



OVER DE ROOIE

Nieuwsbrief van ABVV-BASF-TBE

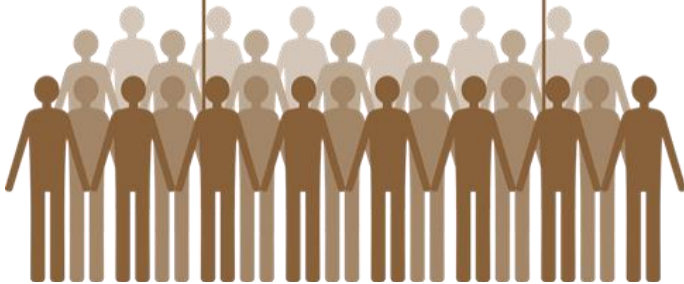
Nummer 8



Lente 2018

Actie voor menswaardig pensioen

#16mei



Minimumpensioen 1500€/maand

Minimum 75% van je loon

Wettelijk pensioen op 65

Brugpensioen op 58

Geen punten, maar centen

De federale regering sloot eind maart een akkoord over de pensioenregeling voor de "zware beroepen" in de publieke sectoren. Het is meteen ook richting aangevend voor de privésectoren. Werkgevers en vakbonden konden immers niet tot een vergelijk komen waardoor de regering erover beslist. In de nabije toekomst willen regering en werkgevers het brugpensioen volledig doen uitdoven, en alleen wie een erkend zwaar beroep heeft uitgeoefend en/of een – zéér – lange loopbaan heeft zal nog eerder op pensioen kunnen gaan dan de wettelijke pensioenleeftijd. Deze werd reeds verhoogd tot 66 jaar vanaf 2025 en 67 vanaf 2030.

Hoewel het nog maar over een principeakkoord gaat, liggen de krijtlijnen al vast. En die zinnen ons als vakbonden hélemáál niet! Ten eerste hanteert men een gesloten enveloppe die véél te klein is (in 2019 14 miljoen euro voor de publieke sectoren en 26 miljoen euro voor de privé) waardoor mensen in bepaalde beroeps categorieën tegen elkaar worden uitgespeeld in een gevecht voor een erkenning als zwaar beroep. Ten tweede wil men morrelen aan de gelijkgestelde periodes. Zo ziet het er naar uit dat tijdscrediet en ziekte niet meer als gewerkt worden beschouwd. Ten derde wordt het hoe dan ook onmogelijk om nog voor je zestigste op pensioen te gaan, terwijl we gemiddeld maar gezond blijven tot 64 jaar. En vooral voor N-VA en OpenVLD moeten die grenzen nóg opgetrokken worden!



De vakbonden willen dat de pensioenhervormingen worden teruggedraaid en dat er geïnvesteerd wordt in leefbare pensioenen voor iedereen. **We willen een pensioen aan 75% van je gemiddeld verdiend loon (60% vandaag) en een minimumpensioen van 1500 euro per maand.** Dat is perfect mogelijk als de miljarden aan fiscale cadeaus voor bedrijven worden stopgezet en er bijvoorbeeld wordt afgezien van de megalomane aankoop van 34 nieuwe straaljagers. Dit is met andere woorden kiezen tussen de belangen van de werkende bevolking enerzijds, en het grootkapitaal anderzijds.

Om deze eisen kracht bij te zetten zullen de vakbonden op woensdag 16 mei in gemeenschappelijk front een massale actie in Brussel organiseren. We verdeelden de voorbije weken bovendien meer dan een miljoen exemplaren van onze pensioenkrant. Wij laten jouw pensioen niét los! Meer informatie volgt.

Bevraging: doe mee!

Naar goede gewoonte organiseren we ditmaal een online bevraging rond de **pensioenen en de zware beroepen**. We zijn benieuwd hoe onze collega's het zien: wat zijn hun wensen en wat verwachten ze rond de zware beroepen en 'werkbaar werk'? Wanneer willen onze collega's op pensioen en hoeveel pensioen denken hopen ze te ontvangen?

