

maandblad, verschijnt niet in augustus
afgiftekantoor 9099 Gent X – P 2A9795

juli 2011 - 67.07

Tribune

De droom voorbij?

Europa

De droom voor wie?

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	11
Tram Bus Metro	14
De Post	16
Gazelco	18
Telecom	19
Federale Overheidsdiensten	24
Vlaamse Overheidsdiensten	26
Lokale en regionale besturen	31
Onderwijs	33
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, Hugo Deckers,
Jef De Doncker, Jan Vanwesemael,
Jos Digneffe, Mil Luyten, Laurette
Muylaert, Guido Rasschaert, André
Vandekerkhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd Oxfam Fairtrade kookboeken

Winnaars

Lenny Kravitz Greatest Hits

Martine Van Campe (Nieuwkerken), Roger Vandendriessche (Harelbeke), Paul Janssens (Eke), Rit Ghooos (Vosselaar) en Francis Helsen (Geel) ontvangen de Greatest Hits van Lenny Kravitz. Zij wisten dat een ongeval op de weg naar en van het werk in principe ook een arbeidsongeval is; dat van oktober tot december de leden van de ACOD-sectoren federale en Vlaamse overheidsdiensten hun eigen afgevaardigden kiezen tijdens interne syndicale verkiezingen; dat je op <http://www.acodonline.be> alle informatie van de ACOD vindt.

Nieuwe prijs:

Oxfam Fairtrade kookboeken

Geen inspiratie om te koken? Geen nood, Tribune geeft deze editie twee kookboekjes weg boordevol (h)eerlijke recepten om jezelf en andere te verrassen.

Vragen

- Welke instantie waakt in België over de strijd voor gelijke kansen en tegen racisme?
- Met hoeveel procent steeg de nettowinst van de ondernemingen uit de Bel-20 in 2010 ten opzichte van 2009 volgens een ABVV-analyse van de jaarrekeningen?
- Hoe noemt het nieuwe project bij bpost waarbij men de personeelsbezetting in de postkantoren plant in functie van de klantenstroom?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Als je het mij vraagt

“Besparingen: geen ver-van-mijn-bed-show”

De laatste maanden zien we steeds meer onenigheid tussen de Europese lidstaten. In Finland pleit een eurosceptische partij tegen economische hulp aan Portugal. In Nederland gaan steeds meer stemmen op om de solidariteit met het zwalpende Griekenland op te geven. Is de Europese droom voorbij?

Chris Reniers: “Zover is het nog niet. Zonder twijfel is het eengemaakte Europa een goede zaak geweest. De Europese Unie werd opgezet vanuit een solidariteitsgedachte, waarbij door samenwerking van de volkeren, van de sterke en de zwakke lidstaten, de welvaart van iedereen zou toenemen. Bovendien zorgt Europa al ruim 60 jaar in vrede – ongezien in de geschiedenis van dit continent. Helaas lijkt de Europese gedachte, de Europese droom, te ontspreken. De Europese lidstaten en hun nationale parlementen worden hoe langer hoe meer buitenspel gezet door een Europese Commissie in neoliberale handen, door enkele sterke lidstaten die hun eigen willen opleggen en door financiële ratingbureaus. Blijkbaar mogen die laatsten nu oordelen over de financiële en economische toestand van een land en vervolgens hun wetten stellen over wat de Europese lidstaten intern en ten opzichte van elkaar mogen en moeten doen. Zo gaat de democratische besluitvorming volledig verloren.”

Europa krijgt het verwijt dat het iedereen in hetzelfde keurslijf dwingt om de begrotingen in evenwicht te krijgen. Is dat terecht?

Chris Reniers: “Europa dicteert nu maatregelen onder impuls van de twee of drie rijkste lidstaten die onderling de norm vastleggen. En alle andere landen zijn dan verplicht daaraan te voldoen, ongeacht hun eigenheden. Europa heeft te weinig aandacht voor de manier waarop elk land zijn sociale zekerheid, fiscaliteit, belastingsinning, gezondheidszorg, enz. organiseert. Enkele weken terug lanceerde Europa 6 aanbevelingen waardoor de lidstaten hun begroting in evenwicht zouden krijgen en hun economieën competitiever zouden worden. Dat recept letterlijk volgen, zou de Belgische sociale zekerheid volledig vernielen. De meest in het oog springende aanbevelingen zijn ongetwijfeld die van de lineaire verhoging van de pensioenleeftijd, die van het schrappen van de loonindexering en die rond de openbare diensten. Europa wil niet enkel dat er bespaard wordt in de openbare sector, maar ook dat er verder geprivatiseerd wordt.”

Hoe was de reactie van de Belgische politiek?

Chris Reniers: “Opvallend waren vooral N-VA en Open VLD die zich in de handen wreven. Zij zagen in de aanbevelingen van Europa meteen hun eigen economisch programma integraal gerealiseerd. Dat belooft als de kiezer ook de komende jaren blijft vasthouden aan rechtse partijen in het stemhokje. Als ze erin slagen hun economische programma's uit te voeren gaan we strenge tijden tegemoet en zullen we ongetwijfeld een afbraak zien van onze sociale verworvenheden.”



Wat is de reactie van de vakbonden?

Chris Reniers: “We zullen dit niet aanvaarden. De maatregelen zijn niet enkel onlogisch maar ook asociaal. Wanneer we de economische koers van Europa volgen zal het voor niemand een ver-van-mijn-bed-show zijn. Iedereen zal het voelen, niet slechts enkele groepen in de samenleving. (schamper) Misschien kan je er nog aan ontsnappen als je tot de allerrijksten behoort.”

Zijn er alternatieven voor de Europese besparingsplannen?

Chris Reniers: “Wat Europa voorlegt is niet te nemen of te laten - ook al doen sommigen het zo uitschijnen. De overheidstekorten moeten weggewerkt worden, maar de lidstaten moeten dat kunnen doen op een manier waardoor ze hun sociale zekerheid, pensioenen, lonen en werkgelegenheid kunnen waarborgen. Ik denk dan aan rechtvaardiger belastingen, de strijd tegen belastingontduiking, afschaffing van de notionele interestaftrek, een taks op de financiële transacties, ...”

Fundamenteel blijft het nog altijd een keuze tussen links en rechts?

Chris Reniers: “Altijd! Links heeft oog voor goede pensioenen en gezondheidszorgen, degelijke openbare diensten en wil werknemers niet uitpersen als citroenen. Het rechtse alternatief? Alle voordelen voor bedrijven en ondernemers, zo laag mogelijke belastingen en ieder die voor zichzelf moet zorgen. Uiteindelijk is het de keuze tussen een linkse, solidaire samenleving en een rechts, kil individualisme.”

Interview Jozef De Witte

“De nationaliteits-vereiste in openbare diensten moet verdwijnen”



Bijna 20 jaar geleden richtte de overheid het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding op. De bedoeling was gelijke kansen te promoten, alle vormen van discriminatie te bestrijden en voor alle burgers een laagdrempelig aanspreekpunt te creëren in geval ze met discriminatie geconfronteerd worden. Tribune sprak met Jozef De Witte, directeur van het Centrum.

Wat zijn de doelstellingen van het Centrum?

Jozef De Witte: “We hebben twee grote pijlers: gelijke kansen en discriminatie enerzijds en migratie anderzijds. De tweede pijler is minder bekend, maar is wel degelijk één van onze belangrijke taken. De eerste pijler bevat eigenlijk twee luiken. De discriminatiebestrijding is veeleer repressief. Het Centrum treedt op tegen overtredingen van de discriminatie- en racismewetgeving. Het luik gelijke kansen is veeleer proactief en is dus gericht op het creëren van een klimaat waarin discriminatie minder of niet voorkomt. Een vergelijking: een antipestwet is nuttig omdat

je een stok hebt om op te treden tegen pestgedrag op het werk, maar de wet op zich zorgt niet voor een beter klimaat op de werkvloer. Daarvoor moet men acties ondernemen die gelijke kansen en diversiteit actief promoten. Dat wil zeggen verschillen tussen mensen herkennen, erkennen en stimuleren zodat iedereen zichzelf kan zijn op de werkvloer en in heel de maatschappij. Dat komt uiteindelijk iedereen ten goede. Discriminatiebestrijding en gelijke kansen zijn dus twee luiken die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.”

Wat houdt jullie opdracht rond migratie in?

Jozef De Witte: “Het Centrum brengt migratiestromen in kaart, waakt over het respect voor de grondrechten van vreemdelingen in België en stimuleert strijd tegen de mensenhandel. Een deel van ons werk is dus het verzamelen van statistieken rond migratie, zowel van Belgen als van vreemdelingen. Belangrijk is dat we die stromen op lange termijn opvolgen en dus niet enkel momentopnames doen. Die studie levert cijfermateriaal dat als basis

kan dienen voor beleidsadvies. Wat betreft de grondrechten, zien we erop toe dat de universele mensenrechten van niet-Belgen in ons land gewaarborgd blijven ten aanzien van de Staat en van derden. Vreemdelingen verkeren vaak in kwetsbare situaties, waardoor ze niet altijd in staat zijn die rechten te doen gelden, bijvoorbeeld het recht van kinderen op onderwijs - ook al zijn ze illegaal in ons land - of het recht op dringende medische zorg. Een echte democratie zal die rechten steeds beschermen. Inzake de strijd tegen de mensenhandel wil ik graag opmerken dat die niet enkel op prostitutie slaat. Vaak worden ook goedkope arbeidskrachten het land in gesmokkeld. Meestal werken die dan via onderaanneming voor grotere bedrijven. Die blijven vaak buiten schot omdat ze zeggegd niet van de praktijken van hun onderaannemers op de hoogte zijn. Onzin natuurlijk! Dit is een strijd die we enkel kunnen winnen, als ook de hoofdopdrachtgever kan gestraft worden bij dergelijke overtredingen. Alleen dan zullen ze hun verantwoordelijkheid nemen ten aanzien van hun onderaannemers.”

Er zijn dus twee grote pijlers. Op welke manier brengen jullie die in de praktijk?

Jozef De Witte: “Binnen onze pijlers hebben we drie taken: meldingen behandelen; sensibiliseren, informeren en vormen; beleidsadviezen en aanbevelingen geven aan de overheid. In zekere zin komt onze behandeling van de meldingen overeen met de repressieve actie tegen discriminatie. Sensibilisering, informatie en vorming verwijzen naar onze proactieve acties rond diversiteit, gelijke kansen en migratie. En uit de resultaten van beide puren we het nodige om de overheid te adviseren over wetgeving daarover. Vaak worden we ook geconfronteerd met discriminaties waartegen we niet kunnen optreden, omdat ze door of krachtens de wet zijn opgelegd. In dat geval nemen we zulke dossiers mee in onze beleidsadviezen om de wetgeving aan te passen en toekomstige discriminaties te voorkomen.”

Is het Centrum ook actief rond armoedebestrijding?

Jozef De Witte: “Wettelijk gezien vormt het Steunpunt Armoedebestrijding onze derde pijler, maar in de praktijk is het volledig onafhankelijk. We werken wel samen waar het kan. De strijd tegen armoede is wel uiterst belangrijk, zeker nu. Er is trouwens een link tussen armoede en discriminatie. Discriminatie op basis van 'vermogen' is in België verboden. En toch gebeurt het. Mensen wordt een huurwaarborg of een huurcontract ontzegd, omdat ze geen vast arbeidscontract hebben. Hun contract van bepaalde duur, hun OCMW-inkomen of zelfs hun invaliditeitsuitkering blijkt voor sommige verhuurders onvoldoende. Onterecht en een overtreding van de wet bovendien. En totaal niet logisch trouwens. Invaliditeitsuitkeringen zijn vaak zeer duurzaam en tegenwoordig is ook een arbeidscontract van onbepaalde duur allerm minst een garantie op een inkomen tot je pensioen.”

Hoe beleefde je de zaak rond de discriminatie binnen de uitzendkantoren die de afkomst en het uiterlijk van uitzendkrachten markeerden en hun klanten desgewenst enkel blanke Belgen leverden?

Jozef De Witte: “De hypocrisie stoort

me enorm! Ofwel discrimineer je ofwel doe je het niet. Ik kan niet aanvaarden dat je in de praktijk discrimineert, maar publiekelijk te koop loopt met je acties rond diversiteit. Die acties zorgen er immers niet voor dat je discriminatie minder erg is. Ik pleit ervoor dat elke werkgever, zij het privé of openbaar, een diversiteitsplan heeft met een eerste artikel dat zegt 'Wij zullen niet discrimineren'. Anders moet je er niet aan beginnen. Natuurlijk besef ik dat perfectie niet bestaat en discriminatie altijd kunnen voorvallen. Cruciaal is dan dat je er een standpunt over hebt en een procedure om die discriminaties aan te pakken. De klachten in de uitzendsector zijn niet nieuw.

“Meer diversiteit is een win-winsituatie voor iedereen”

In het verleden daagde ik hen al uit er zelf 'mystery shoppers' op uit te sturen, zodat ze zichzelf op discriminatie konden controleren. Ze hebben dat lang niet gedaan en liepen daardoor met de VOLT-uitzending tegen de lamp. Uitzendkantoren discrimineren omdat een bedrijf hen dat vraagt, en omdat ze die klant niet willen kwijtspelen, niet omdat ze zelf van kwade wil zijn. Discrimineren is niet hun doelstelling. Maar ze gaan in de fout wanneer ze ingaan op een discriminerende vraag van een klant. Op dat moment kunnen ze kiezen en juist daar maken ze de fout. Bovendien doen ze het moedwillig want ze informeren de klant zelfs dat dit onwettelijk is. De uitzendsector stelt dat niet zij, maar wel hun klanten geïsoleerd moeten worden. Wel, ik moet nog een uitzendbedrijf zien dat de naam van een discriminerende klant wil geven.”

Wat zijn de voornaamste problemen die het Centrum in zijn werking ondervindt?

Jozef De Witte: “Er zijn meer discriminaties dan we meldingen ontvangen. Daar zijn verschillende redenen voor. Veel mensen kennen hun rechten niet, weten niet dat ze volgens de wet gediscrimineerd worden. Vakbonden hebben daarin een grote rol te spelen, omdat ze werknemers kunnen informeren

over hun rechten. Te vaak wordt trouwens ook naar de meer bekende maar oudere racismewet gekeken en te weinig naar de recentere, minder bekende maar wel bredere discriminatiewet. En als mensen al weten dat ze gediscrimineerd worden, weten ze nog niet meteen tot wie zich te wenden. Wat dat betreft scoort het Centrum wel beter dan sommige buurlanden. Bovendien zijn we laagdrempelig en gemakkelijk te contacteren via onze website, groene lijn, permanenties, lokale meldpunten of vakbonden. Op die manier moeten men niet zelf naar de rechtbank stappen, maar kan men eerst bij ons terecht voor gratis advies en ondersteuning. Maar zelfs wanneer mensen weten dat ze gediscrimineerd worden en er wat willen aan doen, beginnen ze er vaak niet aan. Ze willen er de tijd en de energie niet insteken, de bewijslast is vaak ook moeilijk en liefst van al laten ze het gewoon achter zich. Daar kan ik veel begrip voor opbrengen. Helaas blijft de discriminatie zo wel bestaan. Als er niemand klaagt, is er immers ook geen probleem.”

Zijn er ook problemen rond sensibiliseren, informeren en vorming?

Jozef De Witte: “Wat dat betreft is het cruciaal dat werkgever en werknemer de handen in elkaar slaan en het probleem van discriminatie herkennen en erkennen. Indien ze samen werken aan een bedrijfsklimaat waarin ieder zichzelf kan zijn, is dat voordelig voor zowel werknemer als werkgever. De werknemer voelt zich beter in z'n vel en de werkgever ziet de productiviteit stijgen. Opnieuw is hier een rol weggelegd voor de vakbonden, die sneller dan de werkgever problemen op de werkvloer kunnen vaststellen en aanpakken.”

Hoe verloopt de relatie met de politieke wereld voor wat betreft de adviezen die het Centrum levert?

Jozef De Witte: “Wettelijk hebben we de opdracht om onderzoek naar discriminatie, gelijke kansen en migratie uit te voeren en op basis daarvan advies leveren. Toch vinden sommige parlementsleden het blijkbaar storend wanneer we advies geven dat niet in hun kraam past, hoewel dat één van onze wettelijke opdrachten is. Belangrijk is

volgens mij wel dat onze adviezen de onafhankelijkheid van het Centrum weerspiegelen en dat ze het debat aanzwengelen.”

Wat is het standpunt van het Centrum rond de nationaliteitsvereiste in openbare diensten?

Jozef De Witte: “Het eerste artikel van de Nederlandse grondwet zegt dat iedereen die in Nederland verblijft, gelijk is in rechten. In de Belgische grondwet staat dat alle Belgen gelijk zijn voor de wet. Dat is een groot verschil. De grondwet moet aangepast worden want ze stelt dat functies bij de overheid moeten voorbehouden worden aan Belgen, behoudens uitzonderingen. Wij willen dat omdraaien. Dat bijvoorbeeld de stafchef van het leger, de eerste minister of het hoofd van de staatsveiligheid Belgen zijn, is vrij logisch. Maar voor tal van openbare functies is de nationaliteit geen toegevoegde waarde. Waarom zou een politieagent Belg moeten zijn? Zowat 10% van onze bevolking heeft de Belgische nationaliteit niet. Eigenlijk ontzegt de overheid zich op die manier enorm veel talent en expertise. Meer nationaliteiten zouden de overheid cultureel enkel verrijken en ook haar beleid verbeteren ten aanzien van alle burgers. En trouwens, in de komende jaren zal de overheid heel wat personeelsleden met pensioen zien gaan. Velen zullen toch moeten vervangen worden. Dus waarom niet putten uit die grote onbenutte pool van niet-Belgen? Bovendien zou zo iets ook de geest van creativiteit bij de overheid stimuleren. Overheden zijn soms nog te rigide. Actief werken rond één aspect van diversiteit, zoals bijvoorbeeld de nationaliteitsvereiste, zal andere aspecten van diversiteit beter bespreekbaar maken.”

Kan een hoofddoekverbod in openbare diensten?

Jozef De Witte: “Ik zie niet waarom iemand die voor de overheid werkt, geen hoofddoek zou mogen dragen. Het is niet in tegenspraak met de neutraliteit van de dienstverlening. Die neutraliteit slaat immers op de gelijke behandeling van de gebruiker van die openbare dienst. Ik benadruk de 'behandeling'. Immers, als je een verbod op hoofddoek doortrekt omdat het uiterlijk vertoon van de persoon aan het loket de behandeling zou beïnvloeden, dan kan je als gebruiker ook protesteren tegen bijvoorbeeld vrouwen of 50-plussers. Zij zouden je neutrale behandeling immers ook kunnen schenden om welke reden dan ook. Enkel de behandeling die de overheid je verschaft, moet gelijk en neutraal zijn. En je moet er dus vanuit gaan dat die behandeling per definitie neutraal en gelijk zal zijn, ongeacht wie daar zit. Godsdienst moet niet anders behandeld worden dan andere kenmerken. Het enige wat telt, is dat de geleverde service neutraal en correct is.”

Waarom gaat ons land vaak zo moeizaam om met verschillen?

Jozef De Witte: “Het ontbreekt onze cultuur vaak aan een bereidheid om te onderhandelen en te zoeken naar creatieve oplossingen. Bepaalde discriminaties zijn duidelijk bij wet verboden en daar kan je niet omheen. Maar vaak zijn er ook kleinere problemen, waarover geen specifieke wetgeving bestaat en die zouden kunnen opgelost worden door er een-



“De strijd tegen armoede is wel uiterst belangrijk, zeker nu!”

voudigweg rond te onderhandelen. Beide partijen aan de tafel zouden dan moeten zoeken naar een redelijke oplossing waarin ze zich beide kunnen vinden. Helaas worden die debatten vaak gevoerd op basis van emotie en is alle rationaliteit zoek. De legitieme belangen van beide partijen worden dan compleet uit het oog verloren. Echt onderhandelen over concrete problemen levert steeds een win-winsituatie. Hoe meer je zoekt naar oplossingen op maat, hoe meer creatief je bent en je aanpast aan een situatie, hoe meer ieder zich zichzelf kan voelen en optimaal kan presteren. Dat betekent winst voor zowel burger als maatschappij, voor zowel werknemer als werkgever. Hoe meer je oog hebt voor diversiteit, hoe beter je je kansen optimaal kan benutten.”

