-afdeling Leuven. In mei 1999 vervoegde hij als propagandist het team van deze afdeling. Kort daarna volgde de fusie die leidde tot de afdeling Brussel Vlaams-Brabant. Er waren echt maar heel weinig acties waarop Henri ontbrak. De bouwsector kon natuurlijk altijd op hem rekenen, en ook de gepensioneerdwerking ligt hem nauw aan het hart.

Henri heeft zijn loopbaan beëindigd op 18 maart 2014.

DE GUISSME DANIEL

Nog voor zijn legerdienst werkte Daniel al bij het ABVV-gewest Tournai-Ath-Lessines. In 1977, na die legerdienst, ging hij aan de slag bij de werkloosheidsdienst. Als alomtewees medewerker zet hij twaalf jaar later de stap naar de AC-afdeling, waar hij propagandist wordt. Later wordt hij er Algemeen Secretaris en in 2002 Voorzitter van de afdeling. In al die tijd had hij heel uiteenlopende sectoren onder zijn vleugels. Veel aandacht, tijd en inspanning ging wel naar de bouw, het glas en de scheikunde. Als Algemeen Secretaris en Voorzitter kwamen daar nog de vertegenwoordigende opdrachten bij, en het beheer van de afdeling.

Daniel vertrekt op brugpensioen op 31 december 2014.

PAUWELS DANNY

Al op jonge leeftijd ging Danny aan het werk op de Boelwerf in Temse. Hij sloot zich daar aan bij de militantenkern, en was actief in de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsdelegatie. Van de Boelwerf belandde hij bij de kleine scheepswerf CNR, waar hij zich opnieuw de syndicale draad opnam. Na de sluiting van CNR ging Danny de opleiding syndicaal werk studeren aan de Erasmushogeschool, en in 1998 trad hij in dienst van de AC Antwerpen-Waasland. Zeven jaar was hij er propagandist voor de socio-profit, nadien secretaris.

Danny ging op brugpensioen op 26 april 2014.

MEBIS WILLY

Willy begon zijn beroepsloopbaan als ondergronds mijnwerker in Waterschei-Genk. Daarna werkte hij zeven jaar in de wegenbouw, en later ook nog als operator bij NITTO-Genk. Al die tijd was hij bijzonder actief als vakbondsmilitant en syndicaal afgevaardigde. In januari 2011 kwam hij in dienst bij de AC-afdeling Limburg. Willy was er verantwoordelijk voor de schoonmaaksector, de betonnijverheid en de stoffering en houtbewerking.

Op 1 juli 2014 ging hij met welverdiend brugpensioen.

17. SOCIAAL TOERISME

Tussen 2009 en 2014 volgde Floreal Group vijf strategische doelstellingen. Eerst en vooral het streven naar de professionalisering van het imago, voornamelijk met een nieuwe naam en logo. Zo werden de website en de lay-out van onze brochures ook vernieuwd. Een nieuwe brochure werd tevens uitgegeven over seminars. De gegevensbank heeft ook een forse doorgroei gekend. Floreal Group telt nu 50.000 mailadressen in 2014, in plaats van 800 in 2009. De gegevensbank met klanten is van 26.000 adressen uitgedoogd tot 88.000 in 2014. De ondernemingskrant Florealiteit mag hier ook vernoemd worden.

De tweede doelstelling heeft te maken met de consolidatie van de huidige situatie, met onder meer de groei van de omzet en de nieuwe functies onder het personeel. Verschillende onderhouds- en renovatiewerken werden ook uitgevoerd.

De derde doelstelling is de ontwikkeling van het luik campingactiviteiten. Er werd een campingafdeling opgericht en het aantal kampeerplaatsen groeide van 1390 tot 1982. Er werden nieuwe residentiële caravans geplaatst. Floreal Group is de gelukkige eigenaar van de eerste Wellness-caravan in de Benelux, in Floreal La Roche. Floreal Group beschikt ook over de eerste caravans die toegankelijk zijn voor andersvaliden, in Het Veen en Lichtaart.

