

Tribune

**BRING
THE
ACTION!**



**Hoog tijd om de slinger
in onze richting te doen omslaan**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	13
de post	14
gazelco	16
telecom	17
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	27
lokale en regionale besturen	30
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Chris Reniers
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
chris.reniers@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerdt, Jef De Doncker,
Chris Moortgat, Jean Pierre Goossens, Mil
Luyten, Laurette Muylaert, Guido Rasschaert,
André Vandekerckhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Vlaanderen, Brussel, Wallonië: een ménage à trois

Winnaars Racine Carée

Jeanine Hanssens (Gent), Paul Van Vossel (Zottegem), Lief Delaet (Niel), Hanna De Smyter (Gent) en Annemie Cornelis (Kappelle-op-den-bos) winnen het album Racine Carée van Stromae. Zij wisten Allerheiligen de enige wettelijke feestdag van 2014 is die niet op een weekdag valt, dat 'Go Yew' voor Government Young Ecologic Workers staat en dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest opgericht werd in 1989.

Nieuwe prijs:

Vlaanderen, Brussel, Wallonië: een ménage à trois

Na "Over de taalgrens. Van Komen naar Voeren" en "Grensgebied. Van Voeren tot Sankt-Vith" buigt journalist Guido Fonteyn zich in zijn nieuwe boek "Vlaanderen, Brussel, Wallonië: een ménage à trois" over de merkwaardige relatie van Brussel met Vlaanderen en Wallonië.

Vragen

- Op welke vier telefoonnummers kunnen burgers terecht met een eventuele noodoproep?
- Vanaf welk jaar krijgt de NMBS af te rekenen met concurrentie op het reizigersvervoer?
- Wat is de naam van de nieuwe federale secretaris van sector Telecom Vliegwezen?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be
of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden

Als je het mij vraagt Laat je niet misleiden

Het ABVV publiceerde haar jaarlijkse Sociaal-economische barometer. Je hebt die doorgenomen. Welke opvallende vaststellingen deed je?

Karel Stessens: “Op radio, televisie en in de kranten wordt vaak gezegd dat België een rijk land is. We kunnen rekenen op een sterke sociale zekerheid die de negatieve gevolgen van de crisis hielp beperken. Deels zal dat wel zo zijn, maar wanneer ik de publicatie van het ABVV lees, blijkt het ook een vals beeld te zijn. Ondanks onze sociale welvaartsstaat blijft de rijkdom in België erg slecht verdeeld. Cijfers van de Nationale Bank van België wijzen uit dat 20% van de rijkste Belgen 61% van de vermogens bezitten, terwijl 20% van de armsten slechts 0,2% bezitten. Gemiddeld genomen is België wel een rijk land, maar als je met een vergrootglas kijkt, zie je dat er in bepaalde categorieën nog grote armoede bestaat. Als we dat niet onder ogen durven zien, dan zijn we het niet waard linkse syndicalisten te zijn.”

Wat zegt de barometer over de beruchte loonkost?

Karel Stessens: “Altijd klagen werkgevers en rechtse partijen dat die veel te hoog is in vergelijking met onze buurlanden. Wanneer je echter een eerlijke berekening maakt, dan merk je dat ze appelen met citroenen vergelijken. Jaarlijks krijgen de bedrijven voor ettelijke miljarden euro's aan subsidies van de overheid. In 2012 liep dat zelfs op tot 11 miljard euro, waarvan 6 miljard euro aan loonsubsidies. Die rekenen ze echter niet mee in hun loonkostvergelijkingen met de buurlanden. Indien ze dat wel zouden doen, toont België zich meteen veel competitiever. Dat blijkt ook uit het jaarverslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.”

In de media was veel heisa rond het ABVV-voorstel om de fiscale aftrek voor het pensioensparen af te schaffen om zo het wettelijk pensioen te versterken. Hoe zit de vork in de steel?

Karel Stessens: “Zoals je weet ligt het wettelijk ambtenarenpensioen op het niveau van de pensioenen van onze buurlanden. We zitten op het Europees gemiddelde. De wettelijke pensioenen van werknemers in de privé zijn echter veel te laag. Hun pensioen moet opgetrokken worden naar het niveau van 75%. Het afschaffen van de fiscale aftrek van de pensioensparen kan dat gat gedeeltelijk dichten. Maar het kan niet de enige maatregel zijn – dat heeft het ABVV ook nooit beweerd. Ook de werkgevers en de overheid moeten hun duit in het zakje doen om het gat te overbruggen. Er is dus nood aan een geleidelijke, gedeelde inspanning. In deze discussie enkel focussen op de afschaf van de fiscale aftrek dient alleen maar om het ABVV in een slecht daglicht te stellen.”

Door het lage indexcijfer zullen de lonen van ambtenaren en de sociale uitkeringen pas in 2015 stijgen. Is dat een probleem?

Karel Stessens: “Dat is nu eenmaal de manier waarop de index werkt. Door een aantal doortastende maatregelen van de regering, o.a. inzake energiebeleid, zijn enkele producten die flink



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

doorwegen in de indexkorf niet in prijs gestegen. De koopkracht van de burgers blijft daardoor behouden en dus is er geen aanpassing nodig. De ACOD en het ABVV houden vast aan de index, want het is een goed mechanisme. Stijgen de prijzen, dan heeft dat z'n invloed op de index en worden de lonen en uitkeringen aangepast. Stijgen die niet of is er sprake van een negatieve index, dan aanvaarden we dat ook. Overigens is het goed dat de indexkorf wordt gemoderniseerd. Mensen bellen bijvoorbeeld steeds minder met een vaste lijn en steeds meer met hun gsm. Dan is het toch logisch dat het laatste abonnement het eerste vervangt?”

De regering kondigde met veel bombarie de afronding van de zesde staatshervorming aan. Is daarmee alles geregeld?

Karel Stessens: “Verre van! Het grote werk moet nu nog beginnen. Ja, we weten dat er federale bevoegdheden in hun geheel of gedeeltelijk naar de regio's zullen gaan, maar het personeel en de vakbonden weten nog steeds niet wat dat in de praktijk zal betekenen. Sinds maanden vragen we om sociaal overleg, maar van staatssecretaris Bogaert kregen we steeds te horen dat we moesten wachten tot het politiek in orde was. Nu is het zover, maar we zijn nog altijd niet rond te tafel gaan zitten. Het personeel – dat uiteindelijk de staatshervorming zal realiseren – wordt miskend in dit dossier. Ik vind dat onbegrijpelijk. Als men dat management noemt, vraag ik me af hoe de Van Massenhoves van deze wereld dat kunnen rechtvaardigen!” ■

Sociaal-economische barometer 2014

De oplossingen van het ABVV

Zoals elk jaar stelt het ABVV zijn Sociaal-economische barometer voor. Sinds de crisis is de sociale situatie er sterk op achteruitgegaan. De werkloosheid is niet langer chronisch, maar structureel en omvangrijk, met 665.000 uitkeringsgerechtigde werklozen in het laatste trimester 2013. Bijzonder zorgwekkend is ook dat jongeren zwaarder getroffen worden: vanaf 1 januari 2015 dreigen 55.000 jongeren uitgesloten te worden.

Het percentage mensen in een gezin waarvan een van de leden in het afgelopen jaar geneeskundige verzorging heeft moeten uitstellen of annuleren om financiële redenen, neemt voortdurend toe. Dankzij de koppeling van de sociale uitkeringen aan de welvaart (een belangrijke vakbondseis) is het armoederisico bij de 65-plussers afgenomen. Toch kent ons land het hoogste armoederisico in vergelijking met zijn vier buurlanden.

De ongelijkheid blijft groeien.

België een rijk land, maar die rijkdom is slecht verdeeld: 20% van de rijkste Belgen bezitten samen 61,2% van het vermogen. Bovendien zorgt de fiscaliteit onvoldoende voor het rechte trekken van die ongelijkheid:

- Het bruto binnenlands product (BBP) komt steeds meer uit kapitaal dan uit lonen.
- De belasting op de vennootschappen, op de andere roerende inkomens en op vermogens zijn samen goed voor amper 19,5% van de Staatsinkomsten.
- Vennootschappen zien hun aanslagvoet de laatste 10 jaar dalen: in realiteit betalen ze gemiddeld slechts 23% belastingen.

Welke groei?

De beloofde terugkeer van de groei blijft uit. Het Belgisch BBP van 2012 komt overeen met dat van 2007. De blinde bezuinigingen troffen de bevolking direct en hard, de sociale bescherming – die ook als economische buffer werkt – werd afgebouwd, de koopkracht aangetast en de economie verzwakt.

De economische beleidsmaatregelen om de productie aan te zwengelen zetten de lonen onder druk, terwijl blijkt dat er geen loonkloof met de buurlanden is als men rekening houdt (zoals het hoort) met alle loonsubsidies die de bedrijven krijgen. Daardoor daalt binnenlandse vraag, zodat er zelfs gevreesd wordt voor deflatie.

De echte oorzaken van het verlies aan marktaandeel van onze ondernemingen pakte men niet aan: het gebrek aan investeringen in onderzoek & ontwikkeling, in innovatie en in vorming/opleiding. Bovendien aarzelt men veel te lang om de weg van de duurzame ontwikkeling in te slaan, hoewel die miljoenen banen kan scheppen, energiebesparend kan werken en verspilling kan tegengaan. Het is de te volgen weg uit solidariteit met de komende generaties.



Tijd voor verandering

Het ABVV eist herstel van de koopkracht van de werknemers en de uitkeringstrekkers door:

- de automatische loonindexering te waarborgen;
- het behoud van de totale vrijheid van loononderhandelingen;
- de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen ongedaan te maken;
- het loonverschil tussen vrouwen en mannen weg te werken;
- de openbare diensten te ondersteunen;
- de pensioenen te verbeteren.

Verder moeten er kwaliteitsvolle banen komen via:

- overheidssteun afhankelijk te maken van het scheppen van kwaliteitsvolle jobs of investeringen in de onderneming;
- alle investeringen in de reële economie te ondersteunen;
- een ambitieus stappenplan voor een rechtvaardige transitie naar een koolstofarme samenleving;
- de kost van de vergrijzing op te vangen door het scheppen van duurzame, kwaliteitsvolle banen met hoge toegevoegde waarde.

Er is nood aan een rechtvaardiger, meer progressieve fiscaliteit:

- de inkomens uit kapitaal meer, en die uit arbeid minder te belasten;
- de invoering van een daadwerkelijke fiscale transparantie via automatische gegevensuitwisseling van bankgegevens (Global Tax on Web), met een progressievere belasting van alle inkomens;
- de afschaffing van de notionele intrestaftrek.

Tot slot roept het ABVV de werkgevers op om de reële economie te stimuleren in plaats van steeds meer belastingvoordelen te eisen die de overheid en de economische dynamiek alleen maar verzwakken.

Deze voorstellen vormen ook de grote lijnen van het memorandum dat het ABVV met het oog op de komende verkiezingen aan de politieke partijen zal bezorgen. ■

Veiligheid en gezondheid op het werk **Rethink Refit!**

Bij de communicatie over 'Refit' kondigde de Europese Commissie begin oktober 2013 aan dat er geen enkele nieuwe maatregel komt op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk. De bestaande wetgeving ziet ze zelfs als een last.

Er volgen dus geen initiatieven meer over kankerverwekkende stoffen, evenmin over spier- en rugletsels veroorzaakt door repetitief werk. Bovendien weigert de Europese Commissie - ondanks de bepalingen van het Werkingsverdrag van de Unie over de sociale dialoog - de akkoorden te ratificeren die de sociale gesprekspartners sloten over de gezondheid en veiligheid voor de kappers, hoewel die werknemers het slachtoffer zijn van beroepsgerelateerde vormen van kanker en huidontstekingen. De Commissie weigert eveneens het akkoord in de visserijsector te bekrachtigen, hoewel het gaat om de omzetting van een conventie van de Internationale Arbeidsorganisatie.

De Europese Commissie wil blijkbaar de bestaande wetgeving over de veiligheid en de gezondheid op het werk, die voortaan als een 'last' beschouwd wordt, 'verlichten'. Ook op andere terreinen wil de Commissie de bestaande regelgeving afbouwen: rond de milieuwetgeving, collectieve ontslagen en overdracht van bedrijven, informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers,

en de individuele informatie van de werknemer bij zijn indiensttreding (arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement).

We manen de Commissie aan de opdrachten ter harte te nemen die haar door het Verdrag inzake de verbetering van de levens- en de arbeidsomstandigheden toevertrouwd worden. We wensen de Europese Raad erop te wijzen dat "de Unie bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden rekening houdt met de eisen in verband met de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid, de waarborging van een adequate sociale bescherming, de bestrijding van sociale uitsluiting, alsook een hoog niveau van onderwijs, opleiding en bescherming van de volksgezondheid."

We roepen onze Europese parlementsleden dan ook op om enkele maanden vóór de verkiezingen uiting te geven aan onze boosheid en onze ongerustheid. Daarom bezorgen we hen een petitie en vragen we ook aan jullie om die te ondertekenen.

Afspraak op www.rethinkrefit.eu! Wij willen geen Europa zonder sociale regels! ■

Bron: Echo ABVV

Lage inflatie **Stijging ambtenarenlonen pas in 2015**

Het Federaal Planbureau publiceerde begin januari de inflatievooruitzichten voor 2014. Het baseert zich daarvoor op observaties tot de maand december 2013 van de FOD Economie. De lage inflatie zorgt ervoor dat een stijging van de ambtenarenlonen en sociale uitkeringen nog even op zich laat wachten.

De gemiddelde jaarinflatie voor het komende jaar zou uitkomen op 0,9%. In 2013 bedroeg de inflatie nog 1,11% en in 2012 zelfs 2,84%. De groeivoet van de gezondheidsindex, die gebruikt wordt voor de berekening van de indexering van lonen, sociale uitkeringen en huurprijzen, zou in 2014 gemiddeld 1% bedragen, te-

genover 1,24% in 2013 en 2,65% in 2012. De lagere inflatie is een gevolg van de daling van de btw op elektriciteit van 21% naar 6% vanaf april dit jaar.

Als gevolg daarvan verwacht het Planbureau een volgende overschrijding van de spilindex pas in 2014. In de praktijk betekent dit dat er pas in februari 2015 een aanpassing komt van de wedden van het overheidspersoneel. De sociale uitkeringen stijgen een maand eerder. De laatste overschrijding van de spilindex voor overheidswedden en sociale uitkeringen dateert van november 2012. ■

Mandaat federaal algemeen secretaris ACOD **Afsluiting kandidaturen**

Met het oog op de vervanging van Karel Stessens als federaal algemeen secretaris ACOD werden de kandidaturen afgesloten op woensdag 15 januari 2014 om 12 uur. De ACOD ontving voor dit mandaat één geldige kandidatuur: Chris Reniers. De kandidatuur voldoet aan de vereiste formaliteiten. ■

Brusselse Intergewestelijke Brussel bouwt aan zijn eigen toekomst



Op de eerste studiedag over de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kregen de deelnemers een politieke en historische situering en werd de balans van de voorbije decennia opgemaakt. De tweede studiedag was gewijd aan wat de zesde staatshervorming voor het Brussels gewest zal brengen. Met solidariteit als leidraad leverde onze vakbond constructief denkwerk en hield daarbij de belangen van de werknemers, van Brussel en ook het collectief belang voor ogen.

“Belangrijk en ingewikkeld.” Zo noemt Philippe Van Muylder, algemeen secretaris van ABVV Brussel, de staatshervorming die nu doorgevoerd wordt. Er zullen immers belangrijke bevoegdheden van het federale niveau naar de gefedereerde entiteiten worden overgedragen, met voor zo’n 17 miljard euro bijbehorende budgetten.

Als gevolg van deze bevoegdheidsoverdrachten zal de federale staat zijn belastingheffing met een kwart kunnen verminderen. De gewesten en gemeenschappen zullen slechts 90% van de oorspronkelijke begroting ontvangen en dus op zoek moeten naar extra middelen. Er is dan ook een overgangperiode van tien jaar ingepland vooraleer deze hervorming volledig doorgevoerd zal zijn. Zo is er ook een herziening nodig van de bijzondere financieringswetten die de overheveling van middelen tussen de entiteiten regelen. De verdeelsleutels daarvoor moeten nog bepaald worden.

Het ABVV heeft zijn zeg

De Brusselse regering staat voor een omvangrijke taak en de inzet is hoog. Het was dan ook logisch dat ze zich toelagde op de reorganisatie van de institutionele structuur, ongeacht de beleidsmateries die voortaan aan gemeenschappen en gewesten zullen worden overgedragen. Als sociale partner heeft ABVV Brussel zich verdiept in de gevolgen die deze overdracht zal hebben voor het Brussels Gewest, voor zijn burgers en werknemers. Het stelde duidelijk wat het verwezenlijkt wil zien en daar is gedeeltelijk gehoor aan gegeven.

Brussel ontplooit zich voort als een volwaardig gewest. Dit betekent dat het constitutieve autonomie krijgt: het Brussels parlement beslist zelf over zijn samenstelling en werking, en over die van de regering. De communautaire waarborgen, de taalpariteit binnen de regering en de vertegenwoordiging van de Nederlandstaligen in Brussel blijven gewaarborgd door het federale niveau.

Volgens ABVV Brussel strekt Brussel zich veel verder uit dan de negentien gemeenten. De problemen van het gewest moeten daarom aangepakt worden vanuit de invalshoek van de grootste delijke gemeenschap die ook Vlaams- en Waals-Brabant omvat, om te vermijden dat deze gebieden een schadelijke concurrentiestrijd aangaan.

De problemen op het gebied van werk houden verband met de zwakke gemiddelde scholingsgraad van de Brusselse werkzoekenden. Het is een paradox en een handicap, want in het gewest is er eigenlijk heel wat werkgelegenheid, maar daarvoor is een hoge scholing nodig.

Sociale onderhandelingen

Nu de zesde staatshervorming gestemd is en binnenkort zal worden doorgevoerd, is het tijd dat overleg en onderhandelingen tussen vakbonden en overheid worden hervat. Er moet nog heel wat uitgeklaard met betrekking tot het overnemen van personeel. Dat geldt zeker voor de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, die een veel grotere rol zal aan spelen. Het moet ook eindelijk eens gedaan zijn met de antivakbondshetze. De media blijven deze helaas voeden door het belang van vakbondsactie te minimaliseren, terwijl die net constructief is en het collectief belang dient. ■

ACOD Brussel organiseerde deze studiedagen op 21 november en 17 december 2013. Het verslag van de eerste dag verscheen in de Tribune van januari 2014 (70.01), blz.8-9.

Jean-Pierre Knaepenbergh
Algemeen Secretaris van de BIG

www.cgsp-acod-bru.be



De onwerkbare Brusselse sociale zekerheid van N-VA

De N-VA wil de sociale zekerheid splitsen in een Vlaamse en een Waalse. Voor Brussel hebben ze een speciale 'oplossing' bedacht. Daar wordt het kiezen: of je gaat voor de Vlaamse of de Waalse sociale zekerheid.

Omdat er geen concurrentie mag zijn binnen Brusselse bedrijven, wil N-VA dezelfde bijdragen heffen in Brussel, maar de rechten zullen verschillen volgens de gekozen regio. Bovendien wil N-VA twee types sociale zekerheid invoeren: de persoonsgebonden tweeledige sociale zekerheid (Vlaams en Waals) en de werkplaatsgebonden sociale zekerheid met een driedelige structuur (Vlaams-Waals-Brussels). Het eerste type omvat pensioenen, gezondheidszorg, werkloosheid en bijstand, terwijl het tweede dient voor tijdelijke werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, arbeidsrecht en sociaal overleg.

