



INFO **HANDEL DISTRIBUTIE**

PARITAIRE COMITÉ'S MAAK JE KEUZE!

VERGELIJK DE VOORWAARDEN
VERDUIDELIJKINGEN - EISEN - GETUIGENISSEN

EDITO

Winkels in België zijn ingedeeld in verschillende paritaire comités. Dat zijn de plaatsen waar wij als vakbond met de werkgevers rond de tafel zitten om te onderhandelen. Voor de handel/distributie zijn er in totaal vijf. Als vakbonden proberen wij verbeteringen altijd te doen gelden in alle paritaire comités. We vinden trouwens al lang dat de vijf PC's zouden moeten samensmelten met maximale arbeids- en loonsvoorwaarden.

GROTE WINKELS, KLEINE VOORWAARDEN

Wat weinig klanten beseffen, weten jullie, de werknemers uit de handel/distributie al langer. Achter de strijd om de consument schuilen arbeidsvoorwaarden waar niemand jaloers om is. Lage lonen, op alle vlakken inzetbaar zijn, flexibele werkuren die moeilijk te verzoenen zijn met een gezond privéleven, veel onvrijwillige deeltijdse tewerkstelling...

Voor sommige winkels bestaan er echter betere arbeidsvoorwaarden, doordat ze in een speciaal paritair comité (PC) zitten waar betere voorwaarden gelden (zie uitleg in marge). Wij pleiten er al lang voor om deze voorwaarden voor alle werknemers uit de handel/distributie te laten gelden, maar de werkgevers doen alsof ze doof zijn. We merken sinds kort dat ze strategieën ontwikkelen om de goede PC's 312, 202 en 311, waar de beste voorwaarden gelden, te ontvluchten naar de 202.01 en de 201. In deze *Info Handel/Distributie* zal je merken dat dit neerkomt op een stevige achteruitgang.

De werkgevers gebruiken hiervoor allerlei achterpoortjes. Telkens als ze een winkel verzelfstandigen, komt die als bij toeval terecht in de 202.01. Met nieuwe winkels hetzelfde: daarvoor worden allerlei juridische constructies opgezet zodat ze maar niet in het PC 312, 202 of 311 moeten terechtkomen. Het resultaat is duidelijk: besparingen op de rug van het personeel.

Zowel Carrefour als Delhaize De Leeuw proberen dit bijvoorbeeld nu te doen met twee winkels die ze gaan oprichten, in Brugge (Hypermarkt Carrefour De Blauwe Toren) en in Gembloux, via een supermarkt. In Brugge wordt dat een Carrefour waar de werknemers **een kwart minder verdienen** dan hun collega's, die bovendien **40 zondagen** open zal zijn zonder enige compensatie. Doordat de winkel in het PC 202.01 dreigt terecht te komen, zal er bovendien zelfs geen vakbondsafvaardiging zijn die de belangen van de werknemers behandelt. En dat in een winkel met 250 werknemers. 250 werknemers die volgens Carrefour blijkbaar zullen werken in een "middelgroot voedingsbedrijf", waarvoor het PC 202.01 eigenlijk dient.

Voor het gemeenschappelijk vakbondsfront, met BBTK, LBC-NVK en CNE, is dit een onaanvaardbare achteruitgang. Dankzij de houding van de werkgevers worden de voorwaarden voor iedereen in de sector op korte en middellange termijn ondergraven. Ons streven is altijd geweest verbeteringen te doen gelden voor alle vijf paritaire comités.

Onnodig toe te voegen dat we over de concrete dossiers bij Carrefour en Delhaize een hartig woordje zullen praten met de werkgevers. **En daarbij brengen we opnieuw onze eis van één paritair comité voor alle bedienden uit de handel/distributie op tafel.** Zo zijn we zeker dat geen enkele bediende uit de handel/distributie achterblijft bij onderhandelingen. ■

VERGELIJK DE VOORWAARDEN

De oprichting van Carrefour De Blauwe Toren is een mooi voorbeeld van wat het betekent als de werkgevers met de pc's beginnen prutsen. Hieronder enkele van de verschillen, maak zelf de vergelijking:

BLAUWE TOREN (PC 202.01)	NORMALE CARREFOUR HYPERMARKT (PC 312)
€1609,44 bruto	€1705,48 bruto
36 u. 30 werkweek	35 u. werkweek
40 dagen zondagwerk zonder extra loon	Maximum 3 zondagen tegen 300 %
Late uren (vanaf 19 u.) 25% extra loon	Late uren (vanaf 18 u.) 50% (week) of 100% (zaterdag)
Geen syndicale delegatie (250 werknemers!)	Syndicale afvaardiging
Geen syndicale premie	€128 syndicale premie
Werkweek tot 6 dagen mogelijk	Werkweek tot 4,5 dagen beperkt
Overuren worden vermeden door hoge flexibiliteitseisen	Overuren tegen 50 of 100 % gecompenseerd
Geen vrije zaterdag per jaar	Minstens 8 vrije zaterdagen per jaar