Hoe realiseer je die mentaliteitswijziging?

Jozef De Witte: “Je hebt twee zaken nodig: wetten en sensibilisering. Wanneer je wetten kan doen naleven, kan je ook de mentaliteit van mensen veranderen. Want om je gedachten te veranderen, moet je ook je gedrag veranderen. Wetgeving op zich volstaat echter niet, want sommige wetten worden zelfs na lange tijd niet perfect nageleefd. Daarom heb je ook voortdurend sensibilisering nodig. Repressief optreden, dus het actief laten naleven van de wetgeving, en proactief optreden door duidelijk te maken wat de doelstelling van die wetgeving in de praktijk is, gaan steeds hand in hand.



Europa in essentie

Economic governance en het Europluspact

Economic governance

Het kan verkeren. De financiële crisis, veroorzaakt door de financiële en immobieliënsector, resulteert uiteindelijk in een strak keurslijf voor de overheid en openbare sector van de Europese lidstaten, met als naam 'economic governance'.

De Europese Commissie en de Europese Raad leggen de lidstaten een pakket maatregelen op onder de vorm van drie mechanismen:

- een verstrenging van het stabiliteits- en groeipact met sancties voor landen die hun overheidsschuld niet kunnen afbouwen.

- het Europees semester. Dit is een jaarlijkse controle op de nationale begrotingen, een strakke timing en bijsturing van de hervormingsprogramma's van de lidstaten.

- een macro-economische coördinatie door een 'scorebord' waarop de competitiviteit van de lidstaten uitgezet wordt aan de hand van economische indicatoren. Onevenwichten moeten dan gecorrigeerd worden.

De maatregelen binnen het economic governance worden automatisch omgezet naar de wetgeving van de lidstaten. Zij zijn er uiteindelijk toe gebonden de adviezen van de Europese Commissie of de Raad op te volgen. Bij niet-naleving worden sancties opgelegd, dit wil zeggen boetes volgens een percentage van het BNP.

Europluspact

Het Europluspact is eigenlijk een herwerkte versie van het competitiviteitspact dat Merkel en Sarkozy in februari lanceerden. Het omvat de politieke prioriteiten binnen de economic governance en zet zo de lijn uit voor de aanbevelingen van de Commissie en de Raad. Dit kan gaan van afschaffing van indexeringsmechanismen en optrekken van de pensioenleeftijd over meer flexicurity en verdere liberalisering van de dienstensector tot aanbevelingen op het vlak van budget en loonbeleid van de overheid. Veel zaken die de vakbonden op nationaal niveau steeds hebben kunnen tegenhouden, krijgen de werkgeversorganisaties nu dus

door Europa op een schoteltje aangeboden. In geval van 'grote uitdagingen' kan zelfs een timing opgelegd worden om bepaalde acties uit te voeren.

Syndicale bekommernissen

Het ABVV kon uiteindelijk na intens lobbywerk twee kleine bijsturingen van de commissievoorstellen uit de brand slepen:

- sociale indicatoren worden in acht genomen bij het bepalen van de macro-economische onevenwichten.

- de bijsturing van de onevenwichten kunnen de cao's in de privésector niet doorbreken.

Vele syndicale bekommernissen konden echter niet geschrapt worden zoals:

- lonen zijn nog steeds een indicator van de competitiviteit van lidstaten.

- publieke investeringen op sociaaleconomisch vlak worden meegeteld in het begrotingstekort.

- de collectieve onderhandelingen in de overheidssector kunnen wel door de aanbevelingen bijgestuurd worden. Zo zou, indien besloten wordt dat België een te excessief begrotingstekort heeft, bijvoorbeeld de perequatie van de overheidspensioenen in het gedrang kunnen komen.

Op 21 juni voerden de Europese vakbonden in Luxemburg actie voor een sociaal Europa, voor rechtvaardige lonen, jobs en investeringen en om te protesteren tegen de bezuinigingen. Uiteraard waren ook ABVV en ACOD aanwezig om deze hoognodige Euromanifestatie te steunen. Daags na deze hoognodige Euromanifestatie te steunen. Daags na deze worden de voorstellen van de Commissie en de Raad aan de plenaire vergadering van het Europees Parlement voorgelegd. Bij het ter perse gaan van deze Tribune was er nog geen nieuws over de afloop van die vergadering.

Een partner in het Zuiden? Goed voor de gezondheid!

De ACOD steunt FOS-socialistische solidariteit, die samen met haar partnerorganisaties aan gezondheidsprojecten werkt in ontwikkelingslanden. Niet door ziekenhuizen te bouwen of medische zorgen te verstrekken, maar door te luisteren naar de mensen en met hun eisen bij de overheid aan te kloppen. Zo hebben ze bijvoorbeeld in Peru al vele mensenlevens gered.

Er is heel wat mis met de gezondheid van de Peruanen, met hun kennis over gezondheid en over de rechten die ze hebben. "Wij moeten heel goed weten wat onze rechten zijn, want in de gezondheidscentra zeggen ze ons andere dingen," getuigt Gianella Duran, een van de vele sociaal geëngageerde vrouwen die vrijwillig als gezondheidspromotor werkt in de sloppenwijken van Lima. "Mijn zus, bijvoorbeeld, had longkanker. In het gezondheidscentrum zei men haar dat de chemotherapie niet door de universele ziekteverzekering gedekt wordt. Ik ging terug met een lijst van prioritaire behandelingen die volgens de wet moeten gegeven worden. Zonder die informatie, zouden ze mijn zus hebben weggestuurd." De Promotoras de Salud in Lima bestaat uit een grote groep van wel 1000 vrijwilligers. Sommigen doen al meer dan 30 jaar aan preventie- en informatiewerk. Ze begeleiden zwangere vrouwen, moeders van jonge kinderen, sensibiliseren mensen over hygiëne, hebben een programma tegen huishoudelijk geweld of nemen enquêtes af. Maar er is meer: hun werk is een aanklacht tegen de gaten in het gezondheidsbeleid van de overheid.

Veel meer dan gezondheid alleen

De gezondheidspromotoren laten hun ervaringen en terreinkennis doorstromen naar het politieke niveau. De Promotoras de Salud is immers een van de vele leden van FOS-partner ForoSalud, een breed netwerk van organisaties die opkomen voor gezondheid. "Via de problemen van de mensen tonen we aan dat de staat zijn rol niet opneemt. Zo komen we tot een integraal hervormingsvoorstel, met inbegrip van de financiering en in samenwerking met de hele overheid. Want dit mag niet enkel een thema zijn van het ministerie van Gezondheid. Het gaat er hem niet alleen over om meer gezondheidscentra of ziekenhuizen te bouwen, maar ook om een einde te maken aan armoede en sociale uitsluiting," zegt Mario Rios, de nationale coördinator van ForoSalud.

Gezondheid voor allen

Het verbeteren van de toegang tot sociale ziekteverzekering houdt nogal wat hervormingen in op verschillende niveaus. Structurele veranderingen gebeuren stap voor stap, met vallen en opstaan. Maar de impact voor uitgesloten bevolkingsgroepen in het Zuiden is immens. De aanpak van de FOS-partners redt levens. En dat geeft hen de moed om verder te gaan, soms met kleine, soms met grote verwezenlijkingen, maar steeds met dat ene doel voor ogen: gezondheid voor allen!

Wat kan jij doen?

- Leer de FOS-partners kennen op www.partnerinhetzuiden.be en volg hen op facebook.
- Laat zien dat je dit doet en plaats je eigen foto in de campagne-affiche.
- Maak de campagne mee bekend aan de hand van de affiches, onderleggers, brochures, het campagnedossier en ander campagnemateriaal.
- Ga naar een film -of vertellersavond of 'Vreemde vragen, gezonde antwoorden'-quiz in je regio.
- Onderteken het charter met eisen aan de Belgische en Europese overheden.
- De FOS-partners verdienen jouw steun! Stort je bijdrage op rekeningnummer BE16.0000.0000.7474 met BIC BPOT-BEB1.

Meer info: www.partnerinhetzuiden.be



Bedrijfswinsten en superbonsussen Kaarten op tafel

De werkgevers schreeuwden het de afgelopen maanden van de daken: loonmatiging is een must en de verschillende overheden van dit land moeten dringend besparen. Maar blijkbaar geldt de loonmatiging niet voor managers. Integendeel, de superbonsussen zijn terug van nooit echt weggeweest. Daarnaast is de overheid bijzonder gul voor de bedrijven: in 2010 stijgen de winsten, maar dalen de belastingen! Het ABVV maakte een analyse.

Bonsussen in de lift

Een kritische blik op de gepubliceerde jaarverslagen leert ons hoe royaal de werkgevers bonussen uitkeren. Carlos Brito van AB Inbev kreeg een bonus van 3,16 miljoen euro in 2010. Zijn totaal salarispakket bedraagt daardoor niet minder dan 4,6 miljoen euro. Dat is meer dan 380.000 euro per maand. En Brito is niet alleen. In de periode 2008-2010 zijn de lonen van de topmanagers met meer dan 20 procent gestegen. Deze vaststelling is op zich al wrang genoeg. Ze doet echter ook opnieuw de vraag rijzen naar de zin en onzin van bonussen. Zijn dergelijke hoge bonussen motiverend en hebben ze een stimulerend effect? Zullen CEO's harder werken - wat in het beste geval zou leiden tot meer tewerkstelling - wanneer hun vergoeding stijgt van 1 miljoen naar 2 miljoen euro? Het antwoord is duidelijk: dat is niet het geval.

Winsten stijgen

Als we de jaarrekeningen van ondernemingen uit de Bel-20 onder de loep nemen, merken we dat de nettowinst met 37 procent is gestegen ten opzichte van 2009. Dat betekent een totale nettowinst van 16,6 miljard euro. Deze vergelijking is gebaseerd op nettowinstcijfers, exclusief de minderheidsbelangen. Uiteraard weten we wel dat de nettowinst uitzonderlijke elementen bevat. Dit neemt echter niet weg dat dertien van de negentien Bel20-bedrijven het afgelopen jaar een hogere nettowinst realiseerden. Daar waar in 2009 sommige bedrijven nog verlies leden, konden alle onderzochte instellingen in 2010 weer winst realiseren. De grote winnaars zijn Solvay en Umicore, die hun winst met meer dan 200 procent zagen groeien.

Lonen CEO's stijgen

Bekijken we het gemiddelde, dan daalt het salarispakket van de CEO's van de Bel-20. Dat is echter volledig te wijten aan de superbonus die Carlos Brito kreeg in 2009. Houden we geen rekening met AB-Inbev, dan noteren we een stijging van 5,38 procent. Een andere opvallende vaststelling is dat de vergoeding voor een topman niet altijd bepaald wordt door de behaalde resultaten. Duco Sickinghe van Telenet en Albert Frère van GBL zijn hier sprekende voorbeelden van. In beide gevallen daalt de winst van hun bedrijf sterk, terwijl hun eigen salarispakket maar heel lichtjes daalt.

Belastingen dalen

De grote bedrijven doen het duidelijk beter en maken weer winst. Van die winst moeten ze steeds minder afdragen aan de gemeenschap. De effectieve belastingvoet van de grote bedrijven uit de Bel-20 index is gedaald van 20,1 procent naar 15,9 procent. In 2010 zijn de belastinginkomsten ook in absolute termen gedaald: van 2,9 miljard euro naar 2,5 miljard euro. Sommige bedrijven betaalden zelfs geen belastingen, vier anderen betaalden amper belastingen. Zo betaalt Solvay op een nettowinst van 1,8 miljard euro slechts 1 miljoen euro belasting. Met andere woorden, de effectieve belastingvoet van Solvay bedraagt 0,05 procent! Het ABVV zal het verwijt krijgen dat we enkel kijken naar de Bel-20 bedrijven, die niet representatief zouden zijn voor de Belgische economie. Maar een analyse van de 500 vennootschappen die in 2009 de grootste winsten boekten in ons land, leert ons dat de totale belastingvoet 3,76 procent bedraagt. Als klap op de vuurpijl blijkt uit de jaarverslagen dat het totale personeelsbestand met bijna 2 procent is gedaald in diezelfde periode.

Zo'n onevenwichten tussen stijgende bonussen, stijgende bedrijfswinsten, stijgende managerslonen en dalende belastinginkomsten zijn voor de ACOD onaanvaardbaar. Zeker tijdens een periode waarin besparingen in de eerste plaats gezocht worden bij de overheid en haar personeel.

Bron: ECHO - ABVV.

ACOD fietste voor Kom Op Tegen Kanker

In het kader van haar campagne organiseerde Kom op tegen Kanker dit jaar de marathonfietsstocht 'De 1000 kilometer van Kom op tegen Kanker'. Op die manier wil de organisatie geld inzamelen voor levensbelangrijk kankeronderzoek. De bedoeling was dat teams van fietsers van 2 tot 5 juni in

peloton door heel Vlaanderen fietsten en zo elk 1000 km zouden afleggen. Op de laatste dag werd onze ploeg gehuldigd op het podium en bedankt met een medaille en een diploma. De ACOD nam deel met 13 wielrenners en zamelde zo maar liefst 15.850 euro in.



OESO bevestigt belang fiscale herverdelingsmechanismen

Een studie van de OESO geeft aan dat de afgelopen 20 jaar de inkomensongelijkheid is toegenomen in het merendeel van de geïndustrialiseerde landen. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn de globalisering en de stijging van kapitaalsinkomsten bij hogere inkomens. België ontsnapt aan deze tendens. Ons sterk herverdelend belastingsysteem ligt aan de basis van deze opmerkelijke vaststelling.

Als remedie pleit de OESO voor een verbeterde herverdeling van inkomens

door een hervorming van belasting- en beloningssystemen. De herverdelende kracht van belastingssystemen is de laatste jaren uitgehold door uitzonderingsmaatregelen in het voordeel van de hogere inkomens.

Jobs zijn van het grootste belang, maar de OESO bevestigt dat deze jobs kwalitatief moeten zijn: de laatste jaren is het aantal 'werkende armen' te sterk toegenomen. Verschillen binnen de arbeidsmarkt moeten uitgevlakt worden. Het ABVV is een pleitbezorger van performante herverdelingsmechanismen

zoals een sterke sociale zekerheid, een progressieve fiscaliteit en kwaliteitsvolle openbare diensten. Het ABVV-congres van 2010 droeg niet voor niets de titel 'Solidariteit tegen ongelijkheid'. Deze strijd werpt een dam op tegen ongelijkheid, maar we mogen niet te vroeg victorie kraaien. Een kleinere inkomensongelijkheid betekent niet automatisch een afname van de armoede.

Meer info op <http://www.oecd.org/dataoecd/32/20/47723414.pdf>.

ACOD in het nieuw

Oplettende lezers zullen wellicht al gemerkt hebben dat op onze cover niet langer het ACOD en ABVV-logo staan als de voorbije jaren. De voorbije maanden heeft de ACOD werk gemaakt van een nieuwe huisstijl. Die zal onze organisatie een moderner, actiever en eenvoudiger uitzicht geven. In de komende weken en maanden zal je de nieuwe stijl steeds meer zien onze communicatie, publicaties, vlaggen, enz. Bij de nieuwe huisstijl hoort ook een nieuw logo. Na ruim 60 jaar vonden we het tijd om ons klassiek uithangbord op te frissen. Onze naam is gebleven, maar ziet er nu frisser en dynamischer uit in meer gestileerde letters. Bovendien heb-

ben we ook onze koepelorganisatie, ABVV, in ons logo geïntegreerd. De baseline leest nu 'ABVV OPENBARE DIENSTEN'. De ACOD is immers de centrale van het ABVV die zich richt op wie werkt in openbare diensten.

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

Waterhoofd NMBS-groep dreigt te ontploffen Weg met de managers?

Vroeger lag de hoofdzetel van de NMBS in de Frankrijkstraat 85 in Brussel. Vandaag zit heel de Frankrijkstraat, de helft van de Barastraat en een deel van de Hallepoortlaan volgestouwd met managers allerhande, geldverslindende consultants en hier en daar ook nog een spoorman en -vrouw. Die laatsten willen hun job wel doen en zijn daar ook capabel voor, maar toch doen de NMBS-verantwoordelijken steeds minder een beroep op hun ervaring en interne kennis. Wie echt begaan is met het lot van de NMBS-groep, voelt dat er een waterhoofd is dat staat op ontploffen. Dit kan alleen maar verkeerd aflopen.

Manager zijn is meer dan een titel

Op 25 mei verscheen in Het Belang van Limburg een artikel met als titel 'Gooi managers buiten'. Enkele passages uit het interview met professor Bedrijfskunde Jos Verveen zijn zeer herkenbaar bij de NMBS-groep:

- "In al de jaren heb ik gezien hoeveel verschillende managementtechnieken in mijn bedrijf werden toegepast, terwijl dat nooit iets opleverde."

- "Jonge managers die van de schoolbanken komen, proberen al de technieken die ze op school leerden, toe te passen in de bedrijfswereld. Als een techniek niet werkt, dan passen ze gewoon de volgende toe."

- "En dan heb je nog die adviesbureaus (consultants) die bedrijven allerlei, vooral dure methodes aanprijzen. Dat is echt een miljardenindustrie terwijl het gewoon inefficiënt is."

- "Er is onderzoek gedaan naar de hoeveelheid managers en productiviteit. Dat verband is negatief. Hoe meer managers op de werkvloer, hoe lager de productiviteit."

- "Managers houden de mensen van hun werk omdat de werknemers constant als proefkonijnen worden gebruikt om nieuwe technieken uit te testen."

- "In 2011 is de werkvloer in Vlaanderen zo georganiseerd dat de ene helft tegen de andere helft constant loopt te zeuren hoe ze hun werk moeten doen. We zijn dus duidelijk niet goed bezig."

- "Ik heb helemaal niets tegen bazen of chefs. Maar bazen moeten perfect in



staat zijn om hun bedrijf te leiden zonder dat ze daarvoor dure adviesbureaus of opgeleide managers nodig hebben."

- "Een bedrijf moet geleid worden met het hart. De bazen die dat doen zijn bezig met inhoud en niet met allerlei methodes en technieken. Zo leren ze in de managementscholen van vooral niet bezig te zijn met details en dat is helemaal fout, want alle details samen vormen het geheel."

- "De beste bedrijven zijn die waar de mensen altijd bezig zijn geweest met inhoud en ondertussen een bepaalde anciënniteit hebben opgebouwd, waardoor ze uiteindelijk de rol van chef bekleden. Het is vooral belangrijk dat ze in die functie met inhoud bezig blijven."