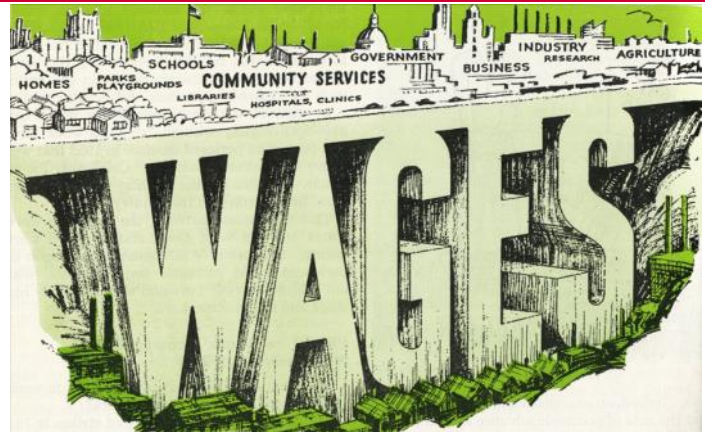
Je vindt de bevraging op onze website www.abvv-basf.be of in je **mailbox**. Vul ze in en stuur ze door naar je collega's. De resultaten bespreken we in de volgende editie van Over De Rooie.



Niks mis met ECHT loon

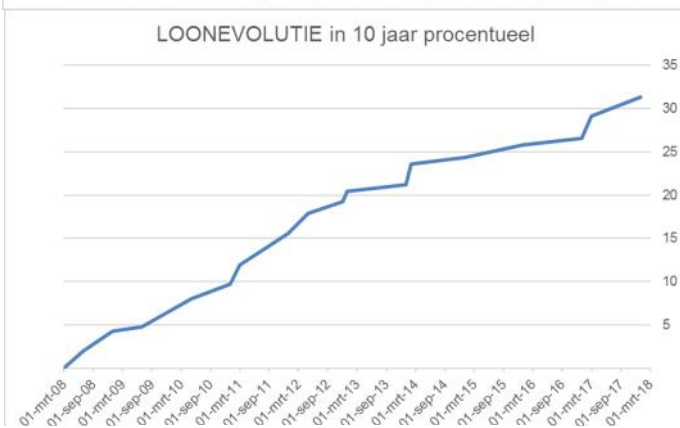
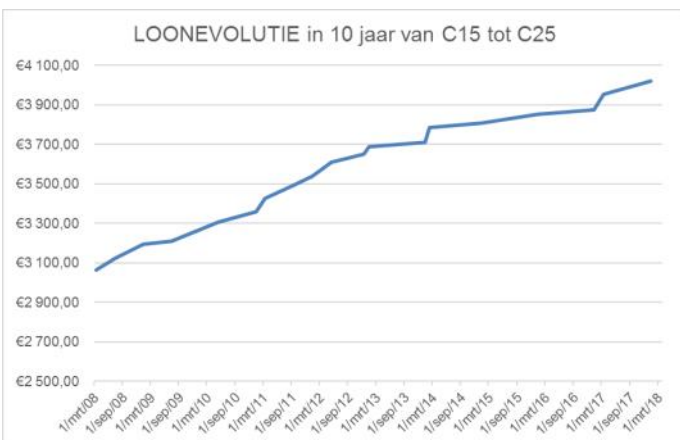
Onze vaste verloning gaat steeds verder omhoog en zorgt voor een zeker en degelijk inkomen. Dit loon krijg je omdat je werkt.

Op 23 februari hebben onze medewerkers in referendum het CAO ontwerp voor 2018 – 19 goedgekeurd. Na vier dagen van overleg met de werkgever én nadat we een eerste voorstel ter stemming hadden voorgelegd zijn we tot een goed resultaat gekomen. Zoals meestal hebben we een flinke stijging van ons loon kunnen realiseren. In de eerste plaats een recurrente verhoging van ons maandloon waardoor ook de shiftvergoeding, het vakantiegeld en de werkgeversbijdrage in het spaarplan stijgt. De voorbije 10 jaar is ons brutomaandloon met 31,35% gestegen! (ref. C15 in 2008) Dit enkel door CAO stijgingen, indexaanpassingen en anciënniteitsverhogingen. In kleine chemische bedrijven, waar geen vakbond aanwezig is, zijn de lonen met 16% gestegen. Het verschil is opmerkelijk. Ook de forfaitaire jaarvergoeding is de voorbije 10 jaar sterk gestegen. Van 726,11€ naar 2306,47€ in 2019 voor dagmedewerkers.



Variabel inkomen door vergoedingen en premies.