Carrefour Blauwe Toren mag niet opengaan onder de door Carrefour gestelde voorwaarden. In gemeenschappelijk vakbondsfront vroegen wij de verzoening aan over dit dossier. Wij vragen ook een onderhoud met de Minister van Werk, Joëlle Milquet. Maar dat alleen zal zeker niet volstaan om de opening van die nieuwe Carrefourwinkel onder deze omstandigheden te beletten. Syndicale actie is onvermijdelijk. ■

VERDUIDELIJKINGEN - EISEN

ZODAT IEDEREEN ER BETER VAN WORDT!

WELKE PARITAIRE COMITÉS IN DE HANDEL/DISTRIBUTIE?

- ▶ 202: kleinhandel in voedingswaren. 2 groepen: voedingssupermarkten (Delhaize, Aldi, Colruyt, Lidl...) en gespecialiseerde voedingszaken (Renmans, Delfrais...).
- ▶ 311: grote kleinhandelszaken, non-food, (Brico, Blokker, C&A, FNAC, Ikea, enz.)
- ▶ 312: grootwarenhuizen die minstens 3 soorten handelswaren verkopen. Bijv. een afdeling voeding, een afdeling kledij en een afdeling multimedia (Cora)
- ▶ 201: zelfstandige kleinhandel (AD Delhaize), minder dan 20 werknemers.
- ▶ 202.01: middelgrote levensmiddelenbedrijven die hoofdzakelijk voedingswaren verkopen. Kleinschalige supermarkten (AD Delhaize), meer dan 20 werknemers.

WELKE VERSCHILLEN TUSSEN DE PARITAIRE COMITÉS?

Reken maar dat ze groot zijn! In vergelijking met een collega in een winkel die behoort tot het moederbedrijf van een keten kan de jaarlijkse koopkracht van een bediende van een gefranchiseerde winkel tot 25% lager liggen. Dat uit zich in de lonen, de premies, de maaltijdcheques... Ook de arbeidsvoorwaarden zijn verschillend: maximale flexibiliteit, langere arbeidsduur, veel flexibelere uurroosters, minder tijdskredietmogelijkheden, geen verdediging door een syndicale afvaardiging...

WAAROM VERSCHILLENDE VOORWAARDEN VOOR GELIJKAARDIGE JOBS?

De 5 huidige paritaire comités stammen uit een historische situatie, het resultaat van omvormingen van de sector, specialisaties, fusies, franchisingen, enz.

EÉN ENKEL PARITAIR COMITÉ?

De syndicale organisaties zijn daar voorstander van, maar alleen als de koopkracht en de arbeidsvoorwaarden opwaarts geharmoniseerd worden. Geen

sprake van dat enkel de laagstbiedende wordt weerhouden en de werknemers het moeten ontgelden! Iedere werknemer moet zijn situatie verbeterd zien.

LAGERE LONEN, EEN GARANTIE VOOR DE TEWERKSTELLING?

Fout! De beste garantie voor de tewerkstelling, dat zijn winkels met goed uitgedachte commerciële strategieën en personeel dat goed gemotiveerd, correct behandeld en regelmatig opgeleid wordt. ■

WAT WILLEN WIJ?

- ▶ Eén enkel paritair comité voor de hele sector van de handel en distributie, waarbij alle werknemers erop vooruitgaan. Een opwaartse harmonisering van de koopkracht en de arbeidsvoorwaarden.
- ▶ Het behoud van kwaliteitsvolle jobs, dus geen veralgemening van de franchisingen. Of het nu gaat om nieuwe winkels, of omvormingen van bestaande.
- ▶ Een beperking van de flexibiliteit, een betere verloning voor uitzonderlijke uren (bijvoorbeeld late openingsuren), om ruimte te laten voor het privé-leven van de werknemers.
- ▶ Overal syndicale afvaardigingen om je rechten te verdedigen, in alle bedrijven met 20 werknemers en meer.
- ▶ Beperking van de uitbestedingen.
- ▶ Permanente vorming van het personeel.
- ▶ Een duidelijke en coherente commerciële strategie voor elke keten.
- ▶ De samenstelling van de PC's aanpassen aan de nieuwe realiteit in de handel/distributie, bijvoorbeeld het stijgend belang van de hard discounters. ■

