

ABVV

bbtk

HANDEL



ESPRESSO

JE EISENBUNDEL 2009-2010
VAN NABIJ BEKEKEN

UITZONDERLIJK IPA: ÉÉN KEER, EN DAN NOOIT MEER

Het interprofessioneel akkoord (IPA) dat eind vorig jaar werd afgesloten, wordt niet voor niets 'uitzonderlijk' genoemd. Het is sterk getekend door de realiteit van de barre economische omstandigheden. Ondertussen gaat er geen dag voorbij, of er wordt een herstructurering aangekondigd en er staan mensen op straat.

VERHOGING WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN

Om de werknemers toe te laten om periodes zonder werk te overbruggen, kennen we gelukkig de werkloosheidsuitkeringen. En precies daarom was dit uitzonderlijk IPA voor de BBTK aanvaardbaar.

Het bepaalt namelijk dat het berekeningsplafond van de uitkeringen sinds begin dit jaar is verhoogd. Dat is belangrijk: als je het slachtoffer wordt van een ontslag moet de werkloosheidsuitkering je in staat stellen om je huis te blijven afbetalen, terwijl je jouw dagelijks leven verder zet.

KOOPKRACHT

Al vóór de onderhandelingen was het duidelijk dat de werkgevers zich niet zouden inhouden, waarbij vooral de index hun favoriete schietschijf was. Het indexmechanisme is tijdens het overleg overeind gebleven en de werkgevers hebben een toegift gedaan in de vorm van een mogelijke netto-koopkrachtverhoging (2009: €125; 2010 : €250), zoals bijvoorbeeld met maaltijdcheques of de ecocheques. De acties die we voerden hebben hun effect op de onderhandelingen niet gemist.

Dat de koopkrachtverhogingen 'netto' mogen zijn, zet ons uiteraard voor principiële problemen: geen belastingen en sociale-

zekerheidsbijdragen hierop betekenen minder inkomsten voor de overheid en de sociale zekerheid. Daartegenover staan bovendien voor een miljard euro aan bijkomende lastenverlagingen voor de bedrijven, zonder garanties op extra werk. Omdat het geld ergens vandaan moet komen, laat het IPA de deur open voor een oude eis van de BBTK: de belasting op kapitaal. Hiervan moet nu eindelijk werk gemaakt worden, net als met de aanpak van de fiscale fraude.

De verhoogde terugbetaling van de kosten voor het openbaar vervoer krijgt wel goede punten: dat voelen zowel de portemonnee als het milieu. In de handel zetten we daar dan ook op in!

Het belangrijkste onderdeel van het totaal onderhandeld pakket blijft natuurlijk het optrekken van de sociale uitkeringen. In moeilijke tijden is solidariteit met de meest kwetsbaren belangrijker dan ooit.

VOORUIT

Met dit IPA blijft het mogelijk om vooruitgang, zowel naar koopkracht als naar kwaliteit van het werk toe, voor de bedienden uit jouw sector te bekomen. In deze Expresso lees je hoe we dat voor jouw sector zien. ■




MYRIAM DELMÉE
Ondervoorzitter




JAN DE WEGHE
Federaal secretaris



CLAUDE ROUFOSSE
Federaal secretaris



De werkloosheidsuitkeringen tijdens het eerste jaar zijn sinds begin dit jaar verhoogd. Netto kan dat neerkomen op €180 meer tijdens de eerste zes maanden en €90 extra voor de tweede helft van het eerste jaar.



De index is het systeem dat ervoor zorgt dat je loon sowieso wordt aangepast aan de stijging van de dagelijkse uitgaven.

Samen sterk

DE SECTOR WEEGT DOOR

Na het afsluiten van een uitzonderlijk interprofessioneel akkoord (IPA) blijft ons principe 'samen sterk' meer dan ooit overeind. Voor de BBTK betekent dit zoveel mogelijk sectorale eisenbundels indienen, voor alle categorieën bedienden, liever dan meteen te gaan onderhandelen op bedrijfsniveau. In deze Expresso stellen we je de eisenbundel van de handel voor.

