

TRIBUNE

DE VERGRIJZING POLITIEK MISBRUIKT

INTERVIEW

professor demografie Patrick Deboosere

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	8
tram bus metro	13
de post	15
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	33
cultuur	37
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, Nancy Libert, Jean-Pierre Nyns, Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den Berge, Robrecht Vanderbeeken, Gino Hoppe, Bart Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions,
Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



[@ACOD_ABVV](https://twitter.com/ACOD_ABVV)

wedstrijd

Boek: Lang leve de vergrijzing

Winnaars

Louisiane Fourdin (Mechelen), Diana Van der Jeught (Duffel), Nathalie Steenkiste (Aartrijke), Mireille Vanhooren (Lievegem) en Danny Kieseoms (Willese) winnen een Mediamarkt-geschenkbond. Zij hebben de vragen van vorige editie correct beantwoord.

Nieuwe prijs: Lang leve de vergrijzing

Demograaf Patrick Deboosere schreef 'Lang leve de vergrijzing', waarin hij de puntjes op de 'i' zet van vele vergrijzingsmythes.

Vragen

- Hoeveel procent 65-plussers zal dit land tellen in het jaar 2040?
- In Nederland werd het ambtenarenstatuut afgeschaft, interimwerk 'gedereguleerd' en uitzendkantoren vrijgesteld van de vergunningsplicht. Dat leidde – naast een grootschalige achteruitgang in de werkvoorwaarden voor werknemers – tot een explosie van uitzendkantoren. Eind jaren 1990 waren dat er nog 600. Hoeveel zijn het er nu?
- Het tuchtreglement van de spoorwegen is gewijzigd. Is het uitsluitend van toepassing op gedrag tijdens de dienst, of kunnen ook privéfeiten aanleiding geven tot sancties?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Gelieve je adres te vermelden bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt

"Tijd om de kaarten op tafel te leggen"

Op 28 januari kwamen in Brussel meer dan tienduizend ABVV-leden en sympathisanten op straat om te betogen voor het behoud van een sterke sociale zekerheid. Waarom was het nodig dat signaal te geven?

Chris Reniers: "Het ABVV en ook de ACOD komen stevast op voor een sterke sociale zekerheid. Het wordt hoe langer hoe meer belangrijk om de bevolking uit te leggen wat de sociale zekerheid voor hen doet en hoe die gefinancierd wordt.

De voorbij regeerperiode heeft de regering Michel enorm veel geld onttrokken aan de federale sociale zekerheid. Dat geld was eigenlijk bedoeld was om de pensioenen, de zorg, de werkloosheidsuitkeringen en alle andere takken van de sociale zekerheid de financieren. In het kader van een taxshift hebben ze dat geld aan bedrijven en ondernemers bezorgd. Die hebben het niet opnieuw in de Belgische economie gepompt, zoals de regering vooraf beloofde. Ze sluiden het gewoon door naar hun aandeelhouders en naar belastingparadijzen."

En als gevolg daarvan komt de financiering van de sociale zekerheid in grote problemen?

Chris Reniers: "Door de fiscale geschenken van de regering Michel neemt het begrotingstekort dag na dag toe. Er zal dus naar centen moeten gezocht worden. Wie de politieke actualiteit de voorbije jaren aandachtig gevolgd heeft, begrijpt meteen dat die zullen gevonden worden door besparingen op de openbare diensten en de sociale zekerheid. Als je weet dat momenteel bijna 90 procent van de uitgaven van de sociale zekerheid naar de uitbetaling van pensioenen, zorg en werkloosheidsuitkeringen gaat, dan is meteen duidelijk dat er niet veel marge meer is. Elke ingreep zal de burger geld kosten. Is dat terecht? Of is er iemand in dit land die vindt dat de pensioenen in ons land te hoog zijn, de zieken te veel geld krijgen of dat de werkloosheidsuitkeringen rijkelijk zijn?"

Welk alternatief stel je voor?

Chris Reniers: "De sociale zekerheid haalt haar inkomsten uit de sociale bijdragen betaald op de lonen van werknemers. Het is dus hoog tijd dat we ook andere inkomstenbronnen aanspreken. Ik denk dan bijvoorbeeld aan een hogere belasting op inkomsten uit kapitaal en vermogen. Wie daaruit zijn inkomen haalt, maakt immers ook gretig gebruik van de sociale zekerheid."

Op 5 februari blies de ACOD verzamelen in Het Depot in Leuven onder het motto 'Oog voor openbare diensten'. Wat wilde de ACOD duidelijk maken met die militantenbijeenkomst?

Chris Reniers: "We wilden in de eerste plaats de Vlaamse regering vragen om opnieuw oog te hebben voor de openbare diensten. Wanneer er besparingen gezocht worden, komen de openbare diensten daar blijkbaar steeds als eerste voor in aanmerking. Al onze sectoren hebben een statement gemaakt in Leuven. Eigenlijk kwam het bij allen op hetzelfde neer: er zijn te weinig middelen en te weinig personeel. Het gevolg is dat wie overblijft te veel werk heeft, waardoor de dienstverlening aan de burger in het gedrang komt. Wat mij enorm tegen de borst stuit, is dat wanneer ouders van een vermoord kind terecht aanklagen dat justitie niet performant werkt, wanneer in het kader van de Brexit duidelijk wordt dat er te weinig personeel is om die in goede banen te leiden, wanneer er te weinig personeel is om te controleren of iedereen correct belastingen betaalt, wanneer de sociale inspectie ondermaats bezet wordt, wanneer in de zorg onvoldoende personeel is en wanneer de De Lijn en de NMBS geen mensen vinden om met de bussen of treinen te rijden, dan leggen politici in het parlement en in de media grote verklaringen af en spreken ze schande. Maar tegelijk helpen velen van hen actief aan de afbraak van diezelfde openbare diensten omdat die 'te veel middelen' zouden krijgen. Dat is populisme ten voeten uit."



