

# Jaarverslag 2011



LBC-NVK VAKBOND VOOR MORGEN



EINDREDACTIE  
Jan Deceunynck

VORMGEVING  
Artoos Communicatiegroep

FOTO'S  
Daniël Rys, LBC-NVK, Imageglobe

DRUK  
Artoos Communicatiegroep

**vakbond voor bedienden en kaderpersoneel**  
**[www.lbc-nvk.be](http://www.lbc-nvk.be)**

# inro

1. IN KORT BESTEK
2. HET PROFIEL VAN DE LBC-NVK
3. LBC-NVK IN CIJFERS
4. BEROEPSWERKING: NON-PROFIT
5. BEROEPSWERKING: FINANCIËN
6. BEROEPSWERKING: DIENSTEN
7. BEROEPSWERKING: INDUSTRIE
8. BEROEPSWERKING: DISTRIBUTIE
9. BEROEPSWERKING: KADERWERKING
10. CENTRUM VOOR LOOPBAANONTWIKKELING
11. INTERNATIONALE WERKING
12. FISCALITEIT
13. BESTUURLIJKE WERKING




 A photograph showing the back of a man in a white shirt. On the back of the shirt, the word 'Index' is printed in black, with a large red 'X' drawn over it. The man is standing at an outdoor event, likely a political rally, as evidenced by the presence of other people and green balloons in the background.
 

Index

# 2011 in vogelvlucht

Waar we in, ons vorig jaaroverzicht, 2010 nog bestempelden als een jaar in het teken van dreigende afbouw, mogen we dat 'dreigende' intussen achterwege laten. Onder druk van 'de markten' en 'internationale kredietbeoordelaars' hebben de regeringsonderhandelaars op de valreep van het nieuwe jaar de sociale verworvenheden van decennia bij het groot huisvuil gezet. Dat we de bui al hadden zien hangen na gelijkwaardige hervormingen in Zuid-Europese landen, maakt de pil niet minder zwaar te slikken...

## Interprofessioneel overleg

Het jaar was al onder niet al te gunstig gesternte begonnen. Het voorstel voor een interprofessioneel akkoord dat vakbonden en werkgevers aan hun achterban presenteerden liet weliswaar het indexmechanisme overeind, maar beperkte de **loonmarge** voor 2011 en 2012 tot respectievelijk 0 en 0,3%. En voor bedienden had het voorstel nog slechtere aanbiedingen in petto. In het kader van de harmonisering van de werknemersstatuten, werd flink gesnoeid in de **opzegtermijnen** van de bedienden. De vooruitgang voor de arbeiders bleek heel wat minder omvangrijk. "Borrelnootjes",

zouden mensen van slechte wil het omschrijven.

De Bestuurlijke Raad van de LBC-NVK, alsook de Franstalige tegenhanger CNE, keurden het IPA-voorstel dan ook af, in tegenstelling tot andere ACV-centrales en verbonden, waardoor het ACV finaal "ja" zegde tegen het IPA. Toen echter de socialistische en liberale vakbond het akkoord afkeurden, werd het IPA uiteindelijk naar de prullenmand verwezen ... waar het door de regering opnieuw werd uitgevist om als regeringsbeslissing uitgevoerd te worden. Op 28 februari protesteerden duizenden militanten van LBC-NVK en CNE in Brussel tegen deze regeringsmaatregelen, maar hun stem viel bij de regering – in lopende zaken! – in dovenmansoren.

## Rechten op de schop

Het bleek nog maar een opstapje naar de verdere **ontmanteling van werknemersrechten** in ons land. Europa zou de komende maanden de druk nog opvoeren om dieper in het vlees te snijden. Onder Europese druk moest er nog meer op de schop: de index, de ontslagbescherming, het brugpensioen, de werkloosheidsuitkeringen, het tijdskrediet, ... Alles wat maar enigszins zweemt naar sociale bescherming, bleek incompatibel met de economische crisisaanpak.

Door Europese politici – en met luide stem ondersteund door de media – werd het **'Duitse model'** triomfantelijk op het schild gehesen. Hun model met loonmatiging, mini-jobs en beperkte werkloosheidsuitkeringen in tijd en hoogte, werd als jubelverhaal de hoogte in geprezen. Wie enige kritiek durfde te uiten werd gekapitteld als verdediger van luiwammes en potverteeders. De vakbonden uitten hun protest op 24 maart in Brussel – zij het in verspreide slagorde: het ABVV blokkeerde het stadscentrum, het ACV manifesteerde tegen de heersende Europese trend aan de voet van het Atomium. Op 21 juni stapten vertegenwoordigers van de LBC-NVK met gelijkaardige eisen door de straten van Luxemburg tijdens een betoging van het Europees Vakverbond EVV tegen de rigide Europese economische regels.

Het verzet groeide mondiaal. Niet alleen van vakbondszijde werd de heersende trend fel onder

vuur genomen. In de VS kwamen de *99 percenters* op straat om hun ongenoegen te uiten over de bankencrisis, de bonuscultuur en de neoliberale tendens die 99% van de bevolking treft om de 1% rijksten te bevoordelen. Met *Occupy Wall Street* klaagden ze het financieel-economische beleid aan. In Europa stapten Spaanse *Indignados* van Spanje naar Brussel om hun ongenoegen te uiten. Het protest sloot naadloos aan bij de *Occupy-beweging*, die ook in Belgische steden als Brussel, Antwerpen en Gent een voetje aan de grond kreeg.

## Eenheidsstatuut

Op 7 juli besliste het Grondwettelijk Hof dat de verschillende statuten van arbeiders en bedienden discriminatoir zijn. De druk op de ketel van het eenheidsstatuut werd daardoor nog opgepoekt. Vanaf 8 juli 2013 moet er een oplossing zijn. De voorstellen van de LBC-NVK liggen al enkele jaren klaar. Op eenvoudig verzoek mag elke democratische politieke partij ze komen halen...

## Van politieke stilstand naar topsnelheid

Maar alvast in 2011 hadden die daar geen oren naar. Ze hadden het te druk met **communautair bekvechten**. Andere dossiers – zoals het eenheidsstatuut, maar ook andere sociaal-economische hangijzers – bleven onaangeraakt in een diepe schuif steken. Het zou nog tot december duren voor daar enige beweging in kwam – en toen bleek het plots zo dringend en urgent dat er geen tijd meer was voor enig overleg met de sociale partners. Met een Olympische rotvaart duwde Van Quickenborne zijn **pensioenhervormingen** nog voor het jaareinde door het parlement.

Een schril contrast met de eerdere politieke stilstand. Het grootste deel van 2011 bleken de regeringsonderhandelingen door de onverzettelijke houding van de winnaars van de stembusgang in 2010 muurvast te zitten. Na een periode van opeenvolgende koninklijk bemiddelaars en verduidelijkers, kwamen in 2011 achtereenvolgens Johan Vande Lanotte, Didier Reynders en Wouter Beke

aan zet vooraleer op 16 mei Elio Di Rupo aan de slag kon als formateur. De N-VA bleek niet bereid tot compromissen en zette zichzelf buitenspel. Maar zelfs zonder hun hardnekkige halsstarrigheid bleek het een moeilijke klus om de standpunten en verzuchtingen van SP.a, Open VLD, CD&V, Groen!, PS, cdH, Ecolo en MR te verzoenen in een communautair akkoord. Het resultaat bleek een akkoord dat heel wat bevoegdheden overhevelde naar de gewesten, maar gelukkig ook de **solidariteit** tussen de verschillende landsdelen niet helemaal overboord gooide.

Na de communautaire onderhandelingen werden de groene partijen van ons land onder liberale druk door de formateur op de keien gezet toen de sociaal-economische debatten van start gingen. Op 6 december leidden de gesprekken tussen de overgebleven partners dan tot een regering én een **regeerakkoord**. Over dat eerste feit konden we ons na 541 dagen nog enigszins verheugen. Over het tweede heel wat minder. Het akkoord kwam tot stand onder zware druk van de Europese Commissie en economische technocraten. Snijden in sociale verworvenheden bleek de enige piste die mocht bewandeld worden om de honger van 'de financiële markten' te stillen. Kredietbeoordelaars en liberale denktanks riepen unisono op tot drastische **besparingen** in plaats van op zoek te gaan naar bijkomende middelen om een recessie te voorkomen. De syndicale roep om naar een rechtvaardiger fiscaal systeem werd eens te meer in de kiem gesmoord.

Op 2 december manifesteerden de vakbonden

opnieuw in Brussel om dit nefaste beleid nog af te buigen of te corrigeren, maar begin 2012 bleef het nog steeds oorverdovend stil in regeringskringen. Dat belooft voor 2012!

## Bankencrisis

Intussen bleef het rommelen in de banksector. Niet in het minst bij **Dexia**, dat alsnog over de kop dreigde te gaan en eind september finaal van de ondergang gered werd door de Belgische staat. De Dexia Bank kwam voor 3,73 miljard euro én een staatswaarborg van nog eens 54,45 miljard in handen van de Belgische staat. Het hoeft niet gezegd dat deze bedragen tijdens de begrotingsgesprekken voor extra druk zorgden bij de onderhandelende regeringspartijen. De miljardenzoektocht om de strenge Europese begrotingsdiscipline te halen, werd eens te meer opgedreven... De reflex om bijkomende middelen te zoeken bij de bedrijven die de crisis veroorzaakten, bleef echter achterwege. Opnieuw betaalden werknemers en uitkeringstrekkers het gelag.

De LBC-NVK werd ook zelf rechtstreeks getroffen door de bankencrisis. Het gevallen Dexia sleurde ook de groep **Arco** mee in haar val. Deze financiële poot van de christelijke arbeidersbeweging legde even later de boeken neer en zorgde voor een stevige financiële aderlating voor het ACV en de LBC-NVK. De winsthonger en het kortetermijndenken van banksector kreeg binnen de vakbond op die manier een extra bittere nasmaak...







# Profiel van de LBC-NVK

## Historiek

De Landelijke Bedienden Centrale (LBC) werd in 1893 in Antwerpen opgericht. Later werd de centrale met het Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel (NVK) aangevuld tot het huidige LBC-NVK. Deze beroepscentrale is aangesloten bij het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), dat met ruim 1,5 miljoen leden de grootste vakvereniging van België is. De LBC-NVK richt zich

specifiek tot alle werknemers die als bediende werken in de privé-sector.

Het ledenaantal van de bediende- en kader- vakbond is altijd gestaag gegroeid. In 2011 groeide de centrale tot **325.000 leden**. Daarmee is de LBC-NVK de grootste vakbond voor bedienden en kaderpersoneel in België.

## Werkterrein

Werk en inkomen zijn de belangrijkste actiepunten van de bediende- en kadervakbond. Dat is natuurlijk een heel breed terrein. De LBC-NVK werkt rond thema's als tewerkstelling, arbeidsherverdeling, sociale zekerheid en fiscaliteit.

De vakbond komt op voor de professionele belangen van alle bedienden in de privé-sector, onderhandelt met de werkgevers, sluit cao's af en springt in de bres voor de leden als zich (arbeids) problemen voordoen.

Ongeveer 260 medewerkers, verspreid over 17 regionale kantoren en steunpunten en het hoofdkantoor in Antwerpen, geven hier invulling aan.

