



OVER DE ROOIE

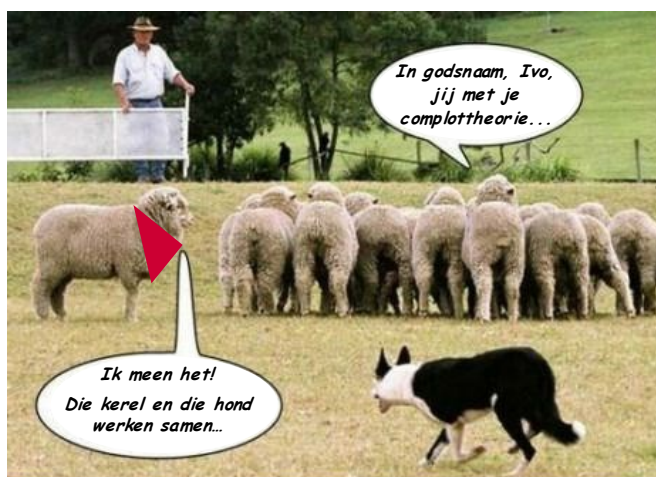
Nieuwsbrief van ABVV-BASF-TBE

Nummer 1



Zomer 2016

ABVV-BASF-TBE lanceert nieuwsbrief



Met enige trots stellen wij u graag onze nieuwsbrief voor: **Zeven Dagen Lang** zal driemaandelijks verschijnen om u op de hoogte te houden van de syndicale actualiteit op en buiten de site. De sociale verkiezingen zijn niet enkel een moment van campagne voeren voor de militanten, maar ook van evaluatie van de voorbije periode en oriëntatie voor de komende periode. We waren het volmondig eens: een nieuwsbrief is een must.

We merken regelmatig dat veel vragen blijven terugkomen, bijvoorbeeld rond overuren, ziekte, tijdscrediet, eindloopbaan, ... We zullen deze nieuwsbrief dan ook benutten om klaarheid te scheppen

rond vaak voorkomende misverstanden. We zullen trachten een overzicht te geven van de hoofdpunten van de verschillende vergaderingen (CPBW, OR en syndicale vergadering) en toelichten welke commissies lopende zijn. Het sectoraal en interprofessioneel overleg zullen we van duiding voorzien. Als de regering weer eens beslist om de resultaten van het overleg naast zich neer te leggen, zullen we dat ook melden. Als we actie voeren zullen we dat uitvoerig beargumenteren. En als we resultaten boeken, zullen we ermee stoefen, dat spreekt. Waarom we dit doen? Omdat het sociaal overleg iedereen aanbelangt. Niet iedereen

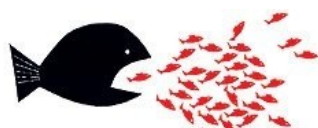
vindt zijn weg in de verslagen, het arbeidsreglement en de gecoördineerde teksten. Dat heeft verschillende oorzaken: De site is groot en niet overal is een afgevaardigde in de buurt. Niet overal is evenveel tijd voorhanden om de verslagen van de vergaderingen te lezen. Niet iedereen kan of wil zomaar zijn werkplaats verlaten om een eenvoudige vraag te stellen aan een delegatie. Bovendien aarzelen collega's soms lang om hun hart te luchten over zaken die mislopen op de vloer. We willen dus vooral onze nabijheid en jullie betrokkenheid versterken.

We doen dit ook om bepaalde clichés en vooroordelen te ontkrachten. U zal ongetwijfeld hebben gemerkt dat in deze woelige tijden het ABVV maar al te vaak wordt afgeschilderd als oubollig en conservatief door de ene, dan weer als radicaal en gewelddadig door de andere... Wij worden liever beoordeeld op onze daden en verwezenlijkingen dan op wat de pers en de politiek over ons vertellen. Daarom dachten we dat het goed was om een krantje te publiceren en wat meer over de vloer te komen.



Actieplan vakbondsfrent:

- **ABVV, ACV en ACLVB lanceren actieplan**
- **Nationale betoging en algemene staking in het najaar**
- **Tegen de Wet Peeters, tegen de herziening van de Wet van '96, tegen de besparingspolitiek van de regering Michel**
- **Voor meer en betere vaste jobs, voor investeringen in de openbare diensten, voor werkbaar werk op maat van de werknemers.**



Samen Sterk!