Chris Reniers - voorzitter

Intussen komen de formatiegesprekken voor een nieuwe federale regering maar niet van de grond.

Chris Reniers: "Ik stel vast dat in Vlaanderen bepaalde politieke partijen graag PS-voorzitter Paul Magnette tot kop van jut maken voor het uitblijven van een oplossing. Hij mag dan misschien een zeer directe stijl hebben, maar hij zegt tenminste waar het op staat. N-VA en CD&V daarentegen hebben een bondgenootschap gesloten. Ze zwijgen zedig over hun plannen voor wat een nieuwe regering zou moeten doen en vertonen tegelijk een groot calimero-gedrag. Zij weten van niets, ze hebben niets gedaan, ze ondergaan alles, zij zijn steeds het slachtoffer. Het is hoog tijd dat die ballon doorprikt wordt en dat iedereen zijn kaarten op tafel legt. Dan kan er eindelijk onderhandeld worden op basis van thema's die er echt toe doen, zoals werkgelegenheid, pensioenen, gezondheidszorg, veiligheid, mobiliteit, begroting, energie en milieu."

Interview met Patrick Deboosere

"We moeten stoppen te denken dat onze pensioenen een gat in de begroting zullen slaan"

Is het correct dat we langer moeten werken omdat we langer leven? En zal dat voldoende zijn om onze pensioenfactuur te betalen? We vroegen het aan professor Patrick Deboosere, demograaf verbonden aan de VUB. In zijn nieuwe boek 'Lang leve de vergrijzing' maakt hij komaf met enkele populaire vergrijzingsmythes en zet hij de puntjes op de 'i'.

Om onze pensioenen betaalbaar te houden, moeten we langer werken. Dit kan ook, aangezien onze levensverwachting stijgt en we dus ouder worden. Dat is tenminste wat de meeste politieke partijen beweren. Is dit een correcte analyse?

Patrick Deboosere: "Neen. We slagen er steeds beter in om alle vroegtijdige sterfte uit te schakelen. Meer mensen worden oud en het aantal ouderen in de bevolking neemt dus toe.

Dat noemen we vergrijzing van de bevolking. Historisch waren er altijd ongeveer 6% 65-plussers. Vandaag zijn er 19,5% 65-plussers in België. Vrijwel iedereen krijgt nu kans op een lang leven vanaf de geboorte en daardoor neemt onze levensverwachting toe."

Worden we dan ook allemaal ouder?

Patrick Deboosere: "Dat is niet het geval. We worden niet ouder, wel worden we bijna allemaal oud. De kans dat je 85 of 90 wordt is aanzienlijk toegenomen. Maar een bouwvakker of een onderwijzer van 65 jaar vandaag is nog altijd even oud als 20 of 30 jaar geleden. Het verouderingsproces is echt niet veranderd. Zeggen dat we allemaal ouder worden is jonge mensen de illusie geven dat aangezien ze toch 'langer zullen leven' ze ook langer aan het werk kunnen blijven. De 'vergrijzingssunami' zou onze pensioenlast anders onbetaalbaar maken."

Is dat probleem er dan niet? Zijn de pensioenlasten van deze groeiende groep gepensioneerden te betalen?



Patrick Deboosere (VUB): "De vergrijzing wordt politiek aangegrepen om ons sociaal systeem te ondergraven."

Patrick Deboosere: "Het verleden leert ons dat onze economie perfect dergelijke extra kosten kan opvangen. Het aandeel 65-plussers zal nog stijgen naar 24,5% in 2040. Daarna blijft dat percentage stabiel tot 2070. Als onze economie in het verleden een stijging naar 19,5% 65-plussers heeft kunnen dragen, waarom zou de stijging naar 24,5% dan onmogelijk zijn? Vergeet niet dat onze economie sinds de jaren '60 ook nog een andere extra kost op zich heeft genomen: de studerende jongeren. In de jaren '60 begonnen mensen gemiddeld op hun 16 jaar te werken, maar nu volgt meer dan de helft van de jonge-

ren hoger onderwijs en is de gemiddelde leeftijd waarop men op de arbeidsmarkt komt 22 jaar. In termen van economische afhankelijkheid evenaart dit de komende vergrijzing."

Waar halen we dan het geld om dit alles te financieren?

Patrick Deboosere: "Het hangt allemaal af van de begrotingskeuzes die je maakt. De groep ouderen neemt de komende decennia toe en dat betekent een extra pensioenlast die zal oplopen in 2040 tot ongeveer 4% van het bruto binnenlands pro-

duct (bbp, nvdr), dus wat onze economie in één jaar produceert. Dit is een geleidelijke toename over een periode van twintig jaar. Bedenk dat de zogenaamde taxshift, die eigenlijk een taxcut was, ons 2% van het bbp kost. En dat de notionele interest in 2012 een geschenk was van 1,5% van het bbp. Dat zijn enorme bedragen die uit de begroting verdwijnen, nu al, jaar na jaar. Trouwens, we moeten stoppen te denken dat het betalen van pensioenen een gat slaat in de begroting. Het pensioen dat je uitbetaalt, vloeit immers terug naar de economie en dus naar de begroting, aangezien mensen het gebruiken om te consumeren. Daarom ook dat het verhogen van de pensioenleeftijd slechts een marginale besparing met zich meebrengt. De koppeling van de pensioenleeftijd aan de levensverwachting zou volgens de Oeso tegen 2070 slechts een besparing opleveren van 1,1% van het bbp."