## Democratie

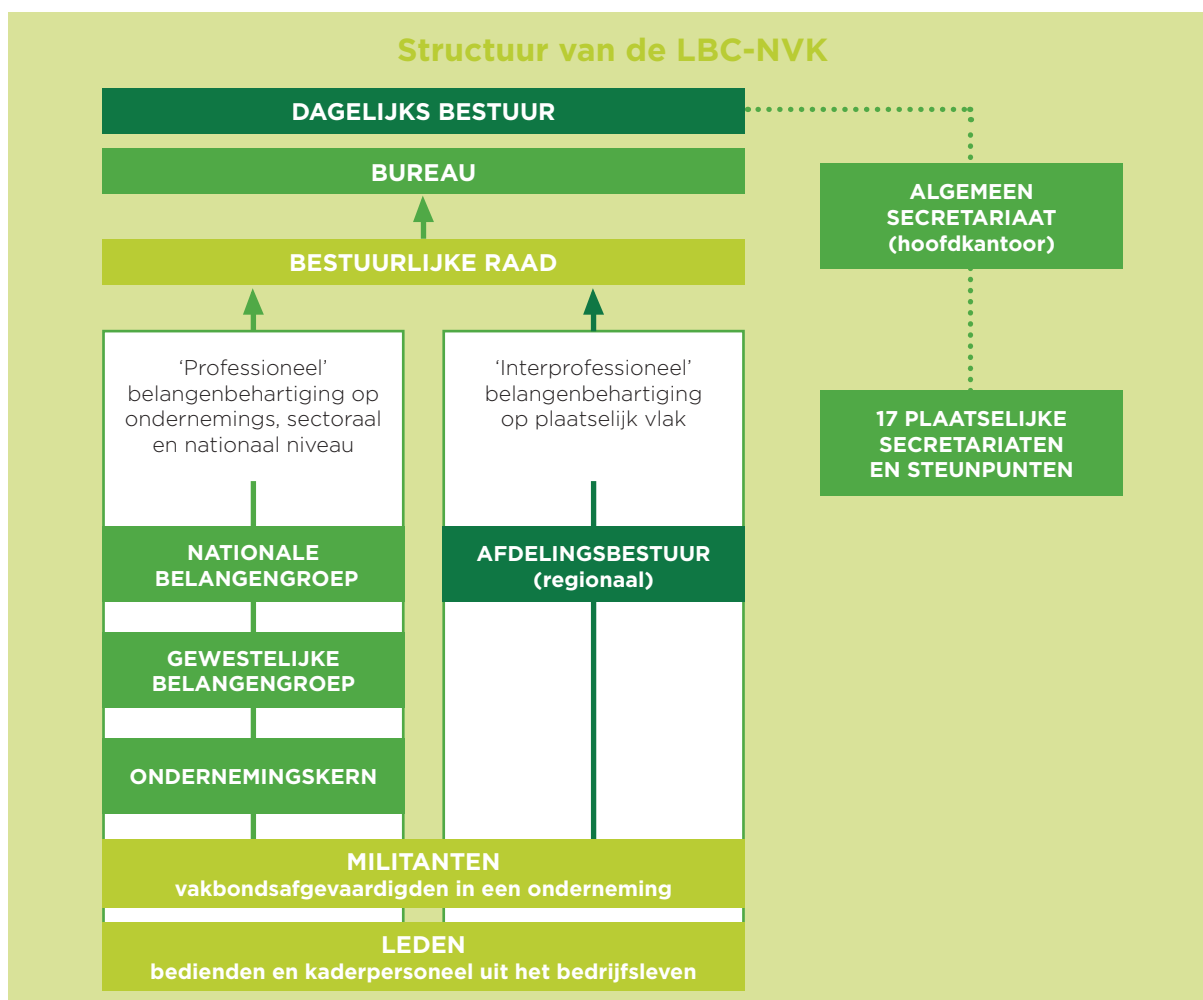
Van in de kleinste gemeente tot op het hoogste internationale vakbondsniveau is de LBC-NVK

actief. De LBC-NVK neemt echter geen (beleids) beslissingen over de hoofden van de leden heen. Integendeel, de leden krijgen via diverse overlegorganen in zowel de onderneming als de vakbond de kans actief deel te nemen aan de besluitvorming. Werking en organisatiestructuren zijn democratisch uitgebouwd. Zo houdt de 'top' voeling met de 'basis'.

## LBC-NVK-werking

De werking van de LBC-NVK concentreert zich op twee pijlers. Enerzijds de professionele pijler met als basis de onderneming en de sectoren: de beroepswerking. Anderzijds de interprofessionele pijler die vertrekt vanuit de woonplaats van het lid: de afdelingswerking, gecoördineerd door de afdelingsbesturen (zie p. 38).

Ook is er een speciale werking gericht op het kaderpersoneel (NVK), zie p.28.



# LBC-NVK in cijfers

## Service en recuperatie

### Service

De LBC-NVK probeert goede loon- en arbeidsvoorwaarden voor haar leden af te dwingen. De vakbond onderhandelt in ondernemingen en instellingen, op sectoraal en nationaal niveau over de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Daarnaast wendt de LBC-NVK haar invloed

aan voor het behoud of de verbetering van de bestaande wetgeving. En laat van zich horen als gemaakte afspraken niet worden nagekomen.

Naast deze collectieve dienstverlening komt de LBC-NVK op voor de persoonlijke professionele belangen van haar leden. Leden kunnen met alle mogelijke vragen rond hun arbeidssituatie terecht bij de LBC-NVK. De vakbond biedt informatie, advies, specifieke hulp en indien nodig ook rechtsbijstand.



## Recuperatie

De LBC-NVK komt regelmatig tussen bij de werkgever of een officiële instantie. In een aantal gevallen is een gerechtelijke procedure de enige oplossing om de rechten van de leden te vrijwaren. De geschillen handelen meestal over arbeidsvoorwaarden, het loonniveau, loonachterstallen, onrechtmatig ontslag, vakantiegeld, problemen bij faillissement, ... Door deze tussenkomsten recupereert de LBC-NVK voor gedupeerde leden belangrijke sommen geld, die zij zonder de vakbond niet of slechts gedeeltelijk zouden hebben ontvangen. In 2011 liep dit op tot 6.351.866,46 euro.

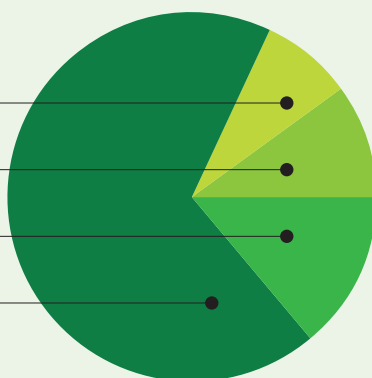
### Samenstelling gerecupereerde bedragen

Vakantiegeld: 8%

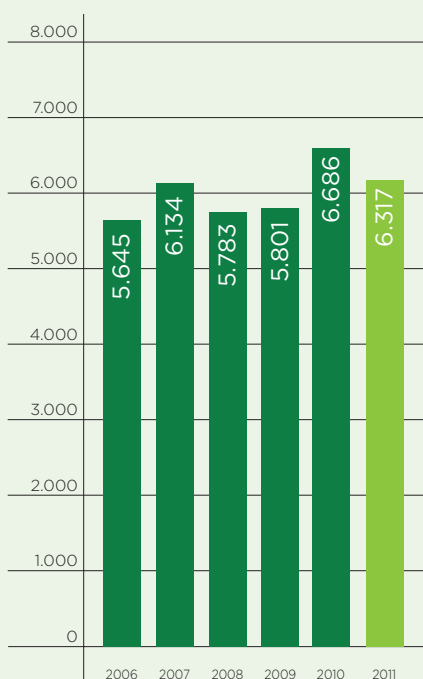
Andere: 14%

Loon: 12%

Ontslagvergoedingen: 66%



### Evolutie aantal nieuwe dossiers



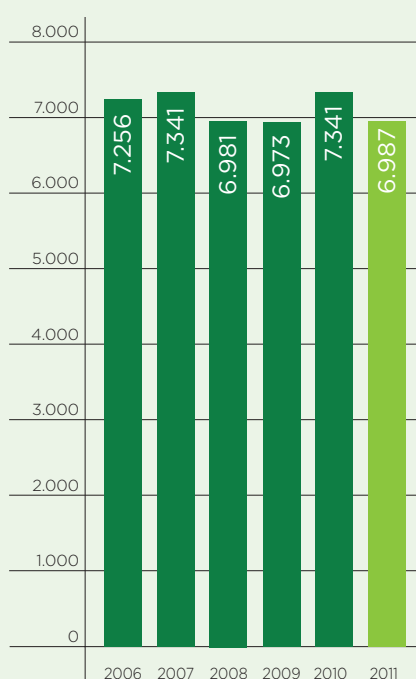
Uit de grafieken blijkt dat het aantal dossiers in behandeling enorm hoog blijft. Dit bevestigt wat de medewerkers van de rechtskundige diensten dagelijks ondervinden: steeds meer leden doen beroep op de vakbond om te krijgen waar ze recht op hebben effectief te ontvangen.

## Ledengroei en -profiel

### Ledengroei

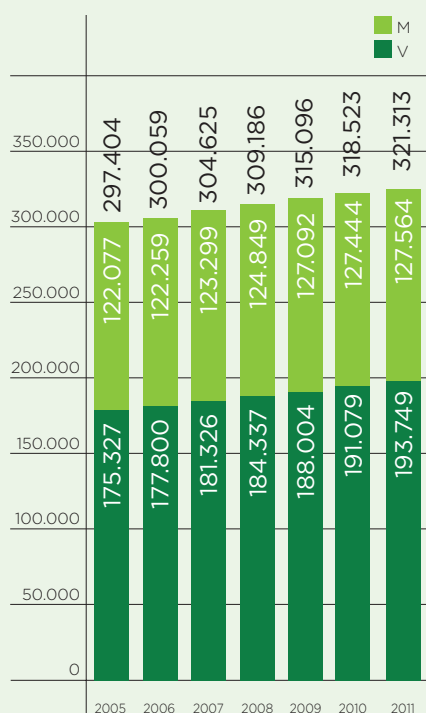
De LBC-NVK mag zich al jaren de grootste bedienden- en kadervakbond noemen. En ook in 2010 steeg het ledental nog verder – zij het dat de centrale dit jaar genoeg moest nemen met een minder forse groei dan ze gewend is. In 2010 groeide de centrale met 3.427 leden.

### Evolutie dossiers in behandeling



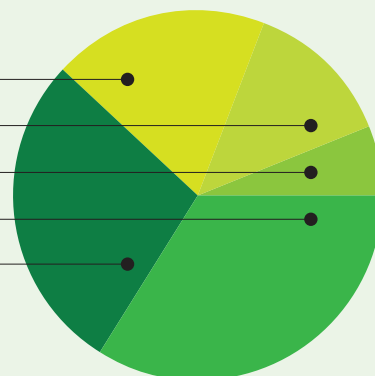
(bron: documentatiedienst LBC-NVK)

### Ledenaantallen per jaar, uitgesplitst in mannen en vrouwen



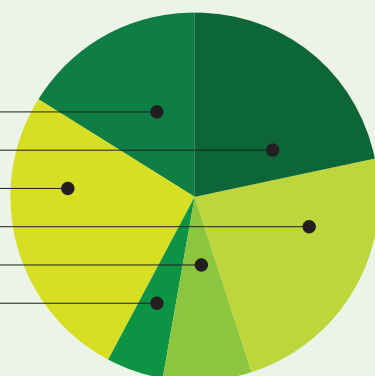
### Ledenaantal per verzamelsector

Industrie: 19,25%  
 Distributie: 13%  
 Financiën: 6,25%  
 Non-Profit: 34,25%  
 Diensten: 27,25%



### Ledenaantal per leeftijdscategorie

- 30 j. = 15,9%  
 30-39 j. = 21,9%  
 40-49 j. = 26,3%  
 50-59 j. = 23,3%  
 60-65 j. = 7,7%  
 65+ = 4,9%



## Ledenprofiel

Het ledenbestand van de LBC-NVK vormt een goede afspiegeling van de huidige samenleving: mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, autochtonen en allochtonen, werkenden, werkzoekende en (brug) gepensioneerden. Dat de LBC-NVK bedienden en kaderpersoneel uit alle privé-sectoren verenigt (en ook een aantal arbeiders uit de non-profit), versterkt deze verscheidenheid nog eens extra.