Daarnaast heeft Floreal Group ook de campings van Gossaimont en Colline de Rabais overgekocht.

De vierde doelstelling betreft de diversificatie van de activiteiten van Floreal Group, vooral met het project Monestiés in Frankrijk, een deelname in een hotel in Parijs en het project Val Cénis. Floreal Group is ook bezig met het opstarten van een reisagentschap.

De vijfde en laatste doelstelling is het uitwerken van een re-engineeringplan met het oog op het verhogen van de omzet en het beheer van de kosten.



18. IN MEMORIAM

Lijst afgesloten op 31 augustus 2014.

VAN DEN BRANDE ALFONS

Alfons is in dienst getreden in de afdeling Mechelen in 1966. Hij verdedigde er de belangen van de arbeiders uit de sectoren papier, hout, stoffering en schoonmaak. In 1985 werd hij aangeduid als adjunct gewestelijk secretaris en vervolgens gewestelijk secretaris van de afdeling Mechelen-Kempen.

Alfons vertrok met brugpensioen in 1992, na een lange carrière binnen de Algemene Centrale Mechelen. Hij overleed op 18 december 2008.

VAN UYTVEN ALPHONSE

Alphonse begon aan zijn syndicale carrière in 1946. In 1950 werd hij nationaal secretaris van de Tabakscentrale. Wanneer deze centrale met de onze fuseerde, werd Alphonse nationaal secretaris. Buiten de tabak, was hij ook belast met de lederindustrie en met de petroleum.

In 1970 werd Alphonse verkozen als ondervoorzitter en in 1976 werd hij voorzitter van onze centrale. Het vertrok op pensioen in 1981. Hij overleed op 29 december 2008 op 88-jarige leeftijd.

ROOSEN PAUL

Paul trad in dienst op het ABVV in november 1949. In 1957 kwam hij naar de Algemene Centrale ABVV. Jarenlang vertegenwoordigde hij onze centrale op verschillende Sociale Fondsen en Paritaire Comités. Paul Roosen was een syndicalist die dicht aanleunde bij de militanten en leden. Paul is gewestelijk secretaris geweest van de afdeling Kortrijk en ook sociaal rechter bij de arbeidsrechtbank van Kortrijk. Hij nam zijn pensioen in 1992.

Paul overleed op 18 maart 2009 op de leeftijd van 76 jaar.

TONON THIERRY

Onmiddellijk na zijn studies wordt Thierry aangeworven door Atac, de culturele vzw van het ABVV van Namen. Na een periode te hebben gewerkt in de vormingsploeg van onze centrale, keert hij terug naar Namen als bestendige. Iets later wordt hij gewestelijk secretaris. Hij is de stuwende kracht van een nieuwe dynamiek in een solidaire, syndicale strijd en een modern beleid van dienstverlening aan de leden.

Thierry heeft gedurende vijf jaar gevochten tegen zijn ziekte. Toen hij voelde dat hij niet langer de kracht had, heeft hij er zelf voor gekozen om te vertrekken. Hij is overleden op 16 april 2009. Hij was 49 jaar.

JANSSENS DIRK

Dirk is net afgestudeerd wanneer hij begint bij de ABVV-Jongeren van Oost-Vlaanderen op de dienst arbeidsrecht in Roeselare, en bij de Algemene Centrale van het ABVV in Kortrijk. In 1990 gaat Dirk werken bij de AC van Roeselare. Als gewestelijk secretaris van de AC Roeselare-leper-Kortrijk geeft hij, samen met de collega's, vorm aan de huidige afdeling BRIO. Dirk is ook gewestelijk secretaris geweest van de afdeling BRIO.

Dirk is onverwachts overleden op 27 november 2009, als gevolg van een verkeersongeval. Hij was toen 50 jaar.