Dit voorstel doet onze wenkbrauwen fronsen. Eerder haalde professor Bea Cantillon in een opiniestuk in *De Tijd* van 5 november 2013 al zwaar uit naar dit voorstel. Hoewel zij concludeerde dat dit voorstel niet nuttig was om rationeel over na te denken en dat we er verder dus geen tijd aan mochten verspillen, willen we hier toch even haar argumenten herhalen.

Er wordt een vorm van subnationaliteit ingevoerd, want je moet als Brusselaar kiezen of je Vlaamse of Waalse persoonsgebonden sociale-zekerheidsrechten wilt. Er komt een misvorming van de sociale zekerheid, doordat er gelijke sociale bijdragen gevraagd worden voor (naargelang van de gekozen regio) verschillende persoonsgebonden rechten. De werkgerelateerde sociale zekerheid valt uiteen in een Vlaams, Waals en Brussels systeem, waarbij elke regio zelf de hoogte van de bijdragen van zijn systeem bepaalt. Afhan-

kelijk van de regio waarin je werkt, zullen er dus verschillende sociale bijdragen zijn, zowel voor werknemers als voor werkgevers. Dat zorgt voor concurrentie tussen de deelstaten.

Het voorstel doet ook enkele vragen rijzen. Waarom is kortdurende ziekte arbeidsgebonden en langdurige ziekte persoonsgebonden? Hetzelfde geldt voor werkloosheid: waarom is tijdelijke werkloosheid arbeidsgebonden? En waarom zijn pensioenen niet arbeidsgebonden, terwijl men nochtans pleit voor een sterkere band tussen arbeid en sociale zekerheid?

Dit voorstel rammelt dus aan alle kanten. De 'kracht van verandering'? Het voorstel van N-VA is onwerkbaar, onrechtvaardig en heeft geen enkel voordeel. ■

Bron: Echo ABVV

Kinderbijslag Klare taal

De kinderbijslag wordt geregionaliseerd. Dat is een politieke beslissing die we niet kunnen terugdraaien. Het regeerakkoord in 2014 zal de grote politieke keuzes voor de toekomstige Vlaamse kinderbijslag beschrijven. Tijd voor klare taal, dachten we. Samen met het platform 'Decenniumdoelen' formuleerden we een standpunt en vroegen we de politieke partijen en wetenschappers om hun mening.

Gezinnen in armoede help je door de uitkeringen en lonen tot boven de armoedegrens te laten uitstijgen. Kinderbijslag dient vooral om het welvaartsverlies van gezinnen met kinderen op te vangen en is voor veel gezinnen het enige vaste inkomen, klokvast, elke maand. Zorg er dus voor dat de overheveling naadloos gebeurt! Als er één doeltreffend 'automatisch' toegekend recht is, dan is het wel de kinderbijslag. Er mag dus geen verschuiving van middelen gebeuren, integendeel.

Oriëntaties voor een toekomstige regionale kinderbijslag

- Voorzie een voldoende sterke universele basis, gemoduleerd in functie van kind- (bijvoorbeeld handicap of leeftijd) en gezinskenmerken (bijvoorbeeld gezinsgrootte, alleenstaande ouder).
- Maak de kinderbijslag welvaartsvast en ken deze onvoorwaardelijk toe.
- Bouw een slimme selectiviteit in. Sociale toeslagen blijven nodig en inkomen is een onvoldoende criterium om dit toe te kennen. Blijf dus werken op basis van een statuut (zoals nu: langdurig werkloos,

invalide, gepensioneerd met laag gezinsinkomen) en blijf de toeslag uitbetalen bij werkhervatting.

- Zorg ervoor dat gezinnen in collectieve schuldbemiddeling snel een sociale toeslag ontvangen.
- Verhoog de sociale toeslagen.
- Reserveer een groter deel voor de sociale toeslagen (van 6% nu naar 12% van het totaalbudget in de toekomst).

Reactie van de wetenschap

Michel Vandenbroeck (UGent) bevestigde dat een dubbele benadering noodzakelijk is om de negatieve gevolgen van armoede op kinderen te voorkomen: sterke collectieve voorzieningen (kinderopvang, kleuteronderwijs, opvoedingsondersteuning) en een voldoende hoog inkomen. Wim Van Lancker (Centrum voor Sociaal Beleid) bevestigde de doelmatigheid van onze oriëntaties, zowel voor het draagvlak voor de kinderbijslag, als voor de impact op het inkomen van arme gezinnen.

Reactie van de politiek

We vroegen een reactie aan enkele politieke partijen. Wat zeggen zij?

- sp.a gaat voor een universeel basisbedrag voor elk kind (130 euro/maand) en een sociale toeslag voor gezinnen met een gezinsinkomen van maximaal 2500 euro/maand. Deze sociale toeslag wordt hoger met de rang van het kind. De leeftijdstoelagen worden opgenomen in de schoolpremies.

- CD&V kiest voor een universeel basisbedrag, dat wordt gemoduleerd in functie van kenmerken van gezin en kind. Ze spreken van een toeslag voor 'sociaal zwakke gezinnen'.

- Groen pleit voor een laag universeel basisbedrag, om aan de hoogste inkomens toch nog iets te geven, aangevuld met progressieve toeslagen voor lage en middeninkomens, mits de opbouw van een vermogenskadaster.

- Open VLD kiest voor een omkering van de rangorde. Een eerste kind ontvangt dus een veel hoger bedrag dan de volgende kinderen. Ze willen ook afstappen van 'het sociaal statuut', dus de sociale toeslagen op basis van uitkeringen. In ruil willen ze op basis van inkomen een toeslag geven.

- N-VA gaat voor een hoog basisbedrag voor elk kind. Ze willen afstappen van leeftijd- en rangtoeslagen. Voor arme gezinnen willen ze een degressieve toeslag (in functie van het inkomen).

Wat onthouden we hieruit?

Het ziet ernaar uit dat de politiek in Vlaanderen zal kiezen voor een grondige aanpassing van het kinderbijslagstelsel. De huidige sociale toeslagen worden in vraag gesteld en vervangen door toeslagen op basis van hoogst onduidelijke inkomenscriteria. We zullen dus heel sterk moeten wegen op de sociale doelmatigheid en de rechtvaardigheid van het toekomstige stelsel. ■

Bron: Echo ABVV





Een nieuwe start Twee entiteiten, één bedrijf

Nu de eindejaarsfeesten voorbij zijn, neemt de dagelijkse routine het opnieuw over. De goede voornemens zijn gemaakt, nu nog ze waarmaken... Dat geldt ook voor de syndicale wereld. We kijken vooruit en stippelen een strategie uit om het beste te maken van wat de politiek ons voorschotelt.

De nieuwe structuur is nog maar pas een realiteit en we worden al geconfronteerd met de tweeledigheid van het bedrijf. Opnieuw zaten reizigers uren vast in de trein en nog steeds lijken de diensten eerder parallel te werken dan samen te werken om dergelijke problemen op te lossen. Bij de uitleg in de media door de directie fronde dan ook meer dan één spoorwegwerknemer de wenkbrauwen. Sommige politieke tenoren grepen de incidenten dan ook met beide handen om nochtans broodnodige openbare dienstverlening te beschimpen. Op enkele dagen tijd werden opnieuw honderden parlementaire vragen gesteld. Het lijkt wel een eindeloze soap zoals à la 'Thuis'. Arm Belgisch spoorweg-

landschap. Arm politiek Vlaanderen.

Politieke keuze

De laatste benoeming binnen HR-Rail bevestigde ons vermoeden dat het opzet van de duale structuur een duidelijke bewuste politieke keuze is. Hetzelfde geldt voor de invulling van de mandaten. In een land met zoveel partijen in een regering, wil ieder wel zijn brokje. Dat dit ten koste gaat van het goed functioneren, moeten we er blijkbaar maar bij nemen. Zo heeft de oppositie ook meteen iets om met de vinger te wijzen. Iedereen tevreden? Niet de spoor mannen en –vrouwen, die dagelijks van een ongelukkige situatie het beste moeten zien te maken.

Het goede voornemen van ACOD Spoor is om op alle niveaus proberen discussie te voeren, waarbij we beide entiteiten van de NMBS en alle elementen in ogenschouw nemen. Ook binnen de NMBS begint het idee te groeien dat er dient gewerkt te worden als één bedrijf. Wettelijk en

juridisch gezien mag het dan gaan om gescheiden entiteiten, dat mag niet beletten dat we als één bedrijf denken en handelen. We moeten de banden binnen de spoorwegfamilie opnieuw aanhalen. Uit gesprekken in de wandelgangen blijkt die wil te bestaan. Nu is het nog wachten op de uitvoering. Laat ons hopen dat iedereen op elk verantwoordelijkheidsniveau zich daar ook van bewust is. Daarom verwachten we van de nieuwe leiding doelgerichte acties en beslissingen. De resultaten moeten meetbaar en transparant zijn, van de top tot de werkvloer.

Respect en erkenning

Respect voor het individu en respect voor het sociaal overleg – die waren de laatste tijd geregeld zoek. Iedere spoorwegman of -vrouw heeft inspanningen geleverd om het zaakje draaiende te houden, ondanks sommige dubieuze beleidsbeslissingen. Daarom zou het een logische zaak zijn dat de invulling van de verscheidene graden geëvalueerd worden op de hedendaagse

werkzaamheden. Onrechtstreeks voeren velen taken uit die overeenstemmen met een hogere competentie – een competentie die nodig was om als bedrijf te overleven.

Hierover moet zeker en vast gesproken worden in het sociaal overleg tijdens het eerste kwartaal van 2014. Dat overleg is broodnodig. In 2013 was het immers meer dan eens spitsroeden lopen om de conflicten en het ongenoegen over de werkdruk te vermijden. De herstructurering naar een duale structuur heeft de ongerustheid zeker niet verminderd, aangezien de beleidsmentaliteit ongewijzigd is gebleven.

ACOD Spoor wil dat de inzet van het personeel erkend wordt. Het zijn immers de spoormannen en -vrouwen die elke morgen klaar staan om de treinen te doen rijden. De directie moet zorgen voor een correct beleid, voldoende middelen en duidelijke communicatie. We kijken alvast uit naar het eerste sociaal overleg binnen de nieuwe structuur. ACOD Spoor is er klaar voor. ■

Jean Pierre Goossens

Nationale website Een nieuw jaar, een nieuwe internetpagina

ACOD Spoor / CGSP Cheminots heeft bij het begin van het jaar een nieuwe gemeenschappelijke website gelanceerd. Je kan daarvoor terecht op <http://cgsp-cheminots.acodspoor.be>. Deze nationale internetpagina geeft toegang tot de pagina's van de twee taalvleugels ACOD Spoor '<http://www.acod-spoor.be>' en CGSP Cheminots '<http://cheminots.acod-spoor.be>'.

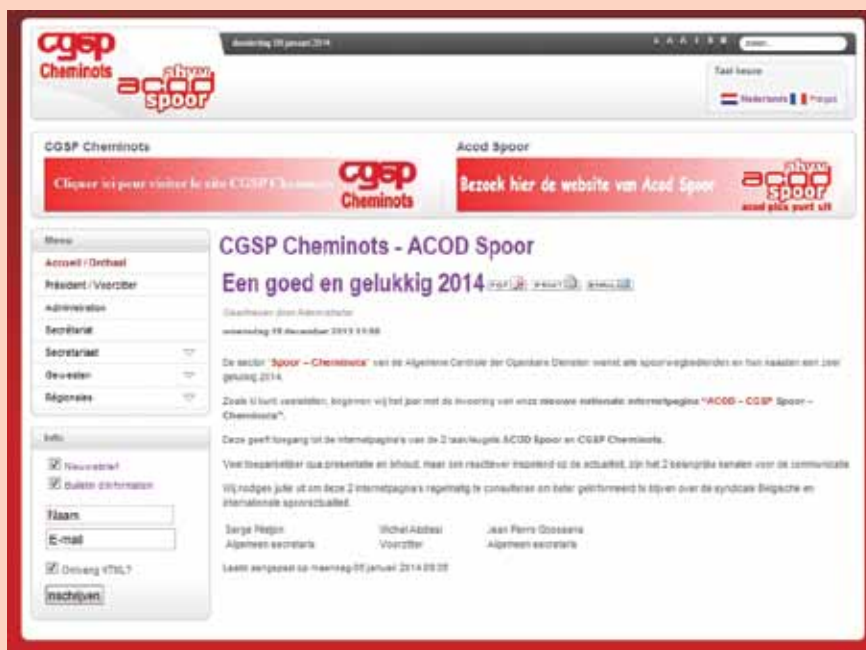
Veel toegankelijker qua presentatie en inhoud, maar ook reactiever inspelend op de actualiteit, zijn het twee belangrijke kanalen voor de communicatie van ACOD

Spoor. Zij vertegenwoordigen voor de leden, de media en het publiek de officiële informatiebronnen van onze vakbond. Wij nodigen jullie uit om in te schrijven op onze nieuwsbrief om perfect geïnformeerd te blijven over de syndicale Belgische en internationale spooractualiteit. ■

Online:

<http://www.acod-spoor.be>

<http://cgspcheminots.acodspoor.be>



In memoriam Danny De Vadder

Het is onze droeve plicht het overlijden te melden van Danny De Vadder op 21 december 2013. Danny was jarenlang actief als treinbestuurder-militant in Dendermonde. Daarna was hij nationaal verantwoordelijke voor het NMBS-filiaal ABX. Danny was ook vast administratief medewerker op het nationaal secretariaat en medeverantwoordelijke voor de nationale militantenvormingen van de sector. Wij wensen ons medeleven te betuigen aan allen die hem dierbaar waren. ■



Concurrentie vanaf 2018

Europa kiest voor de liberalisering van het spoor

Wat we al een tijdje vreesden, wordt nu bevestigd. Doof voor onze argumenten en die van ETF (Europese Transportfederatie), kiest Europa voor een liberalisering van het spoor. De Commissie Transport van het Europees Parlement zette daarvoor op 17 december 2013 het licht op groen. Vanaf 2018 krijgt de NMBS af te rekenen met concurrentie voor het aanbieden van reizigersvervoer op het Belgische spoorwagennet.

De Commissie Transport stemde in met de plannen om de markt voor het reizigersvervoer open te breken. De commissie wil meer concurrentie mogelijk maken in de openbare dienstverlening via het spoor. Ook, aldus de commissie, zal de veiligheid verhogen door de spoorinfrastructuur in de verschillende landen technisch beter op elkaar te laten aansluiten. Vergunningen en veiligheidslicenties zullen wor-

den uitgereikt door het Europees Spoorwagennet (ERA).

Het valt te vrezen dat het vierde spoorwagennet, als dit uiteindelijk ook wordt goedgekeurd, zware gevolgen zou kunnen hebben voor de kleine lidstaten van de EU. Er is namelijk voorgesteld, in het kader van de liberalisering en om de concurrentie ten volle te laten spelen, om het spoorwagennet in verschillende delen op te splitsen en aan te besteden. Voor België betekent dit dat het spoorwagennet in twee, mogelijk drie delen zou moeten opgesplitst worden en dat er via aanbestedingen zal moeten gewerkt worden. We wachten nog op bevestiging van deze voornemens.

Chinese muur

Opmerkelijk is dat een holdingstructuur

met een interne 'Chinese muur' verder mogelijk blijft, maar dan wel met volledige transparantie. Recentelijk besliste de Belgische regering echter, verwijzend naar de komende nieuwe Europese regelgeving, om de holdingstructuur om te vormen tot een tweeledige structuur. De beste leerling van de klas heeft zijn meester, de ultraliberale Europese Commissaris voor Transport Siim Kallas, voorbij gestoken.

Het Europees Parlement spreekt zich pas in het eerste semester van 2014 uit over de verdere vrijmaking van het spoor. Dat gebeurt onder het voorzitterschap van Griekenland, het eerste slachtoffer van de economische crisis in Europa. ■

Rudy Verleysen





MIVB Veiligheid zit in de lift

In april 2012 overleed een MIVB-collega na een tragisch incident met een weggebruiker. Deze dag blijft in het geheugen gegrift van alle werknemers van de MIVB. De vakbondsactie die erop volgde, eiste van de regering effectieve maatregelen om de veiligheid op het openbaar vervoer te vergroten.

De belofte van 400 extra veiligheidsmensen werd op 18 december 2013 realiteit. Mede dankzij de inzet en de onwrikbaarheid van de ACOD werden ook bij de MIVB 50 nieuwe agenten ingezet in de veilig-

heidsdiensten. Minister van Binnenlandse Zaken Joëlle Milquet noemt de snelle selectie en aanwerving een huzarenstukje en hoopt dat deze stijging zal zorgen voor een sterkere aanwezigheid en zichtbaarheid van de diverse veiligheidsdiensten. Voor de ACOD is het gewoonweg een noodzaak. De MIVB zag de veiligheid alvast toemenen. In 2013 registreerde ze een daling van ongeveer 24% van agressie tegenover personeel en reizigers. ■

*Dario Coppens
Regiosecretaris*

MIVB Ge(pre)pensioneerden ACOD TBM Brussel

Alle ge(pre)pensioneerden van de MIVB en aangesloten bij ACOD TBM Brussel zijn welkom op de tweede vergadering van het comité PPA op donderdag 6 februari 2014 om 9 uur in de lokalen van de ACOD (Congresstraat 17-19 in 1000 Brussel, zaal C). Bij deze wensen we onze ge(pre)pensioneerden en hun familie een gezond en gelukkig 2014! ■

MIVB

Arbeidsongevallen: een gewaarschuwd m/v is er twee waard

Bij het begin van het nieuwe jaar wijzen we graag op de richtlijnen over arbeidsongevallen.

Een arbeidsongeval is "elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van een arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt."

Er zijn vijf voorwaarden voor erkenning:

- een plotse gebeurtenis
- een externe oorzaak
- een letsel (fysieke of psychische kwetsuur)
- tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (op de plaats van en tijdens het werk)
- met betrekking tot het werk (uitvoering van de taak zoals omschreven in het arbeidscontract).

Opdat het arbeidsongeval aanvaard zou worden, moeten deze voorwaarden op je verklaring staan.

Procedure

Voor een ongeval op de weg van of naar het werk, moet je kunnen bewijzen dat je je op de normale of gebruikelijke weg naar of van het werk bevond en het on-

geval zich op één van deze trajecten heeft voorgedaan, dat er een letsel (kwetsuur) is en dit alles binnen de normale tijdsduur tegenover de werkuren.

Wees zo precies mogelijk bij het invullen van je verklaring en aarzel niet om deze te staven met foto's, getuigenissen en politie-pv (vooral wanneer op de weg van en naar het werk). Indien je toestand je niet toelaat om precies te zijn of indien je aarzelt over de manier van opstellen, vermeld dit en doe uw verklaring stapsgewijze met vermelding dat je de details zo snel mogelijk zal overmaken, zodra je fysieke of psychische toestand het je toelaat. Aarzel niet om je afgevaardigde om raad te vragen bij het opstellen van een optimale verklaring. Te veel ongevallen worden niet erkend wegens een te vage of slecht opgestelde verklaring.

Eens je verklaring opgesteld, ga naar je arts of het ziekenhuis met een werkattest van Ethias dat de arts zal invullen, waarbij hij de diagnose, de duur van de ongeschiktheid en de aanwijzingen over de behandeling zal vermelden (deze vermeldingen zijn verplicht voor de tussenkomst door de wetsverzekeraar). Bezoek vervolgens dezelfde dag nog of ten laatste

de volgende ochtend een geneesheer-adviseur van Ethias, met je attest. Bij elke hervalling of verlenging is deze procedure verplicht van toepassing.