Wat de verdeling tussen mannen en vrouwen betreft, zijn de vrouwen sinds de jaren '80 in de meerderheid. Ook in 2010 was de groei in het leden-cijfer voor het overgrote deel toe te schrijven aan het toenemend aantal vrouwelijke leden.

Dat de LBC-NVK expliciet kiest voor solidariteit met het niet-actieve deel van de bevolking, blijkt eveneens uit de cijfers. Ongeveer 19% van onze

leden behoort tot het niet-actieve deel van onze bevolking. Vaak gaat het om werklozen en (brug) gepensioneerden.

Daarnaast zijn de ledentallen ook evenredig over de leeftijdscategorieën verdeeld. De leeftijdscategorie 40-49 jaar is met ongeveer 26% het grootst.

De LBC-NVK groepeerde haar leden in een vijftal beroepsgroepen of 'verzamelsectoren'.

1. Dienstensectoren (informatica, groothandel, reisbureaus, ...)
2. Distributie (alles wat winkel is: grootwarenhuizen, handelssectoren, ...)
3. Financiën (banken, verzekeringen, ...)
4. Industrie (metaal, voeding, staal, papier, ...)
5. Non-profit (gezondheidszorg, universiteiten, ...)

Voor een zeer belangrijk deel bevinden de bedienden zich in de non-profit en de dienstverlenende sector.



# Strijd voor nieuwe meerjarenakkoorden!

Met tal van acties en onderhandelingen, ging de strijd voor nieuwe meerjarenakkoorden in de non-profit in 2011 zijn tweede jaar in.

In januari werd de **fotocampagne** 'Kies voor Zorg en Welzijn' gelanceerd. De steun en de solidariteit met de zorg- en welzijnssector werd letterlijk zichtbaar gemaakt.

Op 29 maart 2011 trok een nationale betoging met 15.000 deelnemers door de Brusselse straten, met duizenden versleten schoenen onder de slagzin 'Sta eens een dag in onze schoenen, dan zal je

weten wat ons werk betekent'.

Op 9 juni 2011 was Brussel opnieuw het toneel van een massale **nationale betoging**. Zowat 16.000 mensen uit alle regio's van het land, ditmaal onder het motto 'Luid Alarm voor de non-profit!'. Het *Antwerp Gipsy Ska Orkestra* zette de actievoerders bij de slotmeeting in het Jubelpark in vuur en vlam.

Na maandenlange acties en onderhandelingen met de Vlaamse regering was het eind september eindelijk zover. Er werd een nieuw meerjaren-





akkoord 2011-2015 bereikt voor de Vlaamse non-profitsectoren (Gezinszorg, Opvoedingssector en welzijnswerk, Kinderopvang, Centra Geestelijke Gezondheidssector, Beschutte en Sociale Werkplaatsen, Lokale Diensteneconomie en de Socio-culturele sector). Het meerjarenakkoord investeert in vooruitgang in de loon- en arbeidsvoorwaarden, in kwaliteit, in tewerkstelling en uitbreiding van de sector. Blikvangers uit het akkoord zijn **3500 bijkomende jobs**, waarvan 500 in het kader van de werkdrukverlichting, een grote stap voorwaarts naar de **13de maand**, de start van één gelijke nieuwe functieclassificatie voor alle sectoren, bijkomende financiering voor de **2de pensioenpijler** en een aantal belangrijke sectorspecifieke thema's. Voor het eerst worden er afspraken opgenomen voor onthaalouders en voor PAB-assistenten in de gehandicaptenzorg. De uitwerking van het nieuwe meerjarenakkoord vereist in de komende periode de omzetting in collectieve arbeidsovereenkomsten in de 5 paritaire comités van de Vlaamse non-profit en

het opvolgen van de aan te passen regelgeving en financieringsbesluiten.

In de federale non-profitsectoren kwam er nog steeds geen schot in de zaak. Met de federale overheid was in het najaar 2010 een **'mini-akkoord 2011'** overeengekomen met een beperkt aantal maatregelen (bijkomende jobs, gelijkstelling van de avondtoeslag voor iedereen en beperkte bijbetaling voor de 2de pensioenpijler) voor de federale non-profitsectoren (Ziekenhuizen, Ouderenzorg, Thuisverpleging, Revalidatiecentra). Zelfs de uitvoering van dit mini-akkoord stuitte op grote moeilijkheden en aanslepende onderhandelingen met de overheid en de werkgeversorganisaties. Een meerjarenakkoord om het noodzakelijke toekomstperspectief voor de zorgsector te bieden, bleef in volle politieke impasse nog steeds uit.

De LBC-NVK bleef de verwaarlozing van de zorgsector aan de kaak stellen, met onder meer de **'Optocht van Miserie'** op 25 november, betogend met ziekenhuisbedden en medisch materiaal door de straten van Brussel. "Wie neemt het op voor de Zorg?" was een duidelijke boodschap. De uiteindelijke federale regering bracht nauwelijks vooruitgang. Het regeerakkoord bevatte integendeel onevenwichtige en asociale maatregelen, bijvoorbeeld wat betreft tijdskrediet, en het terugschroeven van noodzakelijke investeringen in de zorgsector.

De door de regering voorgenomen staatshervorming zal in de non-profit de komende jaren zeer grote en complexe veranderingen teweeg brengen.



## Sociale maribel en vormingsfondsen

Een beperkte groei in de middelen voor de sociale maribel kon omgezet worden in enkele honderden extra jobs in de sectoren.

Het **vormingsproject** '600', waarbij werknemers met loonbehoud een diploma van verpleegkundige kunnen behalen terwijl ze vervangen worden door een nieuwe werknemers, kon opnieuw financieel voor een jaar worden gered. Ongeveer 360 mensen startten het nieuwe schooljaar in het opleidingsproject.

## Sectorale activiteiten

Ook in 2011 waren er heel wat sectorale dossiers. In januari bonden instellingen in de **gehandicap-tenzorg** met stakingsdagen de strijd aan tegen

de personeelsstop, de blokkering van nochtans wettelijk bepaalde personeelsnormen, met te hoge werkdruk als gevolg. Op 21 februari kwam er een akkoord met de bevoegde minister dat 500 voltijdse jobeenheden in de sector creëert in de periode 2011-2014.

Het pilootproject 'mobiele equipes' en de extra-banen die daarvoor worden ingezet in de **ouderenzorg**, evolueert positief. Een betere en snellere vervanging van afwezige werknemers draagt duidelijk bij tot een vermindering van belastende flexibiliteit door overuren, laattijdige uurroosterwissels en oproepen.

In de zogenaamde '**restsector gezondheidsdiensten**' (onder meer de externe diensten voor preventie, labo's en andere gezondheidsdiensten) kon na langdurige inspanningen eindelijk een akkoord gesloten worden om de minimumlonen gevoelig te verbeteren. Er kwam ook een akkoord om een begin te maken met een geactualiseerde functieclassificatie voor de subsector.





# Troebele tijden in de financiële sector

We zijn inmiddels 3 jaar na het uitbreken van de financiële crisis. Doen alsof alles inmiddels terug koek en ei is, zou behoorlijk arrogant klinken. LBC-NVK behoort echter niet tot het kamp van de doemdenkers. We leggen graag het accent op wat positieve is.

Het financieel toezicht in ons land werd grondig hertekend. De opdrachten van enerzijds de Nationale Bank en anderzijds het CBFA (Commissie voor Bank en Financienwezen)

werden herschreven en daarbij werd het CBFA omgedoopt tot FSMA (Autoriteit Financiële Diensten en Markten). Dit gaf tal van **verschuivingen in bevoegdheden** tussen de 2 instellingen en derhalve ook tal van personeelswijzigingen. Ook werden nieuwe bevoegdheden ingeschreven, waardoor enerzijds het toezicht en anderzijds de bescherming van de consument versterkt werd. De syndicale werking in de **OKI's** (openbare kredietinstellingen) werd voornamelijk door deze bevoegdheidswijzigingen gevat.





Voor **Dexia** wil de financiële crisis maar niet eindigen. Waar de andere banken op een voorzichtig herstel konden rekenen, is de Dexia-groep gekelderd. Een nationalisering van Dexiabank drong zich op, waardoor het Belgische banklandschap opnieuw een staatsbank in zijn rangen kreeg.

Voor de private aandeelhouders, waaronder Arco en de Gemeentelijke Holding, is het fiasco compleet, zodat voor beiden de vereffening de enige uitweg was om een faillissement te vermijden. Dexia Insurance, op zich een gezond verzekeringsbedrijf, werd mee genationaliseerd en op die manier ook beveiligd. Dexia Holding werd een soort bad bank die alleen kan blijven bestaan bij de gratie van staatswaarborgen van de Franse en de Belgische overheid ten belope van 90 miljard euro. De komende maanden en jaren zal gepoogd worden om de activa te gelde te maken om op die manier nog enige waarde te realiseren op de ter ziele gegane Dexia-aandelen.

## Sectorale cao's

Hoofdbrok van het syndicale gebeuren in 2011 was de uitdaging om te komen tot nieuwe sectorale cao's. De smalle marges waartoe de regering de

sectoren limiteerde (0,3 % koopkrachtruimte) zorgden voor moeilijke onderhandelingen. Niettemin slaagden we er in alle sectoren in om tot **akkoorden** te komen. Speerpunt voor LBC-NVK in alle sectoren waren enerzijds verhogingen van de sectorale minimumbarema's en anderzijds recurrente verhogingen voor iedereen.

Weerbarstige werkgeversfederaties hadden het niet zo begrepen op baremieke verhogingen en gingen voluit voor het ecochequeverhaal. De compromissen waren dan ook steevast een mix van zowel baremaverhogingen als ecocheques.

In het oog springende elementen in de verschillende sectoren:

**Verzekeringsmakelaars:** aanzet tot opbouw van een nieuwe sectorale functieclassificatie en start van een eigen sectoraal fonds.

**Verzekeringen:** finalisering van de functieclassificatie en versterking van de financiële middelen voor Fopas (Paritaire vormingsinstantie verzekeringssector)

**Banken:** Afblokken aanval op indexmechanisme en de creatie van de mogelijkheid om de eindejaarspremie op ondernemingsniveau ook op een andere manier aan te wenden, weliswaar steeds via het afsluiten van cao's.

**Spaarbanken:** Verhoging fonds syndicale



waarborgen en aanzet tot sectoraal kader voor tele- en thuiswerk.

**Notarisbedienden:** Integratie van alle sociale fondsen tot een nieuw fonds voor bestaanszekerheid waardoor alle opdrachten in het kader van professionele vorming, aanvullend pensioen en sociale voorzieningen personeel, op een transparante en paritair beheerde manier gestructureerd werden.

Qua projectwerking werd het **diversiteitsproject** in de banksector afgerond. Een concreet en interessant sectorproject waarbij een tiental hooggeschoolde allochtonen naar de banksector geleid werden en via de sector begeleid werden in hun opleiding en tewerkstelling. In samenwerking met onze diversiteitsconsulente leerden we erg veel op vlak van alternatieve recruiteringskanalen, culturele drempels en onaangepaste testbatterijen.

Wat **vakbondspremie** betreft werd er in 2011 voor het eerst op een geharmoniseerde manier gewerkt in verschillende sectoren. Voor het eerst werd ook in de banksector een vakbondspremie betaald en bij die gelegenheid werden in afspraak met de andere vakbonden ook de uitbetalingsmodaliteiten van de verzekeringssector, de

spaarbanken en de openbare kredietinstellingen gelijkgeschakeld.