Teambuilding en bonussen

Over teambuilding stelt Verveen: "Managers zweren dat hun werknemers productiever zullen worden als ze hen samenbrengen voor teambuildingsessies. Dat is complete flauwekul. Weet je wat het is met die sessies? Het merendeel van de werknemers zit daar tegen zijn goesting en de andere helft vindt het hooguit leuk, maar iets opleveren doet het niet. Het loopt helemaal fout als in die teambuildingsessies nog een competitie-element is ingebouwd. Bij-

voorbeeld om het snelst met een bootje varen. Het competitiegevoel wordt dan mee naar de werkvloer genomen waardoor de samenwerking slechter wordt." Ook over managersbonussen en positief denken heeft Verveen een mening: "Als je iemand een worst voorhoudt, gaat die sneller lopen. Er is ooit onderzoek gedaan naar efficiëntie bij twee groepen mensen. De eerste groep werd gevraagd hun best te doen, terwijl aan de tweede groep een bonus werd voorgehouden als ze hun targets haalden. Wel, die tweede groep ging rare dingen doen toen ze bijna hun targets hadden gehaald. Ze namen onverantwoorde risico's om toch maar hun doel te bereiken. [Logistics? nvdr] De eerste groep werkte echter efficiënter. [...] Trainingen in positief denken werken averechts. Mensen die al positief denken vóór dit soort 'Tsjapakka-oefeningen' worden bevestigd in hun positieve beeld. Maar de belangrijkste doelgroep, de negatievelingen, zien door al die positiviteit van de anderen juist nog beter in dat ze negatiever zijn en worden dan depressief."

Tijd voor een nieuwe wind

Hoog tijd dat de heren Haek, Descheemaeker en Lallemand een beetje reke-

ning houden met het bovenstaande. De suggesties van ACOD Spoor?

- Verminder het aantal managers, want ze werken remmend.

- Trap de consultants buiten, want doorwinterde spoor mannen kunnen na de studie van een probleem tot betere con-

clusies komen dan die dure adviesbureaus.

- Keer gewoon terug op aarde, hemelvaart is voorbij, en laat spoor mannen doen waarvoor ze opgeleid en goed zijn: een spoorweginet simpel en goed exploiteren.

Een doorgedreven toepassing van wat hierboven aangeraden wordt, brengt honderden miljoenen euro op. Meteen dus ook het einde van het financieel probleem bij de NMBS groep.

Jos Digneffe

ETF voerde actie tegen de Europese spoorweghervormingen

Op 24 mei verzamelden ongeveer een duizendtal vakbondsmilitanten van delegaties uit 15 lidstaten van de Europese Gemeenschap op het Luxemburgplein voor de gebouwen van het Europese parlement. De demonstratie was een initiatief van de Europese Transportfederatie en was gericht tegen het idee achter de zogenaamde 'Herschikking van het eerste Spoorwegpakket'.

Deze richtlijn tot instelling van één Europese spoorwegruiimte 'vereenvoudigt' en 'verduidelijkt' bestaande regels op een zodanige manier dat concurrentie de spoorsector tot in het extreme beheerst. Er wordt in de plannen compleet afgestapt van het principe van spoorwegen als een dienst van algemeen belang of als openbare dienst. In de namiddag werd de hervorming van het eerste spoorwegpakket voorgesteld en besproken in het Europese transportcomité. Verslaggeefster Debora Serrachiani stelde er haar rapport voor aan de aanwezige parlementsleden. De voorstellen, na een eerste ronde amendementen, omvatten o.a.



nog altijd een volledige scheiding van infrastructuur, exploitant en spoorgerelateerde diensten.

De Europese Transportfederatie blijft zich verzetten tegen de ontmanteling van de bestaande spoorwegonderne-

mingen en plant verdere acties in de loop van de maand september wanneer de eerste lezing en de stemming van de voorstellen in plenaire zitting in het Europees parlement plaatsvinden.

In memoriam Alfons Roelens

Op 26 mei overleed voormalig nationaal secretaris Alfons Roelens. Alfons werd geboren op 29 april 1924 en trad als stagedoend wachter in dienst van de NMBS op 1 januari 1947. Op 1 februari 1964 werd Alfons bestendig secretaris voor de ACOD Spoor van het gewest West-Vlaanderen. Vanaf 1971 was hij nationaal secretaris voor de sector tot aan zijn pensionering in 1982. Alfons Roelens was ook de auteur van het boek 'Uit verdrukking geboren – een beknopte geschiedenis van de linkse vakbeweging in België'. Bij deze betuigen wij ons medeleven aan allen die hem dierbaar waren.

In memoriam Marcel Strobbe

Op 26 mei overleed Marcel Strobbe, voormalig gewestelijk secretaris voor de sector Spoor te Leuven. Marcel werd geboren op 31 maart 1927 en trad als leerjongen bij de NMBS in dienst op 24 januari 1944. Nog datzelfde jaar werd hij lid van de ACOD, waarvoor hij vele syndicale mandaten uitoefende. Marcel Strobbe was gewestelijk secretaris voor de sector van 1 januari 1976 tot aan zijn pensionering op 1 mei 1987. Bij deze betuigen wij ons medeleven aan allen die hem dierbaar waren.



Zonovergoten familiedag

Op 29 mei namen ongeveer een 300-tal leden deel aan de derde familiedag van de sector Spoor. Dit jaar vond deze plaats in de historische stad Brugge.

Met als thema 'Brugse kantjes' ontdekten de deelnemers door de zoektocht enkele bijzondere plekjes van Brugge. Deze zoektocht begon aan het station en eindigde met een maaltijd in buffetvorm in de site van het Oud Sint Jan, een voormalig hospitaal van in de middeleeuwen tot in de 19^{de} eeuw, en het oudste in zijn soort in Europa.

De foto's van de zoektocht zijn beschikbaar en te downloaden via onze site www.acod-spoor.be. Eerst even registreren is de boodschap voor hen die dit nog niet deden. Hierbij publiceren we al een kleine greep uit het aanbod. De winnaars van de zoektocht worden bekendgemaakt in de septembereditie van Tribune.



Absenteïsme bij De Lijn

Een stok om te slaan is snel gevonden

Dat het stilaan een nationale sport wordt om voortdurend in te hakken op De Lijn, is ons ondertussen wel bekend. Maar dat daarbij desinformatie gebruikt wordt om onderliggende redenen, vraagt voor een rechtzetting. Is het niet door Open VLD dan is het wel door N-VA, maar om de veertien dagen wordt er ergens een twijfelachtige stelling in de media verkondigd tijdens de vroege ochtenduren, en de journalisten doen dan gretig de rest. Zo was het deze keer Vlaams parlementslicid Marino Keulen van Open VLD die het nodig vond het verzuimbeleid van De Lijn op de korrel te nemen, en daarbij het personeel van De Lijn aan te vallen en te bruuskeren.

Hypocrisie

Na het opvragen van cijfers over het absenteïsme bij De Lijn verklaarde Keulen geschokt te zijn door het jaarlijks gemiddelde aantal afwezigheidsdagen. Blijkbaar was hij niet geschokt genoeg om nog prompt een rekenmachientje boven te halen en even uit te rekenen dat hij de kans zag om zo maar eventjes 28 miljoen euro te kunnen uitsparen. Het enige wat De Lijn daarvoor volgens hem moet doen, is het personeel sneller 'voor het blok zetten'. Keulen verklaart zonder schaamrood op de wangen dat hij een mentaliteitsverandering van het personeel verlangt en dat wij de consequenties van ziek zijn maar eens moeten gaan inzien. Wie ziek wordt, moet eruit dus, dat is duidelijke taal.

Dat wij ondertussen het kritiek vreten al stilaan gewoon zijn, belet niet dat deze uitspraken de ACOD TBM opnieuw woest maakten. Let wel, dit zijn dezelfde critici die morgen beweren dat een werknemer langer zal moeten werken, liefst tot 67 jaar. Worden die ideeën van Open VLD in de praktijk omgezet, dan zal er toch dringend wat moeten verbeteren aan de gezondheidszorg. Dan zal immers nog enkel een supergezonde mens het op de arbeidsmarkt ooit kunnen trekken tot pakweg zijn 45'ste. Arbeidsongeschiktheid komt helaas nu eenmaal voor op alle leeftijden, of dit de Open VLD nu zint of niet.

De cijfers

Volksvertegenwoordiger Keulen klaagt aan dat het absenteïsme bij de buschauffeurs 8,5 procent bedraagt, en dat dit ver boven het gemiddelde zou liggen van de privésector en boven dat van de Vlaamse overheidsadministratie. Voor alle duidelijkheid: het beroep van chauffeur is niet te vergelijken met dat van een kantoorbediende, dat is nogal wieses. Gelukkig zijn er nog andere volksvertegenwoordigers in het Vlaams parlement, die menen dat als er hierover dan toch een discussie moet gevoerd worden, er best gesproken wordt met de juiste cijfers in de hand, met kennis van zaken en zonder vooroordelen. Zo reageerde Vlaams parlementslicid Jan Roegiers (sp.a) met een veel grondigere analyse. Hij kwam in zijn rapport tot de volgende bevindingen.

In België zijn de cijfers van Securex en SD Worx de meest gebruikte referenties. Volgens de Whitepaper van Securex (Securex Whitepaper Absenteïsme in de privésector, benchmarking België 2009) kende de privésector in 2009 een gemiddeld verzuimpercentage van 5,58 procent. Er wordt hierbij een duidelijk onderscheid gemaakt tussen arbeiders (7,53 procent) en bedienden (4,01 procent).

SD Worx daarentegen beperkt zich in haar rapporten tot het kortdurend ziekteverzuim. Naar hun definitie is dit de ziekteafwezigheid van minder dan één maand. Dit mag in geen geval verward worden met het totaal ziekteverzuimpercentage. In de analyse van VLD heeft men dit dus wel gedaan. Daarin zijn de cijfers van het kortdurend verzuim vergeleken met cijfers van het totaal verzuimpercentage, met andere woorden Keulen vergeleek dus appels met citroenen.

Conclusie: het verzuimpercentage van chauffeurs bij De Lijn, die wel degelijk een arbeidersstatuut hebben, ligt eigenlijk in de lijn met het ziekteverzuimpercentage van arbeiders in de privésector,

namelijk rond de 8 procent. Dat dit percentage toch iets hoger zou liggen dan het algemeen gemiddelde van 7,53 procent voor andere beroepscategorieën, is zeer makkelijk te verklaren.

Noot: Voor privébedrijve met meer dan 1000 werknemers is dat meer dan 9,63%.

De rol van de geneesheer

Het is de taak en de verantwoordelijkheid van de arts om strengere criteria te hanteren in het bepalen van de graad van arbeidsgeschiktheid indien de omstandigheden van de job dit vereisen. Zo dienen in het kader van veiligheid en verantwoordelijkheid bij personenvervoer meerdere factoren ernstig genomen te worden in vergelijking met andere, zeg maar meer 'gewone' banen. Enkele voorbeelden:

- Langdurige en gewoonlijk zeer ernstige rugklachten eigen aan het met bus of tram rijden, kunnen stilaan als beroepsziekte worden beschouwd en zijn vaak een reden voor noodgedwongen ziekteverlof indien geen alternatieve job aangeboden kan worden.
- Door leeftijd of andere factoren geraken bepaalde chauffeurs gewoonweg niet meer door de strenge medische keuring geraken, omdat bijvoorbeeld hun zicht verslechterd is.
- Inname van bepaalde medicatie waarbij rijden verboden is, leidt ook tot extra ziekteverzuim.
- Bij suiker, bloeddrukval of te hoge bloeddruk leiden sneller tot arbeidsongeschiktheid voor een beroepschauffeur, dan bij een andere beroepscategorie.
- Darmklachten waarvan medisch vaststaat dat ze langer dan een halve dag

kunnen duren zonder dat men in die tijd over een toilet kan beschikken.

- Jaarlijks zijn er ongeveer 2000 daden van agressie gericht tegen de chauffeurs van De Lijn. Lichamelijk letsel of een trauma leiden regelmatig tot arbeidsongeschiktheid. Er zijn weinig vergelijkbare sectoren wat dit betreft en weinig statistieken van andere beroepscategorieën waarbij de verzuimcijfers ook beïnvloed door gevolgen van agressie.

Alvorens zomaar te vergelijken met de privésector had Marino Keulen eerst beter enkele afwegingen gemaakt. De schade aan het imago van de chauffeur is helaas aangebracht, en daar was het uiteraard om te doen. Door zijn uitspraken gaf hij echter niet alleen een kaakslag aan het Lijn-personeel, maar toonde hij eveneens misplaatste minachting voor het voorschrijfsgedrag van geneesheren en controleartsen.

Het verzuimbeleid bij De Lijn

Uiteraard porde de VLD ook maar eens de directie van De Lijn in de rug, alsof zij dit allemaal oogluikend zouden toelaten en van geen cijfers zouden afweten. De Lijn voert al jaren een verzuimbeleid en behandelt in zijn opleidingstraject voor alle leidinggevenden dat beleid en de verzuimgesprekken. Die gesprekken verlopen in die mate dat wij als vakbond vaak het recht op privacy en geheimhouding ernstig in vraag moeten stellen.

Er is een systematiek in het uitschuren van controleartsen door De Lijn, daar valt niet over te discussiëren. Er zijn gevallen bekend waarbij personeelsleden al een controlearts naast hun bed kregen op het ogenblik dat zij nog in het

ziekenhuis lagen. De ACOD TBM stelt dan ook dat het opdrijven van dit beleid bij De Lijn enkel maar kan leiden tot een ware klopjacht.

Een zwaar beroep

De ACOD TBM stelde meermaals vast dat in de publieke opinie het beroep van chauffeur flink wordt onderschat. Weinig buitenstaanders hebben oog of begrip voor de praktische kanten en de zwaarte van het beroep. De Lijn kampt door de besparingen met een chronisch personeelstekort dat zorgt voor veel te hoge werkdruk en de onmogelijkheid tot het opnemen van verlof of snipperdagen. De besparingen en de ingrepen in exploitatie door het afbouwen van de vrije minuten tussen de diensten door, zijn eveneens een grote boosdoener. Statistieken over het verband tussen werkdruk, personeelstekort en gebrek aan voldoende rustpauzes en vakantie bij De Lijn, bestaan er voor het ogenblik nog niet. Misschien kan open VLD daar eens werk van maken? En dan meteen aandringen bij de minister van Mobiliteit om aan dit probleem iets te doen en de dotaties terug in de positieve zin aan te passen?

Het personeel van De Lijn wenst Marino Keulen zelf een zeer goede gezondheid toe, maar vooral een goede portie gezond verstand. Was zijn interventie er een van onwetendheid of was het kwade wil? Dat speelt geen rol, want wij voelen ons niet geroepen om te oordelen welke van de twee het ergste is.

Rita Coeck

Contactpersoon TBM: Rita Coeck - Tel.: 02/508.58.84 - e-mail: tbm@acod.be

Oproep aan kandidaten ACOD TBM Brussel

Op woensdag 14 september 2011 (tijdens het Brussel Regionaal Comité) zijn er statutaire verkiezingen van de sector ACOD TBM Brussel voor de samenstelling van het Brussels Uitvoerend Bureau en de aanduiding van de nieuwe Régiosecretaris (waarvan het mandaat op het statutair congres zal worden bekrachtigd). De verkiesbare mandaten voor het Brussels Uitvoerend Bureau zijn:

- BUT/ Exploitatie – Besturing District Schaarbeek/ Haren
- BUT/ Exploitatie – Besturing District Elsenne/ Woluwe
- BUB/ RM 1e echelon – Arbeiders
- BUT/ RM 1e echelon – Arbeiders
- BUM/ RM – Arbeiders
- Technische directie/Werkplaatsen – Arbeiders
- Infrastructuur – Arbeiders
- Exploitatie bedienden

- Technische bedienden
- Administratieve bediende

De openstaande mandaten worden ingevuld in functie van de geldende statuten (HR). De kandidaturen moeten uiterlijk maandag 5 september 2011 bij de voorzitter van de sector zijn ingediend bij Dario Coppens – ACOD MIVB - Koningsstraat 76, 1000 Brussel / coppensda@mivb.irisnet.be. Iedere kandidatuur wordt beantwoord met een ontvangstbewijs.



Project klantgerichte organisatie bij Retail

Met het project klantgerichte organisatie wil bpost de kwaliteit van de dienstverlening aan de klanten in de kantoren verbeteren en ook de jobtevredenheid van de medewerkers verhogen.

Het uitgangspunt is om de bezetting in de postkantoren te plannen in functie van het klantenverkeer. Op basis van historische gegevens en volumes in Poststation kan bpost een nauwkeurige voorspelling maken van de klantenstroom. Bpost voorziet aan de loketten steeds een basisbezetting en verhoogt deze bezetting wanneer er meer klanten verwacht worden. Tijdens rustige periodes is de basisbezetting voldoende. Niet-loketactiviteiten worden voortaan ingepland wanneer kalmer klantenverkeer wordt verwacht. Bpost wil de geografische inzetbaarheid van bepaalde groepen beperken en de grenzen van de gewenste flexibiliteit duidelijk

definiëren. Bpost maakt gebruik van een planningstool om deze nieuwe manier van werken te ondersteunen.

Drie soorten teams

De nieuwe manier van plannen heeft een impact op de manier waarop de uurroosters worden gemaakt. De commerciële medewerkers worden ondergebracht in drie types teams: het kantoor-, het cluster- en het interventieteam. Elke voltijdse medewerker wordt vijf dagen per week ingepland.

	Kantoorteam	Clusterteam	Interventieteam
Waar?	in één of meer kantoren (elke week dezelfde)	in een cluster	in een eigen of een andere cluster
Uurroosters Weekprestaties	38 uur/week (indien voltijds compensatiedagen inbegrepen), gedurende 52 weken*	36-40 uur/week (indien voltijds) met een gemiddelde prestatie van 38 uur/trimester (compensatiedagen inbegrepen). Verloning gebaseerd op 38-urenweek.	
Uurroosters Variabiliteit	kan dagelijks variëren (wel elke week hetzelfde)	kan dagelijks variëren.	
Planning communicatie	4 weken op voorhand (hetzelfde gedurende 52 weken)	4 weken op voorhand	1 week op voorhand
Planning wijzigingen	neen (behalve uitzonderingen, bijvoorbeeld vervanging KH)**	ja, tot op de dag zelf	

* De wekelijks wederkerende herhaling van een uurrooster kan wel gepaard gaan met een dagelijkse variatie in het uurrooster. Het kantoor- en clusterteam zullen de vaste medewerkers zijn binnen het kantoor of de kantoren van de cluster. Zij zijn voor de klanten het vertrouwde gezicht van het kantoor. Daarom worden het kantoor- en het clusterteam binnen de mogelijkheden van de operationele planning zoveel mogelijk in dezelfde kantoren ingezet. De werkplek voor medewerkers van het clusterteam zal zo stabiel mogelijk zijn. Het clusterteam verschilt enkel van het kantoorteam op het vlak van de samenstelling en duur-

tijd van de uurroosters. Bij het clusterteam kan het uurrooster en de wekelijkse duur van de uurroosters elke dag en elke week verschillen. Bij het kantoorteam is het wekelijkse uurrooster 52 keer hetzelfde met een vaste wekelijkse duur van 38 uur.

** Indien er geen medewerker uit het interventieteam over de nodige competentie (vervanger kantoorhouder, Electrabel,...) beschikt of een onverwachte afwezigheid niet door het interventieteam kan worden opgevangen, kan het kantoor- of het clusterteam ingeschakeld worden voor een vervanging.

Testkantoren

Om de nieuwe planningsmethodes en de impact op de medewerkers te testen, voorziet bpost een testperiode in vijf clusters:

Regio	Naam cluster	Aantal kantoren	Aantal personeelsleden
Antwerpen & Limburg	Cluster Schoten	13	76
Brussel & Brabant	Cluster Brussel-Noord	15	143
Henegouwen & Namen	Cluster Moeskroen-Doornik	13	70
Oost- & West-Vlaanderen	Cluster Dendermonde	10	54
Luik & Luxemburg	Cluster Eupen	10	34

Belangrijk!

Voorafgaandelijk aan de invoering van de klantgerichte organisatie, dient er een nationale aanbidding van de vacante diensten te gebeuren. Dit om iedereen de kans te geven te kunnen punten op de nu openstaande diensten. De toekenning zal gebeuren op basis van de bedrijfsanciënniteit. Deze voorafgaande punting met toewijzing volgens bedrijfsanciënniteit kwam er op uitdrukkelijke vraag van ACOD. Hieronder vindt u het schema van bpost terug waarop de planning van de aan te bieden diensten is weergegeven.