CANTINEAU RAYMOND

In 1967 treedt Raymond in dienst van de afdeling Bergen als bediende. Later krijgt hij de functie toegewezen van secretaris en is hij verantwoordelijk voor de bouw- en scheikundesector. In 1980 wordt Raymond gewestelijk secretaris van de afdeling Bergen-Borinage.

Raymond is met pensioen gegaan in december 1989. Hij overleed op 30 mei 2010.

CLAUS FREDDY

Freddy is nog maar 17 jaar wanneer hij start met zijn syndicale loopbaan. In 1962 begint hij bij de Algemene Centrale van het ABVV, en in augustus 1975 wordt hij gewestelijk secretaris van de afdeling Waasland. Hij is ook voorzitter geweest van het ABVV-gewest van Sint-Niklaas. Freddy was in het Waasland gekend voor zijn strijdvaardigheid. Hij heeft het de werkgevers van de steenbakkerijen niet gemakkelijk gemaakt.

Freddy Claus is met pensioen gegaan in 1995. Hij is overleden op 30 juni 2010.

CRAENEMBROECK ROGER

Afkomstig van Eigenbrakel is Roger op zeer jonge leeftijd beginnen werken op verschillende werven. Als lid van de Algemene Centrale van het ABVV legt hij in 1969 het examen af voor de functie van propagandist, waarna hij in dienst treedt bij de afdeling Waals-Brabant. Hij wordt daar achtereenvolgens adjunct-secretaris en gewestelijk secretaris. Roger stond heel dicht bij de mensen. In 1993 is hij de rangen gaan versterken van de afdeling Centrum, waar hij later ook algemeen secretaris wordt.

Roger vertrok met pensioen in 2003. Hij is heengegaan op 2 juli 2010 op 68-jarige leeftijd.

DELCROIX ROGER

De syndicale loopbaan van Roger kende een heel vroege start. Hij is amper 15 jaar wanneer hij door het ABVV van Doornik wordt belast met de organisatie van de werkloosheidsdiensten. In 1963 start hij als bestendige secretaris bij de Algemene Centrale voor de subafdeling Leuze en in 1969 wordt hij voorzitter van de Algemene Centrale Doornik-Aat-Lessen. Hij zal later ook nog burgemeester van de Stad Doornik en senator zijn.

Roger ging met pensioen in 1990. Hij is overleden op 7 oktober 2010. Hij was 82.

SCHATAS HELMUT

Helmut begint zijn carrière bij de papierfabriek Intermills, en wordt nadien aangeworven door de firma Sogetra, waar hij ook onze hoofdafgevaardigde wordt. In 1979 start hij als propagandist in onze afdeling Luik. Later wordt hij gewestelijk secretaris van diezelfde afdeling. Tijdens zijn volledige syndicale loopbaan heeft hij voornamelijk de belangen verdedigd van de werknemers uit de bouw, de bewaking en de schoonmaak.

Helmut vertrok op brugpensioen in april 1990. Op 27 april 2011 is hij overleden op 82-jarige leeftijd.

DELABY ARTHUR

Arthur is 15 jaar wanneer hij begint te werken, als arbeider maar ook als bediende in verschillende metaalverwerkende bedrijven. In februari 1953 start hij bij het ABVV nationaal. Hij werkt er gedurende zes jaar op de dienst "ondernemingsraden". In mei 1959 vertrekt hij naar de afdeling Centre (La Louvière), waar hij secretaris wordt in 1964.

Arthur ging met brugpensioen in juli 1990. Hij is heengegaan op 9 augustus 2011. Hij was 81 jaar.

VERLINDEN LEON

Leon had nog maar net zijn diploma op zak toen hij begon bij de Algemene Centrale van het ABVV als bediende. Daarna stapte hij over naar de administratie van het Ministerie van Pensioenen. Leon keerde in 1966 terug als vakbondssecretaris in de Rupel. Aanvankelijk was Leon weinig diplomatisch en meer dan eens de motor van heftige syndicale acties en stakingen. In 1968 werd de strijd voor arbeidsduurvermindering gevoerd met een staking die tijdens het hoogseizoen drie maanden duurde. In 1976 werd de fusie tussen de Algemene Centrale Rupel en de Algemene Centrale Antwerpen een feit. Leon werd toen verantwoordelijk voor de bouwsector.