Wees verstandig, kies voor een vakbond met lef, syndiceer je bij het ABVV

ONZE PLOEG



Ivo Janssen
Woordvoerder
Syndicaal afgevaardigde
Ondernemingsraad
Syndicaal bureel



Danny Arnouts
Syndicaal afgevaardigde
CPBW
Syndicaal Bureel



Jack Bresseleers
Syndicaal afgevaardigde
Acrylzuur G249
BASF



Koen Bollen
Syndicaal afgevaardigde
Nitrofosfor A50
EUROCHEM



Wim Ceunen
Syndicaal afgevaardigde
Steamcracker G461
BASF



Peter Vanhove
Syndicaal afgevaardigde
Polystyreen E730
INEOS Styrolution



Davy Riské
Ondernemingsraad
Meststoffen B60
EUROCHEM



Stefan Van De Wauwer
Ondernemingsraad
Analyse J501
BASF



Jan Viegels
Ondernemingsraad
Steamcracker G461
BASF



Carl Vosters
CPBW
Ethylbenzeen F208
INEOS Styrolution



Raf Tobback
CPBW
Stroomvoorziening D515
BASF



Ronald Etienne
CPBW
Nitrofosfor A50
EUROCHEM

Wie doet wat ?

CPBW: Het Comité voor Preventie, Bescherming en Welzijn op het Werk. Het CPBW vergadert 1 maal per maand. De vergadering wordt voorgezeten door een directielid. Het maandelijks verslag wordt gemaakt door iemand langs werkgeverskant. Jaarlijks wordt op elk bedrijf minimaal 1 rondgang georganiseerd. De werkgever is verplicht om een preventieplan en een jaaractieplan uit te werken. Het CPBW controleert de uitvoering daarvan. Voor alle opmerkingen over veiligheid, milieu, stress, hygiëne, ... kan je terecht bij Danny, Carl, Raf en Ronald.

De **SYNDICALE AFVAARDIGING** verzorgt de communicatie met de leden en staat hen bij als ze tegenover de werkgever komen te staan. Zij doen de onderhandelingen rond CAO's of andere akkoorden in de onderneming. Zij houden toezicht op allerlei reglementering (o.a. sociale wetgeving, arbeidsreglement, individuele arbeidsovereenkomsten,...) en zijn bevoegd voor de arbeidsverhoudingen binnen het bedrijf. Met al je vragen kan je terecht bij Ivo, Danny, Wim, Jack, Koen en Peter.

De **ONDERNEMINGSRAAD** is een beslissend, controlerend en adviserend orgaan dat maandelijks wordt samengeroepen en voorgezeten door iemand van werkgeverszijde. Het verslag wordt opgesteld door de secretaris, die wordt verkozen uit de werknemersvertegenwoordiging. Alles wat te maken heeft met wijzigingen van het arbeidsreglement, de economische en financiële informatie, vastleggen van feest- en brugdagen,... wordt onder handen genomen door Ivo, Stefan, Davy en Jan.

Agenda

7/7: Transparantie Functiestructuur
12/7: Syndicale Vergadering
14/7: Commissie Glijtijd
19/7: Ondernemingsraad
26/7: CPB
16/8: Ondernemingsraad
2/9: CPB-rondgang **Steamcracker**
7/9: CPB-rondgang PTM-PTK C710
9/9: Kledijcommissie
9/9: CPB-rondgang **Nitrofosforzuur**

13/9: Syndicale vergadering
20/9: Ondernemingsraad
27/9: CPB
28/9: Begeleidingscommissie **Logistiek**
29/9: **Nationale interprofessionele betoging**
7/10: **Algemene nationale staking**

Voor alle opmerkingen en onderwerpen die je graag aan bod had zien komen bij de CPB-rondgangen in je bedrijf of in de verschillende vergaderingen kan je ons steeds contacteren.

In het debat over stakingsrecht staat democratie centraal

Zowel vanuit werkgeversorganisaties als vanuit de meeste regeringspartijen is er een aanval in regel ingezet tegen het stakingsrecht en de vakbonden. In essentie gaat het om welke soort stakingsacties nog rechtmatig zijn, om de rechtspersoonlijkheid en de financiering van de vakbond. Door de essentiële pijlers van een democratische samenleving verregaand te bedreigen, is de inzet van het debat veel breder geworden. 'Onder staking verstaan we: het recht om het werk neer te leggen om zo de druk op onderhandelingen op te voeren. Ook betogen is een wettelijk wapen van het sociaal overleg. Sociaal hooliganisme begint dan weer daar waar de rechten van de actievoerder indruisen tegen de rechten van al wie niet rechtstreeks betrokken is bij het sociaal conflict.' Aan het woord is Voka-topman Hans Maertens. Unizo-voorzitter Karel Van Eetvelt meent zelfs te weten dat zij die destijds gestreden hebben voor het stakingsrecht 'kwaad zouden zijn om te zien waarvoor het nu wordt gebruikt'. Die sociale gehechtheid zou bijna ontroeren mocht ze niet juist het tegenovergestelde beogen, namelijk de regelrechte inperking van de democratie. Gelukkig wordt het stakingsrecht vooralsnog niet gedefinieerd door één van de partijen in het conflict - de werkgever - maar vloeit het voort uit internationale verdragen en overeenkomsten. Stakingsrecht is het enige effectieve instrument dat werknemers hebben om druk te zetten op de werkgever of de overheid die de (economische of politieke) macht hebben. Doordat er economische schade is, kunnen deze laatste verplicht worden om toegevingen te doen. Wie dat principe onderuithaalt, spreekt niet meer over collectieve actie maar over collectief bedelen: je mag iets vragen aan de werkgever, maar die zal zelf wel beslissen of hij al dan niet iets wil geven.