In 2019 zal men kunnen kiezen tussen een stijging van het vast inkomen (+ 1010€ in de forfaitaire jaarvergoeding) en een mobiliteitsvergoeding. Op enkele eenmalige premies en eco-cheques na zal deze mobiliteitsvergoeding, voor zij die hiervoor kiezen, de tweede variabele vorm van verloning zijn. De eerste zijn de maaltijdcheques die in april 2014 zijn ingevoerd. In 2014 was de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheque 5,91€, deze is in 2016 gestegen naar 6,91€. Wie voltijds werkt werkt gemiddeld 190 dagen per jaar. Hoeveel deze maaltijdvergoeding jaarlijks netto opbrengt vind je hieronder.



	2014	2015	2016	2017	2018
Voltijds @190 dagen	842€	1122€	1312€	1312€	1312€
4/5 deeltijds	673€	898€	1050€	1050€	1050€
50% deeltijds	421€	561€	656€	656€	656€

Wat opvalt is dat deze vergoeding niet meer stijgt. Het bedrag van de maaltijdcheque is immers gemaximaliseerd.

Eveneens belangrijk om te begrijpen is dat deze vergoeding enkel gebaseerd is op het aantal dagen dat je komt werken. Afhankelijk van je individuele situatie, die niet rechte lijn is met je werk, je arbeid of functie te maken heeft. Om die reden is dit geen 'loon' maar een 'vergoeding'.

De mobiliteitsvergoeding van 2019 kent uiteraard dezelfde kenmerken. Bovendien is niet enkel het aantal dagen dat je naar 't werk komt van belang. Ook waar je woont (ver/dichtbij de site en ver/dichtbij een bushalte), je vervoersmiddel en of je vaak moet overwerken spelen hier een belangrijke factor.

En af en toe hebben we wel eens een premie gekregen omdat er een jubileumjaar was of omdat er een bepaalde doelstelling (een winstcijfer of een asset care of ...) was gehaald. Ook dat kan niet als 'loon' beschouwd worden omdat het eveneens niet gekoppeld is aan de arbeid die je verricht. Officieel wordt dit door de werkgever gegeven als een 'waardering' of een 'geschenkje'. Het staat dan ook los van iedere CAO want daar onderhandelen we, gelukkig nog steeds, over 'ons loon'. Maar uiteraard wordt een waardering of geschenkje ook door ons op prijs gesteld.



variabele vergoeding
Jantje krijgt z'n ~~verdende~~ loon.

Moet het gekende 'loonmodel' vervangen worden door een 'variabel model van vergoedingen'?

Uiteraard vinden wij van niet. Wie gaat werken verdient een goed en zeker loon! Dat is onze visie. We vinden dat het loon dat je verdient niet afhankelijk mag zijn van externe factoren zoals het beleid van een onderneming of van je individuele situatie nochtans wordt er door sommige werkgevers (en door sommige vakbonden) hard geroepen om af te stappen van ons huidige loonmodel.

Specifiek op INEOS wordt door de directie voorgehouden dat een nieuw model van premies veel beter zou zijn. Maar voor wie?

Je loon kan de werkgever nooit verminderen (met uitzondering van een sanctie of mutatie op eigen vraag, maar dat is zelden). Je loon stijgt automatisch ieder jaar met de barema's en geregeld met de index, zoals je bovenaan in de grafiek kan zien.

Vergoedingen (maaltijd-cheque, mobiliteit, internet, telefoon, ...) zijn meestal vaste bedragen. Zij stijgen enkel wanneer de wet dit toelaat en wanneer we de werkgever in een CAO kunnen overtuigen die mogelijkheid toe te passen.

Eenmalige premies zijn uiteraard eenmalig. Men mag er niet van uitgaan dat de werkgever deze ieder jaar zal geven.

Premies gekoppeld aan bepaalde doelstellingen zijn dan weer sterk afhankelijk van die doelstelling. Onder het mom van "we willen de medewerker bedanken voor zijn inspanningen" worden jaar na jaar deze doelstellingen scherper en moeilijker. Bovendien zijn er doelstellingen waar wij geen invloed op hebben. Wie van ons heeft er nu impact op de boekhouding en de winstcijfers? Daarom kunnen deze premies erg variabel zijn. Wat niet altijd positief is.

Premies en vergoedingen kunnen netto zijn (maar zeker niet allemaal!), je loon is daarentegen bruto. Dat is toch een opmerkelijk verschil? Ja, dat is het zeker... indien het gedeelte van je brutoloon dat bedoeld is voor 'de belastingen' effectief ook zou afgehouden en doorgestort worden. In praktijk is dit echter niet het geval...