Vaste diensten

- 31 mei – 18 juni: aanbieden vaste diensten via jobs@post
- 12 juli (mid juli): publicatie witte lijst vaste diensten
- 1 augustus: toepassen vaste diensten.

Algemene diensten

- 5 juli – 31 juli: aanbieden algemene diensten via jobs@post
- 16 augustus (mid augustus): publicatie witte lijst algemene diensten
- 1 september: toepassen algemene diensten.

In een van de volgende Tribunes gaan we dieper in op dit project klantgerichte organisatie van bpost en zullen we ook het dossier Kleine kantoren/agentenschappen toelichten.



Onderhandelingen sectorale cao geblokkeerd

Binnen het paritair comité was afgesproken dat alle betrokken partijen zouden trachten om op 27 mei tot een gemeenschappelijk voorstel van sectorale cao te komen, dat dan had kunnen worden voorgelegd aan onze leden en het betrokken personeel. Hierin zijn we niet geslaagd, aangezien de dag voordien de onderhandelingen geblokkeerd werden door de patronale afvaardiging.

De patronale afvaardiging stelde dat er eerst een sectorale overeenkomst tot stand moest komen over de permanente vorming (voor iedereen) en het performance management (voor de werknemers met nieuwe loons- en arbeidsvoorwaarden of NAV). Dit was voor Gazelco regelrechte chantage vanuit patronale hoek.

In gemeenschappelijk front hadden de syndicale organisaties gesteld dat voor wat de permanente vorming betreft op sectoraal vlak, een inspanning moest worden geleverd in functie van de transparantie en duidelijke controleerbaarheid van de jaarlijks opgegeven opleidingscijfers. Het patronale tekstvoorstel hierover voldeed niet aan

deze eisen. Voor de syndicale organisaties was het waarschijnlijk wel mogelijk om hierover tot een oplossing te komen, mits tekstuele aanpassingen.

In gemeenschappelijk front hadden de syndicale organisaties eveneens vanaf de opstart van de sectorale besprekingen geëist dat, voor wat de loonsvoorwaarden van de NAV betreft, onder andere het systeem van barema zou verbeterd worden, waarbij de noties anciënniteit en functieklassen meer zouden worden gevalideerd. De technische uitleg hiervan werd door de syndicale organisaties in het paritair comité gegeven en verdedigd.

Bij de opstart werd door de werkgeversfederaties niets gezegd over performance management, tenzij dat er voor hen geen reden was om het kwantitatieve luik hiervan te veranderen. We verwijzen hiervoor naar hun eigen schriftelijke uitleg die gegeven werd op 7 april 2011. Op 26 mei deden de werkgeversfederaties dan plotse-ling een tekstvoorstel over hun visie hierop, met zowel een kwantitatief luik met verhogingspercentages en promoties, als - wat zij noemen - een kwali-

tatief luik met een beschrijving van het evaluatieproces. Dit voorstel was gebaseerd op wat hierover overeengekomen werd in 2008 voor wat de gereguleerde sector betreft. De akkoorden die toen moeizaam werden bereikt, ook voor andere bedrijven zoals Electrabel, zijn ondertussen vervallen door hun beperkte geldigheidsduur. Maar inhoudelijk is het nieuwe voorstel inferieur aan wat toen overeengekomen werd in de gereguleerde sector, nu zelfs met inbegrip van enkele principes die toen al niet aanvaard werden door de syndicale organisaties. Dit moest zagezegd eerst aanvaard worden vooraleer verder kon worden gepraat. Gazelco noemde dit dan ook regelrechte chantage.

Gazelco wil tot een evenwichtig sectoraal akkoord komen, zonder overhaast te werk te gaan en zonder de druk van een dergelijke patronale houding. Ondertussen vonden wellicht bijkomende onderhandelingen plaats, waarover informatie kan worden ingewonnen bij de syndicale delegaties van Gazelco.

Jan Van Wijngaerden



Belgacom Analyse hospitalisatieverzekering niet-actieven

We maakten een eerste balans op van de voorstellen over de hospitalisatieverzekering voor niet-actieven. Voorafgaandelijk brengen we nog eens de bepalingen rond die hospitalisatieverzekering in de collectieve overeenkomst 2011-2012 in herinnering, aangevuld met onze commentaar.

"Het forfaitaire bedrag per begunstigde (totaal aantal begunstigden wordt vastgesteld op datum van 31 juli van het voorgaande jaar), dat Belgacom jaarlijks ter beschikking stelt van de dienst Social Benefits, als geldelijke middelen, zal verhoogd worden met 15 euro vanaf de budgettoefening van 2012. Deze nieuwe forfaitaire dotatie per begunstigde (inclusief de 15 euro toegevoegd in 2012) zal jaarlijks geïndexeerd worden vanaf 2013 op basis van de gezondheidsindex volgens de geldende akkoorden." Dit komt erop neer dat er 31.843 x 15 euro of 477.645 euro extra ter beschikking is voor de financiering van de hospitalisatieverzekering.

"De huidige formules met betrekking tot de hospitalisatiedekking worden gegarandeerd in 2011, zonder persoonlijke bijdrage voor de niet-actieve personeelsleden. Vanaf 1 januari 2012 zal het behoud van de hospitalisatiedekking ten behoeve van de niet-actieve personeelsleden die begunstigde zijn van de Work-life Unit, alsook van hun bij het hospitalisatieplan aangesloten rechthebbenden, gegarandeerd worden door een mechanisme van cofinanciering, ten dele ten laste van Belgacom en, voor wat het saldo betreft, van de niet-actieve begunstigden van de hospitalisatiedekking."

Momenteel vinden er op het niveau van de sector analyses plaats om naast een zo gunstig mogelijke verzekering ook te streven naar het beperken van de tussenkomst van onze begunstigden (niet-actieven).

"Daarom zal de bijdrage van Belgacom voor de hospitalisatiedekking ten behoeve van de niet-actieve personeelsleden over-

eenkomen met de middelen toegekend aan de niet-actieve populatie die begunstigde is van Social Benefits, verminderd met de middelen voorbehouden voor andere sociale activiteiten georganiseerd ten behoeve van diezelfde groep."

Dit betekent dat er altijd een hospitalisatieverzekering zal bestaan ten gunste van de niet-actieve populatie. Wat de persoonlijke bijdrage betreft, dient er te worden onderhandeld. Dat zal gebeuren naar aanleiding van elke collectieve overeenkomst.

"De persoonlijke bijdragen van de niet-actieve begunstigden zullen vastgesteld worden op dusdanige wijze dat hun totaal het verschil dekt tussen de totale kost van het hospitalisatieplan van de niet-actieve personeelsleden en de bijdrage van Belgacom in deze. Bij de bepaling van deze persoonlijke bijdragen zal Belgacom de opportuniteit en de toepasbaarheid van mogelijke sociale correctiemaatregelen in overweging nemen."

De ACOD heeft bij de goedkeuring van de collectieve overeenkomst aangekondigd dat ze sociale parameters (correctie maatregelen) wenst in te voeren.

"Belgacom en de representatieve vakorganisaties verbinden zich ertoe in de loop van het eerste semester van het jaar 2011 de uitvoeringsmodaliteiten van onderhavig hoofdstuk te onderhandelen, met inbegrip van zowel een eventuele herprioritisatie van de middelen die moeten toegekend worden aan de sociale programma's gewijd aan de niet-actieve personeelsleden, als een eventuele aanpassing van de draagwijdte van de garanties van de hospitalisatiedekkingen ten behoeve van de niet-actieve aangeslotenen. In dat kader zal een uniformisering van de hospitalisatiedekking ten behoeve van de niet-actieve populatie worden voorgesteld. Bovendien zal eventuele synergie gezocht worden op het vlak van het geheel van de hospitalisatieplannen, zonder dat deze een negatieve impact kunnen hebben voor de

actieve populatie."

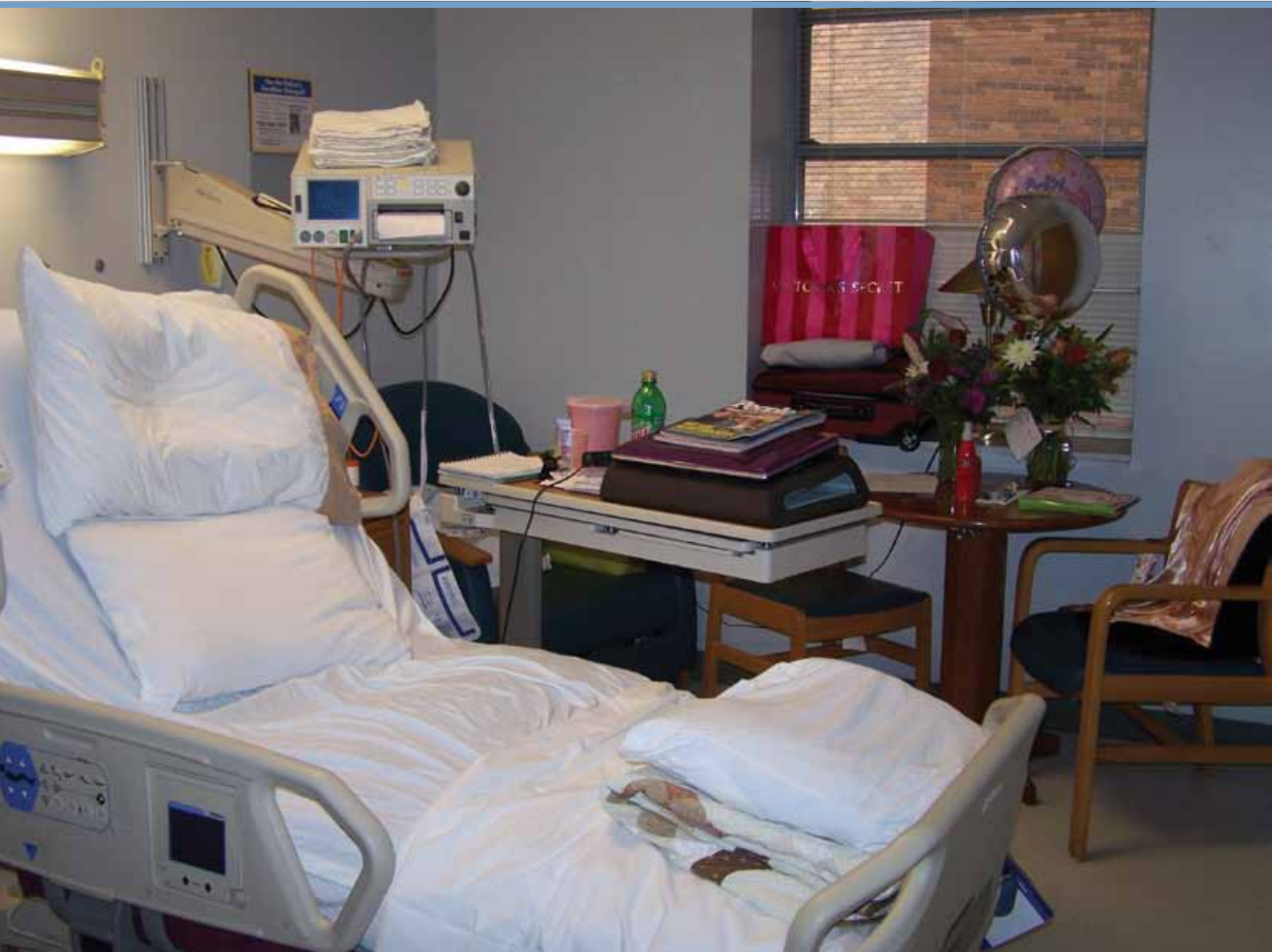
Elk niet-actief personeelslid zal genieten van eenzelfde plan H bij één en dezelfde maatschappij. Dat betekent echter niet dat er geen persoonlijke keuzes kunnen gemaakt worden.

Deze onderhandelingen moeten leiden tot een ondertekende conventie vóór het einde van het tweede trimester van 2011 om de in werkingstelling ervan toe te laten op 1 januari 2012. In geval van onmogelijkheid om tot een dergelijke overeenkomst te komen, zal de bijdrage van Belgacom en de persoonlijke bijdragen van de begunstigten van de hospitalisatiedekking bepaald worden zoals voorzien, rekening houdend met een behoud van de huidige hospitalisatiedekkingen en de overige sociale activiteiten voorzien voor de niet-actieven.

Eerste analyse

We hebben in de voorbije maanden niet stilgezeten en onze instanties hebben hun inbreng gehad. Op 16 maart had een uitgebreid federaal technisch comité van de gepensioneerden plaats. Met quasi unanimité werd een positief advies uitgebracht aan het federaal bureau in verband met de prijssofferte, met andere woorden de inhoudelijke aspecten van de nieuwe hospitalisatieverzekering.

Het is dus tijd voor een eerste analyse. De levensverwachting bij de geboorte bedroeg in 1990 voor man/vrouw 76 jaar. In 2000 was dat 78 jaar en in 2008 al 80 jaar. Ieder jaar wordt 1 Belg op 7 gehospitaliseerd en 1 op 4 is 65-plusser. In het kader van het mechanisme van de maximumfactuur werd een (progressief) algemeen sociaal vangnet ingesteld voor alle burgers. Toch blijven



de financiële gevolgen van een ziekenhuisopname soms zwaar om dragen voor de patiënt die niet over voldoende financiële middelen beschikt of die de totale keuzevrijheid wil hebben in de voorwaarden van een ziekenhuisopname, bijvoorbeeld een individuele kamer.

70 procent van de Belgen nam een aanvullende hospitalisatieverzekering: 4 miljoen via collectieve dekking; 2,5 miljoen via de mutualiteiten; 1,3 miljoen via een individuele verzekeringspolis. Deze dekking bevrijdt de patiënt van financiële zorgen op het moment dat zijn gezondheid meer dan ooit zijn volledige aandacht opeist. Dit impliceert dat een beroep wordt gedaan op een verzekering of een mutualiteit, betaling van een min of meer hoge bijdrage volgens de omvang van de toegekende bescherming en waarborgen, met al dan niet een min of meer hoge vrijstelling, afhankelijk van de leeftijd van de intekenaar. Deze twee voorzieningen, de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering en de aanvullende hospitalisatieverzekeringscontracten, zijn geregeld door wettelijke bepalingen.

Gemiddelde kosten ten laste van de patiënt

Traditioneel maken de socialistische en de christelijke mutualiteiten elk jaar een balans van de evolutie van de hospitalisatiekosten op. Dit was in 2009 voor

- een gemeenschappelijke kamer 241 euro gemiddeld ten laste van de patiënt
- een kamer met twee bedden 426 euro gemiddeld ten laste van de patiënt
- een eenpersoonskamer 1236 euro gemiddeld ten laste van de patiënt.

De kosten ten laste van de patiënt in een eenpersoonskamer stegen voortdurend. Zij zijn met 19 procent toegenomen van 2004 tot 2009. In deze periode is de verhouding tussen een eenpersoonskamer en de andere categorieën van kamers (twee bedden en gemeenschappelijk) uitzonderlijk gegroeid: van 1 tot 3,8 in 2004 naar 1 tot 4,5 in 2009. In 2009 is een opname in een eenpersoonskamer gemiddeld driemaal duurder dan een opname in een tweebeddenkamer en vijfmaal duurder dan een verblijf in een gemeenschappelijke kamer.

Nieuwe accenten hospitalisatie-dekking niet-actieven

- verhoging van de dotatie

De forfaitaire som per begunstigde die Belgacom jaarlijks ter beschikking stelt van de dienst Social Benefits als financiële middelen, wordt verhoogd met 15 euro vanaf het budget 2012. Deze nieuwe forfaitaire dotatie per begunstigde (inbegrepen de 15 euro toegevoegd in 2012) wordt jaarlijks aan de gezondheidsindex aangepast vanaf 2013, overeenkomstig deze conventie.

- principe van cofinanciering

De bijdrage van Belgacom voor de hospitalisatie dekking ten voordele van de niet-actieven wordt geput uit de toegekende middelen voor de groep niet-actieve begunstigten, verminderd met de middelen voorbehouden voor andere sociale activiteiten die voor dezelfde groep georganiseerd worden. De persoonlijke bijdragen van de niet-actieve begunstigten zullen zo samengesteld zijn, dat het totaal ervan het verschil dekt tussen de totale kostprijs van het hospitalisatieplan voor de niet-actieven en de bijdrage van Belgacom in deze. Op het ogenblik van de bepaling van deze persoonlijke bijdragen zal Belgacom de wenselijkheid en de toepasbaarheid van eventuele sociale correcties overwegen.

- aanpassingsmaatregelen inzake de dekking

Keuze in functie van de persoonlijke bijdrage en de omvang van de gewenste waarborgen voor een voorzorgsplan of een zekerheidsplan (zie uitleg hierna). One shot verrichting bij de lancering van het medisch plan.

Voorzorgsformule

Het voorzorgsplan geeft een optimale dekking bij overschrijding van de honoraria. Standaard heeft men recht op een privékamer, maar bij hospitalisatie kan men kiezen voor een gemeenschappelijke kamer of een kamer met twee bedden.

Inbegrepen zijn:

- wettelijke forfaits en een persoonlijk aandeel in de dagprijs
- de supplementen voor honoraria van artsen
- de supplementen voor de medicatie, de parafarmaceutische kosten, de implantaten, de protheses, de ortho-

pedische accessoires en het medisch materiaal niet gedekt door het RIZIV (marge van afgifte inbegrepen).

- de andere toelieferingen (bloed, bloedplasma, bloedderivaten,...)
- de transportkosten
- de kosten in het buitenland (op vakantie)
- de beruchte ambulante kosten bij ziekenhuisopname, dagkliniek inbegrepen
- de ernstige ziektes en palliatieve zorgen (35 ziektes)
- de pre/posthospitalisatie (60/180 dagen)
- jaarlijkse plafonds (onbeperkt)
- jaarlijks plafond voor de hospitalisatiekosten en de kosten voor pre- en posthospitalisatie (onbeperkt)
- jaarlijkse plafonds voor de medico-farmaceutische kosten gelinkt aan ernstige ziektes (tot 5000 euro)
- de franchise per jaar in geval van keuze voor een gemeenschappelijke of tweepersoonskamer kost 125 euro en 250 euro in geval van keuze voor een eenpersoonskamer. Optioneel is er ook de franchise One Day Clinic: gratis in geval van keuze voor een gemeenschappelijke of tweepersoonskamer en 125 euro in geval van keuze voor een eenpersoonskamer.
- supplementen voor verblijfskosten zijn inbegrepen bij keuze voor een eenpersoonskamer. In geval van keuze voor een gemeenschappelijke of tweepersoonskamer zijn ze niet inbegrepen, maar wel wettelijk verboden.

Zekerheidsformule

Het zekerheidsplan geeft een zwaardere dekking voor de belangrijke uitgaven inzake zorgen. Standaard heeft men recht op een gemeenschappelijke of tweepersoonskamer, maar bij hospitalisatie kan je nog kiezen voor een eenpersoonskamer.

Inbegrepen zijn:

- wettelijke forfaits en een persoonlijk aandeel in de dagprijs
- de andere toelieferingen (bloed, bloedplasma, bloedderivaten,...)
- de transportkosten
- de kosten in het buitenland (op vakantie)
- de beruchte ambulante kosten bij ziekenhuisopname, dagkliniek inbegrepen
- de ernstige ziektes en palliatieve zorgen (35 ziektes)

- de pre/posthospitalisatie (60/180 dagen)
- jaarlijkse plafonds (onbeperkt)
- jaarlijks plafond voor de hospitalisatiekosten en de kosten voor pre- en posthospitalisatie (onbeperkt)
- jaarlijkse plafonds voor de medicofarmaceutische kosten gelinkt aan ernstige ziektes (tot 5000 euro)
- de franchise per jaar kost steeds 125 euro. De optionele franchise One Day Clinic is steeds gratis.
- de supplementen voor honoraria van artsen worden voor 100 procent van het RIZIV-tarief gedekt in geval van keuze voor een eenpersoonskamer en zijn een onbeperkte optie of een optie tot 200 procent in geval van keuze voor een gemeenschappelijke of tweepersoonskamer.
- de supplementen voor de medicatie, de parafarmaceutische kosten, de implantaten, de protheses, de orthopedische accessoires en het medisch materiaal niet gedekt door het RIZIV (marge van afgifte inbegrepen) zijn steeds een onbeperkte optie of een optie beperkt tot 5000 euro.