Leon overleed op 3 juli 2012. Hij was 76 jaar.

TEMPELAERE URBAIN

Na een korte tewerkstelling bij BASF komt Urbain terecht in de petroleumsector. Hij was de drijvende kracht achter het syndicaal werk in de petroleum. Het is dankzij Urbain dat de arbeider die te voet naar zijn werk gaat, recht heeft op een mobiliteitspremie. Urbain heeft strijd geleverd voor de solidariteit binnen en buiten de petroleumsector. En hij heeft campagne gevoerd in de beschutte werkplaatsen tot er daar eindelijk een minimumloon werd ingesteld. Hij was secretaris van de afdeling Antwerpen gedurende 14 jaar.

In september 2005 ging hij met brugpensioen. Hij is overleden op 15 september 2012 op 63-jarige leeftijd.

BUSSCHAERT JEAN

Jean is nog maar net 19 jaar wanneer hij wordt aangeworven als boekhouder bij het ABVV-Gewest van Moeskroen. In die tijd slaagde hij er al in om een intense activiteit uit te bouwen onder de syndicale jeugd. Jean wordt in 1963 secretaris bij de afdeling Moeskroen, en later gewestelijk secretaris. De belangen van de werknemers uit de bouw, de keramiek, het leder en de steenbakkerijen zijn altijd zijn prioriteit geweest.

Jean ging met pensioen in oktober 1991. Hij stierf op 26 oktober 2012 op de leeftijd van 81 jaar.

HENCKAERTS BART

Bart heeft zijn burgerdienst gedaan bij het ABVV Limburg. In 1989 werd hij aangeworven door de Algemene Centrale van Limburg, waar hij gewestelijk secretaris was tot eind 2007. In januari 2008 werd hij verkozen tot voorzitter van het ABVV Limburg. Bart was een sociale "partner" die een duidelijk onderscheid kon maken tussen essentie en bijkomstigheid zonder daarom zijn principes te verloochenen.

Bart is overleden op 13 mei 2013 na een slepende ziekte. Hij was 50 jaar.

HANS RAES

Vanaf 1972 werkte Hans voor de Algemene Centrale. Aanvankelijk op de vormingsdienst, later bekleedde hij verscheidene functies in het federaal secretariaat, in 1995 werd hij onze voorzitter.

Hans was een gewiekst onderhandelaar, maar hij kende de taal van het volk en bleef die ook spreken. We herinneren ons de lange staking in de bioscopen en bij Samsonite. En in de stoffering en houtbewerking verwierf hij voor de Algemene Centrale een plaats van betekenis.

Natuurlijk speelde Hans ook een prominente rol in de bouwnijverheid. Als woordvoerder en onderhandelaar voor de Algemene Centrale, maar ook als voorzitter van het FBZ, het FVB en de NAVB. Tegelijk was hij actief in de Europese en internationale vakbondsinstanties van de hout- en bouwnijverheid.

Hans nam zijn brugpensioen in 2003. Hij overleed op 1 oktober 2013 op 65-jarige leeftijd.

MARCEL SCHOETERS

Marcel begon zijn loopbaan in 1947 bij de Algemene Centrale, vanaf 1970 was hij voorzitter van de afdeling Antwerpen. Samen met de vele militanten zette hij de petrochemie prominent op de syndicale kaart. Zo behoort de bezetting van RBP tot het collectieve syndicale geheugen.

Maar nog op zoveel meer domeinen had Marcel een gezaghebbende stem en nam hij onvermoeibaar initiatief. Hij speelde een sleutelrol bij de oprichting van De Morgen in 1978. Jarenlang voorzitter van de Antwerpse socialistische mutualiteiten, tweemaal (in 1985 en 1987) werd hij verkozen tot senator voor de SP, en tot kort voor zijn overlijden was hij voorzitter van het zorgcentrum De Mick in Brasschaat.