Er zijn zodanig veel 'loonlastverminderingen' mogelijk dat de werkgever slechts een beperkt deel doorstort naar de fiscus. De werkelijke loonkost voor de werkgever is aanzienlijk gedaald. Daarom ook dat de werkgever BASF noch Eurochem zelf geen vragende partij zijn om het bestaande loonmodel te vervangen. Dit in tegenstelling tot de INEOS bedrijven.

Een werkgever die werkelijk uiting wil geven aan zijn waardering voor de medewerkers zorgt voor stabiele lonen die gestaag stijgen!



De STOP-reflex

Telkens er een incident of ongeval plaats grijpt, komt het thema aan bod: de **STOP-reflex**. Ook als ABVV zijn wij bezorgd om de veiligheid van iedereen. De bedrijfsleiding heeft soms gelijk als er gezegd wordt dat de **STOP-reflex** niet correct is toegepast. Mits het toepassen van de **STOP-reflex** had menig ongeval en menselijk leed kunnen vermeden worden. Dat het toepassen van de **STOP-reflex**, enkel een kwestie is van: "**just say STOP**", is echter een utopie. Iedereen onder ons kent de situatie, waarbij je een onveilige toestand opmerkt en inderdaad **STOP** zegt. De theorie zegt dat er dan een moment van reflectie moet komen, dat je een verantwoordelijke leidinggevende op de hoogte moet stellen, en dat deze verantwoordelijke leidinggevende dan zal beslissen of JIJ de **STOP-reflex** correct hebt toegepast. In de praktijk hoor je dan al eens opmerkingen, waarbij het er steeds op aankomt dat JIJ die de **STOP-reflex** hebt toegepast meestal teruggefloten wordt. Echter, dit is zeker niet de bedoeling van de **STOP-reflex**: het kan dat jij een risico hoger inschat dan nodig. Maar zelfs dan mag men verwachten van de leidinggevende verantwoordelijke om hier adequaat op in te spelen en jouw bezorgdheid niet met opmerkingen weg te lachen.

Het risico van een dergelijk gedrag maakt, dat JIJ de volgende keer de **STOP-reflex** niet meer gaat toepassen, terwijl de **STOP-reflex** een waardevol instrument is, niet alleen een moment om even alles terug te evalueren, maar vooral een werkmiddel om veilig, in de

eerste plaats voor ons als werknemers, maar ook voor het bedrijf, de dagelijkse en opgelegde taken uit te voeren. Als ABVV vragen wij dan ook aan al onze leden:

- Is een taak niet veilig naar jouw mening?
- Zijn de omstandigheden waarin je je werk moet verrichten veranderd?
- Is de taak die je moet uitoefenen niet duidelijk?
- Voel je je niet lekker bij een taak die je moet uitvoeren?



Zeg dan steeds STOP, breng je verantwoordelijke hiervan op de hoogte en zeg duidelijk waarom jij de **STOP-reflex hebt toegepast.**

Schrijf ook steeds een observatie achteraf over wat er zich heeft voorgedaan en beschrijf waarom jij de **STOP-reflex** hebt toegepast.

Beschrijf ook steeds de bespreking die heeft plaatsgevonden na jouw **STOP-reflex**.

*Wordt jouw **STOP-reflex** weggelachen met schampere opmerkingen? Verwittig dan steeds het ABVV. Wij zullen zo snel als mogelijk contact met je opnemen. De **STOP-reflex** is een instrument waar we niet meer omheen kunnen. Van alle leidinggevendenden mag en moet men verwachten dat ook zij dezelfde veiligheidsprincipes nastreven.*

1 mei: Verkort de werkweek!

De 1-mei-viering komt er weer aan. Een hoogdag voor de wereldwijde arbeidersbeweging. In 1889 werd door een Amerikaanse vakbond besloten om van deze dag een strijddag te maken voor de invoering van de achturige werkdag. Kortom, een strijddag voor arbeidsduurvermindering. Een strijd die vandaag nog altijd relevant is.