Tariefbepaling volgens leeftijd

Bij de commerciële verzekeringen en bij de mutualiteitsverzekeringen varieert de bijdrage volgens de leeftijd. Daarbij wordt er rekening gehouden met het te dekken risico (waarschijnlijkheid van het optreden van een schadegeval en het bedrag van de tussenkomst). Niettemin creëert een tariefbepaling per leeftijdscategorie met een progressieve premie nivellering en dus een solidariteit tussen de aangeslotenen. Ons voorstel is een tariefbepaling met vier leeftijdscategorieën (<25 jaar, tussen 25 en 65 jaar, tussen 65 en 75 jaar, >75 jaar) en geen tariefbepaling op basis van de individuele leeftijd van de intekenaar, wat onbetaalbaar is voor de oudsten. Bijvoorbeeld: een commerciële verzekeraar stelt aan 69 jaar een plan voor met een franchise van 250 tot en met 5230 euro per jaar.

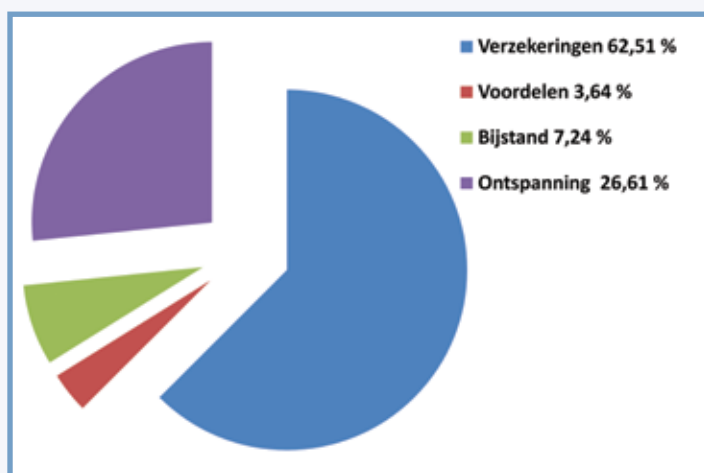
Solidariteitsmaatregelen en sociale correcties

Het mutualiteitsprincipe inzake risico's voorgesteld door deze benadering laat iedereen toe, zonder voorwaarden gelinkt aan de reeds bestaande gezondheidstoestand, om – onder dezelfde omstandigheden – over een beschermend hospitalisatieplan te beschikken. De commerciële hospitalisatieverzekeringen hebben, evenmin als de mutualiteitverzekeringen, specifieke regelingen ontwikkeld inzake tariefbepaling gelinkt aan een bijdrage vermogen. Dit is waarschijnlijk het gevolg van het bestaande vangnet van sociale zekerheid in het kader van de verplichte ziekteverzekeringsregimes (voorkeursregimes en maximumfactuur). Niettemin, als de wil om aanvullende 'gerichte' maatregelen van sociale correctie zou bestaan, moet zo'n positieve discriminatie ten overstaan van een groep met bescheiden inkomens bij voorkeur simpel, transparant en met een minimale administratieve last zijn (= kostenbesparend). Ons voorstel is tenlasteneming van de voorziene franchise in het zekerheidsplan voor de niet-actieve medewerkers waarvan het belastbaar gezinsinkomen voor 2010 lager is dan xx.xxx,xx euro (te onderhandelen in een verdere fase).

Samenvatting voorstellen

- een identieke dekking bieden voor iedereen, zonder leeftijdsgrens.
- iedereen de vrijheid geven om zelf het beschermingsniveau te kiezen.
- de middelen van Belgacom concentreren op de rechtmatige begunstigden en hun kinderen.
- de toegankelijkheid tot het plan handhaven voor de (overlevende) echtgenoten/partners die momenteel aangesloten zijn; bijdrage tot 100 procent van het preferentieel collectief tarief ten laste van de intekenaar.
- de toegankelijkheid openstellen voor alle echtgenoten/partners van de huidige en toekomstige niet-actieven aan dezelfde voorwaarden.
- de dekking van de huidige aangeslotenen waarborgen zonder medische vragenlijst en zonder uitsluiting van de reeds bestaande pathologieën.
- de toepassing van de derdebetalersverzekering, onder voorwaarden, waarborgen. Dus geen voorschot bij hospitalisatie en regeling van de facturen na de tussenkomst van de gezondheidsdekking.
- verschillende tariefbepaling volgens de leeftijdscategorieën aanbieden en geen tariefbepaling op basis van de individuele leeftijd van de intekenaar.
- antwoorden op de vraag van de syndicale organisaties voor de invoering van solidariteits- en sociaal correctieve maatregelen.

Het sociaal budget



De kostenverdeling voor 2011 is als volgt: verzekeringen 62,51 procent; ontspanning 26,61 procent; bijstand 7,24 procent; voordelen 3,64 procent. Het sociaal budget, toegekend door Belgacom aan de niet-actieve medewerkers, wordt paritair beheerd door het bedrijf en de vakbonden aan de hand van een gemeenschappelijk fonds gebaseerd op gezondheid, wederzijdse hulp en solidariteit, dat zowel geldelijke uitkeringen financiert als dienstactiviteiten. Als men de sociale geschiedenis van het bedrijf vanaf de oorsprong bekijkt, stelt men vast dat de sociale sector zich steeds heeft aangepast om zo goed mogelijk de evoluerende verwachtingen van haar begunstigden te omvatten via een herschikking van de perimeter van zijn activiteitensectoren, die op een bepaald moment en in een bepaalde context prioritair geacht worden.



Het overeengekomen sociaal budget is de weerspiegeling van de waarden en van de zoektocht naar het algemeen welzijn. De ambities die altijd golden bij de toewijzing van de financiële middelen reflecteren:

- de zorg voor het algemeen belang
- het streven naar efficiëntie en optimalisatie
- het doel van het uitbreiden van de sociale zekerheid door het aanvullen van een aantal van haar tekortkomingen
- het bouwen van een sociale tweepijler bescherming met een algemene gezondheidszorg en verzekering die gelijk is voor iedereen en een punctuele geïndividualiseerde bijstand.

Door nieuwe prioriteiten te stellen en de concentratie van de middelen zal er een minimale cofinanciering nodig zijn. Daarenboven garanderen we de bestaanszekerheid van de collectieve hospitalisatieverzekering ten gunste van het niet-actieve personeelslid.

We geven een overzicht van alle programma's voor een totaal van 15.521 niet-actieven per 31 juli 2010:

Aard van het programma	Bedragen gebudgetteerd in 2011
20 km van Brussel	1.176,62 euro
Vakanties voor mindervalide kinderen	3.503,88 euro
Baby-relax	3.643,25 euro
Eindejaarsfeest voor kinderen	6.959,34 euro
Overgangstoelagen	9.884,39 euro
Vriendenkringen	19.210,24 euro
Uitsluitinggevallen hospitalisatieverzekering	25.000,00 euro
Kindervakanties	27.967,20 euro
Affinity-programma	75.642,04 euro
Tussenkost bedrijfsrestaurant	91.401,30 euro
Gepersonaliseerde hulp	118.915,64 euro
In memoriam	172.000,00 euro
Plan Prothesen	266.673,18 euro
Seniorenfeest	334.560,00 euro
Studiebeurzen	350.770,76 euro
Treintickets	2.248.417,00 euro
Totaal	3.755.724,84 euro

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerkhove

Tel.: 02/508.59.19 - e-mail:

andre.vandekerkhove@acod.be

Onze instanties analyseren dit dossier verder en zullen mandaten verstrekken aan de onderhandelaars. Het is de bedoeling dat ook de gewestelijke technische comités van de gepensioneerden hun advies geven. Het eindvoorstel wordt voorgelegd aan alle leden in niet-actieve dienst.

André Vandekerkhove

Wetenschappelijke Instelling Volksgezondheid

Het arbeidsreglement: een zwanenzang

Al verschillende maanden verdedigt de ACOD halsstarrig en onophoudelijk de rechten van het personeel van de Wetenschappelijke Instelling Volksgezondheid (WIV) ten overstaan van de unilaterale initiatieven van de directie.

Op 10 mei vond er een algemene ledenvergadering van het WIV plaats. Er werd toen nogmaals gewezen op het feit dat de ACOD al gedurende maanden haar tegenkanting uit tegenover de wens van de directie om op eenvoudig verzoek de banden tussen het instituut en de FOD Volksgezondheid te beperken. Het WIV moet een federale wetenschappelijke instelling blijven die 'gehecht' is aan de FOD en die als opdracht heeft samen met en voor rekening van de federale organen en/of gefedereerde entiteiten te werken.

Voor wat de collectieve rechten betreft, werd eraan herinnerd dat de gelijk-

schakeling van het personeel van de RP met die van de contractuele ambtenaren deel uitmaakt van de eisenbundel 2011-2012 van de sector AMiO. De strijd gaat voort en we denken momenteel na over andere initiatieven, zodat het personeel van de Patrimoniumdiensten eindelijk als volwaardig rijksperoneel wordt behandeld.

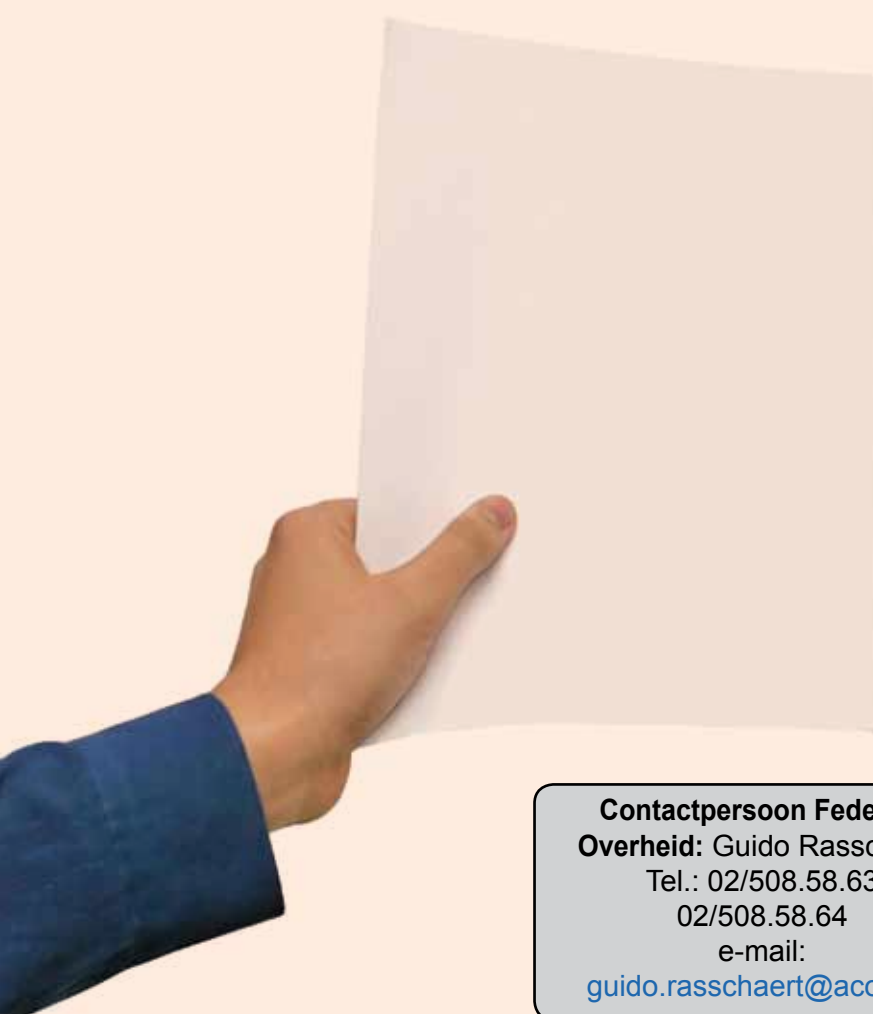
Toch nog een klein positief element: enkele maanden geleden nog hekelde de ACOD het onaanvaardbare gedrag (racistische en seksistische uitspraken) van een privéconsultant tegenover kandidaten tijdens een aanwervingprocedure bij het WIV. Naar aanleiding van onze tussenkomst bij het kabinet van minister Onkelinx, zag de directie zich genoodzaakt een einde te stellen aan de samenwerking met deze consultant. Toch heeft de directie geen enkele verontschuldiging aangeboden aan de kandidaten die het slachtoffer waren

van deze ernstige feiten. Bovendien werd het CV dat tijdens deze aanwervingprocedure werd gebruikt en die deze ontsparingen mogelijk maakte, nooit ingetrokken.

Door het ontbreken van belangrijke amendementen m.b.t. het arbeidsreglement heeft de ACOD tijdens de verzoening op 18 april het ontwerp van de directie verworpen. Er blijven nog heel wat punten waarrond er geen akkoord kon worden bereikt. Al deze punten kwamen aan bod tijdens de algemene vergadering, zoals de kwestie van het variabel uurrooster en de prikverrichtingen, de definitie van de hiërarchische lijn, de deontologische code, het alcoholbeleid, verschillende ontbrekende bijlagen, enz. Op 12 mei vond er een informele vergadering met de directie plaats. Tijdens deze vergadering werd een lijst opgesteld met alle punten waarvoor er geen akkoord kon worden bereikt tussen de vakbonden en de directie. Meer dan ooit is het noodzakelijk dat iedereen zich gaat mobiliseren, zodat het standpunt van het personeel eindelijk gehoord wordt door de directie.

Inmiddels wordt onze afgevaardigde op een ongewettigde manier gesancioneerd voor haar syndicale activiteiten. Dit is er voor ons compleet over en doet bij ons de deur uiteraard dicht. Door deze houding van onze gesprekspartner is elk verder overleg rond het arbeidsreglement onmogelijk. Op 9 juni werd er trouwens een syndicale actie gepland, die op het laatste moment werd afgeblazen omdat dankzij de tussenkomst van de minister uiteindelijk wordt geopteerd om tot een bemiddelingsgesprek te komen. Om een kwakkel van de directie uit de wereld te helpen; bij deze actie was het geenszins de bedoeling de personeelsleden de toegang tot het gebouw te belemmeren doch hen wel correct te informeren over de gang van zaken binnen het instituut. We bedanken alvast bij deze alle militanten voor hun blijken van solidariteit!

Jean-Pierre Van Autrève



Contactpersoon Federale Overheid: Guido Rasschaert
Tel.: 02/508.58.63
02/508.58.64
e-mail:
guido.rasschaert@acod.be

Internationaal congres gevangenis EPSU te Athene

Op 11, 12 en 13 mei was het verzamelen geblazen voor het congres van de Europese delegaties van diverse vakbonden werkzaam binnen de gevangenis. Dit congres dat jaarlijks door de Europese vakbond EPSU wordt gehouden, kon rekenen op vertegenwoordigers van 26 Europese landen.

Diverse items kwamen aan bod. Duidelijk werd dat de algemene toestand enorm kan verschillen tussen de landen onderling. We kregen ook te horen dat België nog een van de weinige landen is waar het stakingsrecht intact is. Houden zo!

De vertegenwoordigers van Scandinavië toonden aan dat hun manier

van opleiden en scholen zeker bij de wereldtop behoort. Diverse vertegenwoordigers waren niet te spreken over de verregaande privatiseringen binnen het gevangeniswezen. Wetenschappers verklaarden dat er tot nu toe nog geen enkel privaat systeem aantoonde dat het beter en/of goedkoper is, integendeel.

Een bezoek aan de grootste gevangenis van Griekenland, Korydalos, deed ons met verstomming verbazen: 2500 gedetineerden en illegalen waar er slechts plaats is voor 600. Per vleugel 500 gedetineerden met 125 cellen, die van zonsopgang tot zonsondergang binnen de vleugel aan hun lot worden overgelaten. Deze worden 'bewaakt'

door 20 personeelsleden. De tandarts is ook de chirurg. Absoluut mensonwaardig en dit voor een lidstaat van de EU. ACOD zal naar aanleiding van dit bezoek diverse EU-parlementairen benaderen en vragen om deze gevangenis te bezoeken.

Er werden in het kader van dit congres verschillende contacten gelegd. Dit jaar nog zullen we met de Deense, Nederlandse, Franse en Spaanse vertegenwoordigers de scholing, de privatisering, het stakingsrecht en de gevangenisystemen bespreken.

Ivan Vandecasteele



ACOD AMiO is op zoek naar kandidaat-afgevaardigden

Dit bericht is gericht aan onze leden van de vzw Sociale Dienst, FOD Volksgezondheid, FOD Sociale Zekerheid, POD Sociale Integratie en POD Duurzame Ontwikkeling. In mei 2012, tijdens de volgende sociale verkiezingen, kiezen de personeelsleden van de vzw Sociale Dienst voor de volgende vier jaar hun vertegenwoordiger(s) voor de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het

Werk. De ACOD is op zoek naar kandidaten die haar syndicale waarden delen en bereid zijn de rechten van het personeel van de vzw te verdedigen. De kandidaten moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:

- gedurende minstens 6 maand werkzaam zijn als bediende, arbeider, arbeidster bij de vzw.
- ten minste gedurende een jaar aangesloten zijn bij het ABVV of de ACOD.

- aangesloten zijn bij het gewest Brussel op het ogenblik van de indiening van de kandidatuur.

Voor meer informatie en het indienen van kandidaturen, mailt men naar Christian Draguet (F) christian.draguet@minsoc.fed.be of Fred Storme (N) freddy.storme@health.fgov.be.

Jean-Pierre Van Autrève

Deelprojecten functieclassificatie bij de Vlaamse overheid

In een vorige editie van Tribune werd de functieniveaumatrix uiteengezet. Even ter herinnering: dit is de matrix die wellicht als basis zal dienen voor een nieuw beloningsbeleid. Momenteel is er een onderverdeling in 15 functiefamilies (waarbij de topfuncties bewust vergeten worden; middenkader en specifieke functies nog volgen) en tot nog toe in 22 functieklassen.

De begeleidingscommissie erkende echter de noodzaak tot verdere verfijning van de functieniveaumatrix, zodat functies ook kunnen worden toegewezen aan functieklassen binnen een functiefamilie waarvoor vandaag geen functie-familieniveau werd aangeduid. Dit werd het deelproject fijnmazigheid. Daarnaast is er ook nog een deelproject middenkader en een deelproject specifieke functies.

Deelproject middenkader

Het doel van het deelproject middenkader is de functiefamilie middenkader uitschrijven en na weging integreren in de functieniveaumatrix.

In eerste instantie zal Hay (slechts) één leidend ambtenaar per beleidsdomein bevragen. Het doel is een beeld te krijgen op de functies middenkader, om zicht te hebben op differentiërende elementen. Men wil tevens inzicht krijgen in de organisatie (rapporteringlijnen, structuur), struikelblokken en weerstanden identificeren om dusdanig een draagvlak trachten te creëren. Er zal in dit deelproject ook een interview plaatsvinden met leden uit het middenkader uit sommige entiteiten die niet aan bod zijn gekomen.

Dit deelproject middenkader zou moeten rond zijn tegen einde 2011.

Deelproject fijnmazigheid

Het doel van dit deelproject is dus het verfijnen van de matrix, zodat functies tot op het niveau van een functieklassen kunnen worden gewogen.