In het najaar van 2011 werd ook het startsein gegeven van een nieuwe campagne voor de **sociale verkiezingen 2012**. Via een sectorale startdag werd vooral enthousiasme gewekt en ambities scherp gesteld. Met behulp van een extern communicatiebureau werden een aantal thema's dieper uitgewerkt. Hoe campagne voeren? Hoe efficiënt communiceren? Wat is het belang van sociale media? Hoe uitbreken? Een boeiende en zeer geslaagde startdag in de hoop op even succesvolle verkiezingsresultaten.

**Internationaal** poogden we in de financiële sector de focus te verleggen van het institutionele kader naar de echte Europese ondernemingswerking. UNI Finance verricht schrikwekkend goed werk op het internationale politieke forum, maar de kloof met de concrete ondernemingswerking gaapt in heel veel gevallen erg wijd. Binnen zone 4 werden afspraken gemaakt om de Europese ondernemingswerking dichterbij UNI te brengen en vice versa. Onder impuls van onze internationale cel pogen we ook onze LBC-NVK-mandatarissen in de verschillende EOR beter met elkaar te laten informatie uitwisselen.

# Dienstensector in volle evolutie

## Versterkt ACV-front op de luchthaven

Op 10 oktober hield het ACV het versterkte **samenwerkingsverband** ACV-Aviation boven de doopvont. De ACV-vakcentrales (LBC-NVK, ACV Transcom, CNE, ACV Voeding & Diensten, ACV Metea en ACV Bouw, Industrie en Energie) bundelen alle krachten om de werknemersbelangen op de nationale luchthaven maximaal te behartigen.

De luchthaven van Zaventem is met 260 bedrijven en 21.000 werknemers de tweede grootste tewerk-

stellingspool van Vlaanderen. Bovendien zorgt de luchthaven indirect voor nog eens 40.000 jobs elders in ons land. Het ACV telt er ruim 10 000 leden. Meer dan 300 militanten zijn er dagelijks in de weer om hun collega's op de werkvloer met raad en daad bij te staan.

In de geest van een **modern netwerksyndicalisme** zet het ACV nu een volgende stap. ACV Aviation bundelt de krachten nu ook financieel en met inzet van personeel. Expertise, visie en kennis coördineren binnen één duidelijke structuur resulteert in een nog betere dienstverlening aan de leden.



## Contactcenters

### Wij nemen het op voor jou!

Naar goede gewoonte werd de jaarlijkse **UNI-campagne** ondersteund. Dit jaar ging die onder de slogan 'Quality jobs = Quality service'. Internationale solidariteit in combinatie met de doorgedreven inzet in de eigen ondernemingen leidt tot betere werkomstandigheden en uiteraard ook tot een betere dienstverlening aan de klant. In de loop van het jaar bleven we benadrukken dat een eigen (sub)sectoraal overleg voor de contactcenters broodnodig is. De militanten zijn er van overtuigd dat dit overleg kan bijdragen tot een verbeterd imago van de sector en ongetwijfeld zal leiden tot betere werkomstandigheden. LBC-NVK is er klaar voor. Nu nog de andere sociale partners aan tafel krijgen.



## Uitzendsector

Gedurende 2011 waren er geen aardverschuivingen in deze sector. Het **Europees project** in verband met het optimaliseren van de Europese ondernemingsraden werd afgerond. Naar aanleiding van de resultaten van dit project werd de huidige overeenkomst van Randstad geoptimaliseerd. De Belgische delegatie had hierin een cruciale rol.

In de herfst van 2011 kwam de **verkiezingcampagne** volop op dreef. Al vlug bleek opnieuw dat deze sector die als core business het dagelijks organiseren van menselijk kapitaal heeft, het sociaal overleg voor hun eigen personeel het liefst zo ver mogelijk houdt. Accent Interim is bijvoorbeeld van mening dat 80% van zijn personeel leidinggevend is en dus geen kandidaat kan zijn voor de sociale verkiezingen! Getuigenissen uit andere uitzendkantoren leren ons dat men openlijk dreigt met ontslag wanneer iemand zich zou durven opstellen als vertegenwoordiger voor zijn collega's.

Bij Tempo Team werd, na meer dan 12 maanden bakkeleien, een overeenkomst voor de thuisarbeiders bereikt. Manpower maakt daarentegen een intern project rond diversiteit maar wenst de vakbonden niet mee als pottenkijkers rond de

besprekingstafel.

In de herfst kwam LBC-NVK zwaar in aanvaring met een van de marktleiders uit de sector naar aanleiding van een interne publicatie rond discriminatie.

Op de valreep werd er in 2011 nog een cao afgesloten tussen Adecco Interim en de sociale partners waarmee de interne uitzendkrachten op gelijke voet worden geplaatst als de vaste medewerkers. Hiermee is Adecco het eerste uitzendkantoor uit de sector die dergelijke verbintenis formeel maakt. Zullen de andere hoofdrolspelers in 2012 volgen?



# Sociale organisaties

## nieuw paritair comité 335

Op 14 februari 2008 heeft minister van Werk Josly Piette het nieuwe paritair comité 335 opgericht, bevoegd voor de **kinderbijslagfondsen, de sociale verzekeringsfondsen voor zelfstandigen, de vakantie-kassen, de erkende sociale secretariaten voor werkgevers en de ondernemingsloketten.**

Ondanks herhaaldelijk aandringen, zijn de patronale organisaties er nog steeds niet uitgeraakt wie hen hierin zal vertegenwoordigen. Daardoor zit het sociaal overleg in deze sector al vier jaar geblokkeerd. LBC-NVK heeft ondertussen een nationale belangengroep opgericht, die een viertal keren per jaar vergadert – meestal samen met de CNE-afgevaardigden van de sector.

Nog voor de echte start zal de huidige minister van Werk de bevoegdheidsomschrijving van het paritaire comité wellicht al moeten wijzigen. Want het regeerakkoord doekte de RKW op. De uitbetaling van het kindergeld verhuist naar de regio's.

Wij hadden vanuit LBC-NVK de voorbije weken contacten met verschillende politieke kabinetten, zowel federaal als regionaal, en nergens kan men concrete antwoorden geven op vragen over de gevolgen hiervan voor het personeel.

Het is duidelijk dat de bestaande kinderbijslagfondsen na de overheveling niet meer zullen bestaan in hun huidige vorm. We horen ook vaak het woord 'rationalisering' vallen. Dat betekent gewoonlijk dat men met minder mensen hetzelfde zal moeten doen. Worden de bedienden van de kinderbijslagfondsen overgenomen door nieuw op te richten regionale semi-overheidsdiensten? Zullen de 950 ambtenaren van de RKW mee instaan voor de uitbetaling van de kinderbijslag? Dreigen er collectieve ontslagen?

Wij volgen als LBC-NVK het dossier op de voet op, en zullen niet nalaten hierover te communiceren.

Maar zoals hierboven reeds vermeld, vrezen ook de werknemers van de sociale verzekeringsfondsen voor hun toekomst, en zitten al flink wat sociale secretariaten met financiële problemen omdat zij verplicht werden de RSZ-bijdragen sneller door te storten, wat een verlies aan inkomsten uit beleggingen en rentes inhoudt.

PC 335: het is nog niet samengesteld omwille van het patronale gekibbel, maar LBC-NVK neemt er wel het voortouw in de verdediging van de bedienden en kaderleden.

## Uitzendkrachten

Jongeren doen via uitzendarbeid vaak hun eerste werkervaring op. De RSZ telde in september 2011 45.027 bedienden en 161.835 arbeiders. Via jobstudenten loopt het bereik op tot 500.000. Een **belangrijke doelgroep** dus voor de toekomst van het vakbondswerk.

Als uitzendkracht krijg je het loon waar je recht op hebt volgens de sector waarin je werkt, en geniet je mee van de loonsverhogingen, toeslagen, premies, ... die zijn afgesproken in de betrokken sectorakkoorden. Toch maken we ook binnen de uitzendsector afspraken, zoals over de eindejaarspremie.

In het sectorakkoord 2011-2012 verkregen we een aantal verbeteringen aan de eindejaarspremie: vanaf 2012 bedraagt de eindejaarspremie 8,27 % van je loon. De syndicale premie wordt vanaf 2012 met 5 euro opgetrokken tot 95 euro.

De gedragscode **anti-discriminatie** werd omgezet in een beter afdwingbare cao, die uitzendkantoren én gebruikers duidelijk op hun plichten wijst. Verder werden afspraken gemaakt omtrent elektronische maaltijdcheques en verhoging van de bedrijfsvoorheffing (18 in plaats van 11%) om verrassingen bij de belastingbrief te vermijden.

## Paritair Comité 218:

### sectorakkoord vergroot kloof met andere sectoren

Na moeizame onderhandelingen over een sectorakkoord werd ook het voorstel van de sociaal bemiddelaar in juni door de ACV-achterban afgewezen. Het verzet ging verder dan het verzet van de bediendebonden in het voorjaar tegen het Interprofessioneel Akkoord. De werknemers zijn de mini-akkoorden van de sector beu. **Een ander sectoroverleg is nodig.** De sectorakkoorden in PC 218 hebben geleid tot een toenemende achter-

stand tegenover andere sectoren. Tot 45% bij de startlonen en tot 60% bij einde barema in vergelijking met de sectoren voedingsnijverheid, logistiek en audiovisuele media – die voorheen tot PC 218 behoorden. Wat in veel sectoren kan, kan niet in PC 218. De metaalbedienden krijgen naast 0,3% loonsverhoging een enveloppe van 0,2% voor verhoging van het aanvullend pensioen. De arbeiders van de bouw krijgen betere startlonen en een begin van invoering anciënniteitsverlof. Maar de 400.000 bedienden van PC 218 moeten tevreden zijn met 0,3% loonsverhoging. Twee voorbeelden van sectoren die nochtans een belangrijke stem hebben in 218. Hoe komt het toch dat technologiefederatie Agoria en Confederatie Bouw in hun eigen sector betere akkoorden afsluiten dan in de verzamelsector 218, waar de ICT-sector 100.000 bedienden en de bouwsector 30.000 bedienden telt?

## Nieuw paritair comité 336 voor Vrije Beroepen

**Advocaten, boekhouders, architecten weigeren index aan hun werknemers**

VBO en Unizo weigeren een indexsysteem af te spreken in de nieuwe paritaire comités. Die houding treft 100.000 werknemers.

Ook de cao-onderhandelingen voor de werknemers in kersvers PC 336 zitten daardoor geblokkeerd. De werkgevers willen om de twee jaar over de koopkracht onderhandelen. Geen automatische loonindexering dus.

De index wordt alleen gewaarborgd door een sectorale cao. Zonder cao, geen gewaarborgde index. De minimale sectorlonen stegen de voorbije tien jaar gemiddeld met 80 procent door indexaanpassingen en 20 procent door loonsverhogingen. Cijfers die illustreren hoe belangrijk de index is om de koopkracht te beschermen.

## Casinobedienden

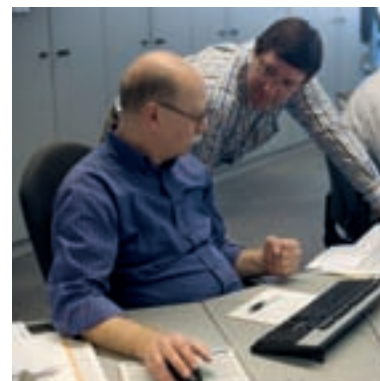
2011 was geen goed jaar voor de Belgische casino's. Onder meer door de invoering van het rookverbod was er een ernstige terugval van de omzet, vooral bij traditionele spelen zoals roulette of blackjack. Desondanks is de LBC-NVK er in geslaagd een **sectorakkoord** te sluiten. Dit betekende een verhoging van de koopkracht met 0,25%, wat onder meer vertaald werd in een verhoging van de syndicale premie en verlenging van ondernemingsakkoorden.