Waarom is dit optimisme, dat het mogelijk is om onze vergrijzing te betalen, verdwenen?

Patrick Deboosere: "Ook in het verleden zijn er altijd mensen geweest die beweerden dat de vergrijzing onbetaalbaar was. In 1936 was dat al de stelling van de beroemde Franse demograaf Alfred Sauvy. De fout die men maakt is enkel te kijken naar de demografie en te onderschatten dat ook de economie vooruitgaat. De vraag is dus vooral waarom dat dit nu overal wordt opgepikt. Dat is de zoektocht in het tweede deel van mijn boek. En dan merk je dat de kern een fundamentele verschuiving is in het economisch denken. We zijn van een Keynesiaans economisch denken overgegaan naar een neoliberaal economisch denken. Dat is een wereld van verschil. In sommige landen ging dat met een clash, zoals in de VS of UK. In Europa gebeurde dat in de meeste landen geleidelijk, maar in vrijwel alle politieke partijen van ons land is dat neoliberaal denken beginnen doorsijpelen."

Wat is het grote verschil tussen beide?

Patrick Deboosere: "Keynes economisch denken wilde een antwoord bieden op de grote economische crisis van de jaren dertig. Keynes dacht vanuit de vraag: de economie wordt gestimuleerd vanuit de behoeftes van de mens. De economie stimuleer je door lonen, werkloosheidsuitkeringen en pensioenen die voldoende

hoog zijn. Doordat de burgers koopkracht hebben, consumeren ze en zorgen ze voor economische groei. In het geval van recessies kan de overheid die rol overnemen, door bijvoorbeeld investeringen in openbare werken. Keynes stelde het kapitalisme zelf niet in vraag, maar zijn theorie vormde de logische basis voor de welvaartstaat en een sterke sociale zekerheid. Het neoliberalisme draait alles op zijn kop: niet de vraag maar het aanbod staat centraal. Die stelt dat als er voldoende aanbod is, de economie zal groeien. Dit betekent: zorg voor voldoende arbeidskrachten en voldoende kapitaal en neem zoveel mogelijk regulering bij beide weg. Je kent het wel: flexijobs, activering en verhoging van de pensioenleeftijd en deregulering van kapitaalmarkten en verlaging van de belastingen vooral voor de bedrijven en de hoogste inkomens."

Hoe is die ommekeer tot stand gekomen?

Patrick Deboosere: "Tijdens de crisis van de jaren '30 hebben de superrijken in de VS nooit de "New Deal" van president Roosevelt aanvaard. Van meet af aan begonnen ze tegen de regulering en de eerste voorzichtige stappen van sociale zekerheid te lobbyen. Na de Tweede Wereldoorlog hadden ze niet veel succes. Integendeel, voor de heropbouw werden zelfs in de VS marginale belastingvoeten ingevoerd voor de hoogste inkomens van meer dan 90%. Maar geleidelijk aan is de invloed van het neoliberalisme vooral in de internationale organen dominant geworden en in politiek en media doorgedrongen. De manier waarop illustreer ik in mijn boek met concrete voorbeelden."

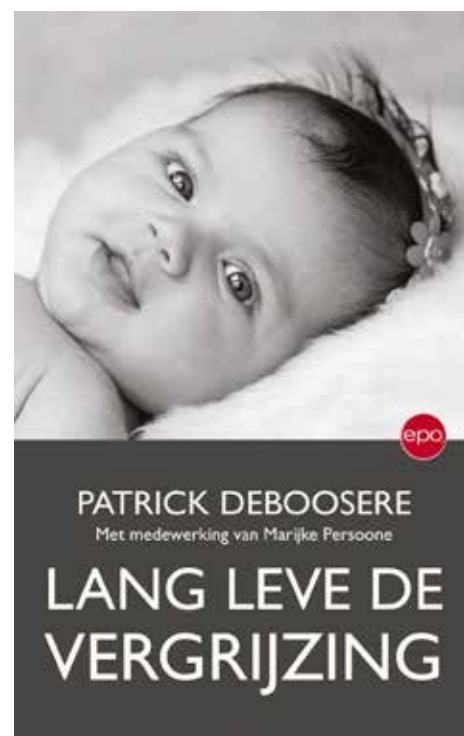
Is het neoliberalisme ook verantwoordelijk voor de negatieve manier waarop de overheid en de openbare diensten tegenwoordig worden voorgesteld?

Patrick Deboosere: "Het huidige economisch denken plaatst de overheid buiten de economie, alsof die enkel maar parasiteert op de economie. Soms verwijst men naar het verschil tussen Nederland en België. Het totale overheidsbudget met inbegrip van de sociale zekerheid bedraagt in België ruim 44% van het bbp en in Nederland slechts 38,8%. Nederland zou dus functioneren met vele miljarden minder. Men vergeet echter dat Nederland een deel van haar sociale zekerheid uit de

begroting heeft gehaald door de privatisering van de pensioenen en zelfs van een deel van de gezondheidszorg. De private uitgaven voor sociale zekerheid zoals remgeld en hospitaalverzekeringen bedragen in België 1,9% van het bbp. In Nederland bedragen de private kosten voor sociale zekerheid niet minder dan 13,4% van het bbp. Dat is misschien geen kost meer voor de overheid en de begroting, maar de Nederlandse burgers blijven wel verplicht om een pensioen- en gezondheidsverzekering te nemen. Zij moeten evenveel of zelfs meer afdragen dan vroeger en hebben bovendien keuzestress omdat ze zelf de markt moeten afschuimen. Is dat dan beter?"