Er gebeurde onderzoek naar een continuüm binnen een functiefamilie van het laagste niveau tot en met het hoogste niveau, zonder bijkomende indelingscriteria of functie-familieniveaus te beschrijven en door een verfijning van de wegingsmethodiek via andere combinaties van bestaande indelingscriteria en niet via aanbrengen van nuances op de bestaande criteria.

De vraag naar fijnmazigheid werd wegingstechnisch in een testomgeving uitgewerkt en geïllustreerd via de functiefamilie technisch specialist. Alle tussenniveaus in de matrix kunnen worden gebruikt met uitzondering van de functieklassen 15 in controle/audit en functieklassen 16 dossierbeheerder - externe aanvragen.

Een fijnmaziger matrix moet vooral gezien worden bij een eventuele link aan een aangepast loopbaan- of beloningsbeleid. Voor ons lijkt het duidelijk dat er een aanpassing van de functieniveaumatrix moet en zal komen.



Je kan de functiematrix raadplegen bij het artikel op www.acodonline.be

Deelproject specifieke functies

Ook functies die niet onder een functiefamilie vallen, dienen gewogen te worden om te kunnen toewijzen aan een functieklassen. Hiervoor dienen de functies te worden geïnventariseerd. Er komt een analyse naar de hoeveelheid functies en de kenmerken ervan. Dit zal leiden tot een uitbreiding van de wegingsmethodiek.

Tot op heden gebruiken 48 procent van de entiteiten de functieniveaumatrix en zelfs 98 procent het competentiewoordenboek. Ooit zal dit 100 op 100 moeten worden, maar wanneer is zeer de vraag. Zoals we al eerder stelden, zullen we immers niet dulden dat ook maar één personeelslid er financieel op achteruit gaat. Dat betekent dat er naast hen die ter plaatse blijven trappelen, er enkel nog personeelsleden zullen zijn die er financieel op vooruitgaan. Maar wie zal dat betalen en wanneer?

Jan Van Wesemael

Contactpersoon Vlaamse Overheid:
Hilaire Berckmans - Tel.: 02/508.58.64
e-mail: hilaire.berckmans@acod.be

Onderhandelingen over Vlaams sectoraal akkoord zijn hervat

Begin september 2010 hadden de drie vakbonden een aantal voorwaarden gesteld om de onderhandelingen over een sectoraal akkoord te hervatten. Ten eerste moest er duidelijkheid komen over de bereidheid van de Vlaamse regering om een koopkrachtverhoging (minstens maaltijdcheques van 7 euro) op te nemen. Ten tweede wilden de vakbonden vooraf enkele knelpunt-dossiers uitdiscussiëren, met als meest belangrijke de opgelegde besparingen. Afgezien van een aantal informele contacten, bleef een antwoord van de Vlaamse regering uit.

Op 7 april verstuurde het gemeenschappelijk vakbondsfront een waarschuwend brief naar de Vlaamse regering. Indien er begin mei geen duidelijk antwoord was, dreigden de vakbonden ermee de leden en de personeelsleden te informeren en te consulteren over een syndicale reactie.

Op 9 mei had er een bilaterale vergadering plaats tussen Geert Bourgeois, Vlaams minister voor Bestuurszaken, en de drie vakbonden. Geert Bourgeois verklaarde namens de Vlaamse regering een budget van 15,5 miljoen euro te willen vrijmaken voor kwantitatieve maatregelen en ongeveer 5,2 miljoen euro voor kwalitatieve maatregelen tijdens deze regeerperiode. Dit is een recurrent (jaarlijks) budget, met daarbij de restrictie dat het budget voor de kwantitatieve maatregelen ten vroegste in januari 2013 wordt vrijgegeven. Dat laatste impliceert concreet dat kwantitatieve maatregelen ten vroegste van toepassing kunnen worden vanaf de

cember 2012, met een eerste uitbetaling ervan in januari 2013. Ter indicatie, de maaltijdcheques voor alle personeelsleden optrekken naar 7 euro kost ongeveer 7,7 miljoen euro. Dit betekent dat de Vlaamse regering het dubbele wil geven van wat de vakbonden als minimumvraag naar voren schoven.

Geert Bourgeois stelde voor om de 'verloren' financiële middelen ten gevolge van het niet meer kunnen tussenkomen in de sportabonnementen en de verhoogde vermindering bij de maaltijdvergoedingen – twee keer het gevolg van ingrepen van de RSZ – aan het cao-budget toe te voegen. Samen gaat het over ongeveer 0,5 miljoen euro. Op dat voorstel wilden de vakbonden niet ingaan. De onderhandelingen over het heraanwenden van die gelden zijn nog lopende. Wij willen daarbij zoveel mogelijk aansluiten bij de initiële bestemming. Voor de maaltijdvergoedingen dient er trouwens nog eerst een bijkomend antwoord van de RSZ te komen.

Voor de kwalitatieve maatregelen is overeengekomen dat er in feite vanaf nul wordt herbegonnen. Dit betekent dat de vakbonden andere vragen naar voren kunnen schuiven dan die van de initiële eisenbundel. Voor de ACOD Overheidsdiensten moeten er enkele garanties over de tewerkstelling worden opgenomen.

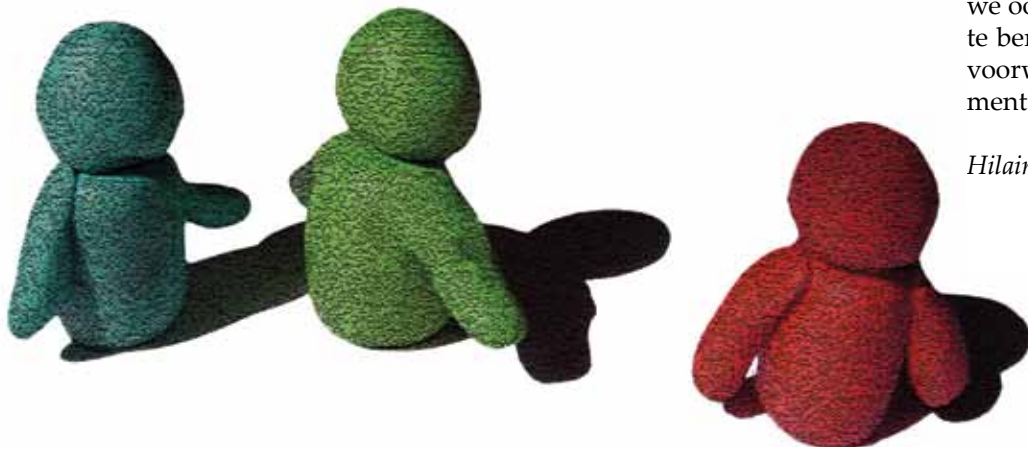
We maken ons geen illusies. De door deze Vlaamse regering al besliste besparingen helemaal terugdraaien en weggeven kan niet. Deze kaderen in een politiek die ook bij de andere

overheden, bijvoorbeeld federaal, aan de orde is en zelfs op Europees vlak aanslaat. Jan Publiek werd gehersenspoeld en is ervan overtuigd dat de afbouw van de openbare sector de alleszalmakende oplossing is. Jan Publiek zal daarvan met een kater ontwaken, maar intussen zal het kwaad - hopelijk slechts gedeeltelijk - geschied zijn.

De 'naakte' ontslagen die de CAG voorspelt, zijn echter voor ons onaanvaardbaar. We zijn vóór een verhoging van de maaltijdcheques, maar we willen niet dat er tegelijk contractuele collega's ontslagen worden. Als dat het geval zou zijn, dan zien we het geld toch liever naar tewerkstellingsmaatregelen gaan. De tewerkstelling moet gegarandeerd blijven op een voldoende niveau om de dienstverlening niet te ontwrichten. De continuïteit van de dienstverlening moet gegarandeerd blijven, en dat niet alleen voor de continuïteitsdiensten. Lineair blind inkrimpen, kan niet. Er dient rekening te worden gehouden met de personeelsplannen.

De vakbonden hebben gekozen om voor de legislatuur van deze Vlaamse regering te gaan voor twee sectorale akkoorden: het eerste voor de periode 2010-2012, het tweede voor de periode 2013-2014. De onderhandelingen zijn begin juni hernomen. Er is een vergaderkalender opgesteld die loopt tot einde september. Wij kregen van het Algemeen Comité Vlaamse Gemeenschap een mandaat om verder te onderhandelen, op de basis die hierboven is geschetst. Het feit dat we opnieuw willen onderhandelen, impliceert dat we ook de wil hebben om een akkoord te bereiken. Gezien de moeilijke randvoorwaarden is dat echter op dit moment nog geen evidentie.

Hilaire Berckmans



Roken wordt taboe aan sommige gebouwen Vlaamse overheid

Op het Hoog Overlegcomité van 30 mei werd de toekomstige omzendbrief over het rookbeleid voor de tweede keer besproken.

Een opmerkelijk punt was dat er niet meer gerookt mag worden aan de hoofdingangen van de gebouwen van de Vlaamse overheid in de Noordwijk, het Arenberggebouw en de Vlaamse Administratieve Centra (VAC's). De argumenten zijn: het roken aan de ingang van deze gebouwen zorgt voor een beperkte toegankelijkheid ervan, het brengt schade toe aan de gezondheid van de personeelsleden en het heeft een slechte invloed op de reputatie van de Vlaamse overheid.

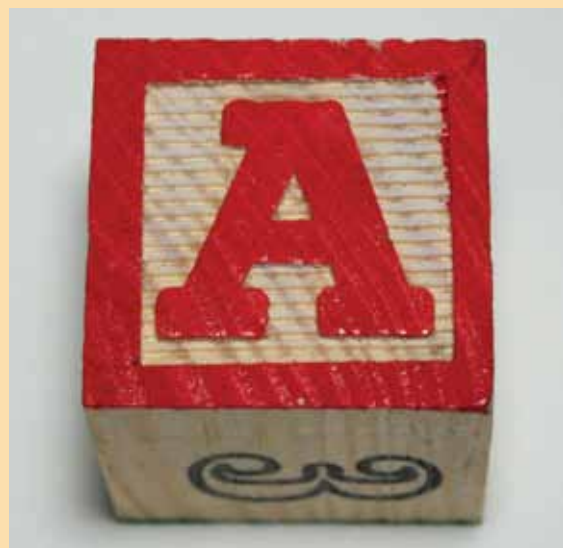
We hadden als vakbond hierbij een dubbel gevoel. Dat roken de gezondheid ernstig kan schaden, is algemeen

bewezen. We willen eveneens dat roken tot de verleden tijd behoort. Maar roken wordt wel nog toegestaan aan de achterkant van het Consciencegebouw, de binnenkoer van het Ferrarisgebouw, achter het Arenberggebouw, voor de gebouwen van alle agentschappen buiten de Brusselse Noordwijk en voor de ministeriële kabinetten. Het is bovendien hypocriet dat rokers van het Ellips- en het Boudewijngebouw anders worden behandeld dan de rest. Na een uur discussie besliste de overheid uiteindelijk om rookkamers te installeren in het Boudewijn- en het Ellipsgebouw.

De omzendbrief gaat in op 1 juli, samen met het rookverbod in de cafés. Of de juiste beslissing werd ge-

nomen, trekken we in twijfel, maar ze biedt alvast gelijkheid voor iedereen.

Jan Van Wesemael



Opleiding generieke proeven niveau A

Volgens onze informatie organiseert de overheid op 10, 12, 14, 16 en 20 september de testen generieke competenties niveau A. De ACOD geeft opnieuw opleiding generieke proeven niveau A voor haar leden op vrijdag 2 september vanaf 9 uur in het ACOD-gebouw (auditorium gelijkvloers), Fontainasplein 9/11 te 1000 Brussel. Inschrijven kan enkel via mail naar generiekeproeven@acod.be. Is dit absoluut niet mogelijk dan per brief aan ACOD Overheidsdiensten - Generieke proeven - T.a.v. Marga Debie, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel. De inschrijvingen worden afgesloten op 13 augustus. Dienstvrijstelling is afhankelijk van de entiteit waar men werkt. De verplaatsing gebeurt op eigen kosten.

Jan Van Wesemael, Guido Rasschaert

Overheidsdiensten gewest Vlaams-Brabant Oproep kandidaturen

We doen een oproep tot kandidaturen voor het mandaat van gewestelijk secretaris Vlaamse pijler gewest Vlaams-Brabant. De huidige gewestelijk secretaris Silveer Simons gaat met pensioen vanaf 1 januari 2012.

Alle actieve leden van de sector Overheidsdiensten die aangesloten zijn bij het gewest Vlaams-Brabant kunnen zich kandidaat stellen voor dit mandaat. De kandidaturen kun-

nen schriftelijk worden ingediend bij ACOD Overheidsdiensten Vlaams-Brabant, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Of per mail naar: jos.libotton@skynet.be. Voeg een kort syndicaal curriculum vitae bij de kandidatuur. De kandidatuurstelling dient tegen uiterlijk 1 oktober 2011 te worden ingediend.



Onkruid en privatiseringen vergaan niet

Het einde van het schooljaar zorgt traditioneel voor ongerustheid bij het contractueel administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel. Voor hen is het dikwijls bang afwachten of ze het volgende schooljaar nog aan het werk kunnen blijven.

Personeelsleden met arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur (10 maanden) moeten sowieso hopen op een nieuwe arbeidsovereenkomst. Maar ook zij met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, hebben geen absolute zekerheid. Verbreking bij het einde van het schooljaar van die arbeidsovereenkomsten is geen regel, maar komt toch voor. Binnen het GO! baden de meeste scholengroepen niet in weelde inzake werkingsmiddelen. En het zijn juist die werkingsmiddelen die noodzakelijk zijn om contractueel MVD-personeel in dienst te kunnen houden.

Werkingsmiddelen onder druk

De werkingsmiddelen worden toegekend op basis van de leerlingenaantallen. Het GO! moet daarvoor de concurrentie aangaan met het vrije net. De GO!-scholen bijten daarbij goed van zich af, maar door cultuurhistorische achtergronden blijft dit een ongelijke strijd. Dit Vlaanderenland is nu eenmaal sinds mensenheugenis doordrongen van de tentakels van het christendemocratische machtsapparaat.

De hele situatie wordt in deze tijden nog moeilijker door de budgettaire besparingen die de Vlaamse regering oplegt. Het besparingsspook slaat ook toe binnen het onderwijs. Vanuit de scholengroepen ontvangen we alarmerende signalen over het stagneren en zelfs inkrimpen van de werkingsmiddelen. Allerhande kosten worden stiekem op de scholengroepen afgewimpeld. Het centrale niveau van het GO! bevestigt die ongunstige evolutie.

Privatiseren is niet goedkoper

Zoals onkruid nooit vergaat, steekt bij budgettaire spanningen ook altijd het spook van de privatisering de kop op. Hoewel enkele concrete experimenten en initiatieven hebben aangetoond dat uitbesteden budgettair niet voordeliger is, blijven sommigen zweren bij de heilige koe van uitbesteding als oplossing.

Wanneer alle elementen in rekening worden gebracht, zijn we ervan overtuigd dat zelf doen nog altijd de beste keuze is. Een goede kosten-batenanalyse moet immers niet enkel de vraag stellen wat kost het vandaag, maar ook rekening houden met de kostenevolutie in de toekomst. Bij een vergelijking eigen personeel versus inhuren van externe firma's, mag men zich niet beperken tot de puur financiële componenten. Er is ook de onafhankelijkheid ten overstaan van derden nu en in de toekomst.

Daarnaast is er nog de brede inzetbaarheid van het personeel. Personeel dat ter beschikking gesteld wordt, zal enkel uitvoeren wat is opgenomen in de overeenkomst tussen de scholengroep en de externe firma. Het is niet dat die personeelsleden van slechte wil zijn, maar hun bazen zullen niet toelaten dat men meer doet dan wat is overeengekomen.

Dat ligt anders bij het eigen meesters-, vak- en dienstpersoneel. Die springen wel in als de veter los is van een kind dat de trap wil afkomen. Die gaan wel helpen als de kleuter een accidentje heeft gehad. Op die personeelsleden kan men wel een beroep doen voor iets extra, zoals bijvoorbeeld een schoolfeest.

Ook het argument dat eigen personeel meer kost bij ziekte, klopt niet helemaal. De contractuele personeelsleden worden tewerkgesteld met arbeidsovereenkomsten. Bij afwezigheid wegens ziekte dient de werkgever dan enkel de eerste week het loon volledig door te betalen. Vanaf de tweede week valt dat terug op 85,88 procent en vanaf de derde op 25,88 procent. Vanaf de 31'ste dag is de zieke arbeider volledig ten laste van de mutualiteit. En bij een afwezigheid van minder dan 14 dagen, is bovendien de eerste dag een carensdag.

Naleving cao IX Onderwijs

In de cao IX is overeengekomen dat als wordt geopteerd voor uitbesteding, er een kosten-batenanalyse dient te gebeuren. De hele procedure, inclusief de weerslag op het personeelseffectief, dient te passeren in het tussencomité of het basiscomité bevoegd voor de scholengroep. Alle partijen hebben zich geëngageerd om logistieke taken (schoonmaak, busvervoer, onderhoud, catering,...) bij voorrang in eigen beheer uit te voeren. Daarbij zijn een aantal regels opgenomen over vormingsactiviteiten, tijdelijke coaching van het eigen personeel en het verplicht naleven van wettelijke en decretale bepalingen.

Elk mogelijk initiatief tot uitbesteding moet vooraf worden onderzocht op kosten en baten. Personeelseffecten moeten vooraf en schriftelijk worden meegedeeld aan de bevoegde onderhandelings- en overlegorganen. De beslissing tot uitbesteding kan pas genomen worden na onderhandelingen in de voormelde organen.

Wij verwachten dat alle partijen het afgesloten akkoord zullen naleven. Als vakbond zullen wij onze verantwoordelijkheid niet ontvluchten. Wij verwachten dat dan ook van alle scholengroepen en het centrale niveau GO!

Hilaire Berckmans



Agentschap Ondernemen werft zesde afdelingshoofd aan

"Het Agentschap Ondernemen, een intern verzelfstandigd agentschap met een 280-tal personeelsleden, gaat over tot de aanwerving van een nieuw afdelingshoofd." Misschien een niet zo verwonderlijk bericht, ware het niet dat dit gepubliceerd werd op een moment dat de Vlaamse overheid aan al haar instellingen zware besparingen oplegt en dat het Agentschap Ondernemen reeds over vijf afdelingshoofden en twee leidend ambtenaren beschikt.

nemen reeds over vijf afdelingshoofden en twee leidend ambtenaren beschikt.

Het al veel te zware topmanagement wordt dus nog maar eens versterkt, terwijl personeel dat op lagere niveaus uitstroomt niet vervangen wordt. Bovendien gaat dit ten koste van bevorderingen op lagere niveaus, waar het personeel al jaren op zit te wachten.

In plaats van de vraag te stellen of alle afdelingshoofden en leidend ambtenaren wel op hun niveau functioneren en of de managementstructuur niet aangepast dient te worden om het Agentschap effectiever en efficiënter te laten werken, kiest men dus voor de aanwerving van nog een afdelingshoofd. Het is zelfs nog niet helemaal helder wat dit afdelingshoofd moet doen en welke personeelsleden door dit afdelingshoofd aangestuurd zullen worden!

Het spreekt voor zich dat de ACOD op het EOC sterk gereageerd heeft tegen de plannen van het management voor deze aanwerving. De repliek van het management is nogal laconiek: het gaat hier om een rationalisering van het topmanagement, want het nieuwe afdelingshoofd komt in de plaats van de derde leidend ambtenaar (!) die in februari met pensioen ging.

In tijden van meer met minder, van loodzware besparingen op de personeelskredieten waardoor het water in vele Agentschappen aan de lippen staat, is dit een echte kaakslag in het gezicht van alle personeelsleden van de Vlaamse overheid.