Bij wijze van veiligheid en om je inkomen te garanderen, moet je je ziekenfonds zo snel mogelijk verwittigen van je ongeval. Dit bespaart veel kopzorgen en (financiële) verrassingen in geval van weigering of opschorting, of falen van de administratieve procedure.

Nieuw in 2014

Vanaf januari 2014 zullen, zodra een gerechtelijke actie ingezet wordt met het akkoord en de instemming van de secretaris van de ACOD TBM al de kosten van de procedure (gerecht, advocaat, medische expertises,...) integraal door de sector gedragen worden.

Bij de minste moeilijkheid of aarzeling, of indien je meent dat de weigering van je ongeval onterecht is, contacteer je afgevaardigden. Zij zullen je met raad en daad bijstaan en je rechten verdedigen bij de wetsverzekeraar. ■

Dario Coppens





Interview met Jef De Doncker Op weg naar nieuwe cao-onderhandelingen

De kerstvakantie had alvast één grote verrassing in petto voor de postmannen en -vrouwen: Johnny Thijs gooide na 12 jaar de handdoek in de ring. De regering mag op zoek naar een nieuwe topman voor bpost. We spraken met Jef De Doncker over de gevolgen van het ontslag voor het postbedrijf en peilen naar zijn verwachtingen voor 2014.

De geruchten over een vertrek van Johnny Thijs werden de voorbij weken steeds luider, zeker toen bleek dat het de bedoeling was te snijden in zijn loon. Kwam het toch nog als een verrassing voor jou?

Jef: "Na 12 jaar bij bpost wisten we wel dat Johnny Thijs vroeg of laat andere oorden zou opzoeken. Zijn vertrek is misschien wat vroeger gekomen dan verwacht en op een onverwacht moment. Door de recente beursgang van bpost, het vertrek van de private partner CVC en de aankomende onderhandelingen, meende ik dat hij nog wel even zou aanblijven om dat alles in goede banen te leiden. Niet dus. Op zich is zijn vertrek geen wereldschokkende

verandering, maar het zorgt toch wel voor wat onzekerheid."

Vooraf dan met betrekking op de nakende cao-onderhandelingen?

Jef: "Dat niet alleen. Het is niet de eerste keer dat we aan de vooravond van cao-onderhandelingen stonden zonder CEO. Dat was ook het geval ten tijde van Frans Rombouts en toen is dat ook gelukt. De grootste onzekerheid bestaat in de koers die bpost nu zal varen. We weten niet wie de nieuwe topman of -vrouw zal worden en welke visie die zal hebben op het postbedrijf. Op welke manier zal die persoon de sociale dialoog benaderen? Wordt de lijn van Thijs voortgezet of gaan we een compleet andere richting uit? Dat zijn zaken waar ik me zorgen over maak."

Hoe beleefde je de periode onder Johnny Thijs? Je leek steeds een goede werkrelatie met hem te hebben.

Jef: "Het is een feit dat Thijs een verlieslatend overheidsbedrijf winstgevend heeft



gemaakt. Dat ging wel ten koste van een groot deel van het personeelsbestand en zijn hervormingen deden de werkdruk flink toenemen. Daarmee heeft ACOD Post het altijd moeilijk gehad. Tegelijk moeten we erkennen dat de postmarkt de voorbije 10 jaar erg veranderd is. De postvolumes zijn spectaculair gedaald, wat het overleven van een postbedrijf moeilijk maakt. Thijs heeft dat proberen te compenseren door de introductie van nieuwe activiteiten, zoals boodschappen bezorgen en het opnemen van gasmeterstanden. Die waren nodig om de tewerkstelling op peil te houden. In het verleden zouden we dergelijke activiteiten moeilijk aanvaard hebben, maar nu kunnen we niet anders dan vaststellen dat die nodig zijn om het

bedrijf niet te laten doodbloeden. Het is ook de enige manier waarop bpost zijn functie van sociale tewerksteller voor laag-gechoolden kan behouden.”

Je vreest dat een nieuw management andere plannen heeft met bpost?

Jef: “Dat is moeilijk te voorspellen. Voorlopig werken we verder zoals voorheen. Thijs heeft ook aangegeven aan te blijven tot er een nieuwe CEO is. Hij zal ook de cao-onderhandelingen op het einde van de maand mee opstarten. Al blijft het natuurlijk wel de vraag wat zijn gewicht daarin zal zijn. Zal de raad van bestuur van bpost hem nog wel een ruim mandaat geven? Hoe dan ook zal er dit jaar één en ander wijzigen. De raad van bestuur wordt vernieuwd en ik verwacht ook niet dat alle leden van Thijs’ managementteam op post zullen blijven. Een nieuwe top, en de sfeer en koers kan van vandaag op morgen omslaan.”

En dan is er nog de rol van de politiek, die ook haar zegje wil hebben over bpost.

Jef: “Dat is zeker het geval en in een verkiezingsjaar des te meer. Het was opvallend hoe bij de aankondiging van het vertrek van Thijs vanuit rechtse en liberale hoek meteen stemmen opgingen om bpost helemaal te privatiseren. Het is natuurlijk niet de eerste keer dat we dit horen, maar ik kan me inbeelden dat die druk zou toenemen, mochten dergelijke partijen goed scoren bij de verkiezingen. Een nieuw regeerakkoord en alles kan er weer anders uitzien. De toekomst van bpost zal hoe dan ook mee bepaald worden door de uitkomst van de verkiezingen.”

De publieke reden voor het ontslag van Thijs was dat hij een halvering van zijn loon tot 650.000 euro per jaar niet kon aanvaarden. Is zelfs dat bedrag niet buitensidig hoog?

Jef: “Laat mij duidelijk zijn: ook ACOD Post vindt een dergelijk loon buiten proportie. Wanneer iemand in één jaar verdient wat gewone werknemers in hun hele carrière verdienen, is dat onverdedigbaar. Dat is onze mening, maar we beslissen niet over het loon van de CEO. Wij beoordelen die

op zijn resultaten en daarover zijn we in het geval van Thijs gematigd positief. We hadden een constructieve werrelatie en kenden elkaars sterktes en zwaktes. Bij een nieuwe CEO zal het even duren eer we weer op dat niveau zitten. Ik hoop alvast dat die persoon een grote verbondenheid zal voelen met het bedrijf en zijn werknemers. En als die dat wil doen voor een lager loon, des te beter!”

Heeft bpost momenteel af te rekenen met veel concurrentie door de vrijmaking van de postmarkt?

Jef: “Over het algemeen houdt bpost zich sterk. We voelen ook pas de laatste maanden de impact van de crisis, al slaat die wel flink toe. De postvolumes dalen zinderogen. Er zijn ook kapers op de kust die graag één of meer activiteiten van bpost willen in pikken. Maar een volledige dienstverlening aanbieden zoals bpost nu doet, zien de concurrenten meestal niet zitten. Vakbonden en management van bpost zijn er gelukkig in geslaagd het merendeel van onze politici ervan te overtuigen dat je de concurrentie op de postmarkt best niet te ver laat komen. Overheidstoezicht is noodzakelijk wil je het algemeen belang en de openbare dienstverlening beschermen. Postbedeling blijft best een openbare dienst.”

Het is de enige manier waarop die kwaliteitsvol en duurzaam kan gebeuren?

Jef: “Uiteraard! De burger moet kunnen rekenen op zijn post. Wanneer je de post privatiseert, riskeer je dat de private speler op een dag beslist ermee te stoppen. Waar sta je dan als burger? Ook werknemers zijn trouwens gebaat bij een openbaar postbedrijf, want ze hebben recht op een goed contract. We hebben ons altijd verzet tegen schijnzelfstandigheid. We wilden geen studenten, huisvrouwen of bejaarden de post laten verdelen. Daar hebben we ook Thijs van moeten overtuigen. Dat is een punt waarop we ook in de toekomst niet zullen toegeven.”

Eén van de voorbeelden van de liberalisering van de postmarkt is de verplichting van Europa dat de Belgische regering een aanbesteding uitschrijft voor de krantenverdeling.

Jef: “Momenteel is dat een monopolie van bpost, maar in de toekomst zullen ook andere bedrijven naar dat contract mogen dingen. Het gaat om ongeveer 2500 arbeidsplaatsen, het is dus niet min. We zouden die activiteit niet graag zien verdwijnen. Er zouden immers heel wat banen verloren gaan, vooral in Vlaanderen. Het valt te verwachten dat een private speler flink zal besparen op personeel om hetzelfde werk te doen en wie weet wat voor contracten die zijn werknemers zal aanbieden. Thijs was er alvast erg op gebrand om het contract binnen te halen. Ik hoop dat de nieuwe CEO er evenveel belang aan zal hechten.”

Eerder verwees je al naar de cao-onderhandelingen die eind januari van start gaan. Welke prioriteiten heeft ACOD Post?

Jef: “We hebben vijf punten waarover we graag de dialoog willen aangaan. Er is de koopkracht, die we graag verhoogd willen zien, en dan vooral voor de laagste lonen. Verder staan we ook op het behoud van de tewerkstelling van elk personeelslid en begeleidingsmaatregelen waar nodig om iedereen aan boord te houden. Ook werkdruk is uiteraard een belangrijk punt voor ons. Die is flink toegenomen en voor de postman-uitreikers is het niet altijd evident om hun ronde af te werken binnen de toegemeten tijd. Tegelijk beseffen we wel dat bpost verandert en de nieuwe activiteiten om flexibiliteit vragen. Daar moet dan wel tegenover staan dat er compensaties zijn voor de impact ervan op het privéleven van de postmannen en –vrouwen.”

2014 is ook voor jou een speciaal jaar, want je neemt afscheid van ACOD Post na een lange syndicale carrière.

Jef: “Dat klopt, in de zomer draag ik de fakkel over aan Jean Pierre Nijns, die zich sinds enkele maanden aan het inwerken is. Hij kent bpost door en door en ik twijfel er niet aan dat hij samen met het huidige team mijn werk perfect zal voortzetten. Voor onze leden, militanten en afgevaardigden in Vlaanderen verandert er weinig. Zij zullen verder een beroep kunnen blijven doen op het team van ACOD Post.” ■

Sociale programmatie 2013-2014

Komt er een sectorale cao?

Op 9 januari 2014 werd verder onderhandeld over een mogelijke sectorale cao. In theorie zou een akkoord gelden voor de periode 2013 en 2014. Inmiddels is 2013 voorbij en zouden enkele onderwerpen alleen nog retroactief gedekt kunnen worden. ACOD Gazelco en de andere vakbonden schatten dat weinig realistisch is. Een stand van zaken.

Vooraf had ACOD Gazelco in gemeenschappelijk front duidelijk gesteld dat verdere besprekingen enkel mogelijk werden indien aan twee belangrijke voorwaarden voldaan zou zijn. Er moest een voorstel ter verbetering van het extralegaal pensioenplan voor de nieuwe arbeidsvoorwaarden (na 2002) komen (een patronale belofte die al vervat zat in de vorige sectorale cao). Ten tweede moeten de werkgevers de rechten inzake vervroegde uitstapregelingen voor minstens de oude arbeidsvoorwaarden (voor 2002) bestendigen, ook naar de geest van de afgesloten overeenkomsten daarrond.

Aan de eerste voorwaarde werd voldaan. De werkgevers hebben een voorstel gedaan ter verbetering. Ze zijn bereid om een inspanning te doen ter verbetering van de wezenrente die in het pensioenplan staat en om de patronale bijdragen te verhogen met 10% na 10 jaar anciënniteit.

ACOD Gazelco vroeg of onderzocht kan worden of een algemene verhoging met bijvoorbeeld 10% van het uiteindelijk verworven kapitaal bij pensionering mogelijk

zou kunnen zijn. Helaas heeft een werkgeversorganisatie verklaard dat dit voor hen niet bespreekbaar is. Dit betekent echter nog niet het einde van de discussie over het voorstel.

Aan de tweede voorwaarde werd niet voldaan. De werkgevers zijn momenteel niet bereid om de rechten inzake uitstapregelingen voor alle betrokkenen mee te laten opschuiven tot het jaar (uitbreidbaar tot 3 jaar indien voldaan wordt aan de huidige gekende voorwaarden) voorafgaand aan de eerst mogelijke datum van pensionering. ACOD Gazelco vroeg de patronale redenen hiervoor, aangezien het voor ons zeer obscuur is waarom sommige werkgevers weigeren om dit te bestendigen. Het is evenmin duidelijk welke werkgevers hiermee een probleem hebben. Daarop kwam voorlopig geen antwoord. Het niet inwilligen van de tweede voorwaarde kan leiden tot een breekpunt in de onderhandelingen. Aan verworven rechten mag immers niet geraakt worden.

Onenigheid

De werkgevers herhaalden dat ze wel willen onderhandelen over:

- de externalisering van de ambulante gezondheidszorgen met een fiscaal gunstiger uitbetalingsregime als gevolg
- de fiscale optimalisering van sommige jubilarispremies
- de herbepaling van het moment vanaf wanneer de tariefvoordelen kunnen toegekend worden voor de nieuwe arbeids-

voorwaarden

- de toepassing van sommige uitbreidingen inzake tijdskrediet, aandachtsgroepen, overuren, rechthebbenden gezondheidszorgen en het extralegaal pensioenplan voor oude arbeidsvoorwaarden.

De voorstellen van de werkgevers komen helaas niet overeen met de syndicale visie. Bovendien ontbraken enkele van onze voorstellen, zoals getrouwheidsverlof voor nieuwe arbeidsvoorwaarden. Bovendien stelden de werkgevers het personeelstarcief voor de oude arbeidsvoorwaarden verkeerd voor. ACOD Gazelco herhaalde haar oplossing: een mogelijke nieuwe berekeningsformule voor zowel elektriciteit als aardgas kan enkel aanvaard worden indien het betrokken personeel van dezelfde of van een gunstigere prijs kan genieten. We vroegen waarom sommige werkgevers dit dossier blijven blokkeren op basis van minimale verschillen. ACOD Gazelco hoopt alvast op een snelle, maar niet overhaaste oplossing, waarin alle partijen zich kunnen vinden. Dit gebeurt best buiten het overleg over de cao.

Eind januari en in de loop van februari worden nog verschillende data vastgelegd om verder te onderhandelen. Hopelijk veranderen sommige standpunten van de werkgevers vlug, anders kunnen deze besprekingen uitmonden in een sectoraal conflict. ■

Jan Van Wijngaerden

Belgacom

Toelichting bij het paritair comité

We houden eraan toelichting te geven bij de meest recente ontwikkelingen in enkele dossiers die besproken werden in het paritair comité van 19 december 2013.

Alle dossiers zijn op eenvoudige vraag te krijgen via mail of uitgeprinte versie (02 508 89 19 of via acodtel@skypro.be).

SDE/COP/OPE

Aanpassing van de rapporteringslijn voor het COP/OPE team 'Change Management & Communication'

Vanaf 1 januari 2014 maakt het team Change Management & Communication deel uit van COP/MST en niet langer COP/OPE. Het is de bedoeling:

- de communicatie te verbeteren en een grotere betrokkenheid tussen het management van COP en de operationele teams te helpen realiseren
- de vele evoluties voor verschillende COP-populaties (CFO, OPE en CRO) beter te beheren.

De impact op de medewerkers blijft beperkt tot drie medewerkers van niveau 1 en twee sectiechefs. Er is een gedeeltelijke transfer gebeurd op basis van het team.

SDE/CIS/SCC

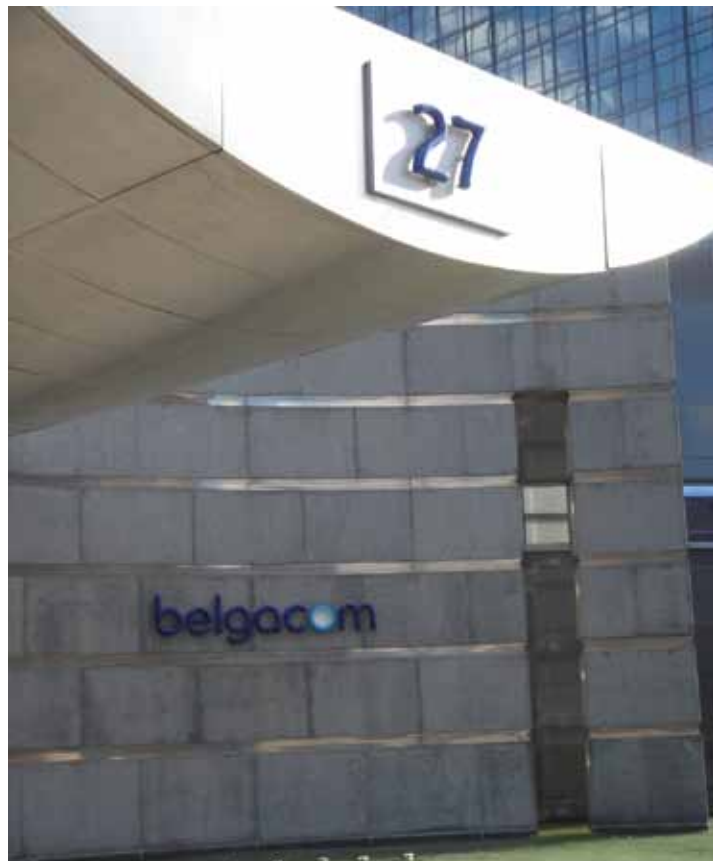
Invoering van een variabele uurrooster voor CIS/SCC/CNN-support

Het CNN-team staat in voor de oplevering van alle connectiviteitsoplossingen voor de professionele markt, dus voor de EBU- en CWS-klanten. Het team Solution Support ondersteunt alle activiteiten binnen CNN. Dat gebeurt op verschillende vlakken: lancering nieuwe diensten en producten, procesverbeteringen, maar ook ondersteuning via enkele flexibele interne tools. Het is voor deze laatste activiteit cruciaal dat technische aanpassingen aan de interne tools gebeuren buiten de normale diensturen (tussen 6.30 uur en 7.30 uur). Zo wordt de operationele werking zo weinig mogelijk verstoord en een negatieve impact op klanten vermeden. Een onderbreking op deze tools heeft een onmiddellijke impact op de productiviteit en efficiëntie van de dienst en daarbuiten (zowel voor EBU als voor CWS). De technische aanpassingen gebeuren gedurende maximaal twee dagen per week.

SDE/NEO/IPR

Evolutie van de medewerkers van niveau 3 binnen IPP

In de huidige context wenst IPP kansen te creëren voor een aantal medewerkers van niveau 3. Als ze over de nodige competenties beschikken, kunnen ze doorgroeien naar rang 2a. Via een specifiek initiatief worden 27 gaps voorgesteld binnen drie functies en vijf standplaatsen. Dit dossier werd uitgebreid gepubliceerd in de laatste editie van Tribune. Op een laatste onderhandeling is overeengekomen dat de personeelsleden die deeltijds werken en promoveren hun deeltijds werkregime kunnen behouden.



SDE/COP/CFO

Promotieoefening- Specifiek initiatief voor de elektriciens niveau 3

COP/CFO stelt voor om een specifiek initiatief te lanceren voor de groep elektriciens 3x34x001. Om de kans te geven aan het geheel van de elektriciens die de functiecode 3x34x001 hebben binnen COP/CFO, worden er zes opportuniteiten 2A34x004 voorgesteld per area, in het domein Mass Market, met dus een specifiek initiatief voor de elektriciens van COP/CFO. Dit dossier werd uitgebreid gepubliceerd in de laatste editie van Tribune. Op een laatste onderhandeling is overeengekomen dat de personeelsleden die deeltijds werken en promoveren hun deeltijds werkregime kunnen behouden.