Zolang er geen geweld of intimidatie wordt gebruikt mag een stakingspost wel degelijk de toegang blokkeren. Het stakingsrecht betekent dus uit zijn aard een beperking van de rechten van

de werkgever en soms ook van individuele werkwilligen. Uiteraard is het beter als men werkwilligen kan overtuigen om het werk neer te leggen. Maar aangezien arbeidsverhoudingen machtsverhoudingen zijn, gaat ook de werkgever technieken gebruiken om de staking te breken: werknemers een vast contract of premies aanbieden als ze komen werken tijdens een staking, kaderleden oproepen,...

Waar willen Voka en Unizo, met in hun kielzog enkele regeringspartijen, eigenlijk naartoe? Dat werkgevers macht mogen ontwikkelen, maar vakbonden niet? Dat is Thatcher achterna. De Iron Lady die de vakbonden in de jaren 1980 een slag wist toe te brengen, blijft een voorbeeld voor de Europese rechterzijde. Ze wist als geen ander de vakbonden voor te stellen als bevoorrechte organisaties die alleen opkwamen voor hun eigenbelang. Voor de werknemers en de maatschappij is het bilan desastreus. Staken mag alleen nog om strikt professionele belangen en zodra een juridische procedure wordt opgestart, moet de actie worden opgeschort. Eén cijfer maar: van de 80% werknemers die gedekt was door collectieve akkoord, is dit teruggevallen tot 21%, de rest moet individueel zijn boontjes zien te doppen en trachten te onderhandelen met zijn werkgever. Het Verenigd Koninkrijk is onder andere daardoor kampioen geworden van de ongelijkheid. Maar Thatcher was ook een meesteres in tactiek. Zo isoleerde ze de mijnwerkersvakbond van de andere vakbonden.

Ook hier te lande tracht men de vakbonden bij de NMBS los te weken van de andere vakbonden, en al zeker van de publieke opinie. Alsof er geen terecht verzuchtingen zijn die iedereen aangaan: een besparing van drie miljard euro die duizenden banen zal kosten, de veiligheid bedreigt, de prijzen van treintickets de hoogte zal injagen en nog meer stations zal sluiten.

Soms kunnen acties formeel in strijd zijn met de strafwet, maar zijn ze niet strafbaar omdat ze uiting geven aan fundamentele rechten. 'Iedereen moet zich aan

de wet houden' is dan ook een doodoener van formaat. Alsof de overheid of bedrijven zich altijd aan de wet houden. Er zijn vele Volkswagens. En alsof de burger dan op één dag een rechterlijke uitspraak kan bekomen die de overheid en de bedrijven verplicht een einde te maken aan de onwettelijkheid op straffe van een dwangsom, zoals bedrijven dat wel kunnen bij stakingen. Nog te vaak is de wet de wil van de sterkste en wordt bij de toepassing ervan met twee maten en gewichten geoordeeld. Zelfs de meeste rechters geven ronduit toe dat klassenjustitie bestaat, maar als het om sociale conflicten gaat, zou die dimensie plots niet meer bestaan?