Jan Van Wesemael





Financiering pensioenen plaatselijke en provinciale overheidsdiensten

Nog een hele weg af te leggen

Op een recent beheerscomité van de RSZPPO werden enkele voorstellen gedaan aan de minister van Pensioenen om de betaalbaarheid van onze pensioenen veilig te stellen.

De ministerraad van 3 februari besliste om de RSZPPO de opdracht te geven om zo snel mogelijk scenario's voor te stellen aan de minister van Pensioenen om te komen tot een nieuw en duurzaam model voor de pensioenfinanciering. Het beheerscomité 19 berekende deze voorstellen door gegevens inzake loonmassa en pensioenen te extrapoleren tot 2016. Hoog tijd trouwens om deze oefening te maken: bij een ongewijzigd beleid inzake financiering zouden de pensioenkosten in pool 1 in 2016 oplopen tot 47.33 procent. In pool 2 is de situatie nog dramatischer, want daar zouden de kosten in 2016 oplopen tot 82.76 procent.

De voorstellen

De huidige pools 1 tot 5 worden samengebracht en de besturen zullen via een veralgemeende aansluiting allen participeren binnen één pool. Er werd afgesproken dat de bestaande reserves behouden blijven. Voor de oude pool

1 betekent dit dat de reserves kunnen worden aangewend om de stijging van de kosten te financieren. Door iedereen in één pool aan te sluiten bedraagt de gemiddelde kost in 2016 voor iedereen 47.17 procent, met andere woorden bijna een halvering van de kosten voor de huidige pool 2. Het nadeel van deze vereenvoudiging is dat de patronale kosten voor het politiepersoneel verhogen van 27.5 tot 47.17 procent. Het voordeel is dat vanaf de fusie ook de pensioenen van de voormalige rijkswachters ten laste komen van de gefuseerde pool.

De responsabiliseringscoëfficiënt

Een van de voorstellen is dat de bijdrage voor de pensioenen in de toekomst uit twee delen bestaat: een basis bijdrage van 35 procent en een responsabiliseringscoëfficiënt. De bedoeling is om die besturen die weigeren hun verantwoordelijkheid op te nemen en alsmaar meer overgaan tot contractuele aanwervingen in plaats van statutaire invullingen, te penaliseren via deze bijkomende bijdrage.

De responsabiliseringscoëfficiënt wordt berekend op het verschil tussen de statutaire loonmassa en de re-

ele kosten van de lopende pensioenen. Door deze techniek zullen steden en OCMW's zoals bijvoorbeeld Antwerpen, die de laatste jaren hun statutair kader afbouwden omwille van de privatiseringen, zelf opdraaien voor de meerkosten van hun pensioenen. Via deze maatregel wil het beheerscomité besturen verplichten om bijkomende statutaire functies in te vullen.

Wij kunnen deze maatregel alleen maar toejuichen en hopen dat de besturen eindelijk inzien dat de kosten van de pensioenen enkel kunnen gedragen worden binnen een gesolidariseerd systeem met een reële verhouding tussen het aantal statutaire werknemers en de lopende pensioenen.

Het besluit van het beheerscomité met de 19 voorstellen werd ondertussen overgemaakt aan de minister van Pensioenen, die op basis hiervan een wetsvoorstel zal neerleggen in het parlement. De bedoeling is om nog voor het einde van dit jaar deze gewijzigde wetgeving te implementeren, zodat met ingang vanaf 1 januari 2012 de financiering van de pensioenen verzekerd zal zijn.

Mil Luyten

Geslaagde actie social profit

Op 9 juni werd er nog maar eens in Brussel betoogd door de werknemers uit de social profit. Met 16.000 waren ze om hun misnoegdheid te uiten over het feit dat de federale regering nog altijd potdoof is en dus een meerjarenakkoord voor de zorg- en welzijnssector uitblijft. Ook de Vlaamse regering werd gevisieerd, want er stromen te weinig Vlaamse middelen naar de socioculturele en welzijnssector.

De social-profitsector blijft ijveren voor meer personeel om echt iets te doen aan de arbeidsdruk en de alsmaar langer wordende wachtlijsten in de instellingen. Opleiding, ondersteuning en kwaliteitsvolle jobs blijven onze eisen. Wat met de culturele diensten? Wanneer krijgt de sector erkenning voor het werk dat geleverd wordt aan de bevolking? Hoe zit het met de statutaire aanstellingen?

De Vlaamse regering dient voldoende middelen te voorzien voor kwaliteitsvolle jobs. Maar ook de federale regering moet eindelijk in beweging komen. Deze regering verschuilt zich te fel achter het uitblijven van een nieuwe ploeg om effectieve onderhandelingen aan te gaan met de vakbonden. Het kan niet dat het personeel de dupe wordt van de 'Spielerei' van De Wever en konsoorten.

Als vakbonden blijven we zowel uit de publieke, als uit de private sector actievoeren tot er echte onderhandelingen opstarten over een nieuw meerjarenakkoord tot 2015. Het personeel is het wachten echt beu!

Mil Luyten

Contactpersoon LRB: Mil Luyten

Tel.: 02/508.58.25 - e-mail: mil.luyten@acod.be



Uitgestelde bezoldiging of werkloosheidsuitkeringen tijdens zomervakantie

Heb je recht op werkloosheidsuitkering of krijg je een uitgestelde bezoldiging tijdens de zomervakantie? Hoe zorg je dat je in orde bent bij de VDAB om achteraf moeilijkheden met de RVA te voorkomen? Hier volgen de belangrijkste regels voor tijdelijke personeelsleden, afhankelijk van hun prestaties tijdens het afgelopen schooljaar.

Deze regeling is niet van toepassing voor het CLB-personeel, het administratief personeel en contractuelen (bijvoorbeeld personeelsleden CBE's). Deze regeling is ook niet van toepassing voor tijdelijke personeelsleden die vastbenoemd werden op 1 januari 2011. Zij hebben geen recht meer op een uitgestelde bezoldiging omdat zij als vastbenoemden hun wedde doorbetaald krijgen tijdens de zomervakantie.

Voltijdse opdracht

De tijdelijke personeelsleden die het volledige schooljaar 2010-2011 gewerkt hebben in een voltijdse opdracht ontvangen tijdens de maanden juli en augustus een uitgestelde bezoldiging van het Departement Onderwijs. Vanaf 1 september 2011 hebben zij recht op werkloosheidsuitkeringen. Hiervoor dienen zij zich de eerste week van september bij de VDAB in te schrijven als werkzoekende, tenzij ze in een voltijdse betrekking worden tewerkgesteld. Indien ze in een deeltijdse opdracht worden aangesteld, dienen ze dit onmiddellijk te melden op de ABVV-werklozendienst.

Onvolledige opdracht of geen volledig schooljaar

Tijdelijke personeelsleden die het volledige schooljaar 2010-2011 werkten in een onvolledige opdracht en tijdelijke personeelsleden die geen volledig schooljaar werkten, maar aangesteld waren tot einde schooljaar hebben recht op een gedeeltelijk uitgestelde

bezoldiging en een aantal dagen werkloosheidsuitkering. De berekening van de uitgestelde bezoldiging voor de maand juli wordt gebaseerd op de tewerkstellingsperiode(n) van september tot en met december 2010. De tewerkstellingsperiode(n) van januari tot en met juni 2011 gelden voor de uitgestelde bezoldiging van de maand augustus 2011. De werkloosheidsdienst van het ABVV berekent het aantal dagen waarop deze personeelsleden nog recht hebben op werkloosheidsuitkering.

Dit aantal dagen wordt berekend door de toepassing van de volgende formule: aantal bezoldigde vakantiedagen = aantal dagen, behalve de zondagen, van de tewerkstellingsperiode $\times 0,2 \times Q/S$. Hierbij is Q = aantal uren die men wekelijks presteert en S = minimum aantal uren vereist voor een volledige opdracht.

Voor de berekening van deze vakantiedagen wordt het aantal dagen uitgezonderd de zondagen in aanmerking genomen, men rekent dus zes bezoldigde dagen per week. Deze bezoldigde dagen moeten steeds opgenomen worden vanaf 1 juli.

Een voorbeeld: een personeelslid heeft tijdens het voorbije schooljaar de volgende opdrachten uitgeoefend in de eerste graad S.O.

- 6 september 2010 - 19 november 2010: 22/22 64 dagen
- 10 januari 2011 - 28 januari 2011: 16/22 17 dagen
- 1 maart 2011 - 30 juni 2011: 18/22 104 dagen

Aantal bezoldigde vakantiedagen:

$$- 64 \times 0,2 \times 22/22 = 12,80$$

$$- 17 \times 0,2 \times 16/22 = 2,47$$

$$- 104 \times 0,2 \times 11/22 = 10,40$$

Totaal: $25,67 = 26$. Vanaf 1 augustus 2011 heeft dit personeelslid recht op werkloosheidsuitkeringen.

Deze personeelsleden dienen zich de

dag na de uitdiensttreding aan te melden bij de ABVV-werklozendienst. Begin september 2011 moeten ze zich herinschrijven bij de VDAB, tenzij ze in een voltijdse betrekking worden aangesteld.

Voor einde schooljaar uit dienst

Tijdelijke personeelsleden die vóór het einde van het schooljaar uit dienst werden gemeld, stelden zich in orde voor de werkloosheid tot 30 juni. Daarnaast hebben ze recht op een gedeeltelijke uitgestelde bezoldiging volgens het principe zoals hierboven beschreven en op een bijkomend aantal dagen werkloosheidsuitkering. Op de ABVV-werklozendienst berekent men het aantal dagen waarop ze nog recht hebben op die werkloosheidsuitkering.

Meldingsplicht

Alle tijdelijke personeelsleden zoals hierboven vermeld moeten zich de dag na de uitdiensttreding en uiterlijk begin juli aanmelden op de ABVV-werklozendienst met het lidboekje van ACOD Onderwijs, het door de school of de instelling ingevulde C4-onderwijsformulier(en) en een lijst met al de geleverde prestaties tijdens het schooljaar 2010-2011 (eventueel zelf op te stellen).

Gedeeltelijk vastbenoemd

Personeelsleden die gedeeltelijk vastbenoemd zijn en nog recht hebben op de inkomensgarantie-uitkering moeten eind augustus een formulier C 131 B Onderwijs indienen op het werkloosheidskantoor. Wanneer zij bijkomende tijdelijke opdrachten hebben waargenomen, gelden voor dit gedeelte van de opdracht dezelfde regels als voor tijdelijke personeelsleden.

georges.achten@acod.be



Hoger onderwijs

Integratie academische hogeschoolopleidingen niet zo eenvoudig

Ongeveer een jaar geleden nam de Vlaamse regering de principiële beslissing om de academische hogeschoolopleidingen te integreren in de universiteiten vanaf het academiejaar 2013-2014. Het hoger kunstonderwijs en de Hogere Zeevaartschool vallen buiten deze operatie. We herinneren ook aan de motie van aanbeveling van het Vlaams parlement van 8 juli 2010 waarin men aan de regering vraagt een aantal maatregelen te nemen. Naast de integratie vraagt men de positie van de associaties te herdefiniëren, de nodige financiering te voorzien voor de Brusselse hogescholen en universiteiten, de taalregeling te versoepelen, het personeelsstatuut te hervormen en de studenten- en docentenmobiliteit verder te verhogen.

In het belangrijke dossier personeel wordt voorzien in twee fasen. Tijdens de eerste fase zal werk worden gemaakt van de gevolgen van de integratie voor het betrokken hogeschoolpersoneel. In een tweede fase is het de bedoeling de rechtspositieregeling van het personeel van de hogescholen en de universiteiten samen te brengen tot één rechtspositie. Dit zou eind 2012 het geval moeten zijn.

Intussen blijkt dat de eerste fase niet zo vlot verloopt als eerst gedacht. Zowel op technisch, juridisch als financieel vlak zijn er nog wat hordes te nemen. De zogenaamde resonantiegroepen waarin de vakbonden, de Vlaamse Universiteiten en Hogescholenraad (VLUHR), de studenten en de administratie zetelen, hebben meer tijd nodig dan voorzien. Het gaat over de resonantiegroepen organisatie, personeel en financiering. Voor ons valt of staat deze integratie met de regeling die voor het personeel uit de bus zal komen. We vertrekken immers van het feit dat de rechtspositie van het over te hevelen personeel (zowel O.P. als A.T.P., volledig of gedeeltelijk) maximaal gewaarborgd moet worden. Men denkt eraan om de overheveling van het personeel te doen via het inschalen van de hogeschoolpersoneelsleden in het universitair kader van het academisch personeel of het administratief en technisch personeel. In dat geval ressorteren de personeelsleden volledig onder de universiteit. Waar dit niet lukt, denkt men aan een integratiefonds waar de personeelsleden in ondergebracht worden die niet in de universitaire kaders worden ingeschaald. Deze personeelsleden krijgen een uitdovend behoudsstatuut en

blijven juridisch werknemer van hun hogeschool, maar de universiteit zal het feitelijk gezag uitoefenen. Een bijkomend element in deze gedachtegang is het feit dat de RSZ-bijdragen hoger liggen bij de universiteiten dan bij de hogescholen.

Het spreekt voor zich dat de uitwerking in deze eerste fase reeds heel wat voeten in de aarde had en nog heeft. De vooropgestelde timing sprak nog van een eerste goedkeuring van teksten door de Vlaamse regering in juni 2011 zodat advies kon worden gevraagd aan de VLOR, de VLUHR, de SERV, de VVS en de Vlaamse raad voor Wetenschap en Innovatie. In september-oktober 2011 zouden de onderhandelingen van start moeten gaan met de vakbonden. Uiteindelijk zou het Vlaams parlement alles moeten goedkeuren in april 2012.

Feit is dat de eerste goedkeuring voorzien is voor het najaar. We zijn benieuwd hoe alle vervolgactiviteiten hierop zullen aansluiten. In ieder geval zijn de personeelsbelangen voor ons zo prioritair dat kwaliteit het moet halen op snelheid.

hugo.deckers@acod.be

Deeltijds kunstonderwijs Een hervorming die leeft

In de loop van april hadden er in Vlaanderen verscheidene infosessies plaats onder de noemer 'Kunst verandert'. Deze infosessies werden georganiseerd door het ministerie van Onderwijs en Vorming. Tijdens die sessies werd de concept-nota DKO voorgesteld en besproken.

Op 6 mei zou de klankbordgroep (met alle sterkhouders) de reacties op de conceptnota verder bespreken. Vanwege de grote belangstelling en de overvloed aan reacties werd deze vergadering verschoven naar 17 juni. Op het ogenblik van het schrijven van dit artikel hadden wij nog geen zicht op alle reacties. Deze zullen we zeker brengen tegen september.

Toch willen we nog eens meegeven dat een hervorming maar kan slagen als de betrokken personeelsleden dragers worden van deze nieuwe vorm van DKO. Kan men bijvoorbeeld als leerkracht zijn vakken nog terugvinden in de nieuwe structuur? Zou het niet nuttiger zijn om ook in de derde en vierde graad (opties instrument en samenspel) te differentiëren? Denken we aan de uitstroom naar HKO?

We verwachten nog wat denkwerk om vanuit de huidige minimumleerplannen en voorbeelddoelstellingen (zie rapport verbreding/verdieping) te komen tot de eindtermen, ontwikkelingsdoelen, specifieke eindtermen, basiscompetenties en beroepskwalificaties.

We zullen de minister graag aan zijn belofte herinneren dat deze garantie geen besparing zal betekenen. We zullen in de editie van september uitgebreider terugkomen op de laatste ontwikkelingen en in het begin van het schooljaar onze commissie hierover samenroepen.

hugo.deckers@acod.be



Het grote loopbaandebat

Het aangekondigde loopbaandebat begint stilaan op gang te komen. Eerder hadden alle onderwijsvakbonden en alle koepels en inrichtende machten zich geëngageerd om dit debat met open vizier aan te gaan.

Het belang van dit debat kan niet voldoende worden benadrukt, omdat het een uitvoeringsperiode van liefst 10 jaar zal omvatten. Het loopbaandebat zal vooral handelen over de leraar in het leerplichtonderwijs. Andere ambten kunnen aan bod komen naargelang de thematiek.

De doelstelling van het debat is helder en eenvoudig: excellente leraren aantrekken en behouden. Dit uitgangspunt wordt verfijnd door het te hebben over de beginnende leraar, het inzetbaarheiddebat, de loopbaan aantrekkelijker maken, de zij-instromers, de voortdurende professionalisering (ook van directies), de eindeloopbaan en de lerarenopleiding.

Het is de bedoeling om verkennende gesprekken te voeren met alle actoren, zodat we samen met de minister weten in welke richting het debat zal gaan. Het spreekt voor zich dat als het dos-

sier rijp is, we met de leden uitvoerig hierover zullen communiceren.

hugo.deckers@acod.be

Contactpersoon Onderwijs:
de auteur van het artikel
Tel.: 02/508.58.80 - e-mail:
hugo.deckers@acod.be

Sociale verkiezingen in vrije hogescholen

ACOD Onderwijs verdubbelt zijn score!

De quasi volledige uitslagen van de verkiezingen in de vrije hogescholen tonen de vooruitgang van ACOD Onderwijs in het vrij Hoger Onderwijs op overtuigende wijze aan.

In de Arteveldehogeschool (Gent) zijn vier van de vijf kandidaten als afgevaardigde verkozen. Een verdubbeling van het resultaat van 2007. Eén collega is zelfs in de 'top 6' beland en zij zal dus voor het eerst de volgende vier academiejaren deel uitmaken van het zeskopig hogeschoolonderhandelingscomité (HOC).

In GroepT Internationale Hogeschool Leuven zijn onze vier kandidates allen in het HOC verkozen. Met vier op zeven mandaten is de ACOD daar zelfs in de meerderheid.

Ook in de Katholieke Hogeschool Kempen zijn onze twee kandidaten verkozen, eveneens een verdubbeling tegenover 2007.

In de Hogeschool-Universiteit Brussel (HUB) zijn alle drie ACOD-kandidaten verkozen. Een verdrievoudiging! We zijn daar dus met drie op negen HOC-afgevaardigden.

In de Hogeschool voor Wetenschap en Kunst is onze enige kandidaat (opnieuw) verkozen. En in de kleinste hogeschool, de Hogeschool Sint-Lukas Brussel, zijn twee van de drie kandidaten in het vijfkoppige HOC gestemd. Dit is ook een verdubbeling. Bovendien fusioneren beide laatste instellingen op 1 oktober en worden ook beide HOC's samengevoegd, zodat we met drie HOC-afgevaardigden op elf zullen eindigen.

Ook in de Katholieke Hogeschool Leuven hebben we voor het eerst een verkozen in het departementaal onderhandelingscomité (DOC).

In de Karel de Grote-Hogeschool (Antwerpen) ten slotte hebben we drie verkozen DOC-afgevaardigden en twee HOC-afgevaardigden.

Een welgemeend proficiat aan alle verkozenen vanwege ons uitvoerend bestuur. En nu aan de slag om dit prachtige resultaat te 'verzilveren' in het syndicale werk tegenover de vrije hogeschoolbesturen.

dany.bollens@acod.be



Loopbaanonderbreking: Eén vijfde wordt mogelijk

In uitvoering van cao IX wordt de één vijfde loopbaanonderbreking voor personeelsleden in het onderwijs mogelijk vanaf 1 september 2011. Aangezien het volledige systeem van loopbaanonderbreking zowel op federaal als op Vlaams niveau geregeld wordt, hebben we bij de uitvoering rekening moeten houden met de beperkingen van het federaal Koninklijk Besluit. De toelichting die volgt heeft geen betrekking op de personeelsleden van het hoger onderwijs. Zij hebben een specifieke regeling.