Het neoliberalisme schermt met de idee dat alles wat de privé doet goed is en wat de overheid doet slecht is.

Patrick Deboosere: "Men vergeet dat de overheid ook voor welvaart zorgt. Onderwijs en infrastructuur zijn bijvoorbeeld essentieel voor de productiviteit. Het neoliberalisme is in wezen een extreme ideologie die alle heil zoekt in het marktdenken. Onze economie evolueert. Door technologische innovatie worden we steeds productiever. In het verleden hebben we dat omgezet in meer welvaart en meer vrije tijd – dit waren steeds de strijdterreinen van de arbeidersbeweging. Waarom zou die verbetering ten goede van de mens nu moeten stoppen?"



Uitbetaling syndicale premie 2019

Zoals ieder jaar moet je het aanvraagformulier voor de uitbetaling van de vakbondspremie invullen en opsturen. We overlopen de juiste werkwijze.

Wie statutair of contractueel werkt voor een openbare dienst, ontvangt in het eerste kwartaal van 2020 het formulier syndicale premie 2019. Het aanvraagformulier bestaat uit vier delen. Controleer in het deel A 'vak bestemd voor de afgiftdienst' of de gegevens juist zijn. Eventuele onvolledigheden of fouten kunnen gewijzigd worden in het deel B van het aanvraagformulier. Het IBAN-rekeningnummer (te vinden in rubriek C 'vak in te vullen door het personeelslid'), moet zeker ingevuld worden. Vergeet niet het formulier te ondertekenen.

Stuur het formulier op naar het secretariaat van de sector of het secretariaat van het intersectoraal gewest (adressen onderaan dit artikel) of geef het af aan de ACOD-militant op je dienst. Doe dit zeker voor 1 juli 2020. Hoe sneller het formulier in ons bezit is, hoe sneller de premie 2019 wordt uitbetaald.

De syndicale premie 2019 wordt uitbetaald voor 30 september 2020 en bedraagt maximaal 90 euro. Voor eenzelfde referentiejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen, ook al ontvangt men meerdere formulieren. De syndicale premie wordt slechts eenmaal uitbetaald. Sinds 1 januari 2007 zijn vakbondsleden verplicht hun lidmaatschapsbijdrage te storten op een bankrekening om te kunnen genieten van een vakbondspremie. Betalingen aan het loket van de vakbond of aan een afgevaardigde op het werk, kunnen dus niet meer.

Einde van de duplicaten

Sinds 2012 kan de personeelsdienst je geen duplicaat meer bezorgen, zelfs niet wanneer je formulier is zoekgeraakt, je het nooit ontvangen hebt of het structurele vergissingen inhoudt. Mocht een van deze zaken toch het geval zijn, dan zijn er twee mogelijkheden indien je wel degelijk recht hebt op een vakbondspremie:

- ofwel neem je via mail of telefoon contact op met je gewest/afgevaardigde/sector of ga je snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem;
- ofwel stuur je een mail naar de VZW Vakbondspremie (adres: sec.asbl-vzw@cgspace.be, met vermelding van je naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD (als je dit kent), de referentie van je werkgever(s) in 2019 en de eventuele data van in- en uitdiensttreding voor het referentiejaar.

In ieder geval ontvang je van ons een vervangingsformulier dat je ons – indien nodig – verbeterd en/of vervolledigd moet terugsturen. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen hebben, zetten we de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies, zodat je kan worden betaald.

Opgelet: dit geldt enkel voor aanvragen vervangingsformulieren 2019. Als gevolg van wettelijke bepalingen i.v.m. de uitbetaling vakbondspremies worden vervangingsformulieren 2018 niet langer aanvaard door de Commissie Vakbondspremies.

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
antwerpen@acod.be
03 213 69 20

Limburg

Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt
limburg@acod.be
011 30 09 70

Oost-Vlaanderen

Bagattenstraat 158, 9000 Gent
oost_vlaanderen@acod.be
09 269 93 33

Vlaams-Brabant

Lokaal Achtuerehuis
Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
vlaams_brabant@acod.be
016 21 37 20

West-Vlaanderen

Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
west_vlaanderen@acod.be
051 20 25 70

Brussel

Emile Jacqmainlaan 20
1000 Brussel
brussel@acod.be
02 226 13 11





Brusselse Intergewestelijke Kandidatendag sociale verkiezingen

Kandidaten uit de ACOD-sectoren die betrokken zijn bij de sociale verkiezingen (TBM, VUB, Nationale Loterij, Spoor) worden uitgenodigd op de dag van de kandidaten op 14 maart van 10.00 tot 15.30 uur in Tour & Taxis. Bij deze gelegenheid worden de kandidaten aan het einde van de verschillende verkiezingscampagnes gefotografeerd.

Praktische informatie: www.abvvbrussel2020.be.

Limburg Uitreiking oorkonde Sociaal Bewogen Persoon 2020 aan Rudy De Leeuw

Tijdens de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie voor onze Limburgse ACOD-senioren overhandigden voorzitter van de seniorencommissie Freddy Stox en provinciaal algemeen secretaris Guy Graulus de prijs aan voormalig ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw voor zijn uitzonderlijke verdienste als syndicalist binnen de socialistische vakbond.