SECTORAAL ONDERHANDELEN

Eisenbundels per sector indienen is een vorm van solidariteit tussen de verschillende werknemers in een bepaalde bedrijfsactiviteit. Op die manier wordt er tussen die bedrijven onderling niet geconcurrereerd op loon- en arbeidsvoorwaarden. Als er in jouw bedrijf €250 netto per jaar bijkomt, dan is dat bij de concurrent aan de andere kant van de straat, die ook in de sector handel zit, ook zo. Bovendien doe je op die manier ook iets voor werknemers in bedrijven waar er geen syndicale vertegenwoordiging is.

LOON: BEHOUD VAN INDEX EN BAREMIEKE VERHOGINGEN

Bij het uitzonderlijk IPA werd afgesproken om met een nettoenveloppe te werken. In de sectorale onderhandelingen gaan we


aan de werkgevers duidelijk maken dat dit wat ons betreft verworven koopkracht zal zijn, die we na 2010 niet zullen afgeven. Wat we in 2010 krijgen, moet ook in 2011 en verder blijven bestaan.

Onze index blijft onverkort bestaan, op het brutoloon. Vergeet ook niet dat de verhogingen die je volgens je barema krijgt sowieso bruto-verhogingen zijn en blijven. Voor de werknemers van de handel is één van onze eisen om die verhogingen voortaan jaarlijks te laten doorgaan.

Bovenop de enveloppe kunnen er nog onrechtstreekse maatregelen worden getroffen die het verschil in de portefeuille gaan maken. Zo verhoogt het IPA de participatie van de werkgever in abonnementen voor het openbaar vervoer tot 75%. Wij gaan ervoor om de participatie door de werkgevers op te drijven tot 80% en ook de terugbetaling van de verplaatsingskosten voor de eigen wagen te verhogen.

VEREENVOUDIGING ...

In het najaar van 2008 werd er veel over gesproken. Carrefour heeft geprobeerd in **Brugge** een hypermarkt te openen waar de werknemers 25% minder zouden



Als de werkgevers 80% betalen, maakt dat de abonnementen in feite kosteloos voor de werknemers: vanaf 80% legt de overheid de resterende 20% bij.



INTERPROFESSIONEEL AKKOORD: WAT IS DAT NU WEER?

IPA. Interprofessioneel akkoord. Je hebt er veel over gehoord. En terecht, want het is niet onbelangrijk. Maar wat was dat precies ook alweer? Elke twee jaar komen de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers op het hoogste niveau samen om te bepalen in welk kader de onderhandelingen in de sectoren en de bedrijven voor de volgende twee jaren kunnen plaatsvinden. Aan elke kant van de tafel zitten vijf mensen, zowel voor werkgevers als werknemers. Men spreekt dan ook van de 'Groep van 10'. In feite zijn het er 11: want de voorzitter van het VBO is ook de voorzitter van de Groep van 10.

HET INTERPROFESSIONEEL AKKOORD LEGT DE KRIJTLIJNEN VAST

Het gaat in de eerste plaats om een rechtstreeks overleg tussen vakbonden en bazen. In de praktijk, zoals nu, komt de regering achteraf tussen om maatregelen te ondersteunen die een akkoord mogelijk maken. Als er in jouw sector of bedrijf wordt onderhandeld, zijn die onderhandelingen altijd beïnvloed door wat er elke twee jaar wordt overeengekomen binnen deze Groep van 10.

DE SECTOR WEEGT DOOR

verdienen dan hun collega's. Dankzij het optreden van de vakbondsmilitanten is dit onrecht gestopt. Maar het was slechts uitstel van executie: de werkgevers zijn van plan het er nog eens op te wagen wanneer de storm gaan liggen is. Daarom heeft de Minister van Werk gevraagd dat werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers rond de tafel zouden gaan zitten om de bevoegdheden van de verschillende paritaire comités te herzien, om ze beter te laten overeenkomen met de realiteit van de sector.

Als werknemer in de handel, weet je wel dat het altijd hetzelfde liedje 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 **specifiek paritair comité (PC)** zitten waarin **betere voorwaarden** gelden.