GETUIGENISSEN IN PC201

50 UUR PER WEEK, ZONDER RECUP

Ik werk in een winkel met weinig personeel. Ik word voltijds betaald, maar presteer eigenlijk heel wat overuren, die ik nooit kan recupereren. De uurroosters tellen vaak 45 of zelfs 50 u./week. We werken 6 dagen op 7. De baas past geen sectorale loonsverhogingen noch loontoeslagen na 19 u. toe. De uurroosters veranderen voortdurend. We werken regelmatig tot 21 uur. De druk houdt nooit op. De baas herhaalt steeds weer «ik ontsla wie ik wil wanneer ik wil». Uiteindelijk heb ik een roulementsday kunnen verkrijgen. Ik werk dus gewoonlijk «maar» 5 dagen per week. De winter staat voor de deur. Er is geen verwarming meer in bepaalde delen van de winkel. Samen met mijn collega's maak ik me klaar om mijn wanten aan te trekken...

Françoise
speelgoedwinkel, Louvain-la-Neuve

VERLOF ZONDER WEDDE ... VAN MOETEN!

Ondanks een contract met een vast uurrooster doet de werkgever me uren presteren zoals het hem uitkomt en betaalt hij enkel de gepresteerde uren, vaak minder dan voorzien. Ik ben aangeworven voor 24 u./week en mag logischerwijs niet minder worden betaald dan 24 u. Maar mijn werkgever schrijft voor de ontbrekende uren «contractuele afwezigheid» op de loonfiches... Gedwongen verlof zonder wedde! 5 dagen, 4 dagen, 10 dagen, soms zelfs 19 onbetaalde dagen per maand. In het beste geval verdien ik iets meer dan €760 netto per maand, in het slechtste geval slechts €330 netto. Ik zit constant in onzekerheid.

Sabrina
doe-het-zelfwinkel, Wijnegem

«VAARWEL, EINDEJAARSPREMIE!»

Ik was in 2006 aangeworven als «chef slager» in een GB Partner voor 38 uur per week aan €2018 bruto. Mijn contractduur was 5 maanden. Ik had het equivalent van 5/12 van mijn jaarlijkse premie (ongeveer €500) moeten ontvangen. Ik heb dat geld nooit gezien. Bovendien had ik nooit een arbeidsreglement ontvangen. Voor de werkgever is er geen kleine winst.

Chris
gefranchiseerde supermarkt, Jette

EEN AFVAARDIGING HEBBEN? DAT MOET FANTASTISCH ZIJN!

Bij een gefranchiseerde hangen de arbeidsvoorwaarden vaak enkel af van de gerant. Als je op je rechten staat, word je nadien vaak geviseerd. Onder collega's spraken we over een tussenkomst van de vakbond, maar we zijn bang voor de gevolgen. Ik heb uiteindelijk besloten om naar de vakbond te bellen om te vragen of we de gewerkte feestdagen konden recupereren. Nu krijg ik informatie en uitleg. Eerlijk gezegd benijd ik de meisjes die in winkels werken waar er afgevaardigden zijn (zelfs al is het er maar één). Dat moet fantastisch zijn.

Valérie
gefranchiseerde supermarkt, Gent

EEN WERELD VAN VERSCHIL ...

Ik heb bij verschillende gefranchiseerden gewerkt. Voor geen geld ter wereld zou ik er terugkeren. Het was de meest verschrikkelijke periode van mijn leven. Elke morgen (6 dagen/7) stond ik met lood in de schoenen op zonder te weten wat me te wachten stond. Ik werkte soms 4 zondagen op 5 en vaak 45 u. per week zonder één euro extra, en zelfs zonder een bedankje... Ik werd permanent onder druk gezet... Werklozen stonden in de rij voor onze job... Geen rust meer, geen gezinsleven meer, geen vrije tijd meer. Toen mijn baas me naar Waver stuurde, deed ik er soms meer dan een uur over om er te geraken. Ik vertrok heel vroeg en kwam heel laat thuis. Mijn gezondheid leed eronder. En dan nog voor een hongerloontje, het was echt overdreven. Ik werd ontslagen omdat ik mijn rechten opeiste. Daarna kon ik aan de slag in Gilly. Het loon was werkelijk een wereld van verschil. onvergelijkbaar. We krijgen onze kwartiertjes pauze en als we een half uur langer werken, recupereren we dat. Intussen werd de GB van Gilly gefranchiseerd...

Martine
gefranchiseerde supermarkten,
Charleroi, Waver en daarna Gilly