S&S/SCM/MST

Nieuwe organisatie 2013

Het dossier Supply Chain Management (SCM) bevat verscheidene luiken. De voornaamste veranderingen vinden plaats binnen SCM/Operations (OPS). Ook over dit dossier hebben we al uitgebreid gecommuniceerd via twee artikels in de twee laatste edities van de Tribune. Hier volgt een korte samenvatting van het goedgekeurde dossier.

SCM/OPS

Binnen SCM/OPS zal een netwerk van 18 lokale Logistieke Service

Punten (LSP) of regionale magazijnen worden gecreëerd. Van daaruit zal zowel het beheer van de lokale stock als het transport van materiaal naar de Belgacom Centers en de 19 onbemande pick-up-punten gebeuren door Belgacom-personeel. Het transport vanuit het Belgacom Group Distribution Center (Courcelles) naar de LSP's zal worden uitbesteed aan een externe partner. Met deze verandering beoogt SCM een verbetering te brengen in de aanpak van de logistieke verdeling van het materieel en een beter beheer van de stock. Aan het hoofd van iedere cluster staat een LSP-clusterverantwoordelijke (5 FTE rang 2b). Om deze activiteiten uit te voeren, wordt ieder LSP bemand door een technicus-magazijnier (18 FTE rang 2a), die fungeert als LSP-verantwoordelijke en de nieuw gecreëerde functie van adjunct-technicus-magazijnier-chauffeur (58 FTE waarvan 56 niveaus 3 en 2 niveaus 4).

Voor het invullen van de personeelsbehoeften wordt een beroep gedaan op de personeelsleden van SCM/OPS en van COP en NEO die vandaag al magazijn- en/of chauffeuractiviteiten uitvoeren. We geven een overzicht van de personeelsimpact en de invulling van de openstaande functies in de LSP's:

- Alle chauffeurs van SCM/OPS/Courcelles, Jemelle, Anderlecht, Mechelen, Kortrijk krijgen de functie adjunct-technicus magazijnier-chauffeur in één van de 18 LSP's.
- Voor de adjunct-technicus BDC en adjunct-technicus heftruckbestuurder binnen SCM/OPS/BGDC (Courcelles) en CCY (Flawinne) zijn er 7 plaatsen gereserveerd voor de functie adjunct-technicus-magazijnier-chauffeur in een LSP.
- De medewerkers van COP en NEO wordt de mogelijkheid geboden hun huidige takenpakket te volgen en deel uit te maken van het personeel van de LSP's. Zij worden definitief naar SCM/OPS getransfereerd als ze voldoen aan de voorwaarden (rijbewijs B, medisch geschikt voor de functie). Ze behouden hun huidige standplaats.
- Voor de resterende openstaande plaatsen zal er na reconversie en mutatie zowel op rang 2b, 2a als niveau 3 een specifiek initiatief voor de medewerkers van SCM/OPS worden georganiseerd. De nog overblijvende plaatsen worden in een laatste fase gepubliceerd in jobinfo.

Een evaluatie van de personeelsbezetting is gepland na 6 maanden.

BGDC

Het Belgacom Group Distribution Center (BGDC) in Courcelles wordt als volgt gewijzigd: de activiteit 'Sorting & Grading', onder meer het sorteren van inkomende goederen en doorsturen voor verdere verwerking, zal worden geïnsourcet voor BGDC personeel. De 'Fine picking/Loop'-activiteit die weinig toegevoegde waarde biedt en veel flexibiliteit vereist, zal worden uitbesteed aan een externe partner.

IWT Haasrode

Het IWT-magazijn in Haasrode verhuist naar Evere (O2GAM) wat betreft de spare parts stock en naar Anderlecht (O2APH) wat betreft de project stock.

Magazijn Flawinne

Niveau 4-medewerkers van het Central Cable Yard-magazijn in Flawinne die gelijkaardige taken uitvoeren als hun collega's van niveau 3a, krijgen via een specifiek initiatief de mogelijkheid om te solliciteren voor de functie 3a.

PIM

Het Planning en Inventory Team (PIM) dat belast is met de planning en de hoogte van de voorraad in de LSP's, wordt versterkt met 1 FTE.

CCT

Binnen SCM/OPS zal het Customer Centricity Team (CCT), dat onder meer instaat voor het behandelen van klachten van klanten, zijn interim-bestand verder afbouwen en ook het werk voor de externe partner tot een minimum beperken. Het dossier plant 14 extra FTE (rang 2a), die eerst via reconversie zullen worden ingevuld en nadien via jobinfo, waardoor SCM enkel op een punctuele basis gebruik moet maken van de externe partner.



De communicatie aan de betrokken personeelsleden is opgestart onmiddellijk na de goedkeuring van het dossier in de werkgroep SOC. Het dossier bevat een stabiliteitsclausule van de SCM-structuur gedurende een periode van twee jaar na de implementatie van het dossier.

S&S/GHR/GCB

Reglement aangaande de tijdspaarrekening

Dit reglement aangaande de tijdspaarrekening is een uitvoering van het hoofdstuk 4 van de collectieve overeenkomst 2013-2014 inzake levensfasebewust personeelsbeleid. Op deze manier krijgen personeelsleden bijkomende flexibiliteit in het beheer van hun loopbaanplanning. De tijdspaarrekening maakt het mogelijk dat personeelsleden een deel van hun inkomen opsparen voor een eindloopbaanregeling waarvoor een aantal looncomponenten in aanmerking komen, hetzij de individuele of de verkoopbonus, hetzij de eindejaarspremie of de 13de maand. Het reglement maakt het mogelijk dat het personeelslid voor maximaal 20 dagen per jaar in eindloopbaandagen kan omzetten. Het personeelslid zal voor de eerste keer kunnen kiezen in 2014 voor de omzetting van één van de respectieve looncomponenten in 2015.

EBU/SOL/MST: EBU

Optimalisatie van de organisatie

Om te slagen voor het behalen van hun ambities, moet EBU:

- Telco-business versterken die een zeer belangrijke impact heeft op onze resultaten

- een toegewijde focus hebben op het groeidomein ICT
- de end-to-end aspecten van de diensten ontwikkelen voor het geheel van onze producten om zo een differentiatie met onze concurrentie te verzekeren
- de planningsaspecten versterken in de business om zo de definitie van de strategie en zijn uitvoering te verbeteren.

Dit houdt in dat een beperkte optimalisatie van de organisatie nodig is door:

- de SOL-divisie te splitsen in:
- een SOL Telco-divisie met een eigen vicepresident
- een SOL IT-divisie met een eigen vicepresident
- de services cross-telco/IT-aspecten te ontwikkelen met een P&L-verantwoordelijkheid

TLS INT opnemen binnen de divisie SOL IT

- de Enterprise Business Planning (EBP) divisie versterken om de definitie van de strategie en zijn uitvoering te verbeteren.

De impact op het personeel is beperkt: de optimalisatie komt voornamelijk neer op het aanpassen van rapporteringslijnen. De impact beperkt zich tot de wijziging van divisie/departement en soms van teamchef. De activiteiten en verantwoordelijkheden blijven onveranderd. ■

ACOD Telecom onderscheidt zich ook in het paritair comité!

André Vandekerckhove

Nieuwe federale secretaris sector Telecom Vliegwezen **Bart Neyens**

In de Tribune van september 2013 melden we al dat André Vandekerckhove wordt aangesteld tot algemeen coördinator van de sector en dat er op termijn ook een opvolger voor hem wordt aangesteld. De procedure daartoe werd door onze instanties goedgekeurd. Vandaag kunnen we mededelen dat Bart Neyens op 17 februari 2014 in dienst treedt als federaal secretaris.

Bart Neyens was van december 2003 tot augustus 2008 stafmedewerker bij de sp.a-studiedienst en is sinds september 2008 adviseur van de studiedienst van het

Vlaams ABVV. Bart is licentiaat Sociaal-economische Geografie. Het nodige werd gedaan om hem aan te stellen als lid van het paritair comité van Belgacom nv en als vakbondsleider.

Bart is geboren in Bree en woont momenteel in Mechelen. Hij wordt dan ook lid van het gewest Mechelen.

In de volgende editie maak je verder kennis met Bart en kom je meer te weten over zijn visie en standpunten. Wat we in alle geval nu al kunnen zeggen: Bart is uit het juiste rode hout gesneden. ■



Flash Belgacom

Hospitalisatieverzekering niet-actieven

Op 1 januari 2014 is het maandelijks premiebedrag met 2% verhoogd. Deze verhoging is in overeenstemming met de afgesloten collectieve overeenkomst

betreffende de hospitalisatieverzekering. Deze verzekering loopt ten einde op 31 december 2014. Dit betekent dat we dit jaar een nieuwe verzekering moeten on-

derhandelen. We houden je uiteraard op de hoogte.

Extralegaal pensioenfonds

Zoals elk jaar verstuurt Belgacom een brief aan niet-actieve personeelsleden (die nog een tegoed hebben aan extralegaal pensioenkapitaal) met de vraag wat zij met dit kapitaal wensen aan te nemen.

Deze niet-actieve personeelsleden hebben verschillende keuzemogelijkheden:

1. Je kiest ervoor om je verworven reserve te behouden bij het Belgacom Pensioenfonds: er wordt geen kapitaal uitbetaald aan je erfgenamen indien je overlijdt vóór de opname van je pensioenkapitaal op de normale of de vervroegde pensioendatum (elke datum tussen 60 en 65 jaar, maar je moet ook recht hebben op een wettelijk pensioen). De opbrengstvoet van dit kapitaal bedraagt 6%. De inhoudingen op 60 jaar zijn evenwel hoger dan die op 65 jaar. Sinds dit jaar kan men bij de Federale Verzekering een kapitaal ver-

zekeren in geval je zou overlijden vóór de opname van je pensioenkapitaal. Twee voorwaarden echter: minimaal 7500 euro en medische vragenlijst. Je kan dit ook doen via je eigen makelaar, maar het is raadzaam om aan prijsvergelijking te doen, want er zijn grote verschillen.

2. Je draagt je verworven reserve over naar de 'Onthaalstructuur'- groepsverzekering die Belgacom is aangegaan bij de verzekeringsmaatschappij AG Insurance. Je wenst je verworven reserve te beleggen in een fonds met gewaarborgd rendement (fonds in tak 21, met gewaarborgd rendement van momenteel 2,14%). Dit betekent dat je bij leven op je pensioenleeftijd het pensioenkapitaal rechtstreeks zal ontvangen van AG Insurance. Indien je zou overlijden vóór de pensioenleeftijd, dan zal de op dat ogenblik verworven reserve uitgekeerd worden aan je be-

gunstigden. Indien het kapitaal meer dan 3718,40 euro bedraagt, heb je ook de mogelijkheid je verworven reserve te investeren in één of meerdere beleggingsfondsen van tak 23 en dit zonder rendementsgarantie.

3. Je draagt je verworven reserve over naar een individueel contract bij een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten beperkt volgens de regels vastgesteld in een Koninklijk Besluit. Hierbij is wel overlijdensdekking tegen betaling mogelijk, maar geen rendementsgarantie.

4. Mensen met een nieuwe werkgever kunnen hun pensioenkapitaal ook overdragen naar het eventuele nieuwe pensioenplan. ■

Nog vragen? Mail ons op acodtel@skypro.be.

Flash collectieve overeenkomst Belgacom 2013-2014

Bediendestatuut bij Belgacom

Artikel 94 van de collectieve overeenkomst 2013-2014 voorziet in een gelijkschakeling van het statuut van bedienden en arbeiders. In een advies wees de RSZ echter de invoering van het eenheidsstatuut zoals voorgesteld door Belgacom af vóór het nationaal akkoord zoals opgelegd door het Grondwettelijk Hof in werking zou treden. Dat is sinds 1 januari 2014 het geval en daarom stelt Belgacom voor om de statuten in overeenstemming te brengen met dit laatste akkoord.

Op 6 januari 2014 is het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD en VSOA hierover tussenbeide gekomen. Het stelt dat: "Rekening houdend met het feit dat vanaf 1 januari 2014 de gelijkschakeling arbeiders-bedienden in voege treedt, vraagt het GF van ACOD-VSOA dat het nodige gedaan wordt om de initiële afspraken omtrent de veralgemening van het bediendestatuut bij

Belgacom nv uit te voeren (zie artikel 94 van de collectieve overeenkomst 2013-2014 + de slides ter zake)." Belgacom heeft zich dezelfde dag nog geëngageerd om het nodige te doen.

Maaltijdcheques bij Belgacom

Artikel 119 van de collectieve overeenkomst 2013-2014 bepaalt dat vanaf 1 januari 2014 de nominale waarde van de maaltijdcheque tot 7 euro wordt verhoogd. De Belgacom-bijdrage in de kosten van de maaltijdcheque is vastgesteld op 5,91 euro. De tussenkomst van het personeelslid in de kosten van de maaltijdcheque is ongewijzigd en blijft 1,09 euro. Dit betekent dus een koopkrachtverhoging. Verlies echter niet uit het oog dat de maaltijdcheques met één maand vertraging worden betaald. ■

Rechtvaardige belastingen Laat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen

In de twee vorige Tribunes stipten we de onrechtvaardige belastingontwijking en –ontduiking aan die de Europese belastingbetaler ten minste 1000 miljard euro per jaar kost. We noemden man en paard over wie in België aangepakt werd, maar er meestal vanaf kwam met een beperkte boete. Deze onrechtvaardigheid heeft tot gevolg dat loontrekkenden zwaar belast worden, terwijl 80% van de rijkdom in handen is van slechts 20% van de bevolking.

Valse argumenten

Het loon van werknemers is gekend en gemakkelijk te belasten. Grote vermogens zijn echter niet gekend en het bankgeheim zorgt ervoor dat dit zo blijft. Er is een positieve internationale tendens naar meer fiscale transparantie, maar we staan nog mijlenver van eerlijke belastingheffing. Vaak wordt de bescherming van de privacy aangehaald als argument, maar dat zijn drogredenen. Iemand die leeft van zijn vermogen, wil wel profiteren van voorzieningen die door belastingen betaald worden, maar wil er niet voor meebetalen. Dat zullen de burgers die niet anders kunnen dan belastingen betalen, niet blijven verdragen.

Gelijke behandeling

Het is een veelgehoorde mantra dat arbeid in België te zwaar belast wordt. Om die druk te doen afnemen, zouden ondernemingen en vermogenden zelf meer kunnen bijdragen. Daar zijn ze echter niet (vrijwillig) toe bereid. Daarom kan een vermogensbelasting een oplossing vormen. Het is een kwestie van gelijke behandeling: het inkomen moet belast worden, of het nu uit arbeid of uit kapitaal afkomstig is. De sterkste schouders moeten de zwaarste lasten dragen. Hoe meer je bezit, hoe meer je in de pot moet steken.

Rechts verzet

Dat er vanuit politiek rechtse hoek en van de vermogenden verzet komt, is te verwachten. Wat horen we? “Het kapitaal zal vluchten, de economie zal nog slechter draaien, de economische groei zal stoppen, de middenklasse zal de tol betalen...” Het zijn gekende slogans van groepen en hun partijen die elk jaar rijker worden en niet de intentie hebben om ook maar één euro bij te dragen tot onze samenleving. Internationale ervaringen (recentelijk nog in Frankrijk) leren ons dat de vlucht van kapitaal zeer verwaarloosbaar is. België is één van de weinige Europese landen die geen rekening houden met het vermogen om er belastingen op te heffen. De klagzang van de grote kapitaalvlucht is dus voorbijgestreefd.

Het Amerikaanse voorbeeld

De Verenigde Staten zijn een uitstekend laboratorium als het gaat om belastingdruk. Men ontziet er graag de vermogens, want men

heeft steeds geloofd dat de economie anders niet zou blijven groeien. Een recente studie over de periode 1945-2010 bewijst echter het tegendeel. Belastingverlagingen hebben niet geleid tot de verhoopde groei, noch tot investeringen. Er is geen bewezen verband tussen de hoogte van de belastingtarieven en de economische groei. Een miljardair stelt het nog duidelijker: mensen investeren om geld te verdienen en eventuele belastingen houden hen daarbij niet tegen.

Eerlijke belastingen tegen verzuring

De conclusie van dit alles? Als we met zijn allen bijdragen en erop toezien dat de middelen goed worden besteed, dan realiseren we een eerlijke belastingheffing die zorgt voor een voordelige herverdeling ten aanzien van de lage en middeninkomens. Op die manier wordt meteen een dam opgeworpen tegen de verzuring en afgunst in onze samenleving. Het enige wat nog ontbreekt, is een regering die een beleid wil voeren voor de hele samenleving en niet alleen voor enkele geprivilegieerde families. ■

Meer info? In Samenleving en Politiek 09/13 staat een uitstekende bijdrage van Inti Ghysels en Alex Van Steenberghe: ‘Vermogensfiscaleiteit: mythe en werkelijkheid’.

Guido Rasschaert





FOD Financiën Formidabele acties van het personeel

Tussen 27 november en 13 december 2013 stond de FOD Financiën op stelten. Op vele plaatsen in het land werd actie gevoerd door het gemeenschappelijk vakbondsfront.

De federale ambtenaren manifesteerden onder andere in Aalst, Antwerpen, Mechelen, Aarlen, Brugge, Brussel, Charleroi, Couvin, Eupen, Gent, Hasselt, Kortrijk, La Louvière, Luik, Mechelen, Bergen, Namen, Doornik en Verviers. Om de hinder voor het publiek te beperken, werd er actie gevoerd buiten de gewone werkuren. Meestal werd tijdens de middagpauze een tijdje actie gevoerd en in sommige gevallen ook 's morgens. De acties kenden een groot succes. Er kwamen duizenden personeelsleden op straat, wat zorgde voor heel wat media-aandacht.

Personeelsvergaderingen

Meer dan twintig personeelsvergaderingen hebben die acties voorbereid. Het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft er uitgebreid de plannen van de politiek en het management toegelicht. Een lange waslijst van problemen passeerde de revue, zoals:

- Kanteling 3

Er was heel wat te doen over de 'kanteling 3', omdat personeelsleden ondanks veel gegoochel met 'prioriteiten' niet meer zeker konden zijn van standplaats en/of dienst van tewerkstelling. De roep om terug te keren naar het objectieve criterium van de anciënniteit was dan ook niet uit de lucht.

- Flexibel werken

Veel ongenoegen en onduidelijkheid waren er ook over een nieuw, flexibel systeem van variabele arbeidstijd. Hier kon het veel eenvoudiger alternatief van de vakbonden op heel wat bijval rekenen. Dat was ook in juni al gebleken uit het succes van een petitie die door meer dan 10.000 personeelsleden ondertekend werd.

- Bogaert

Protest was er ook over de nakende afschaffing van vele forfaitaire vergoedingen en tegen de invoering van de nieuwe, sterk geïndividualiseerde loopbanen van staatssecretaris Hendrik Bogaert.

- Stijgende werkdruk

Het personeel wenste ook duidelijk te maken dat de stijgende werkdruk – een gevolg van de alsmaar dalende tewerkstelling – niet alleen onwerkbaar wordt, maar ook de dienstverlening in het gedrang brengt.