De seniorencommissie prees hem voor zijn inzet bij het streven naar solidariteit, voor zijn engagementen, zowel nationaal als internationaal, net als voor het consequent opkomen voor de vrouw en man in de straat en haar en zijn rechten. De laureaat nam zijn prijs in ontvangst in aanwezigheid van voorzitter Vlaamse ACOD Chris Reniers, federaal secretaris ABVV Raf De Weerdt, minister van staat Willy Claes, senator Ayse Yigit en nationaal vice-voorzitter van sp.a Funda Oru.

De receptie werd verzorgd door leden van de seniorencommissie, aangevuld met enkele tientallen vrijwilligers uit de sectoren en het secretariaat van ACOD Limburg.

Statutair Congres Parastatalen ACOD Brussel Oproep tot kandidaturen

De sector Parabru, de Parastatalen van ACOD Brussel, roept op tot kandidaturen voor de volgende mandaten:

- een voorzitter
- een ondervoorzitter
- een gewestelijke secretaris, afkomstig uit de federale instellingen
- een gewestelijke secretaris, afkomstig uit de Gewestelijke en Gemeenschapsinstellingen
- twee controleurs van de rekeningen (Emmanuel Jacques en Eric Delange zijn uittredend en herkiesbaar).

De verkiezingen worden gehouden overeenkomstig de artikelen 22 tot en met 30 van het huishoudelijk reglement Parabru.

De kandidaturen moeten schriftelijk (per aangetekende brief) worden ingediend uiterlijk op 23 maart 2020, bij Christian Grootjans, algemeen secretaris Parabru, Emile Jacquemainlaan 20, 1000 Brussel.





Nieuw tuchtreglement 'Strafwerk'!

Het tuchtreglement is recentelijk gewijzigd en niet iedereen is daarvan op de hoogte. Niet alleen om onaangename verrassingen te voorkomen, maar ook om iedereen te wapenen met zijn of haar rechten op verdediging, geven we hier een overzicht.

Op donderdag 30 januari organiseerde ACOD Spoor een studiedag ARPS 550 voor meer dan 80 leden en militanten. Aan de hand van voorbeelden gingen verschillende werkgroepen dieper in op de reglementering. Er was ook een ruime plenaire uiteenzetting. Vakbondswerk is immers ook een vorm van sociale hogeschool. ACOD Spoor wil hier zo sterk mogelijk op inzetten. Kennis is macht.

Wat is een 'tuchtrechtelijk vergrijp'?

De term 'tuchtrechtelijk vergrijp' klinkt

zwaarwichtig en dat is het ook. Het gaat niet alleen over een tekortkoming aan de beroepsverplichtingen, maar ook over feiten die de waardigheid van het ambt aantasten, het gezag bij de uitoefening van het ambt in het gedrang brengen of het aanzien van de Belgische spoorwegen aantasten. Ook privéfeiten kunnen als tuchtrechtelijk vergrijp worden beschouwd. Daartoe behoren onder meer alcoholmisbruik of gelijkaardige misbruiken (drugs), tuchteloosheid, frauduleuze handelingen, inbreuken op de diensttijden...

Afzetting als tuchtmaatregel

Tuchteloosheid wordt bestraft met een tuchtmaatregel die onder specifieke omstandigheden zelfs kan gaan tot afzetting. Een greep uit het vat van die omstandigheden: het weigeren uitvoeren van professionele opdrachten, het vertonen van een onbeschofte en/of agressieve houding ten

opzichte van een collega of leidinggevende, het bewust – of in medeplichtigheid – beschadigen of vernielen van goederen, het opzettelijk verzaken aan spoorwegveiligheid, het plegen van geweld, pesterijen en ongewenst gedrag.

Het aanzien van de spoorwegen in het gedrang brengen, kan eveneens leiden tot een afzetting. Dit kan het gevolg zijn na betrapping op het verspreiden van vertrouwelijke informatie aan derden of bijvoorbeeld het verspreiden van beledigende en lasterlijke beelden en/of berichten via communicatiekanalen (onder meer sociale media) die de reputatie van de Belgische spoorwegen ernstig kunnen schaden.

Inbreuken op de diensttijden kunnen ook leiden tot afzetting in specifieke gevallen, rekening houdend met de gradatie van tuchtmaatregelen in geval van herhaling. We denken hierbij aan laattijdige aan-

komt, het niet naleven van de vaste of variabele diensttijden, het niet naleven van de pauzes (inclusief middagpauze) het 'verlaten van de dienst' tijdens de diensturen, ongewettigde afwezigheden enz. Wanneer een inbreuk ook nog eens gevolgen heeft op de stiptheid van het spoorverkeer, wordt dit beschouwd als een verzwarend feit.

Alcoholmisbruik

Wat met alcoholmisbruik (alcoholintoxicatie, dronkenschap) en gelijkaardige toestanden (drugs of psychoactieve middelen)? Er worden zeer frequent alcoholcontroles uitgevoerd. Het moet gezegd dat een positieve controle uiterst zelden voorkomt. Het negatieve beeld van het spoorwegpersoneel dat sommige politici trachten op te voeren, is dan ook onterecht en rondt onbeschoft.

Bij vaststelling van alcoholmisbruik of een gelijkaardige toestand, wordt er een onderscheid gemaakt volgens de aard van de uitgeoefende functie: wel of geen veiligheidsfunctie. Opgelet, personeelsleden die zelfs occasioneel of tijdelijk belast zijn met veiligheidsfuncties, worden beschouwd als personeel met een veiligheidsfunctie.