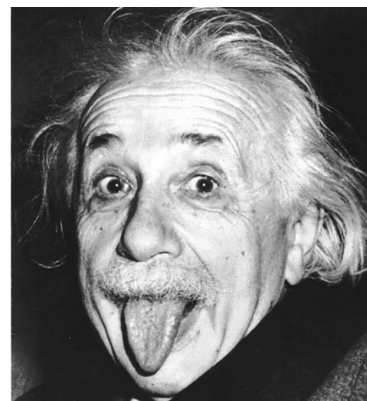
Als een actie enkel nog mogelijk wordt indien ze de goedkeuring wegdraagt van de overheid of bedrijven, zullen er niet veel acties over blijven. Van een actieve en participatieve democratie, die gebouwd is op overleg en actie, schiet dan niet veel meer over. Natuurlijk mag men kritiek hebben op sommige actievormen van de vakbonden. Zoals men die kan hebben op acties van andere organisaties. En is een interne reflectie over deze actiemethoden nodig zodat die een zo groot mogelijk draagvlak hebben bij de bevolking. Maar daaraan koppelen dat bepaalde acties verboden zijn of een vereniging vervolgd kan worden, is het cement van de democratie zelf aantasten. Dan komt immers centraal te staan of men als organisatie nog wel mag bestaan en of actievoeren nog wel kan. Actievoeren betekent nu eenmaal het uitoefenen van fundamentele rechten, zoals vrijheid van meningsuiting, vrijheid van vereniging en (jawel) recht op collectieve actie. **Deze rechten aan banden leggen, betekent de facto het creëren van een autoritair regime dat slechts de belangen van de overheid en werkgevers verdedigt.** De inzet is dus groot. En zeker dan is angst een slechte raadgever. De democratie verdient het om offensief te worden verdedigd. Anders zouden zij die gestreden hebben voor het stakingsrecht pas echt kwaad zijn geworden.

een sterke vakbond is
broodnodig

DGB: 3 dagen verlof erbij !

Door de CAO 2016-2017 wordt vanaf 2016 jaarlijks een **demografiebudget** ter beschikking gesteld ter waarde van 24 maal het basisuurloon, verhoogd met de toepasselijke shiftpremie voor shiftmedewerkers. Voor medewerkers die **voltijds** in dienst zijn op 1 januari van het lopende kalenderjaar kan dit demografiebudget worden uitbetaald of kan de tegenwaarde worden opgenomen in dagen. Deeltijdse medewerkers krijgen het demografiebudget pro rata aan hun prestatie uitbetaald. De onderhandelingen in de syndicale vergadering omtrent de modaliteiten verliepen niet van een leien dakje, maar je kan spoedig gedetailleerde informatie vinden in de gecoördineerde teksten. Je kan het uiteraard ook gewoon aan ons

vragen. Als ABVV zijn we bijzonder verheugd dat we deze mogelijkheid tot arbeidsduurvermindering hebben kunnen realiseren en willen we onze leden aanraden hiervan gebruik te maken. Wij zijn van mening dat arbeidsherverdeling en arbeidsduurvermindering met loonbehoud noodzakelijk zijn om te vermijden dat de toenemende automatisatie enkel zorgt voor meer winst en minder jobs. De productiviteit van Belgische werknemers ligt al ontzettend hoog en dat begint zijn weerslag te krijgen op de gezondheid en het welzijn van de werkende mensen, terwijl een leger werklozen wacht op een job. Uiteraard begrijpen we ook wie voor koopkracht kiest; een indexsprong en loonmatiging verteer je niet licht.



"I consider it important, indeed urgently necessary, for intellectual workers to get together, both to protect their own economic status and also, generally speaking, to secure their influence in the political field."

- Albert Einstein, union member

Nieuw stelsel van glijtijd gaat binnen enkele maanden van start



Conform de CAO zullen de dagmedewerkers vanaf januari 2017 in het nieuwe glijtijdstelsel stappen. Enkele opvallende wijzigingen in vergelijking met het huidige systeem zijn:

- begin van de arbeidstijd wordt geregistreerd op de werkplek (op eigen dienst of bedrijf)
- er kan één uur meer gewerkt worden per dag (10 u)
- De middagpauze kan ingekort of verlengd worden

De voorbereidingen voor zowel software aanpassingen als bijkomende badge-lezers zijn lopende. De personeelsdienst werkt momenteel aan een nieuwe Q&A lijst die zij in het

najaar zullen versturen naar alle dagmedewerkers. Eveneens ter voorbereiding van het nieuwe systeem hebben wij, vakbonden, met de werkgever nog enkele besprekingen. Voor ons moet glijtijd tegemoet komen aan de behoefte van medewerkers om werk en thuis beter te combineren. Het krampachtig vasthouden aan een vast uurrooster van 8 tot 16u45, terwijl dit niet persé noodzakelijk is, moet doorbroken worden. Bovendien moet iedereen met evenveel recht kunnen gebruikmaken van glijtijd, zowel technische als administratieve medewerkers.

Nu glijtijd al 2 jaar is ingeburgerd lijkt het ons de ideale moment om het huidige systeem te evalueren.

Wij nodigen alle dagmedewerkers die nu reeds in glijtijd zitten uit om deel te nemen aan onze korte bevraging. Je vindt ze op onze website www.abvv-basf.be of in je mailbox.



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