## Logistiek

### meer loon en behoud index

De huidige wetgeving voorziet een beperkte marge van 0,3% voor **koopkrachtverhoging**. In de logistieke sector wordt deze ruimte maximaal ingevuld door een beperkte loonstijging en de toekenning van ecocheques (in sommige ondernemingen omgezet in een gelijkwaardig voordeel).

De index bleef gevrijwaard. Geen aanpassing, ook geen afbouw. Deze boodschap is bij de werkgevers klaar en duidelijk aangekomen.







# Druk neemt toe in industriële sectoren

Na het mislukken van het interprofessioneel overleg nam de regering in lopende zaken een aantal elementen uit het ontwerp van IPA over.

Zo werd de loonsverhoging waarover in de sectoren kon onderhandeld worden, vastgelegd op maximum 0,3%, ten vroegste vanaf april 2012.

Het liet zich raden dat deze krappe loonmarge de onderhandelingen in de sectoren zeer moeilijk zou maken. Niet alle sectoren of ondernemingen

hadden immers te lijden onder de crisis. En voor de managers en bestuurders van tal van industriële ondernemingen werd het **feest van rianten bonussen** ook in de **crisisperiode** lustig verder gezet.

Toch konden alle industriële sectoren een nationaal akkoord afsluiten – ook al gebeurde dit in enkele sectoren pas na maanden onderhandelen. In de **petroleumsector** werd pas in oktober een akkoord gesloten. Omdat er in de sector – en

zeker in de petroleumraffinaderijen - nog riante winsten worden geboekt, konden de werknemers moeilijk vrede nemen met een loonsverhoging van 0,3%. Bovendien formuleerden de werkgevers tal van tegeneisen. Pas na een **nationale actiedag** met een staking op 31 mei waren de werkgevers bereid ernstig te onderhandelen. Maar ook daarna zouden ze blijven dwars liggen. Er werd enkel een oplossing gevonden door een open nationaal akkoord te sluiten, met onderhandelingsmarge in de afzonderlijke ondernemingen. Ook in de sector van de **papierproductie** kwam een akkoord pas in oktober tot stand. En in de sector van de controleorganismen werd het nationaal akkoord pas op 16 november ondertekend.

Opnieuw slaagden we er in om tijdens de onderhandelingen goed af te stemmen met de collega's van de arbeidersvakbonden. In de **scheikunde** en de papiersectoren verliepen de onderhandelingen parallel. In de petroleum werd opnieuw een gezamenlijk akkoord afgesloten voor arbeiders en bedienden.

In enkele sectoren werd de loonnorm van 0,3 % overschreden. Zeker in de aansluitende onderne-

mingsonderhandelingen konden onze militanten een verdere verbetering van de koopkracht realiseren.

In alle akkoorden werden de afspraken over werkzekerheid, brugpensioen, tijdskrediet en vorming verder gezet en verbeterd.

Een nieuw element dat aan belang wint in het sectoroverleg is een **sectoraal aanvullend pensioen**. In de **metaalsector** werd dit reeds in 2002 gerealiseerd en wordt de werkgeverspremie nu verhoogd tot 1,97 % van het bruto jaarloon van de bedienden en kaderleden. In de scheikunde werd met het pensioenstelsel gestart op 1 januari 2011. De ecocheques die werden ingevoerd in 2009 worden nu omgezet in een werkgeversbijdragen in het aanvullend pensioen. Vanaf nu hebben alle bedienden en kaderleden in de sector, ook in kleine ondernemingen, recht op een aanvullend pensioen. In de **voedingsindustrie** wordt het stelsel opgestart vanaf januari 2013 met een werkgeversbijdrage van 0,6 %. In de petroleumsector wordt een werkgroep opgericht die de invoering van het sectoraal aanvullend pensioen moet voorbereiden.



# Militanten industrie bundelen krachten op tweedaagse

Op 24 en 25 november 2011 kwamen 160 militanten uit de diverse industriesectoren samen. In werkgroepen debatteerden ze over de grote **syndicale uitdagingen**. In de industriesectoren is de **globalisering** sterk voelbaar. Voor het sociaal overleg heeft dit een aantal negatieve gevolgen. De beslissingsmacht van de lokale managers, waarmee we moeten onderhandelen, wordt steeds verder uitgehold. In de nieuwe 'Human Resources Management'-ideologie wordt het personeel herleid tot een 'kost' en worden de arbeid en inzet van werknemers ondergewaardeerd. Onder invloed van vooral Amerikaanse multinationals wordt ook meer en meer beroep gedaan op advocaten in het sociaal overleg en wordt het **stakingsrecht** bemoeilijkt door eenzijdige verzoekschriften van de werkgevers. Multinationale ondernemingen zijn ook bijna voortdurend in **herstructurering** wat een permanente onzekerheid meebrengt voor het personeel.

Om deze uitdagingen aan te gaan willen we onze syndicale slagkracht versterken. Op de eerste plaats willen we een sterke **syndicale samenwerking** opbouwen – zowel tussen arbeiders, bedienden en kaderpersoneel als tussen de verschillende vakbonden. Onze slagkracht wordt gevormd door demacht van het getal. We moeten deze macht meer en beter hanteren. Hierbij is een goede communicatie met onze achterban van essentieel belang.

Het is verheugend vast te stellen met welke sterke inzichten en welk groot rechtvaardigheidsgevoel onze militanten dan na dag moedig syndicaal werk leveren in de ondernemingen. Zij verwachten van LBC-NVK dat wij hen daarbij de nodige steun en vorming geven.

De tweedaagse was ook een ideale gelegenheid om de krachten te bundelen voor de **sociale verkiezingen** van mei 2012. Militanten stelden een

drietal belangrijke doelen voorop. Vakbondswerk is teamwerk. Zowel een hechte samenwerking onder militanten als een goed contact met de achterban zijn daarbij belangrijk. Met de verkiezingen komen we op voor de belangen van alle werknemers. We zullen zeker veel energie steken in het vinden van kandidaten bij die werknemersgroepen die het moeilijk hebben om op te komen voor hun belangen, nl. jongeren en kaderleden. Kaderleden willen we niet enkel betrekken bij de werking van de ondernemingsraad maar ook bij de werking van de vakbondsafvaardiging en bij de cao-onderhandelingen. Jongeren zijn de toekomst – ook in het vakbondswerk. Onze industriemilitanten zijn vastbesloten om jongeren aan te spreken, ook al is dit niet altijd evident.

## Syndicale actie loont

Ook in 2011 werden we in de industrie geconfronteerd met tal van **herstructureringen**. Onze militanten lieten dit niet zomaar over zich heen gaan. Zij kwamen moedig op voor de belangen van alle werknemers. Menig sociaal plan werd pas na volgehouden actie en zware onderhandelingen afgedwongen. Spijtig genoeg kunnen we niet alle acties in beeld brengen en beperken we ons noodgedwongen tot enkele.

De hightechonderneming **Waegener**, een kleine onderneming in Beerse met een 50-tal werknemers, liet in september 2010 zijn bedrijf beschermen tegen zijn schuldeisers op basis van de nieuwe Wet op de Continuïteit van Ondernemingen. Waegener vond hierin meteen een vrijgeleide om het personeel gedurende drie maanden niet te betalen. Dankzij druk van de vakbonden werden de lonen na drie maanden toch betaald en werd de vordering tot faillissement uitgesteld tot een nieuwe investeerder kon gevonden worden. Het verhaal van Waegener bewijst dat de vakbonden niet alleen in grote ondernemingen een zeer nuttige rol spelen.

Eind juni werd een week lang gestaakt door de werknemers van **Kraft Foods** in Halle tegen





de plannen van de directie om een deel van de productie naar Oost-Europa te verhuizen. Hierbij zouden 99 jobs verdwijnen. Ook buiten de fabriek werd actie gevoerd. Er werd een grote **petitie-campagne** opgezet die veel succes kende bij de bewoners van Halle en bij consumenten. Er werd ook een actie opgezet via facebook: "Chocotoff moet in Halle blijven". De facebook-groep kende een groot succes. Ook de voltallige gemeenteraad schaarde zich achter de actie van de werknemers. De acties werden in september verder gezet. Uiteindelijk zou pas in het voorjaar van 2012 een sociaal plan bereikt worden waarbij de directie ook gedeeltelijk moest inbinden op de verhuisplannen.

Bij **Hansen Transmissions**, een onderneming gespecialiseerd in de productie van tandwielkasten voor de windmolenenergie, was het een hele tijd onrustig. Dankzij acties aan zowel de administratieve hoofdzetel te Kontich als in de fabriek van Lommel werd een sociaal akkoord bereikt. De inzet van de actie was opmerkelijk. Bedienden en kaderleden kwamen op voor de correcte uitbetaling en recuperatie van de vele overuren. In Lommel hielden de bedienden een

**24-uurstaking** waarbij ze volop gesteund werden door de arbeiders.

Op 31 mei was er een nationale stakingsdag in de petroleumsector om een doorbraak te forceren in de aanslepende sectoronderhandelingen. Ook bij de raffinaderij **BRC (Belgian Refining Corporation)** in het Antwerpse havengebied waren de werknemers solidair. De directie van BRC reageerde zeer negatief op de actie en ontsloeg op staande voet drie werknemers die op het voorplan hadden gestaan bij de actie. Gezien de directie geen dringende reden kon invoeren, werd aan de drie werknemers de volledige verbrekingsvergoeding betaald. Bij de drie waren ook twee vakbondsafgevaardigden. Ook zij werden zonder respect voor de wettelijke procedures aan de deur gezet. De directie had echter geen rekening gehouden met de mobilisatiekracht van de petroleumvakbonden. Ook militanten van andere ondernemingen sprongen in de bres voor het recht op syndicale actie en de bescherming van werknemersafgevaardigden. De acties bij BRC zouden weken aanslepen. Uiteindelijk heeft de directie moeten toegeven en werden de drie ontslagen ingetrokken!

# Van D-Day naar Sociale Verkiezingen 2012 in distributiesector

Zowat 350 LBC-NVK-militanten uit de distributie daagden op 1 juni 2010 op in het Oost-Vlaamse Denderleeuw voor D-Day van de distributie. De visietekst die daar werd goedgekeurd, werd inmiddels (deels) verder geconcretiseerd.

- Van de herverkaveling van het sociaal overleg in de sector werd een speerpunt gemaakt
- Het project 311 en de start van de website [www.pc311.be](http://www.pc311.be) als nieuw communicatie- en contactkanaal
- De aanpak inzake de openingstijden
- De eisen van het sectoroverleg

Allemaal waren ze geïnspireerd vanuit de visietekst 'Doordacht Handelen'.



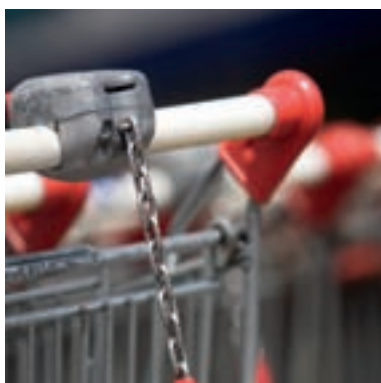
# Herverkaveling van het sociaal overleg

Het gemis aan een eigentijds en een **eenduidig sociaal overlegmodel** voor de ganse sector, leidt steeds meer tot rechtsonzekerheid en tot ontwijkingsgedrag van de werkgevers.

En niet alle firma's bekennen zich zoals **Photohall** dat wel doet, vrijwillig tot het PC311, het paritair comité met de beste loon- en arbeidsvoorwaarden voor het winkelpersoneel in de non-food.

Het is veeleer het tegengestelde dat we meemaken; nl. dat bedrijven ofwel enkel nog nieuwe vestigingen openen **in franchise**, waardoor het personeel in het minder goede PC201 terecht komt (Veritas), of dat het bedrijf zich wetens en willens opsplijt in zogenaamd onderscheiden juridische entiteiten met telkens minder dan 50 werknemers (Hubo). De gegeven voorbeelden zijn voorbeelden uit de niet-voeding, maar evengoed kent ieder van u ook het verhaal van de franchisezaken (AD-Delhaize, Spar of Carrefour-Market) in het voedingssegment.