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.

De werkgevers gebruiken hiervoor allerlei **achterpoortjes**. Telkens als ze een winkel verzelfstandigen, komt die terecht in het PC 201 of 202.01. Wat een toeval! 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 : ze besparen op de rug van het personeel. Ze willen het kaartenhuisje volledig doen instorten.

... NAAR BOVEN TOE

Wij willen het speelveld ook hertekenen. Maar dan met sterkere troeven zodat de werknemers niet altijd het onderspit moeten delven. Wij willen een harmonisering van de paritaire comités. Maar wij willen dat de harmonisering naar boven toe gebeurt, zowel wat koopkracht als arbeidsvoorwaarden betreft !

De BBTK heeft een specifieke eisenbundel opgesteld, die je in deze Expresso kunt ontdekken.

WE HOUDEN JE OP DE HOOGTE

Dit jaar zetten we volop in op het harmoniseren van de paritaire comités in het kader van onze eisenbundel. We gebruiken dezelfde eisenbundel in de 5 verschillende PC's. Je vindt de volledige eisenbundel van je sector op de achterzijde. Aarzel niet om meer uitleg te vragen aan je afvaardiging als je nog vragen hebt. We houden je in elk geval op de hoogte van de onderhandelingen op onze website www.bbt.org en via onze nieuwsbrief (schrijf je in op www.bbt.org). ■

JE EISENBUNDEL 2009 -2010

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 loonvoorwaarden.

Hier vind je een overzicht van alle punten die we in jullie naam op tafel zullen leggen. Alle eisen staan opgesomd, in het grijs vind je wat commentaar of aanvullende informatie. Je kan sowieso terecht bij je afgevaardigde of afdeling met je vragen.

DE ONDERHANDELINGEN ZULLEN OVER TWEE BELANGRIJKE ZAKEN GAAN:

- ▶ Het IPA toepassen voor jullie sector, de handel
- ▶ Het debat over de harmonisatie van de paritaire comités voeren

WAT ZIJN ONZE EISEN?

EEN KWALITATIEF LUIK: HET WERKEN AANGENAMER MAKEN

1) De Minister van Werk heeft gevraagd om de bevoegdheden van de paritaire comités te herzien, om ze beter te laten overeenkomen met de realiteit in de winkels. Voor ons betekent dit heel duidelijk: van 5 comités naar 2 gaan. Dat zal heel wat werk vragen. Concreet moet het er in de toekomst zo gaan uitzien:

- ▶ Een paritair comité voor de bedrijven met minder dan 20 werknemers
- ▶ Een paritair comité voor de bedrijven met meer dan 20 werknemers

Daarbij moeten er voor beiden minimumeisen worden afgesproken:

- ▶ Arbeidsduur: de 35-urenweek
- ▶ Een werkweek van maximaal 5 dagen
- ▶ Geen werkweken korter dan 20 uur, geen werkdagen met minder dan 4 uren werk
- ▶ Het goed omkaderen van polyvalentie door het personeel, gebonden aan het opwaarderen van de contracten en aan contracten van onbepaalde duur
- ▶ Verloning voor late openingsuren
- ▶ Werkzekerheid
- ▶ Analytische functieclassificatie
Word betaald voor wat je doet. Heel wat werknemers voeren heel wat meer taken uit dan waarvoor ze werden aangenomen (en worden betaald).
- ▶ Harmonisatie van de verschillende premies
In sommige sectoren heb je de kerstpremie, elders een supplement op je kerstpremie, een aanvullende vakantiepremie... dit moet worden geharmoniseerd.
- ▶ Syndicale afvaardiging: vanaf 20 werknemers
- ▶ Syndicale premie voor iedereen
Nu bestaat dit nog niet voor het PC 201 en 202.01

Voor de andere arbeidsvoorwaarden moeten binnen deze nieuwe paritaire comités nieuwe, geharmoniseerde oplossingen tot stand komen...

2) Verlenging van bestaande CAO's, zowel voor de sectoren als bedrijven

Dat gaat over de afspraken rond bijvoorbeeld brugpensioen, tijdskrediet,...