Op 17 oktober 2013 is een groot vakbondsman heengegaan.

SOUBRY GEORGES

Georges werd vakbondsmilitant toen eind 1960 de algemene staking tegen de eenheidswet uitbrak. In 1973 ging hij werken voor de werkloosheidsdienst van het ABVV en een jaar later trad hij in dienst van de Algemene Centrale. Hij was actief in de bouw, in de houtproductie, in het papier en ook de tabak. Hij gaf de vakbondsactie ook vorm in nieuwe sectoren zoals de bewaking, de schoonmaak en het uitzendwerk. Vooral de thuiszorg lag hem na aan het hart. Hij eindigde zijn loopbaan in 1999 maar bleef actief in tal van raden en besturen.

Georges overleed op 29 juli 2014 op 75-jarige leeftijd.

19. 100 JAAR ALGEMENE CENTRALE ABVV

In 2009 bestond de Algemene Centrale van het ABVV honderd jaar. 1909 wordt aangenomen als stichtingsjaar van de vakbondscentrale omdat dan de bouwarbeiders van verscheidene socialistische bonden zich verenigden in de Centrale Vereniging van Bouwvakkers.

De honderdste verjaardag werd de gelegenheid om het verleden van de Centrale in de schijnwerper te zetten, maar ook om na te denken over de toekomst van de vakbeweging.

Op het statutair congres van december 2008 werd het startschot gegeven van een reeks evenementen. Dat gebeurde met de creatie van een muzikaal programma, met uitvoerders uit Vlaanderen, Brussel en Wallonië, maar ook uit Palestina en Zuid-Afrika. Het gaf uitdrukking aan de federale en internationale solidariteit die de Algemene Centrale na aan het hart ligt.

De geschiedenis van de Algemene Centrale van het ABVV werd belicht in een rijk geïllustreerd boek, een werk van historicus Luc Peiren dat tot stand kwam in samenwerking met Amsab-Instituut voor Sociale Geschiedenis. Nog met Amsab werd in mei 2009 een grote historische tentoonstelling op touw gezet. Onder de titel 'Wij zijn de bouwers van een nieuwe wereld' werd 100 jaar sociale strijd en sociale verwezenlijkingen met beeld- en klankmateriaal opgeroepen, met als pronkstukken een verzameling gerestaureerde historische vakbondsvlaggen.

De toekomst van de vakbeweging kreeg aandacht in het boek 'Solidariteit in Beweging – Perspectieven voor de vakbond van morgen'. Het is een verzameling essays van academici en deskundigen over de grote sociale en syndicale uitdagingen van vandaag en morgen.

Dat boek werd het uitgangspunt van een grote gedachteswisseling over de weg die de vakbond morgen moet bewandelen. In 2010 dachten meer dan duizend militanten samen na over dat vraagstuk tijdens debatten in alle gewestelijke afdelingen van de Algemene Centrale van het ABVV. Kwesties zoals klimaat en duurzame economie, flexibiliteit en onzeker werk, Europa en sociale dumping, koopkracht en sociale bescherming, stonden op de agenda. Ze houden ons vandaag nog altijd bezig.



WIJ
ZIJN
DE
BOUWERS
VAN
EEN
NIEUWE
WERELD

TENTOONSTELLING
7 MAART-5 APRIL 2009

ATELIERS DES TANNERS
Huidconserveerders g.l. Brussel
Kopieën van een foto van de stichting tot nu
weging 1909, gedenk van de 100-jarige vakbondscentrale
van 02 249 12 00 - www.abvv.be - www.amsab.be

Een sociale geschiedenis van België naar aanleiding van
honderd jaar Algemene Centrale van het ABVV














STATUTAIR CONGRES 2008







Verantwoordelijke uitgever:
Alain Clauwaert
De Algemene Centrale ABVV
Hoogstraat 26-28
1000 Brussel
Augustus 2014

ABVV
Algemene Centrale
Samen sterk