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking moest in het onderwijs tot 1 september 2011 steeds genomen worden voor een halftijdse betrekking. Vanaf 1 september 2011 kan een personeelslid zijn loopbaan ook onderbreken voor één vijfde van een opdracht en dit zowel in het algemeen stelsel, als in de thematische loopbaanonderbrekingen. Naast de voorwaarden die van toepassing zijn voor de halftijdse loopbaanonderbreking, moet het personeelslid aangesteld zijn voor een voltijdse opdracht om te kunnen genieten van één vijfde looponderbreking.

Het personeelslid dat ervoor opteert om zijn loopbaan voor één vijfde te onderbreken, moet nog vier vijfde van een volledige opdracht blijven vervullen. De afronding gebeurt steeds naar de hogere eenheid. Voor een (kleuter) onderwijzer komt dit neer op 20/24, voor een leraar SO in de eerste graad is dit 18/22.

Het personeelslid kan deze vermindering van zijn opdracht nemen in het algemene kader: dit is beperkt tot 72 maanden in de loopbaan voor de gedeeltelijke loopbaanonderbreking, dit wil zeggen zowel de halftijdse onderbreking als de één vijfde samen.

De één vijfde is eveneens mogelijk in het kader van loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 jaar. Zodra een personeelslid in dit systeem is gestart, moet het dit tot aan zijn pensioen aanhouden. De regelgeving laat echter toe om één keer uit het systeem te stappen (zonder de mogelijkheid om er opnieuw in te stappen) of om over te stappen naar een halftijdse uitstap in het kader van loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Bovenstaande loopbaanonderbrekingen zijn geen recht; de inrichtende macht moet ze niet toestaan. Een eventuele weigering moet wel worden gemotiveerd. Uit deze motivering moet blijken dat het schoolgebeuren verstoord wordt door de afwezigheid van het personeelslid.

Ook in het kader van de thematische loopbaanonderbrekingen wordt de één vijfde mogelijk gemaakt. Deze systemen zijn wel een recht en kunnen niet geweigerd worden door de inrichtende macht.

Het ouderschapsverlof voor één vijfde kan gedurende zes maanden genomen worden. De federale regelgeving laat niet toe dat dit voor 15 maanden zou gebeuren. Wij hebben bedongen dat

de overheid zich engageert dat wanneer de federale regelgeving dit wel toelaat, de Vlaamse regelgeving wordt aangepast. Wanneer een personeelslid gebruikmaakt van deze mogelijkheid voor een bepaald kind, kan het voor hetzelfde kind geen volledig of halftijds ouderschapsverlof meer genieten.

De loopbaanonderbreking voor medische bijstand kan worden genomen voor een vermindering van één vijfde, met een minimale periode van één maand en een maximale periode van drie maanden. In totaal kan gedeeltelijk loopbaanonderbreking voor medische bijstand per patiënt maximaal 24 maanden bedragen.

Ook de loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen kan voor één vijfde genomen worden en dit voor één maand, eenmaal verlengbaar met een maand.

Tijdens de looponderbreking heeft een personeelslid recht op een onderbrekingsuitkering van de RVA en een aanmoedigingspremie van de Vlaamse Gemeenschap. Deze laatste premie wordt maximaal gedurende twee jaar uitbetaald. Om na te gaan op welke premies u recht hebt, neemt u best contact op met uw regio- of provinciaal secretariaat.

raf.deweerd@acod.be

20%

Een derde grote zender en een derde VRT-kanaal De kwaliteit van het geld

Onlangs leek het of een tornado door het Vlaamse medialandschap raasde. De twee SBS-zenders waren na maanden touwtrekken van eigenaar veranderd en Woestijnvis was één van de eigenaars geworden. 'Een schok zoals de oprichting van VTM' en 'een grote vooruitgang voor de kwaliteit van het Vlaamse medialandschap', waren veel gehoorde analyses. ACOD VRT bekijkt dit alles door een realistische en syndicale bril.

Feiten en mythen

De Finse mediagroep Sanoma, de Belgische groep Corelio en de vroegere eigenaars van Woestijnvis (Wouter Vandenhaute en Erik Watté) hebben zich verenigd in de holding De Vijver (elk 33 procent). Ze legden 175 miljoen euro op tafel om de twee Vlaamse SBS-zenders VT4 en VijfTV in handen te krijgen. 100 miljoen wordt geleend bij banken; 75 miljoen komt in hoofdzaak vanuit Finse hoek. De Vijver beheert voortaan de vroegere SBS-zenders, Humo en Desert Fishes (eigenaar van Woestijnvis, de commercialiseringspoot van de Woestijnvis-producties en van 40 procent van De Mensen). Op basis van de omzet vormen de twee zenders (88 miljoen euro omzet) het grootste deel van het Vijver-imperium, gevolgd door Woestijnvis (40 à 45 miljoen euro) en Humo (20 miljoen euro). Terwijl de Belgische groepen in hoofdzaak hun eigen eigendommen hebben ingebracht in de vernieuwde Vijver, zijn de Finnen in hoofdzaak met geld over de brug gekomen. De zenders zijn dus gekocht met geleend Belgisch geld en eigen middelen van Sanoma. Flanders Classic, eigenaar van vele wielerskoersen, zit niet in De Vijver en wordt 50/50 verdeeld tussen Corelio en Vandenhaute-Watté (voorheen 60/40).

Vlaamse verankering

Of het geheel van de Vlaamse audiovisuele en printmedia nu Vlaamser zijn dan voor de overname, is maar de vraag. Het management van SBS-België was al Belgisch en het aantal Vlaamse producties was in stijgende lijn. Het ka-

pitaal was Duits en is nu in hoofdzaak Fins. Wellicht zal de Vlaamse inbreng in de VT4/VijfTV-productie groeien. Maar ook hier zijn de gevolgen af te wachten van de aankoop door dezelfde Sanoma-groep van de Nederlandse SBS-zenders met de groep van John De Mol. Zijn grote eigen productiecapaciteit kan ook wel ingezet worden voor de invulling van de Vlaamse poot.

Vlaamse politici zongen de lof over Vlaams ondernemerschap. Enig historisch inzicht relativeert ook dit verhaal. Woestijnvis ontstond op vraag van de toenmalige VRT-directie, werd gerealiseerd door toenmalige VRT-medewerkers en werd groot gemaakt door het contract met de VRT. Dat voorzag voldoende middelen om kwaliteit te maken – meer middelen dan die waar veel eigen VRT-medewerkers over beschikten tijdens de besparingen de laatste vijf jaar. Oorzaak van deze besparingen waren de verspilzucht en de grootheidswaanzin van dezelfde managers die Woestijnvis met overheids-geld hebben groot gemaakt. De mantra van de Vlaamse overheid 'wat we zelf doen, doen we beter' werkt dus enkel indien ze beschikt over bakken gemeenschapsgeld. Het is niet overdreven te stellen dat Woestijnvis eigenlijk een overheidsbedrijf was dat met overheids-geld programma's maakte voor de openbare omroep.

Gooit de overname alles overhoop?

De overname heeft niet dezelfde historische waarde als de oprichting van VTM. De omzet en de opdracht van de openbare omroep zullen er niet door veranderen. De VRT zal met een budget van 400 miljoen nog altijd toonaangevend kunnen en moeten zijn, terwijl de VMMA het met 250 miljoen euro moet rooien en de Vijver-tv's vooral moeten zien boven de 100 miljoen omzet te geraken.

Nieuw is wel dat een productiehuis dat groot werd dankzij een openbare omroep, waarin een aantal waarden van die openbare omroep vervat zijn en dat werkte met een quasi-openbare

dotatie en een verzekerde afname, nu op commerciële wijze moet werken. Wat zal de impact zijn op het befaamde productiehuis?

Een tweede grote verandering is dat er nu twee volwaardige commerciële zendergroepen komen op één relatief kleine Vlaamse markt, waarin dan nog een sterke openbare omroep actief is. Is de reclamekoek voldoende groot om verdeeld te worden? Waar zullen de slachtoffers vallen van deze concurrentieoorlog? Terecht is de bezorgdheid groter bij de VMMA-groep dan bij de VRT.

De derde vraag is de zogenaamd meer en betere Vlaamse content. Dat de openbare omroep een deel kijkers zal verliezen valt te verwachten, dat er ook meer reclamegeld naar de commerciële tv gaat vloeien is zeker. Dat VTM het met minder zal moeten doen ook. Er zullen dus meer Vlaamse producties komen op de commerciële omroepen. Maar ze zullen allemaal gemaakt zijn vanuit een winstobjectief. De top-producties van Woestijnvis (Vlees en bloed, De Ronde,...) zijn dure producties. Kwaliteit kost geld. Zullen zulke producties nog kunnen in een commerciële omgeving? Elke euro die in een Woestijnvis-productie wordt gestoken, zal eerst moeten worden gevonden op de reclamemarkt.

Bovendien moet 100 miljoen euro aan de banken worden terugbetaald. Ondertussen tikt de intrest en Sanoma is geen liefdadigheidsinstelling. Hun investering zal moeten opbrengen. Welk deel van dat verse reclamegeld zal naar programma's vloeien en welk naar de banken en de aandeelhouders? En wat zal de impact van het verschoven reclamegeld zijn op de tijdschriften en kranten gecontroleerd door dezelfde groepen Sanoma en Corelio? Multimedial werken is toch niet allemaal rozengeur en maneschijn.

Woestijnvis op de VRT?

Woestijnvis kan nog steeds voor de openbare omroep produceren, zoals

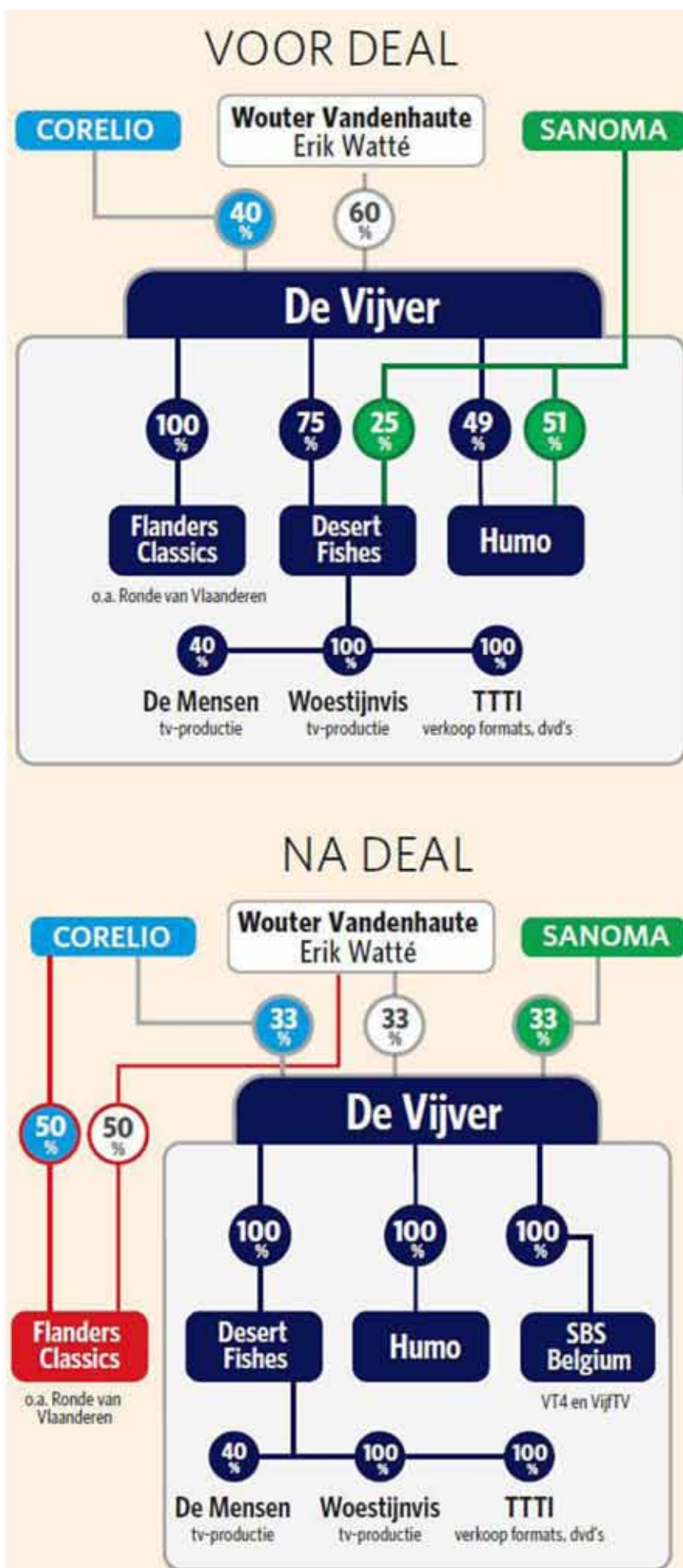
alle andere Vlaamse productiehuizen. De populaire, interessante en soms zelfs maatschappelijk relevante programma's die Woestijnvis voor de VRT maakte, zullen nu vervangen worden door andere interne en externe nieuwe producties. Er is voldoende creatief talent op de VRT aanwezig en het openbaar karakter en de overheidsmiddelen maken het mogelijk om dit talent in een correcte omgeving te laten werken. Heeft de VRT echter voldoende talentmanagement? Dat is volgens ons de grootste uitdaging, zowel voor de hiërarchie van de productie, als voor de nieuwe HR-manager en zijn of haar team. Hoe een menselijke, creatieve en efficiënte omgeving creëren waarin geproduceerd kan worden voor de sociale, culturele en democratische behoeften van onze zes miljoen aandeelhouders. Woestijnvis heeft de openbare omroep nodig om haar kwaliteitslabel te behouden. Maar zal de VRT bereid zijn dit label te leveren aan een bedrijf dat een sleutelrol vervult bij een concurrerende zender?

Epiloog: de POF ontwaakt

Ondertussen onderhandelen de Vlaamse overheid en de VRT over de nieuwe beheersovereenkomst. Er is een politieke consensus om de VRT voldoende middelen te geven voor een opdracht met meer openbare klemtonen. VijverTV en VTM sloegen daarom de handen in mekaar en brachten de POF (Private Omroepen Federatie) terug tot leven. "Wat er in de beheersovereenkomst zou staan, was wel catastrofaal voor de commerciële omroepwereld", zo klonk het. De politieke vrienden werden gemobiliseerd en het gestook tegen de VRT kreeg een nieuwe opstoot. VTM, dat zelf over zeven tv-kanalen bezit, mort nu over het derde VRT-kanaal. Meer informatie over dit dossier volgt ongetwijfeld in de toekomst, eens de storm is gaan liggen en er meer duidelijkheid is over de nieuwe beheersovereenkomst.

Luk Vandenhoeck

Contactpersoon:
Luk Vandenhoeck
Tel.: 0486/23.21.57
e-mail: acod@vrt.be



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

Seintjes

Antwerpen

Zitdagen gepensioneerden LRB

De volgende zitdagen voor de (bijna) gepensioneerden van ACOD LRB Antwerpen vinden plaats op 28 juni, 27 september, 25 oktober en 29 november telkens van 9 tot 13 uur in het Bondsgebouw (lokaal 407), Ommeganckstraat 47, 2018 Antwerpen.

Brussel

Invullen belastingaangifte

De ACOD Brussel helpt u uw belastingaangifte in te vullen. De permanenties voor de leden van de BIG vinden plaats in zaal B, eerste verdieping, Congressstraat 17-19 te Brussel op de volgende data: van maandag 20 tot vrijdag 24 juni van 9 tot 12 uur. Het is absoluut noodzakelijk de volgende documenten mee te brengen: elektronische identiteitskaart en PIN-code, oorspronkelijk aangifteformulier, voorbereidend document, loonfiches (salaris, vakantiegeld, werkloosheidsuitkeringen, mutualiteit,...), attesten (hypotheaire lening, levensverzekering, pensioensparen, giften,...), eventuele bewijsstukken zoals bankafschriften, facturen, btw-ontvangstbewijzen, enz.

Oost-Vlaanderen

Nieuw openingsuren

Vanaf 1 september hebben de ACOD-kanalen in het gewest Oost-Vlaanderen nieuwe openingsuren. In Gent van maandag tot donderdag van 8.30 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur en op vrijdag van 8.30 tot 12 uur. In Aalst op dinsdag en vrijdag telkens van 8.30 tot 12 uur en op donderdag van 8.30 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur. In Dendermonde op maandag en woens-

dag telkens van 8.30 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur.

Seniorenfeest

Op 20 oktober 2011 organiseert ACOD Oost-Vlaanderen haar jaarlijks seniorenfeest. Vanaf 14 uur kan je in 'De Vierde Zaal' (Driebeekstraat 2, 9050 Gentbrugge) genieten van een optreden van Lisa del Bo. Inkomprijs bedraagt 5 euro. Je kan je inschrijven via 09/269.93.33 en betaling via overschrijving op het nummer 877-1407301-38 met vermelding van naam, sector en het aantal personen.

West-Vlaanderen

steunpunt Brugge Meyboomplanting Leuven

Op 9 augustus bezoekt de seniorenwerking van ACOD steunpunt Brugge de meybboomplanting in Leuven. We verzamelen in het station Brugge vanaf 8.30 uur, met vertrek naar Leuven om 8.58 uur. In Leuven wordt onze delegatie ontvangen op het stadhuis. Na het middageten bezoeken wij o.a. de Sint-Pieterskerk en het Groot Begijnhof. Voor het middageten kan je kiezen uit gegrilde zalm overgoten met een heerlijk sausje, met krielaardappelen en garnituur of geflambeerde scampi (8 stuks) eveneens met krielaardappelen en garnituur. Een koffie nadien is inbegrepen. In de namiddag aanschouwen we de meybboomplanting en de festiviteiten nabij het stadhuis. De prijs is vastgesteld op 15 euro per persoon te betalen tijdens de treinreis. Het treinticket is voor eigen rekening. Je kan je inschrijven tot uiterlijk 5 augustus, met opgave van uw keuzemenu, bij Jan Samson, samson.jan@telenet.be, 050/67.59.20, 0473/861.722 of Marc Caenen, marc.caenen@telenet.be, 050/360.455, 0479/862.388).

Verwendag senioren

Op donderdag 22 september organiseert ACOD West-Vlaanderen de zesde editie van haar speciale verwendag voor haar senioren. Let wel, deze dag wordt enkel georganiseerd voor senioren aangesloten bij ACOD West-Vlaanderen! Dit jaar is de koningin der badsteden, Oostende, aan de beurt. De deelnameprijs bedraagt 25 euro per persoon voor verzekering, alle bezoeken, aperitief, warm middagmaal, koffie en enkele consumpties. Inschrijven kan vanaf nu: storten mogelijk tot 9 september op rekeningnummer BE72 877-5021402-16 van ACOD Gewest West-Vlaanderen, met vermelding van naam, adres en sector. Na inschrijving ontvangt men na 9 september een brief met alle praktische afspraken. Meer details over het dagprogramma in onze volgende edities van de Tribune. Het aantal inschrijvingen is beperkt!

steunpunt Brugge Zomerfietsstocht senioren

Op 14 juli organiseert de seniorenwerking steunpunt Brugge haar zomerfietsstocht. We vertrekken aan het station van Brugge om 13.15 uur stipt en fietsen richting Sijsele-Damme waar we een stukje cultuur opsnuiven in de vorm van oude volksspe- len. In 't Keunekot krijgt iedereen de kans om deze uit te proberen. Daarna genieten we van een stevig bord boerenbrood met boerenhesp + koffie of thee. Deelname in de onkosten bedraagt 10 euro voor een namiddag sportieve leute en plezier. Inschrijven kan tot uiterlijk 8 juli bij Jan Samson, samson.jan@telenet.be, 050/67.59.20, 0473/861.722 of Marc Caenen, marc.caenen@telenet.be, 050/360.455, 0479/862.388.