'Het is altijd al zo geweest, je kan er niets aan veranderen'

Dit veelgehoord cliché is zeker niet van toepassing op het debat rond de inkorting van de werktijd. In 1870 werkte een voltijdse werknemer in België gemiddeld nog 72 uur per week. In 2015 bedraagt dit gemiddelde 38,7 uur. De wereld is constant in verandering, niets blijft ooit hetzelfde. Dus ook de werkweek niet. De arbeidersbeweging heeft deze daling in tijd steeds door strijd zelf kunnen afdwingen. We kunnen als vakbond echter niet op onze lauweren rusten. De combinatie arbeid en gezin, gezondheid en levenskwaliteit vormen doorheen de geschiedenis en ook vandaag een constant argument om de eis kracht bij te zetten. De samenleving van vandaag brengt nieuwe uitdagingen met zich mee, die mede opgelost kunnen worden door een kortere werkweek. Denk hierbij aan de toenemende automatisering en het gebruik van robots, alsook aan de stijgende kosten voor ziekteverzuim en de burn-out problematiek.

'Zolang er één persoon is die werk zoekt en niet vindt, zijn de werkuren te lang'

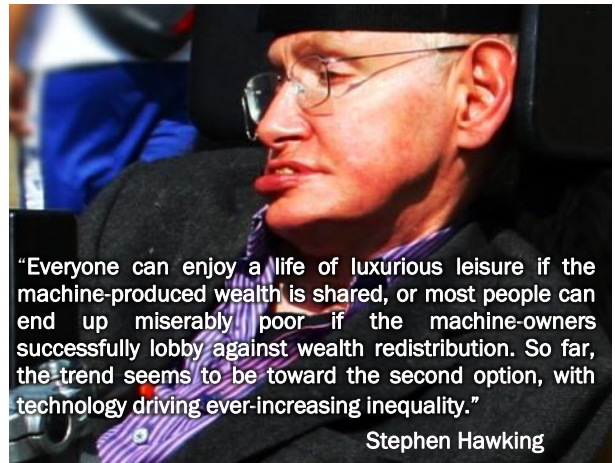
Een kortere werkweek kent vele voordelen. Zo zou het voor iedereen makkelijker worden om een voltijdse job te combineren met het gezin, wat de gelijkheid tussen man en vrouw meer ten goede zou komen. Vrouwen hebben nu dikwijls een deeltijdse job om de combinatie werk en privé mogelijk te maken. Op termijn dreigen technologische vernieuwingen en de daaruit voortvloeiende automatisatie 50% van het aantal jobs in ons land te laten verdwijnen. Beter kies je dan voor een herverdeling van de arbeid dan voor een arbeidsmarkt met enkelen aan het werk en een leger aan werklozen. Ook zijn er studies die aantonen dat arbeidsduurvermindering, op een goede manier uitgevoerd, zal leiden tot meer werkgelegenheid. Naast de arbeidsmarkt zal ook de sociale zekerheid er de voordelen van onderkennen. Minder burn-outs en werkgerelateerde ziekten leiden tot een daling van de kosten. Werkgevers kunnen mee profiteren door een daling van het aantal afwezigheden en personeel dat werk en privé beter kan combineren.

'Dit alles aan hetzelfde loon?' Is dit alles economisch wel haalbaar?

Ja, als je kiest voor een samenlevingsmodel waarin de mensen centraal staan en niet het grootkapitaal. We zullen de productiviteitswinsten op een andere manier moeten verdelen. De vakbonden spelen hierin een belangrijke rol.



Door mensen te informeren en te mobiliseren kan iets dat dikwijls wordt voorgesteld als een utopie omgezet worden in realiteit.



"Everyone can enjoy a life of luxurious leisure if the machine-produced wealth is shared, or most people can end up miserably poor if the machine-owners successfully lobby against wealth redistribution. So far, the trend seems to be toward the second option, with technology driving ever-increasing inequality."

Stephen Hawking

't Winkeltje

Heimwee naar 't winkeltje ...

Heimwee naar vroeger

Wat was er mis mee ?

Wat ging er fout?

Den delegee is nog aangeworven met als extralegaal voordeel "'t winkeltje".

Daar werden problemen opgelost aan den toeg, daar kreeg je goeie raad van collega's.

Er stond altijd wel iemand mee in de rij die iemand kende om je verder te helpen met je vraag.

Zalige tijd. Vervlogen tijd.

Welkom in de 21ste eeuw.

De doe-het-zelf-eeuw.

Zelf bankieren.

Zelf boeken.

Alles gratis aan huis geleverd.

Ten koste van service en sociaal contact.

Maar vooral ten koste van JOBS.

Heimwee,

Den Delegee



ABVV-BASF-TBE
Syndicaal bureel B340
tel 03 561 3356 / 4680
www.abvv-basf.be
abvv@basf.com