- Gebrek aan respect

De vakbonden en het personeel protesteerden vooral tegen de neerbuigende manier waarop politiek en management omgaan met personeel. Zo reageerde de minister van Financiën niet eens op een vraag tot overleg. Het management hanteert een louter formele aanpak van het sociaal overleg. Het houdt geen rekening met de opmerkingen en suggesties van de vakbonden. Tijdens de acties was de roep om respect dan ook niet uit de lucht.

Toezeggingen op de valreep

Wat maandenlang onmogelijk bleek, konden de acties dan toch afdwingen. Er kwam op de valreep een uitnodiging om rond de tafel te gaan zitten. De minister en de voorzitter van het directiecomité van de FOD Financiën deden tijdens een vergadering op 23 december 2013 een reeks toegevingen. Zo werd onder meer toegezegd dat bij kanteling 3 de verworven anciënniteit van personeelsleden gerespecteerd wordt. Bij de flexibilisering van de arbeidstijd werd het alternatief voorstel van de vakbonden grotendeels overgenomen. Ook werd plechtig verklaard dat "de grootst mogelijke soepelheid" in acht wordt genomen. In elk geval is nog maar eens gebleken dat de strijd wel degelijk loont.



Niet alle dossiers zijn hiermee opgelost. Wel is er nu hoop dat politiek en management meer rekening zullen houden met de rechtmatige verzuchtingen van de werkvloer. Het personeel verwacht dan wel dat er ook in de nabije toekomst nog bijstellingen komen. Zo niet, staat het personeel nog altijd klaar om actie te voeren.

Met de acties hebben personeel en gemeenschappelijk vakbondsfront hun tanden laten zien. Boven alles hebben de acties de FOD Financiën behoed voor het wegzinken in totale chaos. Daar mag de publieke opinie het personeel en de vakbonden dan ook dankbaar voor zijn! ■

Aimé Truyens, Peter Veltmans

POD Duurzame Ontwikkeling Einde verhaal vormt een nieuw begin

De POD Duurzame Ontwikkeling wordt afgeschaft en vervangen door het nieuw opgerichte Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling, een onderdeel van de federale overheidsdienst Kanselarij van de eerste minister.

Op zich is het verdwijnen van een POD of programmatische overheidsdienst niet ongewoon. Ze hebben slechts een tijdelijk karakter en hun bestaan moet bevestigd worden bij aanvang van elke legislatuur. Om dit in de toekomst te vermijden en aangezien de federale regering een langetermijnvisie inzake duurzame ontwikkeling goedkeurde, heeft de regering gekozen voor de institutionele verankering van het duurzaam ontwikkelingsbeleid door oprichting van een Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling. Op 4 december 2013 bestudeerden de representatieve vakorganisaties in het Comité B een voorontwerp van Koninklijk Besluit over de oprichting, op 1 februari 2014, van dit Instituut bij de federale overheidsdienst Kanselarij van de eerste minister.

Positief voor het personeel

De ACOD is blij met de doelstelling om het personeel van de POD Duurzame Ontwikkeling eindelijk een loopbaanperspectief te geven. Het ontwerp bepaalt immers dat alle huidige personeelsleden, statutairen en contractuelen, van een ambtshalve overheveling na ministerieel besluit binnen de FOD Kanselarij kunnen genieten. De rechten van de personeelsleden worden gewaarborgd, overeenkomstig de reglementaire bepalingen die op hen van toepassing zijn door hun benoeming of aanwerving, ongeacht de dienst waaraan ze werden toegewezen. Binnen de grenzen van de personeelsenveloppe is er ook een personeelsversterking met vier betrekkingen voor ambtenaren die via een verlof voor opdracht van algemeen belang overkomen van andere FOD's of POD's. De statutarisatie zal eveneens een prioriteit vormen.

Kortom, binnenkort zal de POD Duurzame Ontwikkeling omgevormd worden tot een instituut en zal men de Fintotoren ruilen voor een verdieping in de Wetstraat 16. ■

Patrick Minet, Jean-Pierre Van Austrève



Directoraat-generaal Luchtvaart Wachten op de reorganisatie

In de Tribune van juli 2013 wezen we op de moeilijke werksfeer in het directoraat-generaal Luchtvaart van de FOD Mobiliteit en Vervoer. Via haar permanenties hield de ACOD AMiO een enquête onder het personeel. De vaststellingen zijn verpletterend.

Op 26 november 2012 verpreidden we een verslag over deze enquête onder het personeel van het DG Luchtvaart en op 19 december 2012 kwam het ook voor op het BOC. Het verslag had een constructieve bedoeling en bevatte ook concrete, eenvoudige en praktische aanbevelingen om de problemen aan te pakken. De overheid weigerde evenwel onze vaststellingen te bevestigen, al geeft ze wel toe dat er problemen zijn. We kregen de belofte dat onze aanbevelingen vrijwel volledig in het actieplan zouden opgenomen worden.

In de praktijk merkten we echter weinig beterschap. In bepaalde diensten ging de toestand er zelfs op achteruit. Pas na de benoeming van een nieuwe voorzitter van

het directiecomité kwam er schot in de zaak. Een jaar na de publicatie van ons verslag beslist hij een audit van het DG Luchtvaart te maken. De interne auditdienst van de FOD startte daarmee op 1 oktober 2013 en moest afronden tegen eind december 2013 met de overhandiging van het eindverslag.

Nieuw organigram

Nog voor het einde van de audit had de overheid echter al een ontwerp van nieuw organigram voor het DG klaar voor de vakbonden. Bovendien ontvingen we een minimalistische beschrijving van de toekomstige reorganisatie van het DG. Al deze informatie, toegevoegd aan de uitnodiging voor de vergadering van het basisoverlegcomité, was veel te vaag. De toelichting en rechtvaardiging van het ontwerp bedroegen nauwelijks anderhalve bladzijde. Na het lange wachten en een strijd van bijna vier jaar voor een hervorming, kon ACOD AMiO daar uiteraard geen genoeg mee nemen.

Op de vergadering van het BOC van 13 december 2013 erkende de voorzitter van het directiecomité de waarde van het oorspronkelijke ACOD-verslag. Hij complimenteerde ons er zelfs voor en herhaalde dat 's namiddags publiekelijk door officieel te bevestigen dat de inhoud van het verslag van zijn audit aansloot bij de inhoud van het verslag van de ACOD AMiO ruim een jaar voordien. Ondanks deze felicitaties en erkenning, gaf ACOD AMiO op deze vergadering uiting aan het feit dat ze eraan twijfelt dat een nieuw organigram zal volstaan om de problemen op te lossen en dat ze de indruk heeft dat het paard voor de kar wordt gespannen.

Hierop antwoordde de voorzitter van de FOD dat er momenteel blokkerende elementen zijn en dat het nieuwe organigram de reorganisatie meer dynamiek moet geven. Om de reorganisatie te beginnen en werkgroepen op te richten, is het advies van de vakorganisaties over het ontwerp van organigram noodzakelijk. ACOD AMiO

antwoordde dat ze eerste het personeel moet raadplegen alvorens een advies uit te brengen. Pas daarna zouden we voorstellen doen over het ontwerp van organigram. De voorzitter van de FOD rondde de vergadering af met een positief advies van twee vakbonden (ACV en VSOA), in afwachting van het advies van de ACOD.

Nog meer complimenten

Op 19 december 2013 hield ACOD AMiO een algemene personeelsvergadering om het personeel van DG Luchtvaart te raadplegen. De vergadering verliep respectvol, met een objectief debat en een uitwisseling van argumenten en deskundigheid. Zoals beloofd, gaf ACOD AMiO vervolgens trouw weer welke punten voor het personeel niet alleen gevoelig liggen, maar waarop ze ook – in positieve zin – kritiek hebben. We deden opbouwende voorstellen en aanbevelingen en vestigden de aandacht op duidelijke onregelmatigheden.

den. De voorzitter van het directiecomité en alle personeelsleden van DG Luchtvaart ontvingen ons verslag.

In een mail van 24 december 2013 gaf de voorzitter van het directiecomité ACOD AMiO een compliment voor haar kostbare verslag en beloofde hij een groot deel van de aanbevelingen ervan op te nemen in de eindversie van zijn reorganisatieplan van DG Luchtvaart, dat hij begin januari zou voorleggen.

Op maandag 6 januari 2014 plande de voorzitter van het directiecomité een nieuwe algemene personeelsvergadering, waarop hij ACOD AMiO opnieuw complimenteerde voor het geleverde werk en het verslag, beide in een korte tijdspanne verwezenlijkt. Hij stelde dat hij rekening had gehouden met onze aanbevelingen en dat hij het merendeel ervan had opgenomen in zijn nieuwe structuur.

Afwachten

Kortom, we krijgen veel complimentjes en kijken nieuwsgierig, maar waakzaam uit naar het definitieve plan. We zijn ook nog niet vergeten dat er nog problemen zijn met de benoemingen van personen in de posten van de voorzitter, die niet volgens de wettelijke procedures zouden zijn verlopen. Tevens wachten we op de uitvoering van de aanbevelingen die we in ons eerste verslag deden, om te komen tot een meer doorzichtige administratie, die objectief en onpartijdig functioneert en ook meer respect betuigt ten aanzien van haar personeelsleden, hun beroep en hun inzet.

ACOD AMiO houdt je verder op de hoogte naarmate het dossier van het DG Luchtvaart evolueert. ■

Gino Hoppe, Karimeddine Mosbah

Kindercrèches CDSCA Vakbonden wijzen collectieve sluiting af

De CDSCA of de centrale dienst voor sociale en culturele actie stelt zich binnen Defensie ten dienste van het militair en burgerpersoneel. De dienst omvat onder meer een individuele en sociale hulpverlening, kinderdagverblijven, verhuring van woningen, welfare, vakanties met een sociaal karakter, tussenkomsten op cultureel vlak en commerciële activiteiten.

In het laatste basisoverlegcomité stelde de administratie van de CDSCA voor om in een aantal crèches gedurende de vakantieperiodes een systeem van collectieve sluiting in te voeren. Dit zou de organisatie van de crèches vereenvoudigen en de medewerkers zouden voortaan gemakkelijker hun verlof kunnen plannen in de vakantieperiodes.

Op het eerste gezicht lijkt dit een logische keuze, maar in de praktijk liggen de zaken anders. De kindercrèches van de CDSCA werken zoals het hoort en staan allemaal onder toezicht van Kind & Gezin. Zij dienen zich dus te schikken naar de normen die Kind & Gezin oplegt. Al naargelang het peuters, kleuters of schoolgaande kinderen betreft, liggen de normen anders. Om de kinderopvang wettelijk te kunnen organiseren, moeten er dus verplicht een minimaal aantal personeelsleden aanwezig zijn. En net daar schuilt nu het probleem.

Tijdens vakantieperiodes is het niet altijd evident om in een aantal crèches voldoende personeelsleden te hebben. De CDSCA heeft in de vakantie eenvoudigweg te weinig personeel. Bijkomend personeel aanwerven is de enige oplossing. Een eventuele

collectieve sluiting in de vakantieperiode is niet meer dan een doekje voor het bloeden. Bovendien blijken noch de werknemers zelf, noch de gebruikers van de kindercrèches voorstander te zijn van een periode van collectieve sluiting.

De ACOD en de andere representatieve vakbonden hebben het voorstel van de Administratie grondig bekeken en besproken. Er werd unaniem besloten om het voorstel tot collectieve sluiting af te wijzen. ■

Eddy Plaisier



Noodcentrales Werkdruk blijft onhoudbaar

De problemen van de noodcentrales zijn nog niet voorbij. Er wordt weliswaar volop aangeworven en de opleidingen zijn verkort, maar de werkdruk blijft stijgen. Waarom verbetert de situatie niet?

De noodcentrales 100/112 verwerken – in principe – de medische en de brandweerooproepen. In de 101-centrales komen de oproepen bestemd voor de politie binnen. Dat is de theorie, in de praktijk weten vele burgers niet welk nummer ze moeten kiezen voor welke bijstand. Hiervan maakten we al melding in de Tribune van juli 2013. Het is bovendien opmerkelijk dat zelfs de eigen nooddiensten niet langer weten wanneer noodnummers gebruikt mogen worden. Zo zijn er voorbeelden van dokters die vragen om doorgeschakeld te worden of interventieploegen die hun dispatch via het nummer 101 trachten te bereiken.

Nieuwe oproepnummers, meer niet-dringende oproepen

Sinds kort zijn er naast de drie vermelde nummers ook oproepmogelijkheden via sms en via het nummer 1733. Vandaag kunnen doven, slechthorenden en mensen met een spraakprobleem de noodcentrales contacteren door het versturen van een fax. Vanaf april 2014 kunnen geregistreerde gebruikers dat ook doen via sms. Op zich geen probleem, maar het personeel van de noodcentrales en de vakbonden maken zich wel zorgen over de sms-oproepen van niet-geregistreerde gebruikers. Hun oproepen zullen ook behandeld worden, weliswaar niet prioritair. Dat zet de deur verder open voor niet-dringende oproepen.

Het nieuwe verkorte nummer 1733 moet gebruikt worden wanneer men 's avonds, 's nachts en in het weekend medische hulp nodig heeft. Een specifiek opgeleide operator in de 100/112-centrale behandelt deze oproepen. Vreemd genoeg is het 1733-nummer nog niet operationeel en draait het alleen proef in Brugge, Henegouwen en Luxemburg. In de overige zones krijgt men een bandje te horen waar gevraagd wordt om de 112-centrale te contacteren. Andermaal wordt de deur voor niet-dringende oproepen wagenwijd opengezet.

Nog werk aan de winkel

De ACOD kan alleen maar vaststellen dat de overheid wil lopen, terwijl men nog niet kan stappen. Door het gebrekkig functioneren van de ASTRID-technologie zijn veel centrales nog niet klaar voor sms-oproepen. Meer zelfs, de modernisering van de centrales werd onlangs stopgezet. Verder zijn de operatoren die de oproepen via 1733 moeten behandelen nog niet aangeworven en opgeleid. Zou het niet beter zijn om meer te luisteren naar de mensen op het terrein en bedachtzamer te werk te gaan? De ACOD zal hier in elk geval op blijven toezien. ■

Guido Rasschaert, Jo Schelstraete



Als je op rust gaat Syndicale bijdrage gepensioneerden

De dag dat je met pensioen gaat, betaal je niet langer de volle lidmaatschapsbijdrage. Aangezien niet alle personeelsleden van de federale overheid genieten van dezelfde pensioenleeftijd, is het voor ons zeer moeilijk bij te houden wie wanneer met pensioen gaat. Graag doen we daarom een beroep op je medewerking om ons de datum waarop je met pensioen ging, gaat of zal gaan te laten weten.

Je kan dat door te schrijven naar ACOD Overheidsdiensten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel of door te mailen naar acod@overheidsdiensten.be. ■



Human resources

Modern HR-beleid Vlaams Personeelsstatuut aangepast

Binnenkort zal het VPS (Vlaams Personeelsstatuut) worden aangepast als gevolg van de korte-termijnacties uit het modern HR-beleid.

De voorbije maanden stopte ACOD Overheidsdiensten heel wat tijd en energie in zware en volhardende onderhandelingen over het 'modern HR-beleid' van de Vlaamse overheid. Voor ons was er eerder sprake van een modern afbraakbeleid. Op tafel lagen immers 72 voorstellen die diep sneden in de verworvenheden van het personeelsstatuut. Verschillende voorstellen waren erop gericht om de vaste benoeming en het statutair ambt als basisprincipe sterk uit te hollen. Tijdens de onderhandelingen met de overheid hebben we duidelijk laten weten dat forse ingrepen absoluut onaanvaardbaar waren. Een modern HR-beleid moet immers uitmonden in een win-win-situatie voor de overheid én het personeel. Een HR-beleid dat in functie staat van besparingen en afbraak van terechte en werkbaar verworvenheden, kon absoluut niet voor ons.

Na enkele onderhandelingsrondes zijn er forse bijsturingen, aanpassingen en schrappingen gebeurd op de oorspronkelijke voorstellen. De Vlaamse regering heeft op haar zitting van 20 december 2013 de aanpassingen principieel goedgekeurd. We wachten nu op het advies van

de Raad van State. Daarna kan alles definitief aangepast worden in het VPS.

De belangrijkste wijzigingen

- Er worden een aantal punctuele en technische wijzigingen aangebracht aan de manier waarop de toelage voor een tijdelijke functieverzwaring zal worden berekend en toegekend.

- Contractuele personeelsleden kunnen in het vervolg meedingen naar een statutaire bevorderingsprocedure en kunnen ook aangesteld worden als projectleider. Belangrijk is dat het in deze gaat over contractuele personeelsleden die geslaagd zijn via een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking zoals bedoeld in deel III, hoofdstuk 2 VPS.

- Voortaan kan er een wijziging van de dienstaanwijzing over de entiteiten heen plaatsvinden zonder vacantverklaring. Er is wel een akkoord nodig van de lijnmanager en het personeelslid. Het geldt bovendien alleen voor personeelsleden die niet herplaatsbaar zijn.

- De bestaande regeling over de valorisatie van publieke ervaring blijft behouden. Dit betekent dat ook na de inwerkingtreding van dit ontwerp alle publieke ervaring gevaloriseerd zal worden.

- De herplaatsing naar een lagere rang blijft mogelijk, maar is begrensd en kan alleen:

- als het herplaatsingsbureau vaststelt dat de tewerkstelling in de huidige rang niet langer mogelijk is en het personeelslid akkoord gaat met een herplaatsing naar een lagere rang
- om medische redenen.

- Het recht blijft behouden om beroep in te dienen tegen een negatieve evaluatie van de statutaire proeftijd bij de tweede kamer van de Raad van Beroep. Het wordt dus niet door een hoorrecht vervangen.

- De carpoolvergoeding wordt omgevormd tot een toelage (gevolg van opmerkingen van zowel de fiscus als de RSZ). Deze toelage zal eenmaal per jaar worden uitbetaald.

- Ontslagregeling: het systeem van verplicht ontslag na twee opeenvolgende onvoldoendes wordt aangepast. Er komt een regeling waarbij het personeelslid ontslagen wordt als hij na een eerste 'onvoldoende' evaluatie opnieuw een onvoldoende krijgt bij één van de twee volgende evaluaties. ■

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

Studiedag over N-VA Analyse van een politieke ideologie

Op 17 december 2013 organiseerde de sector Overheidsdiensten een studiedag in het kader van de federale, Vlaamse en Europese verkiezingen van 25 mei 2014. Dat er veel op het spel staat, moet niet langer benadrukt worden. Ook ACOD Overheidsdiensten wil haar leden sensibiliseren voor het gevaar van de rechtse politieke krachten. Hiervoor kregen we de hulp van professor Ico Maly. In zijn boek 'N-VA. Analyse van een politieke ideologie' analyseert hij het programma en de ideologie van de N-VA.

Wat verstaat de N-VA precies onder de strijd voor meer democratie? Wat vindt de N-VA van nieuwkomers die lid van haar natie willen worden? En wat te zeggen van de manier waarop aanhangers het partijdiscours doen circuleren binnen de massamedia? Het zijn allemaal elementen die aan bod komen in het interessante boek. We lichten er enkele elementen uit.

Over ideologie

'Ideologie' is een veel gebruikt woord in de pers en politieke berichtgeving. Het is een vaak wazig begrip, dat geassocieerd wordt met het verleden, met negatieve zaken, met gebrek aan flexibiliteit. Velen associëren het bovendien met droge en belegen kost. Ideologie is dan iets wat enkel terug te vinden is in oude, stoffige politieke manifesten. Politici verkiezen te spreken over realisme, goed bestuur en praktische toepassingen, eerder dan over ideologie.