3) Een vlottere werking van de syndicale afvaardigingen : verplaatsingskosten voor je syndicaal mandaat moeten beter worden terugbetaald door de werkgever, meer vakbondsmensen en meer kredieturen per werknemer, berekening van het aantal mandaten op het totaal van het aantal werknemers en de verhoging van het aantal dagen opleiding die je van de vakbond krijgt...

4) Risicogroepen: verlenging van de bestaande afspraken

5) Campagne Waardig Werk

Als vakbond willen we binnen de bedrijven zowel de directies als het personeel meer bewust maken van de producten die worden aangekocht. Als klanten hebben wij in het welvarende Europa de plicht om van de leveranciers en fabrikanten van producten te eisen dat ze op een respectvolle manier met hun personeel omgaan.

MEER KOOPKRACHT

▶ Een verhoogde terugbetaling van de vervoerskosten

Ons doel is de werkgever 80% te laten terugbetalen. In dat geval springt de overheid voor de resterende 20% bij. Dat betekent dus kosteloos vervoer voor de werknemer!

▶ Enveloppes van €125 en €250

We stellen uitzonderlijk voor om de inhoud van de netto-enveloppe te laten bepalen tijdens de onderhandelingen binnen het bedrijf. Stel dat het niet mogelijk blijkt om voor een bepaalde datum een bedrijfsakkoord af te sluiten, dan treedt het sectorale suppletieve akkoord in werking (verhoging van de premies, je aanvulling op je eindejaarsbonus, verhoging van de barema's...). Wat er ook wordt afgesproken, het moet duidelijk zijn dat dit ook na 2010 behouden blijft.

▶ Een verhoging van je syndicale premie tot €135, die automatisch meestijgt als het plafond verhoogd wordt. ■

WELKE PARITAIRE COMITÉS IN DE HANDEL/DISTRIBUTIE?

De 5 huidige paritaire comités zijn voortgevloeid uit historische situaties: omvormingen van de sector, specialisaties, fusies, franchisingen...

▶ **202:** kleinhandel in voedingswaren. 2 groepen: voedingssupermarkten (Delhaize, Aldi, Colruyt, Lidl, Carrefour Super,...) 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, Carrefour Hyper,...)

▶ **201:** zelfstandige kleinhandel (AD Delhaize, GB Express, Gamma, Baby2000,...), 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... Ook de arbeidsvoorwaarden zijn verschillend: maximale flexibiliteit, langere arbeidsduur, veel flexibelere uurroosters, minder tijdskredietmogelijkheden, geen verdediging door een syndicale afvaardiging...

SAMEN STERK www.bbt.org

APRIL 2009 - V. U.: MYRIAM DELMÉE EN JAN DE WEGHE - HOOGSTRAAT 42 - 1000 BRUSSEL

ONZE GEWESTELIJKE KANTOREN

AALST - DENDERMONDE

RONSE - OUDENAARDE

Houtmarkt 1 • 9300 Aalst
T +32 53 72 78 42
bbtkaalst@bbtk-abvv.be

ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11
2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be

BRUGGE

Zilverstraat 43 • 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abvv.be

BRUSSEL HALLE VILVOORDE

Roupeplein 3 • 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abvv.be

Edingssesteenweg 16

1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsestraat 6 (1^{ste} verdieping)

1800 Vilvoorde
T + 32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9
9000 Gent
T + 32 9 265 52 70
admin.gent@bbtk-abvv.be

KEMPEN

Grote Markt 48
2300 Turnhout
T + 32 14 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abvv.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9 bus 2
8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 43
admin.BBTKortrijk@bbtk-abvv.be

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99
3000 Leuven
T +32 16 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abvv.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1
3500 Hasselt
T +32 11 26 09 00
admin.bbt Hasselt@bbtk-abvv.be

MECHELEN

H. Consciencestraat 33
2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abvv.be

OOSTENDE-ROESELARE-IEPER

J. Peurquaestraat 1 bus 12
8400 Oostende
T +32 59 70 27 29
bbtkoostende@bbtk-abvv.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90
9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76
waasland@bbtk-abvv.be