Personeelsleden met een veiligheidsfunctie die betrapt worden met een alcoholgehalte in het bloed van ten minste 0,2 g per liter, worden bij een eerste vaststelling bestraft met afhouding van 1/5^e van de globale bruto dagwedde gedurende vijf (!) dagen, met bedreiging met tuchtrechtelijk ontslag. Bij een tweede betrapping volgt tuchtrechtelijk ontslag. Personeelsleden zonder veiligheidsfunctie worden bij een eerste vaststelling bestraft met een afhouding van 1/5^e van de globale bruto dagwedde gedurende twee dagen. Bij een tweede vaststelling wordt dit toegepast gedurende vijf dagen met bedreiging met tuchtrechtelijk ontslag. Bij een derde vaststelling volgt de uitvoering van het tuchtrechtelijk ontslag.

Wanneer er een alcoholgehalte in het bloed gemeten wordt van ten minste 0,8 g per liter, komt het personeel met een veiligheidsfunctie in aanmerking voor een tuchtrechtelijk ontslag. Een personeelslid zonder veiligheidsfunctie wordt bij een eerste vaststelling bestraft met een afhouding van 1/5^e van de globale bruto dagwedde gedurende vijf dagen, met

bedreiging met tuchtrechtelijk ontslag. Bij een tweede vaststelling volgt tuchtrechtelijk ontslag.

Wat bij fraude?

Ook met frauduleuze handelingen wordt er niet gelachen bij het spoor. Elke frauduleuze handeling (in de gangbare betekenis) geeft aanleiding- onverminderd gerechtelijke vervolging- tot een voorstel van afzetting, ook voor de medeplichtigen. Men kan bestraft worden, zelfs als er niet strafrechtelijk vervolgd wordt. Hier volgt een niet limitatieve opsomming om een idee te geven van wat als frauduleuze handeling kunnen gezien worden.

- Elke diefstal, deelname aan of poging tot diefstal van goederen die toebehoren aan de Belgische spoorwegen, interne of externe medewerkers, dochterondernemingen, klanten (binnen installaties of aanhorigheden Belgische spoorwegen), onderaannemers of personen tijdens de diensturen.
- Corruptie of medeplichtigheid aan corruptie, onder meer in het kader van overheidsopdrachten.
- Het vragen van giften in natura of in geld tijdens de uitoefening van de functie of in het kader van zakenrelaties.
- Elk opzettelijk tekort, elke wegname van geld uit de kassa's van de Belgische spoorwegen (zelfs maar tijdelijk).
- Elk gebruik voor persoonlijke doeleinden,

- zelfs gevolgd door terugbetaling, van gelden van de Belgische spoorwegen.
- Het achterhouden van materialen of voorwerpen van de Belgische spoorwegen (zelfs als deze buiten gebruik of van geringe waarde zijn).
- Het zich op bedrieglijke wijze voor persoonlijke doeleinden toe-eigenen van vertrouwelijke gegevens of informatie.
- Het gebruik van een dienstvoertuig voor privédoeleinden.
- Thuis, zonder toelating, in het bezit zijn van grote hoeveelheden kantoorbenodigdheden of ander materiaal toebehorende aan de Belgische spoorwegen.
- Ongerechtvaardigd persoonlijk gebruik van communicatiemiddelen en andere uitrusting (e-mail, telefoon, gsm, kopieermachine, fax, computers...) of programma's en computertoepassingen van de dienst.
- Elke fraude ten opzichte van het Fonds der Sociale Werken, zoals vervalsing van een medisch attest, geneesmiddelenvoorschrift...
- Valsheid in geschrifte en het gebruik van valse stukken.
- Fraude bij puntingen waarbij niet-gepresteerde uren geboekt worden als werkuren (onterechte zendingen).

Rol hiërarchische oversten in tuchtprocedure

De onmiddellijke chefs moeten het begin van de gradatie van de tuchtmaatregelen



len volgen, rekening houdend met eerdere tuchtmaatregelen die niet verjaard zijn. De verjaringstermijnen lopen vanaf de datum waarop de tuchtmaatregel wordt opgelegd en zijn als volgt:-

- tuchtmaatregelen 1^{ste} graad: ambtshalve na een termijn van 3 jaar.
- tuchtrechtelijke schorsingen in de bediening: ambtshalve na een termijn van 10 jaar.

De onmiddellijke chef moet in zijn voorstel van straf bovendien rekening houden met de ernst van de feiten, alsook met het proportionaliteitsbeginsel (de straf moet

in verhouding staan tot de gepleegde feiten) en de eventuele herhaling van de gepleegde feiten.

Hoe zit het met het samenvoegen van tekortkomingen en maatregelen? Voor eenzelfde of voor verscheidene gelijktijdige tekortkomingen is het verboden meerdere tuchtmaatregelen samen te voegen. Voor dezelfde feiten is het wel toegestaan een tuchtmaatregel samen te voegen met een ordemaatregel. Bij het vaststellen van een nieuwe tekortkoming in de tussenfase van het tuchtonderzoek, moet de onmiddellijke chef het oorspronkelijk strafbulletin

gedeeltelijk of volledig vervangen of aanvullen en wordt het personeelslid verzocht voor gezien te handtekenen, eventueel aangevuld met een rechtvaardiging. Bij het begaan van een nieuwe tekortkoming wordt een nieuwe tuchtprocedure opgestart. Dit geldt ook bij een onopgemerkte tekortkoming die eerder plaatsvond dan de feiten die aanleiding gaven van de tuchtprocedure.