In het geval van de opkomst van Bart De Wever en zijn N-VA duiden 'nieuwe' concepten zoals identiteit, morele gemeenschap, natie en nationalisme op. Het woord ideologie valt zelden, of het moet al zijn om een politieke tegenstander te betichten van vooroordelen of van een gekleurde blik. Ideologie is steeds iets van 'de anderen'. Ooit was de ideologie van de N-VA een randverschijnsel, maar intussen is ze uitgegroeid tot het centrum van het politieke veld. De ideologie van de N-VA is vandaag niet alleen wijdverspreid, maar ook wijd gedeeld.

Over de natie en het nationalisme

De N-VA is een nationalistische partij. Ze wil haar visie op de Vlaamse natie ingang doen vinden, met als doel dat die het denken domineert en door niemand in vraag wordt gesteld. De partij beschouwt de natie als een organisme, een entiteit op zich, opgebouwd uit een kostbaar weefsel van werkbare waarden. Het nationalisme van de N-VA baseert zich op ongelijkheid: velen moeten zweten, zodat enkelen de natie naar hoge toppen kunnen voeren. Volgens de N-VA is de natie ook niet maakbaar (in tegenstelling tot de socialistische visie op de samenleving). Elk ingrijpen dat voor meer gelijkheid en vrijheid zou zorgen, houdt het risico op revolutie en chaos in en is volgens de partij dus slecht.



De N-VA stelt Vlaanderen voor als een lotsgemeenschap van 6 miljoen mensen die gekneet zijn tot een democratie: niet de mensen maken de natie, maar de natie maakt de mensen. Er is geen sociaal, maar een historisch contract: ieder heeft plichten ten aanzien van 'de voorvaders'. De natie primeert over het individu.

De partij stelt ook een soort 'Nationalisme 2.0' voor. Het is zo gezegd vrij van de zonden van het verleden en verwelkomt ook nieuwkomers. Dit nationalisme vertrekt van de klassieke 19de-eeuwse 'bloed en bodem'-ethnoculturele natie: omdat je ergens geboren bent, heb je bepaalde waarden, een bepaalde cultuur en spreek je een bepaalde taal. Daaraan is de voluntaristische natie gekoppeld, die een subjectieve nationale identiteit voorstaat. Dit 'civiele' nationalisme van de N-VA stelt dat je tot een natie kan behoren als je het wil en je dus de taal, waarden en cultuur van die natie overneemt.

Over de democratie

Eigenlijk valt de N-VA de democratie aan. Volgens de partij is er maar sprake van een democratie wanneer die gestoeld is op een identiteit. Democratie verwordt bij de N-VA dus tot een ethocratie. Alleen de Vlaamse democratie zou legitimiteit hebben, wat meteen verklaart waarom het federale niveau moet verdwijnen.

Democratie wordt in de communicatie van de N-VA herleid tot de verkiezingszege. Van een relatieve meerderheid maakt ze in een handomdraai een absolute: "De Vlaming wil...". Wie de meerderheid haalt, heeft volgens de N-VA een absoluut recht om te regeren, met carte blanche, zonder tegenstem. Democratie wordt dus een tijdelijke dictatuur van de meerderheid, terwijl beschermingsmaatregelen voor een minderheid worden gezien als een probleem.

De N-VA begrijpt democratie als 'vox populisme': de stem van de burger die uit de mond van de politici rolt. De Vlaamse democratie komt dus overeen met de Vlaamse natie en die spreekt op haar beurt met één stem door de mond van De Wever.

Over gelijkheid en vrijheid

Voor de N-VA primeert de natie op de mens. Te veel nadruk op gelijkheid en vrijheid zouden het kostbare weefsel van de natie te veel uiteenrafelen, aldus De Wever. Dat zou een ontsporing van de samenleving kunnen veroorzaken. Een dergelijke visie heeft grote gevolgen voor de strijd voor meer gelijkheid en vrijheid. De strijd voor gelijkheid mondt volgens de N-VA per definitie uit in meer ongelijkheid. Quota voor vrouwen zijn geen instrument in de strijd voor gelijkheid, meent de N-VA, maar ongeoorloofde discriminatie.

Het streven naar gelijkheid is niet alleen een maat voor niets, het hypothekeert volgens de N-VA ook onvermijdelijk de vrijheid. Echte vrijheid kan volgens de N-VA alleen als de concurrentie ongehinderd werkt. Ook met de strijd van de vakbonden voor meer gelijkheid en betere arbeidsvoorwaarden heeft de N-VA een probleem. Hoewel de partij pro forma voor het stakingsrecht is, kunnen stakingen alleen indien niemand er last van heeft. Kortom, het doel en het drukkingsmiddel van stakingen – economische schade – is voor de N-VA uitgesloten.

Over de media

Ook in de media voert de N-VA een harde strijd om haar ideologische ingang te doen vinden. Daarvoor hanteert ze vijf strategieën.

De partij verpakt haar standpunten als een uiting van realisme, pragmatisme en gematigdheid. Door gebruik van humor, door het citeren van tegenstanders en het verwijzen naar belangrijke

instellingen, komt de N-VA op het eerste gezicht niet extreem of bedreigend over. Ze gebruikt oneliners, verbloemen en vergelijkingen die gematigdheid suggereren.

De communicatie van de partij wordt gekenmerkt door 'one voice'. Voorzitter Bart De Wever zegt iets en alle andere partijleden herhalen dat. Dat geeft de indruk van eenheid, rechtlijnigheid en waarheid. Het zijn typische kenmerken van goede propaganda.

De communicatie van de N-VA is op maat gemaakt voor mediacirculatie. Sappige quotes maken interviews interessant en zorgen voor wijde verspreiding op televisie, in kranten en op het internet.

De N-VA herhaalt voortdurend haar centrale boodschap. De partij en haar voorzitter zijn de verpersoonlijking van de morele gemeenschap waar ze voor pleiten. Ze communiceren niet alleen een boodschap, maar ook en vooral de identiteit die ze voorstaan en aanhangen.

De N-VA is ook massaal aanwezig op het internet, waar haar boodschap herhaald en verspreid wordt door N-VA-politici, Vlaamse middenveldorganisaties, Facebook-activisten en Vlaamse rechts-nationalistische micromedia. ■

Deze tekst is gebaseerd op een presentatie van Ico Maly. Voor een meer uitgebreide analyse verwijzen we naar het boek 'N-VA. Analyse van een politieke ideologie' van Ico Maly.

Chris Moortgat

Vakbond en politiek

Aanloop naar de Vlaamse en federale verkiezingen

Na onze twee vorige vakbondshapenings organiseert ACOD Overheidsdiensten op 3 en 4 april 2014 een bijeenkomst over de verkiezingen van 25 mei 2014. Voor de militanten/afgevaardigden van de Vlaamse overheid vindt dit plaats op 3 april, voor die van de federale overheid op 4 april. In maart ontvang je nog een uitnodiging.

Als vakbond worden de afgevaardigden, militanten en leden dagelijks geconfronteerd met politieke beslissingen die ingrijpen op de openbare diensten en op de overheidsdiensten. Deze politieke beslissingen worden door het overheidsmanagement vertaald naar de werking en personeelsplannen. Als vakbond moeten we klaarstaan met onze visie, antwoorden, voorstellen en reacties. Daarom willen we

op dit vakbondstreffen drie zaken behandelen:

- een vakbondsstatement over welke politieke keuze
- een memorandum aan de politieke partijen presenteren
- het debat aangaan met de politiek.

Ter voorbereiding van dit vakbondstreffen zullen alle technische en algemene comités van de Vlaamse en federale overheidsdiensten een discussietekst bespreken. Aan de hand daarvan kiezen we de politieke partijen die we uitnodigen en bepalen we welke memorandumpunten we willen overmaken aan de politieke partijen.

Op de uiteindelijke bijeenkomst zullen de afgevaardigden en militanten de eindversie bespreken van de voorstellen vanuit de

technische en algemene comités voor het vakbondsstatement en memorandum. Er volgt tevens een persconferentie. Daarna start het debat met de fractieleiders van de Vlaamse en federale politieke partijen. Verder zullen er infostands staan van sp.a, Groen en PVDA. Daar kan je terecht voor verkiezingsprogramma's en kan je het gesprek aangaan met een aantal parlementsleden.

We willen als sector wegen op deze verkiezingen en ons steentje bijdragen tot de discussie binnen en buiten de vakbond over de politieke keuzes. Een politiek bewust vakbondsmilitant is er immers twee waard! ■

Chris Moortgat

Zesde staatshervorming Niet zonder gevolgen voor het personeel

Het na veel moeite afgesloten regeerakkoord bevat een zesde staatshervorming die in principe vanaf 2014 gestalte moet krijgen. Door deze hervorming worden enkele bijkomende bevoegdheden overgedragen naar de deelstaten. Ook het personeel van de lokale besturen zal rechtstreeks de impact voelen van de nieuwe structuren. Dit artikel focust op twee belangrijke vernieuwingen: de overheveling van de kinderbijslag en de regionalisering van het arbeidsmarktbeleid.

Overheveling van de kinderbijslag

Sinds 1952 wordt de kinderbijslag, die voorheen via het provinciale niveau werd uitgekeerd aan het personeel tewerkgesteld bij de lokale en provinciale overheden, collectief georganiseerd via het Bijzonder Kinderbijslagfonds (sinds 1985 de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten). Tot nu werd de kinderbijslag met federale financiële middelen uitgekeerd door de RSZPPO, vanaf 1 juli 2014 worden de deelstaten hiervoor bevoegd.

Dat deze overdracht niet echt makkelijk ging verlopen, bleek al uit het regeerakkoord, dat een overgangsregeling plant tot januari 2016. Dan zullen de deelstaten het beheer van de kinderbijslag overnemen. Ten laatste op 1 januari 2020 zijn de deelstaten verplicht de volledige bevoegdheid over te nemen. Vanaf dan moeten alle kinderbijslagen van het land door de deelstaten zelf worden betaald.

Momenteel is het nog lang niet duidelijk of de kinderbijslag dezelfde blijft. Kampen ook de deelstaten niet met financiële problemen? Gaat men in Vlaanderen het adagium van Gaston Geens 'Wat we zelf doen, doen we beter' waarmaken? ACOD LRB heeft daar alvast twijfels over.

En wat met de overschotten van kinderbijslag die er vandaag zijn? Door de demografische evolutie wordt er jaarlijks minder kinderbijslag uitgekeerd dan er wordt gepland bij de lokale besturen. De overschotten worden gebruikt als bijkomende financiering voor onze pensioenen. Door de overheveling van de kinderbijslag komt deze aanvullende financiering in het gedrang. De lokale en provinciale overheden zullen dan nog meer moeten bijleggen om de lopende pensioenen te betalen.

Overheveling van het arbeidsmarktbeleid vanaf 1 juli 2014

De zesde staatshervorming bevat ook de regionalisering van het arbeidsmarktbeleid vanaf 1 juli 2014. De bevoegdheid over de werkgeversbijdragenverminderingen die lokale en provinciale besturen krijgen om te investeren in de tewerkstelling van bepaalde doelgroepen, komt daardoor in het gedrang. Het gaat om personeel tewerkgesteld als langdurige werkloze onder de volgende categorieën:

- activaplan
- doorstromingsprogramma's

- de sociale inschakelingseconomie.

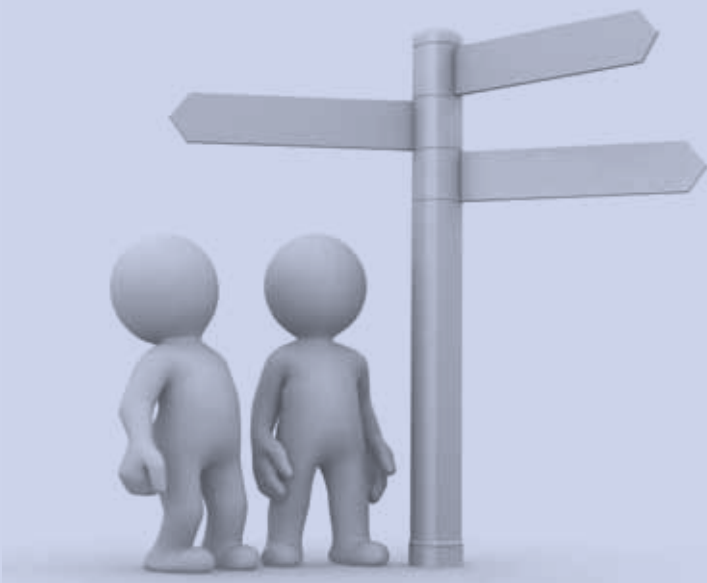
Ter voorbereiding van de regionalisering van het doelgroepenbeleid op 1 juli 2014 worden in het kader van de 'preregionalisering van het doelgroepenbeleid' een aantal specifieke verminderingen van patronale bijdragen hervormd. Deze omvorming van de vermindering van werkgeversbijdragen tot een forfaitaire doelgroepvermindering slaat op:

- de gesubsidieerde contractuelen bij lokale en regionale besturen
- de vervangers van personeel dat van de vierdagenweekregeling gebruikmaakt
- de werknemers tewerkgesteld op basis van artikel 60 § 7 van de OCMW-wet.

Deze categorieën van personeelsleden, waarvoor de besturen tot 31 december 2013 genoten hebben van hetzij een verminderd patronaal bijdragepercentage, hetzij een vrijstelling van werkgeversbijdragen, worden sinds 1 januari 2014 onderworpen aan de volledige sociale-zekerheidsbijdragen. Met andere woorden: de lokale en regionale besturen zullen opnieuw hun personeelskosten zien stijgen. Ongetwijfeld heeft dat een impact op de lokale financiën, die al stevig onder druk staan en die leiden tot personeelsinkrimping, ontslagen en aantastingen van sociale verwoorvenheden van het personeel. Uit een nota die daarover werd voorgelegd aan het Beheerscomité van de RSZPPO (waar de vakbonden in het kader van een paritair beheer deel van uitmaken), blijkt dat vooral de OCMW's minder verminderingen (subsidies) van de patronale bijdragen zullen krijgen.

Wij hopen dat onze vrees voor de negatieve gevolgen bij deze zesde staatshervorming ongegrond is. Ondertussen volgen wij uiteraard dit dossier nauwlettend op. ■

Mil Luyten



ACOD LRB Antwerpen Vacature stafmedewerker

ACOD LRB Antwerpen opent een vacature voor de functie van stafmedewerker. Geïnteresseerden moeten over een goede kennis van de regelgeving van de lokale besturen beschikken (zoals gemeentelijke, OCMW- en provinciale decreten), inclusief

de tuchtreglementen. De stafmedewerker zal ingezet worden voor onderhandelingen en/of overleg in diverse besturen. Hij/zij zal tevens verantwoordelijk zijn voor de tucht- en beroepsprocedures. Uiteraard moeten geïnteresseerden de principes van de

ACOD onderschrijven, sociaal en verbaal vaardig zijn en in team kunnen werken. Kandidaturen kunnen ingediend worden tot en met 15 februari 2014 bij ACOD LRB Antwerpen, t.a.v. Gerard Van der Elst, Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen. ■

Politie Vakantiegeld

De pers berichtte al dat de Raad van State het K.B. van 11 juni 2011 met betrekking tot het vakantiegeld van het personeel van de politiediensten vernietigt. Dat arrest is echter nog niet te consulteren. In afwachting van meer duidelijkheid geven we alvast meer toelichting.

In het Staatsblad van 8 mei 2009 verscheen het Koninklijk Besluit van 29 april 2009 houdende vaststelling van het vakantiegeld van het personeel van de politiediensten. Daardoor werd in de RPPol een hoofdstuk IIbis ingevoerd met de titel 'Het vakantiegeld'. Dit hoofdstuk bevat artikel XI.III.4bis: "De personeelsleden genieten jaarlijks een vakantiegeld waarvan het bedrag voor volledige prestaties gedurende het gehele referentiejaar wordt vastgesteld op 92% van een twaalfde van de jaarwedde, gekoppeld aan de index van de consumptieprijs, die verschuldigd is voor de maand maart van het kalenderjaar. Voor het overige wordt het berekend en toegekend volgens de nadere regels die gelden voor het personeel van de federale overheidsdiensten. De personeelsleden genieten evenwel het vakantiegeld berekend volgens de regels van vaststelling voor het personeel van de federale overheidsdiensten indien dat voor hen gunstiger is." Deze regel had uitwerking vanaf 1 januari 2009.

Het K.B. voorzag echter in overgangsmaatregelen, waardoor niet alle personeelsleden van het operationeel personeel onmiddellijk 92% kregen. Er werd een onderscheid gemaakt tussen graad en leeftijd. De afdeling wetgeving van de Raad van State had in zijn advies bij het K.B. er onder meer op gewezen dat leeftijd geen criterium kan zijn om een onderscheid te maken. Het hoeft ons dan ook niet te verwonderen dat de Raad van State met zijn arrest 212.774 van 26 april 2011 de artikelen 3 en 4 (overgangsmaatregelen) heeft vernietigd.

Nieuw voorstel

De overheid deed daarom de vakbonden het volgende voorstel:

- Het voorleggen van een klein ontwerp van K.B. waarbij een algemeen progressiepad blijft gelden: de agenten 92% vanaf



2009, de inspecteurs 65% in 2009 en 92% vanaf 2010 en de overigen 65% in 2009 en 2010 en 92% vanaf 2011. De overheid stelde dit te moeten doen om budgettaire redenen.

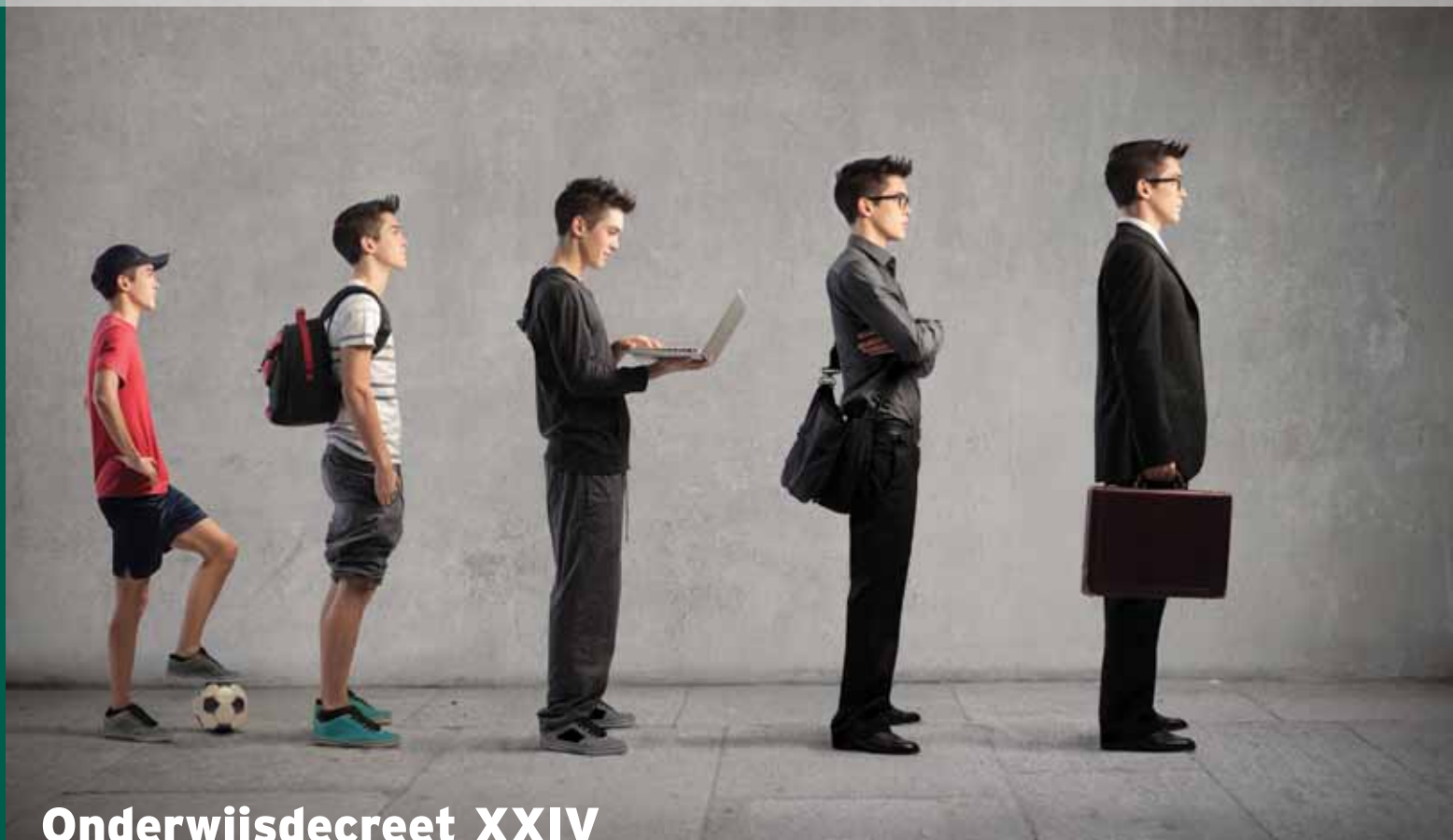
- Het engagement dat geen terugvorderingen zullen worden geïnitieerd m.b.t. de 57-jarigen.