Een hele reeks vergaderingen in een paritair samengestelde werkgroep, onder leiding van de adviseurgeneraal van de Federale Overheidsdienst Werk én een kant-en-klaar door LBC-NVK afgeleverd ontwerp-KB ten spijt, strandde deze werkgroep op de manifeste onwil van de werkgeversorganisaties om écht werk te maken van een nieuwe sectorindeling.



## Sectoroverleg

Naar het sectoroverleg dan maar; en in de wetenschap dat voor het jaar 2011 exact 0,0% en voor

2012 amper 0,3% koopkracht te halen valt toch opteren voor de **harmonisatielogica**. Want ook in de distributie moet er eigenlijk eenzelfde loon worden betaald voor hetzelfde werk. Schrijnend is het dat in een sector die sowieso al zeer laag staat op de loonranking, niets maar dan ook niets kan worden afgeweken van de nationale logica. Een grotere enveloppe dan de grosso modo berekende 0,3% blijkt er echt niet in te zitten.

Finaal halen we 0,3% aan koopkracht binnen én worden de modaliteiten van de eindejaarspremies in de PC's 311, 312 en 202 op elkaar afgestemd. Dus toch een stap in de harmonisatie!

We zijn er niet in geslaagd de minimale wekelijkse arbeidsduur in de 3 PC's gelijk te trekken op 20 uur, maar voortaan zal men zich in elk van de PC's kunnen beroepen op de **sector-cao deeltijdwerk** om een contractverhoging tot 24 uur te claimen; een tweede stap in de harmonisatie! En voor vele deeltijdwerkers in de sector een unieke gelegenheid om aan meer contracturen te komen en zo het inkomen te vergroten!

Voor de werknemers van de zelfstandige kleinhandel sluiten we pas op 9 december 2011 een akkoord. Zij hebben voor dezelfde nominale waarde aan koopkracht en de eindejaarspremie zal er voortaan eerlijker worden berekend als vroeger. De harmonisering met de grootdistributie beperkt zich tot de vaststelling dat de kloof tussen de beide niet groter is geworden. De voor de werkgevers 'gedwongen' en 'onvoorziene' toegevingen van een jaar eerder bij de omschakeling van het leeftijdsnaar het ervaringsbarema waren duidelijk nog niet verteerd.

## Het openingstijdendebat

- Een nieuw KB regelt het zondagwerk op de **luchthaven** van Zaventem.
- Een Limburgse keten van **tankstations** dreigt heel de sector mee te sleuren in een economie van 24 op 24 en 7 op 7. De zaakvoerder slaagde er immers in een aantal politici van uiteenlopende pluimage te overhalen om samen een – al te ondoordacht – wetsvoorstel in te dienen



dat er zou toe hebben geleid dat één van de actueel bij wet voorziene uitzonderingen op de zondagsrust, zó werd uitgehold dat zij de algemene regel zou overstijgen. Dankzij weerwerk van de LBC-NVK in de politieke wandelgangen is dit feestje uiteindelijk niet doorgegaan.

- De Startnota van de Vlaamse Regering: 'Winkelen in Vlaanderen' legt nogal eenzijdig de nadruk op het herwaarderen van de winkelbuurten in steden en dorpen. En legt daarbij vooral veel autonomie bij de lokale overheden. Met een ware **inflatie van koopzondagen**, topdagen en shopping nights in de centrumsteden tot gevolg.

De LBC-NVK gaat ook hiertegen in het verweer. Een onderhoud bij het kabinet Peeters en het kabinet Muyters brengen ons tot bij de VVSG, die de gemeentelijke overheden ondersteunt en adviseert. De VVSG zal voortaan ook oog hebben voor de loon- en arbeidsvoorwaarden van het winkelpersoneel en zal de gemeentelijke overheden ook beter informeren over de arbeidswetgeving terzake.

Tegelijk trekken wij in diverse centrumsteden ook zelf de winkelstraat in aan de vooravond van dergelijke topdagen en shopping nights.

- De winkelketens **Decathlon**, maar meest in het oog springend, discounter **Lidl** passen hun openingstijden aan. Lidl kan voortaan openen vanaf 8.30 tot 20 uur. **Aldi** blijft de enige voedingsketen in de grootdistributie die niet tot 20 uur opent.

Maar Lidl heeft daar wel degelijk een serieus prijskaartje voor over. De extra openingstijden worden gecoverd met extra aanwervingen. En alle prestaties na 18 uur worden voortaan extra

verloond. In winkels die nog voor 20 uur sluiten worden prestaties na 18 uur vergoed met 20% extra in de week en 40% op zaterdag. In de winkels die wel tot 20 uur open blijven betaalt Lidl in de week 50% extra en 100% op zaterdag.

## www.pc311.be

PC311, officieel het paritair comité voor de grote kleinhandelszaken, omvat in totaal ruim 130 firma's die met elkaar gemeen hebben dat ze hun winkels in eigen beheer uitbaten en dat ze in die winkels niet-voedingsartikelen verkopen. Tot dat PC behoren ruim 44.000 werknemers. Het syndicalisme is er nog recent en, op een paar uitzonderingen na, nog te weinig geconsolideerd.

Met veel deeltijdwerk, tijdelijk werk en een minder goed ingebedde syndicale werking, maakten we van deze sector een **speerpuntsector** voor de syndicale groei in de distributie.

De typische problematiek van dat soort winkels, waar vaak zeer weinig werknemers samen op de winkelvloer werken, maar waar ze bovendien verspreid werken over ettelijke tientallen filialen. Bedrijven waar één enkele nationale OR en één enkel nationaal CPBW actief is; waar ook slechts één syndicale afvaardiging over alle vestigingen heen actief is; en waar meestal slechts een handvol mensen moeten instaan voor de syndicale opvolging. Dat maakt dat de militanten de grootste moeite hebben om hun achterban op regelmatige tijdstippen te informeren, laat staan te ontmoeten.

Dit soort bedrijven noopt ons tot een **nieuwe aanpak**. Niet in de plaats van de militant, het filiaalbezoek en het weinige persoonlijke contact dat er wel is, maar daarnaast en ter ondersteuning en ter versterking van die zeer hard werkende, goed bedoelende en te weinig beloonde militanten.

Om die ambitie waar te maken, zetten we een campagne op ter bekendmaking van de LBC-NVK in deze sector, met een gezamenlijke kick-off op 7 februari 2011, en ondersteund door een specifieke website, [www.pc311.be](http://www.pc311.be).

De campagne wordt doorgetrokken tot en met de sociale verkiezingen van 2012.





# NVK, een dynamisch en open netwerk voor kaderleden

De arbeidsmarkt verandert in sneltempo. Wereldwijd onderzoek leert dat meer dan 60% van de werkkrachten tewerkgesteld zal worden in beroepen die meer vaardigheden en kwalificaties vergen. Toenemende concurrentie, technologische vooruitgang, vergrijzing en globalisering zijn slechts enkele tendensen die de krachtsverhoudingen op sociaal economische vlak beïnvloeden. Vakbonden maken zich op om hun rekruteringsstrategieën en dienstverlening aan te

passen om de toekomstige nieuwe werknemers, niet in het minst jongeren en hoogopgeleiden aan te spreken. Het zal er onder meer op aankomen om bruggen te bouwen naar een kritische massa, hen een stem te geven binnen de organisatie, de representativiteit van onze eigen werking onder de loep te nemen en te werken rond uitdagingen en diensten die in een snel veranderende maatschappij door nieuwe werknemers herkend worden. Het NVK werkt mee aan die opdracht.

## Hoog opgeleide schoolverlaters tonen dat je er toe doet

### Jobbeurzen 2011

De investering van LBC-NVK in job- en carrièrebeurzen geeft hoogopgeleide schoolverlaters nog vóór zij op de arbeidsmarkt komen een idee van wat vakbond voor hen kan betekenen. Het gaat tegelijkertijd over imagebuilding want jongeren krijgen een eenzijdige kijk op vakbond via de (sociale) media. Schoolverlaters kregen **loon-, sollicitatie- en cv-advies** aan de beursstand van LBC-NVK. Hiervoor werd samengewerkt met het Centrum voor Loopbaanontwikkeling en ACV verbonden. Meer dan 4000 studenten ving op die manier een glimp op van een jong en dynamisch LBC-NVK. Met de digitale jongerennieuwsbrief **Sensor** kregen een 700-tal studenten, die deelnamen aan de wedstrijd en hun contactgegevens aan de stand wensten achter te laten, bijkomende informatie over loon en werk.



### Dienstverlening ontwikkelen met [www.startersloon.be](http://www.startersloon.be)

Het **loonadvies** van LBC-NVK wordt gecoördineerd door NVK en de loondeskundigen van LBC-NVK. Naast de weerklink op de jobbeurzen verschenen verschillende artikelen in Ons recht, een banner op [www.dewereldmorgen](http://www.dewereldmorgen) en info op facebook. De verzamelsector banken en verzekeringen deed een oproep om in hun publicaties het startersloonadvies in de verf te zetten. Via deze kanalen worden werkende ouders, grootouders, familie aangesproken om de jongeren te bereiken.

## Bruggen bouwen en partnerschappen zoeken

Sociaal overleg heeft er alle baat bij dat verschillende partijen elkaar kennen en respecteren. De mate waarin een vakbond zich proactief openstelt naar anderen en in gesprek wil gaan, draagt hier toe bij. Het NVK investeerde het afgelopen werkjaar in contacten en uitwisseling met **netwerken** van academici en experts in HR en sociaal-economische vraagstukken, netwerken van HR verantwoordelijken en masters in een opleiding human resources management:

## Een solidaire visie

Kaderleden krijgen nogal eens het verwijt voornamelijk bezig te zijn met individuele belangen. Toch had het NVK het voorbije jaar ook oog voor de **collectieve dimensie** van kadersyndicalisme. Zo organiseerde het NVK verschillende overlegmomenten en nam het deel aan werkgroepen van LBC-NVK. Thema's waren: registratie van kaderleden, 2de pensioenpijler, ethische gedragscodes, kwaliteit van het werk en stresspreventie.

### Leidinggevendens spelen een rol in de kwaliteit van het werk

Als leidinggevendens hun medewerkers genoeg steunen, heeft dat tastbare effecten op de werkdruk, lichamelijke gezondheidsklachten, psychische problemen en het ziekteverzuim. De verhouding met de directie is erg belangrijk voor de motivatie, de werkdruk en het verloop. Op 10 juni organiseerde het NVK een **netwerkitiatief** in het Vlaams Parlement in Brussel. Met als thema 'Meer kwaliteitsvolle banen. Kunnen leidinggevendens het verschil maken?'. Diverse experts lieten hun licht schijnen over dit thema.

Dit initiatief gaf de aanzet om met de experts en het Centrum voor Loopbaanontwikkeling van LBC-NVK te reflecteren over een aanbod naar werknemers en kaderleden in een leidinggevende functie.



## Ethische gedragscodes in organisaties: tussen hamer en aambeeld

Op 17 november 2011 organiseerde het NVK een workshop over de vaak moeilijke positie van kaderleden in hun onderneming. De druk om goede bedrijfsresultaten te behalen is enorm. De concurrentie is hard en verhoogt de druk op het productieproces. Soms wordt gewerkt tegen het randje van de wettelijkheid. Ondernemers en werkgevers schuiven dreigende risico's zoveel mogelijk opzij en dekken zich in met allerlei **gedragscodes** voor hun kaderpersoneel. De zondebok is dan gauw gevonden.