De indeling van de tuchtmaatregelen gebeurt onder twee graden.

- De eerste graad:
 - 1° vermaning
 - 2° afhouding van 1/5 van de globale bruto dagwedde gedurende 1 dag
 - 3° afhouding van 1/5 van de globale bruto dagwedde gedurende 2 dagen
 - 4° afhouding van 1/5 van de globale bruto dagwedde gedurende 5 dagen.
- De tweede graad:
 - 1° de tuchtrechtelijke schorsing in de bediening
 - 2° het tuchtrechtelijk ontslag
 - 3° de afzetting.

Opgelet: de voorgestelde en/of opgelegde tuchtmaatregelen kunnen gepaard gaan met de bedreiging met strengere tuchtmaatregelen bij ernstige tekortkomingen en herhaling van de gepleegde feiten.

Andere vormen van bestraffing dan tuchtmaatregelen

Sommige maatregelen zijn geen tuchtmaatregelen. De **preventieve schorsing in de bediening** als ordemaatregel is dus geen tuchtmaatregel. Een personeelslid kan preventief geschorst worden in de bediening wanneer zijn of haar aanwezigheid op de werkvloer niet verenigbaar is met de belangen van de dienst. Dit kan het geval zijn bij ernstige feiten of feiten die aanleiding kunnen geven tot een gerechtelijk (voor)onderzoek of strafrechtelijke vervolging. Bij gemotiveerd advies van de onmiddellijke chef kan de algemeen directeur van HR Rail beslissen tot preventieve schorsing van de bediening als ordemaatregel. Tijdens de preventieve schorsing ontvangt het betrokken personeelslid een werkloosheidsvergoeding, die bij einde van de ordemaatregel retroactief wordt bijgepast met het geleden verlies aan loon. Bij een strafrechtelijke veroordeling, ontslag of afzetting is er geen terugbetaling.



De *schorsing in de bediening* – niet te verwarren met preventieve schorsing in de bediening – wordt toegepast bij zeer ernstige tekortkomingen zonder dat er een definitieve vertrouwensbreuk is tussen het personeelslid en het bedrijf. Deze wordt uitgesproken in kalenderweken of -maanden, met een minimum van 1 week en een maximum van 6 maanden. Tijdens deze periode levert de bediende geen prestaties en ontvangt hij of zij geen loon. De periode wordt bovendien afgetrokken van de graad- en dienstanciënniteit.

Het *ontslag* wordt gegeven bij een definitieve en onherstelbare verbreking van de vertrouwensband en behelst de stopzetting van alle functies en statutaire band. Er is echter geen verlies van het recht op een overheidspensioen. De *afzetting* is de zwaarste maatregel en is ontslag met verlies van het recht op een overheidspensioen!

Wat men vaak niet weet, is dat gerechtelijke vervolgingen en veroordelingen in het privéleven moeten aangegeven worden aan de onmiddellijke chef. Zelfs als de veroordeling geen verband houdt met de dienst, kan de tekortkoming worden bestraft met een tuchtmaatregel die kan gaan tot de afzetting.

Wat met de verdediging?

Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde in het

tuchtonderzoek, alsook voor de Raad van Beroep. Bij de Raad van Beroep kan enkel in beroep gegaan worden tegen tuchtmaatregelen van de 2^{de} graad, tegen een ordemaatregel van preventieve schorsing in de bediening of bij ambtshalve ontslag. Als de belanghebbende geen beroep heeft aangetekend voor de Raad van Beroep volgens de voorgeschreven modaliteiten, dan vervalt zijn recht op beroep en wordt de beslissing definitief.

De Raad van Beroep is samengesteld uit de volgende leden.

- Een magistraat-voorzitter, aangewezen door de eerste voorzitter van het Hof van Beroep van Brussel.
- Een niet-stemgerechtigde griffier-verslaggever, aangewezen door de raad van bestuur van HR Rail.

- Tien bijzitters per kamer, waarvan de helft aangewezen is door HR Rail, Infrabel en NMBS, al naar gelang van de hoedanigheid van het personeelslid dat beroep heeft ingediend, en waarvan de andere helft aangewezen is door het personeel van de Belgische spoorwegen

* Personeelslid tewerkgesteld bij HR Rail: 5 vertegenwoordigers personeel, 3 HR Rail, 1 Infrabel, 1 NMBS.

* Personeelslid tewerkgesteld bij Infrabel: 5 vertegenwoordigers personeel, 3 Infrabel, 1 HR Rail, 1 NMBS.

- Personeelslid tewerkgesteld bij NMBS: 5 vertegenwoordigers personeel, 3 NMBS, 1 Infrabel, 1 HR Rail.

De werkelijke of plaatsvervangende bijzitters moeten minimum de leeftijd van 30 jaar hebben. Zij hebben een mandaat voor 4 jaar, moeten van dezelfde taalrol zijn en minstens dezelfde rang hebben als de persoon die in beroep gaat.

ACOD Spoor staat je bij

In opvolging van de studiedag ARPS 550 zal ACOD Spoor nog meer investeren in de opleiding van onze syndicale verdedigers voor de Raad van Beroep. Een goede verdediging voor de Raad van Beroep kan een positief resultaat opleveren. Onze gewestelijke secretarissen zijn steeds aanspreekbaar voor advies. Het advies dat we geven is gebaseerd op feiten, zonder een oordeel te vellen, maar steeds volgens een realistische visie. Een straf verzwaren voor de Raad van Beroep kan immers ook niet de bedoeling zijn.