Hoewel de vakbonden niet akkoord gingen, resulteerde dit in een K.B. van 11 juni 2011, dat gepubliceerd werd in het Belgisch Staatsblad van 17 juni 2011. Dit Koninklijk Besluit zou volgens de pers vernietigd zijn door de Raad van State. De motieven voor vernietiging zijn ons momenteel niet bekend.

Naar aanleiding van dit arrest en vragen van de vakbonden werd door Binnenlandse Zaken volgend bericht verspreid: "L'analyser et puis vous informer au plus vite."

ACOD LRB vroeg om een dringend onderhoud met de verantwoordelijke ministers om eindelijk een duidelijk standpunt te krijgen over het vakantiegeld waarop alle personeelsleden van de geïntegreerde politie recht hebben. Zodra we meer info hebben, hoor je van ons. ■

Eric Picqueur



Onderwijsdecreet XXIV **ACOD Onderwijs gaat akkoord**

Onderwijsdecreet XXIV bevat enkele ingrijpende maatregelen, twee voor het basisonderwijs en twee voor het statuut. De overheid heeft tijdens de onderhandelings rekening gehouden met onze bedenkingen. Daarom ging ACOD Onderwijs akkoord met dit decreet, ook al maakten wij een opmerking bij een maatregel.

De maatregelen die we hieronder toelichten, gaan in op 1 september 2014, tenzij anders vermeld.

Basisonderwijs: leergebied wereldoriëntatie en getuigschrift basisonderwijs

In het masterplan SO schrijft de Vlaamse regering de splitsing voor van het leergebied wereldoriëntatie in twee nieuwe leergebieden: 'wetenschap en techniek' en 'mens en maatschappij'. Het leergebied 'mens en maatschappij' bevat niet alleen de huidige domeinen mens en maatschappij, maar ook de domeinen tijd en ruimte. De minister wil met deze ingreep 'wetenschap en techniek' een prominenter plaats geven in het curriculum.

Een tweede maatregel uit het masterplan SO wordt eveneens via dit decreet omgezet in regelgeving. De uitreiking van het getuigschrift basisonderwijs zal niet langer gekoppeld zijn aan het volledige leerplan, maar aan de leerplandoelen die aan de eindtermen gekoppeld zijn. Met deze maatregel moet er meer uniformiteit komen in het uitreiken van het getuigschrift. Nu vertrekt men van alle leerplandoelen, ook van de netgebonden. Daardoor zijn de criteria om een getuigschrift basisonderwijs te behalen niet eenduidig. Deze maatregel gaat pas in op 1 september 2015.

Personeelsstatuut: invoering nieuw ambt

Voor de godsdienstleerkrachten in het secundair onderwijs (SO) is er een apart ambt. Dit betekent onder meer dat een bachelor Rooms-Katholieke Godsdienst en Geschiedenis de rechten (TADD, vaste benoeming enzovoort) die hij in het ene vak verwerft, niet naar het andere kan overdragen. Voor de leraars niet-confessionele zedenleer (NCZ) ligt dit anders. Het vak NCZ wordt immers gegeven binnen het ambt van leraar SO. Een bachelor NCZ/Bi-

ologie kan dus de rechten die hij verwerft voor het vak NCZ, ook doen gelden voor het vak biologie.

Onder meer om deze reden wordt er een apart ambt ingevoerd voor de leraar NCZ. Om de leesbaarheid van het decreet te behouden, wordt voortaan tevens het begrip 'leerkracht levensbeschouwelijk onderwijs' gehanteerd. Onder deze benaming zullen alle leraars en leermeesters godsdienst en NCZ ressorteren.

Momenteel is alleen het decreet rechtspositie aangepast, zodat de nieuwe ambtsbenaming alvast ingang kan vinden. De overgangsmatregelen voor de personeelsleden moeten nog uitgewerkt worden, maar zullen bij besluit geregeld worden. Zodra daar meer duidelijkheid over is, zullen we daarover meer informatie verstrekken.

Personeelsstatuut: herinschakeling

Soms is een personeelslid om medische redenen niet meer in staat het ambt waarin het benoemd is nog uit te voeren. Dit wil niet altijd zeggen dat deze col-

lega geen enkele taak meer zou kunnen uitoefenen in het onderwijs. Het decreet bepaalt mogelijkheden om dergelijke personeels-leden opnieuw in te schakelen binnen het statuut. Vroeger werden personeelsleden door een beslissing van MEDEX (na uitputting van ziektedagen) of van de behandelende geneesheer (bij re-integratie) via een terbeschikkingstelling wedertewerkgesteld. Dit is al enkele jaren alleen nog mogelijk in samenspraak met het school- of centrumbestuur.

We zullen in een volgend nummer van Tribune in detail op de procedure ingaan, maar we kunnen nu al zeggen dat overleg centraal zal staan. Indien echter via overleg geen consensus ontstaat, dan beslist de werkgever.

De volgende mogelijkheden worden gecreëerd:

- Na het overleg is men van oordeel dat het personeelslid een ander ambt kan uitoefenen. Vervolgens komt er een proefperiode van 6 tot 12 maanden. Zo krijgt het personeelslid de mogelijkheid aan te tonen dat het dit ambt effectief kan uitvoeren. Op het einde van de proefperiode wordt hij of zij in het nieuwe ambt benoemd. Dit heeft uiteraard gevolgen voor het salaris, de prestatieregeling en dergelijke: zie voorbeeld 1.
- Het personeelslid kan nog steeds hetzelfde ambt uitoefenen, maar er is een aanpassing van de opdracht nodig. Hier zijn twee opties:
 - Men kan de draagwijdte van de benoeming inperken binnen hetzelfde ambt. Dit kan enkel in het SO en volwassenenonderwijs: zie voorbeeld 2.
 - Men kan het ambt op een andere manier invullen door de functiebeschrijving aan te passen. Dit is mogelijk in alle onderwijsniveaus: zie voorbeeld 3.

Voorbeeld 1

Na uitputting van de ziektedagen wordt een personeelslid (leraar SO) opgeroepen door MEDEX. De beslissing luidt dat het personeelslid definitief ongeschikt is om zijn gewone werkzaamheden verder uit te oefenen, maar nog wel geschikt voor bepaalde andere functies door hen bepaald. Concreet beslist MEDEX dat de collega niet meer geschikt is voor een functie als onderwijzer, maar nog wel kan functioneren als administratief medewerker. Vervolgens is de werkgever akkoord om de collega

een proefperiode te laten uit oefenen om na te gaan of het ambt van administratief medewerker werkelijk binnen de mogelijkheden ligt. Op het einde van de proefperiode kan de collega al dan niet benoemd worden in het nieuwe ambt, ongeacht of er een betrekking is. Die moet er trouwens ook niet zijn tijdens de proefperiode.

Voorbeeld 2

Een leraar LO in het secundair onderwijs heeft een diploma regent LO/Biologie. Hij heeft dus een vereist bekwaamheidsbewijs voor biologie. Omwille van medische redenen wordt de collega door zijn behandelende geneesheer ongeschikt verklaard om nog langer LO te geven. Na overleg kan de draagwijdte van de benoeming ingeperkt worden tot biologie, of er nu voldoende uren biologie beschikbaar zijn of niet in de school waar hij benoemd is. Als er onvoldoende lesuren zijn, wordt het personeelslid onmiddellijk boventallig.

Voorbeeld 3

Een kleuteronderwijzer kan om fysieke redenen niet langer functioneren als klastitularis. Het personeelslid kan wel nog presteren als GOK-leerkracht binnen het ambt van kleuteronderwijzer. Dit kan eenvoudig gerealiseerd worden door een aanpassing van de functiebeschrijving. Deze wijziging kan doorgevoerd worden vooraleer MEDEX of de behandelende geneesheer de ongeschiktheid hebben vastgesteld, maar is ook mogelijk nadat de ongeschiktheid werd uitgesproken.

Opgelet

Personeelsleden moeten zich ervan bewust zijn dat de werkgever de mogelijkheid heeft om de terugkeer naar het oorspronkelijke ambt onmogelijk te maken, zodra de definitieve ongeschiktheid is vastgesteld.

Akkoord

ACOD Onderwijs is akkoord gegaan met het voorliggende decreet. Wij hebben wel een opmerking gemaakt over de opsplitsing van het leergebied wereldoriëntatie. De Vlaamse regering ging de noodzaak van deze opsplitsing eerst onderzoeken, maar gaat nu – zonder dit onderzoek – toch al tot splitsing over. Dat er in het basisonderwijs meer aandacht gaat naar techniek en wetenschap, is op zich geen probleem, maar voor ons is het niet aangetoond dat de opsplitsing van het leergebied hiervoor noodzakelijk is.

Ondanks die bedenking kunnen wij terugblikken op geslaagde onderhandelingen. De overheid is op belangrijke eisen van ACOD Onderwijs ingegaan: competentiegerichtheid werd geschrapt, op enkele punten werd bijkomende planlast vermeden,... Bovendien waren wij vragende partij om voor de herinschakeling duidelijke maatregelen te treffen.

Waarschijnlijk was dit het laatste decreet dat binnen deze legislatuur onderhandeld werd. Het is aangenaam dat dit met een protocol van akkoord afgesloten werd. ■

raf.deweerd@acod.be





Wetenschaps- en innovatiebeleid Doorlichting van het voorontwerp van decreet

Op vraag van minister Lieten bracht de Vlor eind vorig jaar advies uit over het voorontwerp van decreet tot wijziging van het decreet van 30 april 2009 betreffende de organisatie en financiering van het wetenschaps- en innovatiebeleid (het W&I-decreet) en tot opheffing van diverse andere bepalingen.

Het decreet heeft een aantal uiteenlopende doelstellingen:

- één decretale basis voor instellingen die tot het beleidsveld wetenschap en innovatie behoren (W&I-instellingen)
- uniforme bepalingen voor evaluaties van W&I-instellingen en de inhoud van convenanten en beheersovereenkomsten met W&I-instellingen
- consistentere terminologie, zowel in het W&I-decreet als in verhouding met andere decreten
- een aantal nieuwe generieke bepalingen voor evenwichtige participatie van mannen en vrouwen in advies- en bestuursorganen, en open data en open access ten gevolge van het beleidsplan
- het decretaal verankeren van de innovatiecentra in het W&I-decreet
- een nieuwe financieringsstructuur voor innovatie-instellingen via de initiatieven van strategisch belang
- een nieuw hoofdstuk 'wetenschapscommunicatie en structurele partners' in het W&I-decreet om de hoofdlijnen van het beleid wetenschapscommunicatie en de betrokken instellingen te regelen
- een aantal bepalingen uit diverse andere

decreten opheffen, met name de decretale bepalingen betreffende de W&I-instellingen die nu in het W&I-decreet worden opgenomen.

De Vlor bekeek het voorontwerp van decreet vanuit een onderwijsstandpunt.

Opmerkingen bij het voorontwerp van decreet

- Herculesstichting (artikel 23 - 43)

De Vlor merkt op dat de middelen en de daaraan gekoppelde procedure ook moeten openstaan voor onderzoekers uit de hogescholen, onder wie de onderzoekers uit de academische opleidingen die niet integreerden in de universiteiten, namelijk de kunstopleidingen aan de Schools of Arts en de opleiding Nautische Wetenschappen.

- Vertegenwoordiging hogescholen in de VRWI en de raad van bestuur van het IWT (artikel 7)

De vertegenwoordiging van de hogescholen in de raad van bestuur IWT en de VRWI wordt vastgelegd via jaarlijkse rotatie. De hogescholen wensen dit niet. Door jaarlijks te roteren, bouwt men immers geen expertise op. De hogescholen wensen zelf de vertegenwoordiger aan te duiden en de periode te bepalen. De periode kan ook geconformeerd worden aan de termijn voor de andere bestuursmandaten in IWT en VRWI.

- Andere strategische innovatie-initiatieven (artikel 52-63)

De Vlaamse regering kan vzw's, stichtingen of vennootschappen met sociaal oogmerk als initiatief van strategisch belang erkennen. Daarmee wordt een nieuwe financieringsstructuur toegevoegd aan het decreet wetenschaps- en innovatiebeleid. De decretale regeling is grotendeels geïnspireerd op die van de strategische onderzoekscentra, omdat het doel ervan gelijklopend is. Het verschil tussen beide is dat de strategische innovatie-initiatieven op kleinere schaal moeten opereren. De Vlor is voorstander van deze kleinschaligheid, maar vraagt transparantie. Nieuwe structuren zijn voor de Vlor overbodig. De initiatieven kunnen best voortkomen uit bestaande structuren. De Vlor is ook van mening dat het onderzoek aan de instellingen hoger onderwijs moet blijven. Deze structuren moeten dus geen eigen personeelsleden aanwerven.

- Open access en open data (artikel 5)

De Vlor is van mening dat over open access en open data nog een ruimer debat gevoerd moet worden. De gebruikte terminologie moet in de eerste plaats goed gedefinieerd worden. Het vrij ter beschikking stellen van gegevens en materiaal moet zinvol zijn en voldoen aan een aantal randvoorwaarden die best op voorhand bepaald worden. ■

Hugo Deckers

GON/ION-begeleiding

Wanneer krijgen we betere arbeidsvoorwaarden?

Onderzoek wijst uit dat de organisatie van GON en ION zowel voor de begeleidende leerkrachten als voor de aanbiedende scholen een zware last is. Het Gemeenschappelijk Vakbondsfront eist dat de minister onverwijld maatregelen treft om een eind te stellen aan deze wan-toestand.

In cao IX (december 2010) was afgesproken dat een wetenschappelijk onderzoek (*) zou verricht worden naar de arbeidsvoorwaarden van de GON- en ION-begeleiders. Men zou problemen zoals de prestatie-regeling en de duur en onkosten van de verplaatsingen in kaart brengen. Nadien zouden de sociale partners oplossingen uitwerken. De resultaten van dit onderzoek werden in het voorjaar van 2013 vrijgegeven. De onderzoekers hadden hun doelstellingen uitgebreid en wilden een actueel beeld van GON en ION schetsen. De arbeidsvoorwaarden van de GON- en ION-begeleiders waren dus nog maar een onderdeel van het onderzoek.

Er is een bijkomend onderzoek gepland naar de invulling van het takenpakket en de tijdsbesteding. Hiervoor zal met tijds-meting en met interviews gewerkt worden. De rapportering over dit onderzoek wordt verwacht in de loop van dit schooljaar.

Belangrijke vaststellingen

Uit het onderzoek blijkt dat meer dan de helft (53,3%) van de GON-begeleiders geen ervaring heeft in het buitengewoon onderwijs, iets minder dan de helft (43,4%) geen ervaring heeft in het gewoon onderwijs en bijna een derde (30,6%) geen onderwijser-variantie heeft op het ogenblik dat de functie opgenomen wordt.

Volgens de onderzoekers missen ze hierdoor al bij de aanvang van hun loopbaan de nodige ervaring en expertise om scholen van het gewoon onderwijs te ondersteunen. Veel respondenten halen net dit aan als een knelpunt.

Een GON-begeleider ondersteunt gemiddeld 9 leerlingen, maar dit getal kan oplo-

pen tot 24. Deze leerlingen zitten verspreid over gemiddeld 5 scholen, maar het maximum is 20.

Een ander knelpunt betreft de duur en de vergoeding van de verplaatsingen. GON-begeleiders besteden wekelijks gemiddeld 4 uur en 55 minuten aan verplaatsingen van en naar de verschillende scholen. Voor ION-begeleiders is dat gemiddeld 3 uur en 50 minuten. Ze leggen hierbij per week en per school tussen de 0 en 200 kilometer af.

Voor slechts 8,3% van de GON-begeleiders worden die verplaatsingen als arbeidstijd beschouwd. Bij de ION-begeleiders worden ze nooit meegerekend.

Meer dan een derde van de GON-begeleiders en 42,1% van de ION-begeleiders geeft aan dat hun inrichtende macht geen omniumverzekering aanbiedt voor verplaatsingen met de eigen wagen. Tot slot geven 41% van GON-begeleiders en slechts 10% van de ION-begeleiders aan dat er naast de kilometervergoeding nog andere onkosten door de dienstverlenende school vergoed worden, zoals aankopen van materiaal en bijscholingen. Nochtans werd in cao IX vastgelegd dat extra kosten die een personeelslid in het kader van zijn opdracht maakt, door de inrichtende macht vergoed moeten worden.

De scholen voor buitengewoon onderwijs blijken enorm ontevreden te zijn over het gebrek aan bijkomende omkadering. De begeleiding brengt immers extra administratieve en coördinerende taken met zich mee. Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat gemiddeld 6% van de uren die voor begeleiding van de GON leerlingen voorzien zijn, hiervoor ingezet wordt. Buiten deze uren zetten de scholen voor buitengewoon onderwijs gemiddeld nog eens 5 uur per week extra in.

Engagement van overheid tijdens onderhandelingen M-decreet

Bij het afronden van de formele onderhandelingen over het M decreet ging de overheid het engagement aan om – op basis

van het wetenschappelijk onderzoek naar GON/ION – met de sociale partners een overleg op te starten over de resultaten van dit onderzoek. Dit zou moeten resulteren in een advies aan de minister over een toekomstgerichte organisatie en budgettaire realistische bekostiging van de ondersteuning van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in het gewoon onderwijs.