Een van de conclusies van de studiedag is dat een goed werkend sociaal overleg voor kaderleden een absolute noodzaak is want participatie creëert wederzijds vertrouwen en engagement. Maar daarbovenop willen we ook de manier waarop ondernomen wordt mee bespreken. Ondernemingen zijn een dynamisch geheel en ontsnappen niet aan de noodzaak om hun organisatiestructuren te herzien. Sociale arbeidsinnovatie geeft ruimte aan nieuwe werkvormen als tijd en plaats onafhankelijk werken.

## Investeren in Europese vakbonden met een werking naar kaderleden

### Eurocadres

Eurocadres is een erkende Europese sociale partner voor het kaderpersoneel die samenwerkt met het Europees Vakverbond. In 2011 was LBC-NVK een actieve partner rond verschillende kaderthema's.

- Jonge militanten van BNP Paribas België gingen samen met jonge werknemersafgevaardigden uit Zweden en Oostenrijk in debat met werkgevers over **de rol van jongeren** in economische veranderingstrajecten zoals herstructureringen.
- LBC-NVK werkte mee aan een vergelijkende studie in van arbeidsvoorwaarden van researchers in Europa. De bedoeling is om via collectieve akkoorden te komen tot meer **eenvormigheid**.
- LBC-NVK zet mee een project in de steigers

omtrent de **competenties** van kaderleden (taalkundige, leidinggevende) in de Europese ondernemingsraden en hoe deze doelgroep actiever kan participeren.

- Met **Femanet** startte de LBC-NVK mee een project op rond 'self-employment'. Wie zijn deze **'zelfstandige' werknemers**, wat is hun motivatie om zelfstandig te werken, hoe gaan we syndicaal om met deze realiteit? Het genderperspectief vormt de rode draad doorheen de verschillende vragen.
- Voor de eerste keer in de geschiedenis heeft LBC-NVK ook zelf een projectvoorstel ingediend. Het projectvoorstel over **intellectuele rechten** van werknemers wordt momenteel nog uitgeschreven, maar werd alvast enthousiast onthaald door het Executive Committee van Eurocadres.

### UNI Europa P&M

Het UNI Europa Congres in Toulouse was een opportuniteit voor het NVK contacten te leggen met vertegenwoordigers van UNI P&M. Binnen UNI Europa is de P&M werking, wat staat voor 'professionals and managers', de drijvende kracht achter reflectie en Europese sectorale projecten naar kaderpersoneel en leidinggevendenden. Het NVK vroeg om een kennismakingsgesprek met de leden van de stuurgroep om meer zicht te krijgen op de werking van UNI P&M.



# Centrum voor Loopbaanontwikkeling houdt vinger aan de pols

**Sinds het Centrum voor Loopbaanontwikkeling (CLO) van LBC-NVK eind 2005 van start ging, hebben tal van mensen de weg naar dat Centrum gevonden. Op eigen initiatief. Niet omdat ze geen job meer hebben maar omdat ze ontevreden zijn over hun werksituatie of een nieuwe wending willen geven aan hun loopbaan.**

Eén van de doelen van het CLO is het werk van werknemers zo comfortabel mogelijk maken en werknemers sterker maken op de arbeidsmarkt.

Werk verrichten dat aansluit bij wat je kan, weet en wil, vergroot het plezier waarmee je naar je werk gaat.

Daarnaast kan het CLO door inbedding in een vakbond, de evoluties op de arbeidsmarkt op de voet volgen. Het Centrum heeft nauw contact met verantwoordelijken uit verschillende sectoren en kan daardoor mensen vlot doorverwijzen. Een goeie keuze of planning opmaken, vergt actuele informatie. Het kan onder andere gaan over juridische info, loonadvies over tijdskrediet of brugpensioen.



Lang zag het er naar uit dat de Vlaamse overheid het vanaf 2012 over een andere boeg zou gooien wat loopbaanbegeleiding betreft. Maar vermits men op het kabinet van de minister van Arbeid loopbaanbegeleiding mee opneemt in het globale **Vlaamse loopbaanakkoord** van 2012, is er uitstel tot 2013.

Hoe loopbaanbegeleiding er in 2013 zal uitzien is voorlopig nog onbekend. Maar het preventieve aspect, eigen aan loopbaanbegeleiding, wil men naar alle waarschijnlijkheid behouden. Hierdoor leeft de veronderstelling dat ook in 2013 en verder loopbaanbegeleiding onder één of andere vorm zal bestaan.

## Evaluatie

Het CLO evalueert sinds de opstart samen met de deelnemers de loopbaanbegeleiding. Aan het einde van de loopbaanbegeleiding wordt er een schriftelijke en mondelinge bevraging gehouden. Het is fijn te constateren dat de deelnemers de aanpak en methodiek van het CLO sterk waarderen.

Op de vraag waar de deelnemers het meest aan hadden, antwoordt 40% dat dit de gesprekken op zich en het **verwerven van zelfkennis** zijn. Via diverse oefeningen en methodieken brengen we de competenties, de energiebalans en de kwaliteiten van deelnemers in kaart, wat door 30% van de deelnemers als belangrijkste elementen aangehaald wordt. Een kleinere groep, 13%, geeft aan dat stilstaan bij waarden en het gebruik van testen iets was waar zij het meest aan hadden.

Het 'resultaat' van de loopbaanbegeleiding, op het moment van het laatste gesprek, wordt door de deelnemers verschillend ervaren. 31% geeft aan dat 'inzicht in zichzelf' voor hen het belangrijkste resultaat van de begeleiding is. Dit staat los van wat zij met dit verworven inzicht op een later tijdstip doen. 16% geeft aan dat het bewust kiezen om de huidige job te behouden maar daar **de zaken anders aanpakken**, voor hen het ultieme eindresultaat van de begeleiding is. 14% vindt het maken van een actieplan de kroon op het werk. Alle loopbaaninfo in de vorm van ervaringen en competenties bundelen in een **eigentijds CV** wordt door 12 % beschouwd als hét eindresultaat. De beslissing nemen om een opleiding te volgen en te starten met solliciteren is voor 9 % de belangrijkste conclusie.

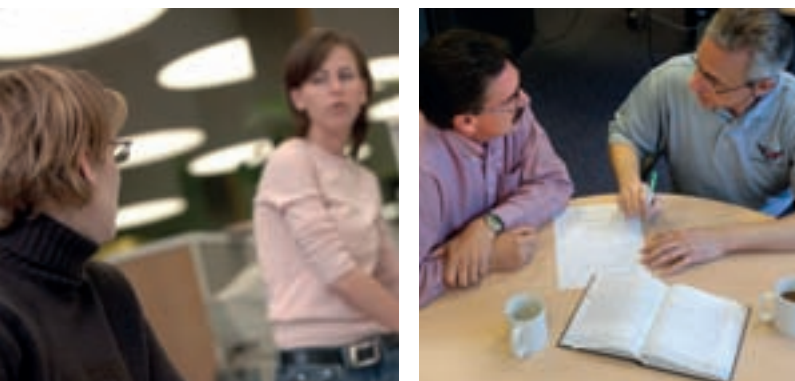
De evaluatie van het Centrum voor Loopbaanbegeleiding, in al zijn deelaspecten, is zeer goed. De **individuele gesprekken** scoren het best. De start-bijeenkomst, het aantal uren, de locatie en de informatie vooraf krijgen een 8/10. De werkmap 7,6. Dit laatste punt resulteerde dan ook in een actiepunt en in 2011 werkte het team intensief aan een vernieuwde werkmap met eigentijdse lay-out en presentatie. Een initiatief dat door de deelnemers gesmaakt werd.

## Loopbaanadvies

Eind 2010 bereidde het CLO samen met enkele andere ACV-organisaties een nieuwe dienstverlening voor: ACV-loopbaanadvies.

Elk ACV-lid kan sinds 2011 gebruik maken van individuele coaching of deelnemen aan **workshops**. Thema's die verband houden met "werk vinden en behouden" komen aan bod.

Een aanzienlijk aantal leden maakte gebruik van de individuele coaching. De vragen waren uiteenlopend. Praktische onderwerpen als opmaak CV en sollicitatiebrief werden afgewisseld met het voorbereiden van sollicitatie- en functioneringsgesprekken, hulp bij het maken van een keuze tussen jobvoorstellen en advies naar de juiste opleiding. Uiteraard kwamen ook de courante loopbaanvragen aan bod.





De workshops die het CLO organiseerde, waren zeer divers. Er waren de sollicitatiewerkshops waar deelnemers vertrouwd werden met de al wat bij een sollicitatiegesprek komt kijken en hoe je een begeleidend schrijven en CV maakt.

Ruime belangstelling was er ook voor de workshops rond **burn-out**. Hier kregen de deelnemers inzicht in het verloop van een burn-out en hoe er terug uit te geraken. Aan de hand van een persoonlijkheidsvragenlijst ontdekten zij voor zichzelf waar mogelijke oorzaken zich situeren.

Hoe je in de huidige job optimaal kan functioneren leerde men in de workshops rond kernkwaliteiten en jobmotivatie.

Het aanbod aan thema's wordt in 2012 uitgebreid. Leidinggevend kunnen stil staan bij hun leiderschapsstijl en hoe zij best hun medewerkers kunnen coachen. Netwerken is een werkwoord. Hoe je dit doet om een job te vinden of te werken aan je zichtbaarheid, komt ook aan bod in een nieuwe workshop.

## Werkzoekenden

De voorbije jaren kreeg het CLO ook veel vraag naar loopbaanbegeleiding van werkzoekende leden, zij komen hier helaas niet voor in aanmerking. Gesubsidieerde loopbaanbegeleiding is er immers alleen voor werkenden.

Het CLO stelde in 2011 zijn knowhow echter ook ter beschikking van werkzoekende leden. Op diverse plaatsen en locaties organiseerden we een 3-daagse **groepsloopbaanbegeleiding**, gevolgd door individuele coaching.

De werkzoekenden die de weg naar dit initiatief vonden waren unaniem enthousiast over deze ACV-dienstverlening. Het groepsgebeuren, waarbij men ervaart dat anderen dezelfde weg afleggen en gelijkaardige hindernissen nemen, werkte zeer versterkend.

Het CLO besliste dan ook om in 2012 deze vorm van loopbaanbegeleiding verder uit te bouwen.

Meer info is te vinden op :

[www.loopbaanontwikkeling.be](http://www.loopbaanontwikkeling.be)

[www.jeloopbaan.be](http://www.jeloopbaan.be)



# Internationale werking zet in op doorbraak

**2011 was in de hele wereld een jaar van crisis en verzet. Onvermijdelijk beïnvloedde dit de agenda van de internationale vakbonden waarbij LBC-NVK is aangesloten.**

Op het congres van UNI-Europa in Toulouse spraken de vakbonden uit de dienstensectoren zich uit voor de duurzame groei in de Europese Unie. De huidige bezuinigingspolitiek leidt tot recessie en onzekerheid bij werknemers. Er is nood aan investeringen in publieke diensten en infrastructuur, een actief en rechtvaardig fiscaal beleid en meer jobs. Europese vakbonden uit de financiële sector sloten zich aan bij **Finance Watch**. Deze ngo werkt aan alternatieve oplossingen voor het organiseren en reguleren van de financiële wereld. Voor UNI Europa Finance is het belangrijk hieraan mee te werken. In dit debat moet zeker de stem van de werknemers uit de financiële instellingen gehoord worden.

Op een Europese conferentie voor vakbonden uit de **distributiesector** stelde men vast dat loon- en arbeidsvoorwaarden in de diverse landen zeer verschillend zijn. Toch zijn de algemene trends gelijkaardig. Werknemers uit de sector werken allemaal in een zeer prijs-competitieve markt. Dit leidt tot een neerwaartse druk op lonen en een toename van deeltijds werk. Bovendien is er een groeiende dominantie van een aantal grote spelers. In een syndicaal actieplan voor de komende 4 jaren eisten de vakbonden jobgaranties voor jongere en oudere werknemers, kwaliteitsvolle jobs en sterker Europees overleg op bedrijfsniveau. Daarom moet ook ledenwerving een belangrijk aandachtspunt worden.