Houding Gemeenschappelijk Vakbondsfront

Het Gemeenschappelijk Vakbondsfront (GVF) heeft er geen probleem mee om te participeren in de werkgroep GON/ION, tenminste als deze werkgroep ook de ambitie heeft om op korte termijn oplossingen uit te werken omtrent de arbeidsvoorwaarden van de GON- en ION-begeleiders, zoals in cao IX werd ingeschreven. Daarom werd begin januari 2014 door het GVF een nota met een aantal voorstellen aan de minister van Onderwijs overgemaakt. Deze voorstellen hebben betrekking op de prestatieregeling (met inbegrip van de verplaatsingstijd), de correcte vergoeding van verplaatsings-onkosten en andere onkosten, de professionalisering van de GON- en ION-begeleiders en het verstrekken van bijkomende middelen voor het voeren van de GON- en ION-administratie en-coördinatie.

Conclusie van ACOD

Indien de minister van Onderwijs niet de intentie heeft om nog tijdens deze legislatuur verbeteringen aan te brengen aan de arbeidsvoorwaarden van de GON- en ION-begeleiders en alleen maar van plan is om de adviezen van de werkgroep over te maken aan zijn opvolger, zal ACOD Onderwijs niet langer aan deze werkgroep participeren. Voor ACOD Onderwijs hebben de GON- en ION-begeleiders lang genoeg gewacht. Zij verdienen beter. ■

* Meer info: <http://www.ond.vlaanderen.be/obpwo/projecten/2010/10.01/default.htm>

georges.achten @acod.be

CLIL

Leren in een andere taal

In het secundair onderwijs kunnen sommige vakken in het Frans, Duits of Engels gegeven worden. Dit kan echter niet ten koste van de rechten van de personeelsleden gaan. Daarom kan dit artikel voor ieder van belang zijn.

CLIL of 'Content and Language Integrated Learning' is een werkvorm waarin het Frans, Engels of Duits als instructietaal wordt gebruikt om een niet-taalvak te onderwijzen. Zo kan bijvoorbeeld het vak geschiedenis in het Engels gegeven worden of het vak wiskunde in het Duits.

Welke voorwaarden?

- Maximaal 20% van de lessen die besteed worden aan alle vakken (moderne vreemde talen niet meegerekend) mogen gegeven worden in het Duits, Frans of Engels.
- Er moet parallel een Nederlandstalig traject aangeboden worden.
- Leerlingen moeten zich engageren voor een volledig schooljaar en toegelaten worden door de klassenraad.
- Het aanbod moet voldoen aan de kwaliteitsstandaard.
- De school moet op het ogenblik van de opstart beschikken over de personeelsleden die aan de specifieke voorwaarden beantwoorden (zie verder).
- De kennis van de onderwijstaal moet prioritair blijven.
- Er moet een plan opgemaakt worden.

Welke personeelsleden komen in aanmerking?

De kennis van de doeltaal (Engels, Frans of Duits) voor de personeelsleden die hun zaakvak in de vreemde taal wensen te geven, is vastgelegd op het niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader. Dit niveau kan aangetoond worden doordat het personeelslid in bezit is van een vereiste titel voor de doeltaal. Bijvoorbeeld een regent Frans/Geschiedenis mag geschiedenis in de doeltaal Frans geven.

Het niveau kan tevens aangetoond worden door een diploma secundair onderwijs, een bachelor- of masterdiploma of een doctoraat dat behaald werd in een onderwijsinstelling waar de onderwijstaal de doeltaal is. Een voorbeeld: een licentiaat Rechten die zijn diploma behaald heeft aan de universiteit van Oxford, mag het vak Handelsrecht in het Engels geven.

Het niveau C1 kan ook aangetoond worden door een getuigschrift afgeleverd door een erkende instantie die bevoegd zijn om voor een specifieke taal deze getuigschriften af te leveren (bijvoorbeeld het Goethe Instituut voor Duits).

Kan een personeelslid verplicht worden om in een CLIL-project te stappen?

Indien een personeelslid aan bovenstaande voorwaarden voldoet, kan het inderdaad verplicht worden om deel te nemen aan het project. Indien dit niet het geval is en het personeelslid vastbenoemd of TADD'er is, dan kan het weigeren. Dit kan tot gevolg hebben dat het project niet van start kan gaan. Concreet moet het schoolbestuur bij de aanvraag duidelijk aangeven dat er personeelsleden zijn die in aanmerking komen en bereid zijn om als CLIL-leraar te functioneren.

Moet de invoering van CLIL onderhandeld worden?

Er moet een protocol afgesloten worden over de aanvraag tot invoering van CLIL in een school. Dit protocol is een vormvereiste bij de aanvraag. Indien dit ontbreekt, kan de aanvraag niet goedgekeurd worden.

Indien er wel een protocol is, voeren de vakbonden een controle uit op de echtheid ervan: waren de ondertekenaars effectief gemandateerd door de vakbond waarvoor men ondertekent? Daarnaast zal het protocol een belangrijk element zijn om na te gaan of er een draagvlak is voor de invoering van CLIL.

Conclusie

ACOD Onderwijs ziet in dat CLIL-onderwijs een meerwaarde kan zijn in het secundair onderwijs, maar zal erover waken dat de personeelsrechten gerespecteerd worden. Daarnaast moeten we ook oog hebben voor de mogelijke taakverzwaring. Directeurs die wensen in te stappen, zullen bij de verdeling van de opdrachten rekening moeten houden met dit gegeven. ■

raf.deweerd@acod.be



Medewerker in de kijker Inge Vansweevelt

Op 6 januari 2014 is het team van ACOD Onderwijs Vlaamse Gemeenschap versterkt met een nieuwe kracht: Inge Vansweevelt. Een kennismaking.

Hoe ben je bij ACOD beland?

Inge: “Dat heeft alles met mijn opvoeding te maken. Ik kom uit een socialistisch, vrijzinnig onderwijsnest, waar waarden als solidariteit, pluralisme en vrije-meningstaking hoog in het vaandel werden gedragen. Ik ben gestart op mijn twaalfde als lid van de ABVV-kadetten en ging mee op vormingsweekends. En de appel valt niet ver van de boom: mijn vader George is meer dan dertig jaar vakbondssecretaris voor ACOD Onderwijs geweest. Mijn moeder Lia is een ‘selfmade woman’, die – zonder een diploma hoger onderwijs – zich opgewerkt heeft met tal van bijscholingen, een voorbeeld van ‘levenslang leren’ én een voorbeeld voor mij.”

Hoe is je loopbaan binnen ACOD verlopen?

Inge: “Ik ben bij ACOD Onderwijs gestart als vakbondsafgevaardigde op de Erasmushogeschool Brussel en doe dit nog steeds halftijds. Ik combineer het met een halftijdse opdracht als stafmedewerker Hoger Onderwijs.”

Waaruit bestaat je taak?

Inge: “Mijn taak bestaat onder meer uit het ondersteunen en begeleiden van lokale vakbondsafgevaardigden in lokale en centrale onderhandelingscomités, ondernemingsraden en comités voor preventie en welzijn op het werk in de hogescholen en universiteiten van Brussel, Leuven en Hasselt.”

Wat vind je de meest markante evolutie binnen het hoger onderwijs sinds je syndicaal actief bent voor ACOD?

Inge: “Het financieringsdecreet met zijn negatieve effecten op de kwaliteit van het hoger onderwijs, de achteruitgang van het niveau van de studenten en de steeds toenemende complexiteit van het takenpakket voor zowel het onderwijzend als het administratief personeel.”



Met welke problemen word je op de werkvloer het vaakst geconfronteerd?

Inge: “Vooral werkdukgelateerde problemen, die zich voornamelijk uiten in de uitval op relatief jonge leeftijd van personeelsleden, terwijl we steeds langer zonder gaan moeten werken. Maar – en dit is géén probleem – ook met het grote idealisme en de tomeloze inzet van alle personeelsleden, in welk ambt, statuut en functie dan ook, die elke dag het beste uit de kast halen en keihard werken om kwaliteitsvol onderwijs en onderzoek in het hoger onderwijs te realiseren. Daarvoor neem ik mijn hoed af.” ■

Sociale Dienst GO! is verhuisd

De Sociale Dienst van het Gemeenschaps-onderwijs richt zich tot alle personeelsleden van het GO! en biedt morele en financiële steun. Sinds 1 januari 2014 zijn de kantoren gevestigd in Willebroekkaai

36 (7de verdieping) te 1000 Brussel. Meer contactgegevens vindt u op de website (www.g-o.be/socialedienst). Opgelet: vanaf 1 januari 2014 worden enkel nog dossiers van 2013 behandeld. ■



Sociaal-cultureel werk

Verhoging eindejaarspremie

De eindejaarspremie in de sectoren sociaal-cultureel werk werd gevoelig verhoogd. Vanaf 2013 gaat de eindejaarspremie fiks de hoogte in. In de sectoren samenlevingsopbouw en integratiecentra komt de verhoging bijna overeen met een dertiende maand. Ook voor de sectoren sociaal-cultureel werk, cultuurspreiding, sport, lokale diensteneconomie, beroepsopleiding, armoedebestrijding, inburgering, milieu- en natuur en de doelgroepenwerknemers is er een bijkomende verhoging voorzien. Hieronder vind je hoe je je eindejaarspremie kan berekenen. Heb je vragen dan kan je steeds contact opnemen met ACOD cultuur. Alle info op www.acodcultuur.be

Hoogte eindejaarspremie 2013

Vooraf twee opmerkingen :

- brutobedragen op voltijdse basis, voor deeltijdsen in verhouding te bepalen;
- de brutojaarwedde is je brutoloon van oktober, met de haard- en standplaatsvergoeding maar zonder andere toeslagen, te vermenigvuldigen met 12.

Sectoren samenlevingsopbouw en integratiecentra

Je eindejaarspremie is de optelsom van twee delen:

- een vast geïndexeerd gedeelte: 128,43 euro;
- een percentage van je brutojaarwedde: 7,57%.

Barema	Anciëntiteit	EP 2012 (€)	EP 2013 (€)	Verhoging 2013 (€)	% 13de maand
A2	0	1.647,46	1.851,75	204,29	97,6
	14	2.040,91	2.510,71	469,80	95,7
	27	2.383,53	3.084,55	701,02	94,8
	0	1.815,44	2.133,09	317,65	96,7
B1C	14	2.252,78	2.865,57	612,79	95,1
	27	2.647,07	3.525,93	878,86	94,3
B1B	0	1.943,54	2.347,60	404,10	96,1
	14	2.367,15	3.057,11	689,96	94,8
	27	2.789,03	3.763,69	974,66	94,0

Sectoren sociaal-cultureel werk, cultuur (spreiding), sportwerk, lokale diensteneconomie, armoedebestrijding, inburgering, milieu- en natuurwerk

Je eindejaarspremie is de optelsom van twee delen:

- een vast geïndexeerd gedeelte: 128,43 euro;
- een percentage van je brutojaarwedde: 5,76%.

Barema	Anciëntiteit	EP 2012 (€)	EP 2013 (€)	Verhoging 2013 (€)	% 13de maand
A2	0	1.131,87	1.439,70	307,83	75,9
	14	1.328,17	1.941,10	612,93	74,0
	27	1.499,11	2.377,74	878,63	73,1
B1C	0	1.215,67	1.653,77	438,10	74,9
	14	1.433,87	2.211,11	777,24	73,4
	27	1.630,59	2.713,58	1.082,99	72,6
B1B	0	1.279,59	1.817,02	537,43	74,4
	14	1.490,93	2.356,86	865,93	73,1
	27	1.701,42	2.894,49	1.193,07	72,3

Doelgroeppersoneel (sector beroepsopleiding, Ide)

Je eindejaarspremie is gelijk aan 4,17% van je brutojaarwedde:

GMMI 2013	EP 2012 (€)	EP 2013 (€)	Verhoging 2013 (€)	% 13de maand
1.501,82	86,64	751,51	664,87	50,0
1.541,67	91,75	771,45	679,70	50,0
1.559,38	94,02	780,31	686,29	50,0

Laurette Muylaert

Media Workers Run&Bike for Greece

Loop en fiets voor de Grieken op 28 maart 2014

Voor de zesde keer wordt op initiatief van ACOD VRT een sponsorloop en -fietstocht georganiseerd voor een goed doel.

In 2013 werd er in een samenwerking van alle mediavakbonden, de journalistenbond en verschillende mediahuizen, en ook dankzij de steun van ACOD Onderwijs en CGSP Enseignement, 6000 euro bijeengebracht voor een school voor gehandicapte jongeren en kinderen in Griekenland. Deze instelling van internationale kwaliteit wordt in zijn bestaan bedreigd door de besparingen opgelegd door Europa en de Troika. De school was dan ook zeer blij met de centen en de solidariteit.

Ook dit jaar wordt er een Run&Bike gepland op vrijdag 28 maart, opnieuw voor steun aan de Griekse bevolking. Het officiële verhaal is dan misschien dat Griekenland bijna uit de crisis is, de realiteit voor de bevolking ziet er wel totaal anders uit.

Starten doen we bij Sanoma, aan het station in Mechelen en aankomen bij de VRT, waar een Griekse solidariteitsmaaltijd zal verzorgd worden voor deelnemers en sympathisanten. De route zal ook zeker via VTM, De Persgroep en Corelio gaan, en zo een uitdrukking zijn van de solidariteit van alle mediawerkers in deze crisistijden.

Peter van de actie is Stef Wauters van het VTM-Nieuws, meter is Hanne Decoutere van het VRT-journaal, die beiden zullen meelopen.

Wie wil meelopen of -fietsen, wie informatie wil, wie wil steunen of meewerken, één adres: workersrun@vrt.be of 02/741.52.30 (ACOD VRT). Iedereen is welkom!

Voor de goede orde: we lopen in estafette: iedereen loopt een afstand overeenkomstig zijn conditie (of trainingsplan). ■



Tribune is een uitgave
van ACOD-ABVV
verant. uitgever:
Chris Reniers
Fontainasplein 9-11
1000 Brussel

België - Belgique

P.B. - P.P.

9099 Gent X

BC 10105

Antwerpen

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Nieuwjaarsreceptie senioren

Op 5 februari 2014 nodigt de seniorencommissie Antwerpen-Kempen-Mechelen haar leden uit om samen een nieuw en hopelijk positief jaar te vieren. Vanaf 14.30 uur kan je terecht in het Bondsgebouw, Om-meganckstraat 47-49 in 2018 Antwerpen. Nadine Marechal, provinciaal algemeen secretaris ACOD, heeft John Crombez, staatssecretaris voor Fraudebestrijding, en Chris Reniers, algemeen secretaris ACOD, uitgenodigd voor een toelichting van de politieke en socio-economische actualiteit. Schrijf je op tijd in via maurice.hauspie@acod.be of telefonisch op ACOD 03/213.69.20 (Antwerpen) of 015/41.28.44 (Mechelen). Voor meer info over activiteiten van de seniorencommissie Antwerpen-Kempen-Mechelen kan je ook terecht op dat e-mailadres en die nummers.

Hoe krijg ik mijn energiefactuur naar beneden?

De seniorencommissie van ACOD Overheidsdiensten Antwerpen organiseert op dinsdag 4 februari 2013 een informatieve namiddag over manieren om je energiefactuur te beperken. Inga Verhaert (gedeputeerde Provincie Antwerpen) spreekt over groepsaankopen, Tom De Meester geeft toelichting bij zijn boek 'Opgelicht' en Jan Van Wijn-gaerden (ACOD Gazelco) geeft uitleg over de Belgische energieproblematiek. Je kan vanaf 13.30 uur terecht bij de Algemene Centrale van het ABVV, Van Arteveldestraat 17 in 2060 Antwerpen. Iedereen welkom.

Oost-Vlaanderen

Infovergadering over patiëntenrechten

De seniorenwerking van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen (voormalige Ministeries en Parastatalen) nodigt haar leden uit tot het bijwonen van de infovergadering over de patiëntenrechten. Deze bijeenkomst vindt plaats op donderdag 20 februari 2014 om 14 uur, in het ACOD-gebouw in de Bagattenstraat 158, 9000 Gent, op de eerste

verdieping. De gastspreker is Tom Balthazar, hoofddocent Gezondheidsrecht aan de Universiteit Gent. Om praktische reden wordt gevraagd vóór 18 februari je aanwezigheid te bevestigen bij Marc Van de Velde (0479 31 58 30 of heldervelde@skynet.be).

Vlaams-Brabant

Nieuwjaarshappening ABVV Seniorenwerking

De senioren aangesloten bij ACOD Vlaams-Brabant worden uitgenodigd deel te nemen aan de nieuwjaarshappening van het ABVV op vrijdag 7 februari 2014 om 13 uur in ons ACOD-gebouw in Leuven. Op het programma staan aperitief, toespraken, koude schotel met dessert en dansgelegenheid. Deelname kost 15 euro per persoon (5 drankbonnetjes inbegrepen), te betalen via overschrijving op rekeningnummer BE34 0014 5894 7290 van ABVV-Senioren Vlaams-Brabant. Inschrijvingskaarten te verkrijgen bij Winnie Van Nerum (ABVV Vlaams-Brabant) via 016/27.18.89.

Nieuwe telefoonnummers

ACOD Vlaams-Brabant is bereikbaar via nieuwe telefoonnummers:

- algemeen telefoonnummer 016/21.37.20
- algemeen faxnummer 016/22.32.23
- gewestelijk intersectoraal secretariaat 016/21.37.22
- sector Spoor 016/21.37.29
- sector LRB 016/21.37.24
- sector Onderwijs 016/21.37.28
- sector Post 016/21.37.23
- sector TBM: 016/21.37.41
- sector Overheidsdiensten (Vlaams) 016/21.37.26
- sector Overheidsdiensten (federaal) 016/21.37.27.

West-Vlaanderen

Afdeling Oostende

Dienstverlening

In 2014 kunnen alle ACOD-leden weer een beroep doen op de dienstverlening van de afdeling Oostende. Er is permanentie op

elke maandagavond van 18 tot 20 uur en elke vrijdagmorgen van 9 tot 11.30 uur in het kantoor op de Nieuwpoortsesteenweg 11 in 8400 Oostende. De diensten zijn ook telefonisch te bereiken: 059/80 39 29. Leden die door omstandigheden op deze tijdstippen verhinderd zijn of bij hoogdringendheid, kunnen een afspraak maken via 0494/64 47 94.

Afdeling Roeselare

Algemene ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie

Op 16 februari organiseert de afdeling Roeselare haar jaarlijkse ledenvergadering en bijhorende nieuwjaarsreceptie. Vanaf 11 uur kan je terecht in het ACOD-gebouw in de Sint-Amandstraat 112, 8800 Roeselare. Inschrijven vooraf is verplicht, via luc.deschep-per@skynet.be of 0471/97.04.46.

Afdeling Brugge

Vacant mandaat ondervoorzitter

Het mandaat van ondervoorzitter van de seniorenwerking van de afdeling Brugge is vacant. Van de ondervoorzitter wordt verwacht dat hij de voorzitter vervangt tijdens diens afwezigheid, deelneemt aan de bestuursvergaderingen en betrokken is bij de voorbereiding van de maandelijkse activiteiten.

Geïnteresseerden kunnen hun kandidatuur schriftelijk of per mail richten aan de voorzitter of secretaris: Jan Samson (Werfplein 16, 8000 Brugge – samson.jan@telenet.be) of Marc Caenen (Karel Van Manderstraat 76, 8310 Brugge – marc.caenen@telenet.be). Kandidaturen moeten ten laatste op 17 februari 2014 om middernacht binnen zijn. De postdatum of de ontvangstdatum van de mail geldt als referentie voor ontvangst. Indien er meerdere kandidaten zijn, zullen we op een latere datum overgaan tot het houden van verkiezingen. Mochten er geen kandidaturen zijn, dan zullen de bestuursleden de taken van ondervoorzitter onder elkaar verdelen.