In de **petroleum- en chemiesector** kwamen vakbonden van de hele wereld bijeen op hun vierjaarlijkse conferentie. Ze leerden er dat overal verschillend op de crisis gereageerd wordt. In

sommige landen kon binnen het kader van het sociale overleg naar oplossingen gezocht worden of sloot men nationaal sociale pacts af met de overheid. Elders konden vakbonden niet anders dan werknemers mobiliseren en actie voeren voor werkzekerheid, behoud van sociale zekerheid en tegen zware besparingsmaatregelen. Via de mondiale vakbondsstructuur van ICEM kunnen de verschillende bonden informatie uitwisselen en gezamenlijke campagnes opzetten. ICEM wil zich o.a. inzetten voor mondiale akkoorden met multinationals over vakbonds- en werknemersrechten. De mondiale campagne over precair werk wordt verdergezet. ICEM en de aangesloten vakbonden vechten zowel nationaal als internationaal voor een duidelijk wettelijk kader voor tijdelijke arbeid, uitzendarbeid, onderaannemers,... Kortom, alle vormen van precaire arbeid.

De crisis deed vakbonden nog meer beseffen dat **jonge werknemers** extra aandacht nodig hebben. Zij zijn in de crisis hard getroffen. Hun actieve betrokkenheid bij vakbondswerk is meer dan ooit noodzakelijk. De Europese transportvakbond ETF nodigde jonge vakbondsmedewerkers uit om mee na te denken over wat dat voor hun sectoren betekent. Etui – het Europese vakbondsinstituut – nam een gelijkaardig initiatief voor jongeren uit diverse sectoren. Ze brainstormden over een syndicale verjongingsbeweging. Behalve nieuwe methodes is daarvoor ook belangrijk dat het traditionele sociaal overleg afgestemd is op de verzuchtingen van jongeren. Thema's zoals 'arbeid en gezin' en loopbaanplanning komen dan onvermijdelijk naar boven. Voor vakbonden zijn dit geen onbekende thema's maar ze moeten meer zichtbaar worden.

## Mondiaal en lokaal

Europese en mondiale vakbonden richtten zich ook op het **bedrijfsniveau**. Mondiale vakbondsnetwerken werden concreet gemaakt door vertegenwoordigers van specifieke multinationals bijeen te brengen. Dit gebeurde o.a. voor IBM, Carrefour, Philips, Allianz,... Binnen deze netwerken kunnen militanten ervaringen uitwisselen, elkaar ondersteunen in probleemsituaties en op diverse

niveaus in gesprek gaan met de werkgever over vakbonds- en werknemersrechten.

Op **Europees vlak** organiseerden tal van sectorvakbonden initiatieven om vakbondswerk binnen multinationale ondernemingen en hun Europese ondernemingsraad (EOR) beter te coördineren. Dit gebeurde binnen de uitzendsector, distributie, ICT en consultancy bedrijven, industriële sectoren,... Onvermijdelijk stonden steeds gelijkaardige thema's op de agenda. Alle Europese sectorfederaties willen per EOR één vakbondskoördinator aanduiden. Die moet aan de kar trekken om informatie- en consultatierechten af te dwingen en voor de Europese vakbonden een aanspreekpunt zijn. Een ander gemeenschappelijk thema was het nieuwe wetgevende kader voor Europese ondernemingsraden en de omzetting naar de praktijk. Uit een bevraging in de distributiesector bleek dat veel vakbondsvertegenwoordigers niet tevreden zijn over het functioneren van hun EOR. Om dit te keren is meer ondersteuning nodig van Europese en nationale vakbonden. Uit het seminarie van de industriële vakbonden bleek dat er ook een aantal koplopers zijn. In sommige ondernemingen sluit men Europese kaderakkoorden af over tal van thema's (herstructurerings, sociaal overleg, vorming,...). Vakbonds aanwezigheid is hierbij van cruciaal belang.

Tenslotte bleef LBC-NVK steun bieden aan **vakbonden uit het zuiden**. Via projecten ondersteunen we onze partners bij het werven van leden en bij vorming en begeleiding van militanten. Onze strijd is gelijkend maar de context is zeer verschillend. Neem nu onze partner Alliance of Health Workers die zich in de Filipijnen inzet voor gezondheidswerkers. Tal van gezondheidsorganisaties hadden er hun hoop gesteld op een verhoging van het nationale gezondheidsbudget. Maar de regering voerde een nieuwe besparing door om de immense schulden bij het Internationaal Monetair Fonds (IMF) af te lossen. Investerings in publieke dienstverlening en ziekenhuizen werden daardoor teruggeschroefd. Het militaire budget krijgt evenwel meer subsidies. De talrijk aanwezige multinationals betalen quasi geen belastingen. Rechtvaardige fiscaliteit is dus een mondiaal actiepoint voor vakbonden.





# Laat het grote geld niet ontsnappen!

Een rechtvaardige fiscaliteit staat al lang op de vakbondsagenda. Het is een essentiële voorwaarde voor een voldoende uitgebouwde openbare dienstverlening, waar iedereen beter van wordt. En het is een belangrijk herverdelend instrument, dat de zwaarste lasten op de sterkste schouders legt.

In 2010 stak de LBC-NVK een tandje bij in de strijd voor een **rechtvaardige fiscaliteit**. In 2011 kwam de campagne 'Laat het grote geld niet ontsnappen' op volle kruissnelheid met een campagnefilm, folders en affiches, een petitie, artikels in Ons Recht en andere vakbondsbladen – en een opgemerkte aanwezigheid van de 'campagnespookjes' op talloze manifestaties.



De LBC-NVK werkte niet alleen aan deze campagne. Wel mag gezegd worden dat de centrale een belangrijke voortrekker was in de acties die werden opgezet onder de vleugels van het **Financieel Actienetwerk FAN**. Samen met andere partners als ACV, KWB, 11.11.11 en ABVV trokken we meer dan eens naar strategische of symbolische plekken om aandacht te eisen voor een rechtvaardige spreiding van de inspanningen om de economie uit de crisis te trekken. Als van werknemers een inspanning gevraagd wordt, laat dan ook het grote geld niet ontsnappen, was steeds de boodschap. Het resultaat van een campagne is steeds moeilijk te meten, maar alle meetbare parameters wezen in de goede richting. De folders en petitiekaarten vlogen de deur uit en de campagnefilm 'De Fortuinjagers' werd meer dan 100.000 keer bekeken op YouTube. Het thema 'fiscaliteit' kreeg ook in de

media de nodige aandacht. En het mag gezegd dat onze eisen daarin geregeld aan bod kwamen. Niet in het minst naar aanleiding van de **Tax Justice Day**, die het FAN organiseerde als antwoord op de Tax Freedom Day, die door liberale denkers al jaren als een bevrijdend moment wordt gevierd. Voor het eerst sinds het ontstaan van de Tax Freedom Day werd ook enige aandacht besteed aan de positieve kanten van belastingen. En aan het belang van een rechtvaardige verdeling van de fiscale lasten!

De campagne is geen afgesloten verhaal. Ook na 2011 mag de aandacht voor een eerlijke fiscaliteit niet verslappen. Meer dan ooit eisen we van onze beleidsvoerders dat ze het grote geld niet laten ontsnappen en niet alleen in de richting van de werknemers kijken als er moet bespaard worden.





# Bestuurlijke werking

De bestuursorganen van de LBC-NVK zijn velerlei van aard en omvang. De **basiswerking** wordt geleverd door de ondernemingskernen. De militanten van LBC-NVK in de onderneming of instelling overleggen er de aanpak in preventiecomité, ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging.

Daarnaast zijn er ook bijeenkomsten van interzetels (bedrijven of instellingen met meerdere vestigings-

plaatsen), gewestelijke belangengroepen (militanten van dezelfde sector op regionaal niveau) en nationale belangengroepen (militanten van dezelfde sector op nationaal niveau).

Ook in de verschillende regio's zijn er overlegmomenten tussen militanten over de sector- of ondernemingsgrenzen heen: **de afdelingen**.

Een optelsom van al deze initiatieven zou zowel naar



deelname als frequentie en beeld geven van de gigantische democratische onderbouw die het syndicaal werk van LBC-NVK kenmerkt.

De zgn. “bovenbouw” van onze bestuurlijke werking wordt evenwel gerealiseerd in de overkoepelende instanties die de algemene werking van de centrale aansturen.

Het belangrijkste beslissingsorgaan is daarbij de **Bestuurlijke Raad**. Deze bestaat uit 165 vertegenwoordigers (militanten) uit sectoren en regio's.

De Raad bepaalt de standpunten die LBC-NVK inneemt omtrent interprofessionele en actualiteitsthema's.

In 2011 kwam de Bestuurlijke Raad vijf maal bijeen (31 januari, 27 februari, 29 mei, 10 oktober en 11 december). Twee maal betrof het een extra, actualiteitsgebonden bijeenkomst.

Op 31 januari werd door de Raad het LBC-NVK oordeel geveld over het interprofessionele akkoord. Dat werd met een onvoldoende beoordeeld, omdat de stappen naar een eengemaakt werknemersstatuut te weinig overtuigend en doortastend waren. Maar anderzijds werd ook geoordeeld dat de quasi onbestaande loonmarge om sector- of ondernemingsbesprekingen te voeren (0 % in 2011 en 0,3 % in 2012) echt wel te minimalistisch bleken.

Op 11 oktober 2011 werden de resultaten van de uit-

voering van **het Generatiepact** gewikt en gewogen. Vooral het feit dat door werkgevers en politiek verantwoordelijken het Generatiepact quasi alleen gericht is op langer werken kon niet overtuigen. Jongerenwerkloosheid, arbeidsomstandigheden en aanpassing van de pensioenbedragen blijven minstens zo belangrijk. Tijdens de 3 andere Raadsvergaderingen werden naast statutaire aangelegenheden ook de finances van de centrale besproken. Actualiteitsthema's, o.a. een voorbereiding van standpunten over de 2e pensioenpijler kwamen daarbij aan bod.

Een belangrijke beslissing van de Raad was overigens om haar samenstelling sterker **te verjongen**. Voortaan zetelen 10 jongeren (-35) als jongerenvertegenwoordigers in de Raad.

Het **Dagelijks Bestuur**, bestaande uit vier militanten en de vier leden van het Algemeen Secretariaat kwam in 2011 in totaal 24 maal in vergadering bijeen. Personeelsaangelegenheden, materiele aspecten, financiële beslissingen en voorbereiding van de Bureauvergaderingen vormden de hoofdmoot van de vergaderingen.

Het **Bureau**, bestaande uit vertegenwoordigers van sectoren en provincies kwam – met uitzondering van de vakantiemaanden, 10 maal bijeen op de derde zaterdag van de maand. De voorbereiding van de Raadsvergaderingen en de bewaking van de uitvoering van de beslissingen stonden daarbij aan de agenda, maar uiteraard werd ook de syndicale en sociale actualiteit op de voet gevolgd.





**vakbond voor bedienden en kaderpersoneel**  
**[www.lbc-nvk.be](http://www.lbc-nvk.be)**



**LBC-NVK VAKBOND VOOR MORGEN**

**GEDRUKT DOOR ARTOOS**

- ✓ ISO 14001
- ✓ 100% GROENE ENERGIE
- ✓ KLIMAATNEUTRAAL BEDRIJF
- ✓ MVO GEDREVEN

**KLIMAATNEUTRAAL GEDRUKT**  
certificaat nr.: 53520-1205-1010  
[www.artoos.be](http://www.artoos.be)



MIX  
Papier van  
verantwoorde herkomst  
FSC® C007370