Lugil Verschaete, Gunther Blauwens

Foto van de maand Sterke Jules

Onze Oost-Vlaamse militant Julien Ingelrest- beter bekend als 'Sterke Jules'- telt 89 lentes en is steeds aanwezig op syndicale momenten. En ja, ook een nieuwjaarsreceptie is een syndicaal moment! Hij poseert hier met Ludo Sempels, voorzitter van ACOD Spoor.





Genoeg bespaard Gevraagd: respect voor het personeel van een sterk openbaar spoorbedrijf

De Vlaamse vleugel van de ACOB organiseerde op 5 februari een militantenconcentratie in Leuven met een duidelijke boodschap: 'Oog voor openbare diensten'. Onze openbare diensten moeten zorgen voor een betaalbare en rechtvaardige dienstverlening aan de samenleving. Het Vlaamse regeerakkoord rekent echter opnieuw veel besparingen door naar de publieke diensten. Ons signaal in Leuven was luid en ferm: er is al genoeg bespaard in de openbare sector!

De Leuvense actiedag was dan wel gericht op het Vlaamse beleid, toch waren ook federale sectoren zoals het Spoor prominent aanwezig. Ondersteuning kent geen federale grenzen. Ze is nationaal en solidair. Onze boodschap werd bovendien versterkt door een begrotingsexpert van de KU Leuven die in het TV-programma Ter Zake formeel stelde dat er bij de kerntaken van de overheid niets meer te besparen valt.

Onze eis voor een goed protocol blijft

Bij de Belgische spoorwegen hebben we na de staking van 19 december 2019 een toenadering tot de directie aanvaard door het goedkeuren van een compromistekst met een ecocheque van maximaal 200 euro en de verlenging van de hospitalisatieverzekering voor zowel de actieve als de gepensioneerde spoorwegmensen. Een volwaardig protocol van sociaal akkoord blijft echter een noodzaak. Voor de komende onderhandelingen - die in het najaar moeten afgerond worden - blijven we vasthouden aan onze vier eisen: een

loonsverhoging van 1,1 procent, kwantitatieve en kwalitatieve aanwervingen, behoud van de 36-uren werkweek (equivalent) zowel voor de huidige als voor de nieuwe personeelsleden en het behoud van verloning op basis van barema's. De onderhandelingen zullen echter niet gemakkelijk zijn. Ook de Belgische spoorwegen hebben ongetwijfeld een eisenpakket. De geslaagde staking van 19 december maakt ons meer dan ooit vastberaden om een protocol van sociaal akkoord af te sluiten dat het spoorwegpersoneel belooft voor zijn inspanningen.

Spoorwegpersoneel vraagt respect, ook van de politiek!

Iedereen die de spoorwegen een beetje volgt, weet het ondertussen. We voeren steeds meer reizigers met steeds minder personeel. Uiteraard heeft dit gevolgen voor de personeelsleden. De psychosociale druk wordt groter en het rendement belangrijker. Onze eis voor voldoende personeel en goede arbeidsomstandigheden is dan ook meer dan gerechtvaardigd. Maar wat stellen we vast? Politieke tegenstanders van de spoorwegen als openbare dienst maken er een sport van om ons te bashen. Eerst werden we getraakteerd op een aantal wetsvoorstellen, onder meer het afschaffen van onze Kas der Geneeskundige Verzorging en van de tweederdemeerderheid in de Nationale Paritaire Commissie met zware sociale gevolgen. Vervolgens moesten we horen dat het spoorwegpersoneel 'overbeschermd' is. Deze stelling is gebaseerd op het feit dat

op vijf jaar tijd 623 personeelsleden, in een bedrijf van meer dan 30.000 werknemers, een 'grove fout' hadden begaan en dat 'slechts' 31 effectief ontslagen werden. In 176 gevallen was er sprake van drankmisbruik.

De insinuatie dat er een probleem is met drankmisbruik was niet ver weg. Er zijn waarschijnlijk weinig bedrijven waar er zo consciëntieus omgegaan wordt met alcoholische dranken en waar er zoveel gecontroleerd wordt. De straffen die van toepassing zijn wanneer een misbruik wordt vastgesteld, zijn trouwens zeer zwaar. Overigens zijn niet enkel voor het gebruik van alcoholische dranken de straffen zwaar. Elke spoorman en -vrouw weet dit maar al te goed. Alcoholisme is een ziekte en zieke mensen moeten geholpen worden.

Betaalbaar, veilig en ecologisch

Daarom willen we duidelijk zijn. De Belgische spoorwegen zouden gekoesterd moeten worden. Vorig jaar vervoerden we 253 miljoen reizigers op een veilige, ecologische manier en tegen betaalbare prijzen. We realiseerden dit met slechts om en bij de 30.000 personeelsleden die dag in dag uit het beste van zichzelf geven. In moeilijke omstandigheden: in weer en wind, bij nacht en ontij, onder zware tijdsdruk en onder onrealistische besparingen. Toch haalden we een tevredenheidsscore van ongeveer 70 procent, met nog hogere scores voor het personeel dat in contact komt met de klant. Ik vraag u: welke politicus doet beter?

Ludo Sempels

ACOD TBM wint historische rechtszaak tegen De Lijn Ondernemingsraden en CPBW blijven behouden

In een hevig geschil over de sociale verkiezingen 2020 en meer bepaald over het aantal ondernemingsraden en CPBW's bij De Lijn, oordeelde de rechtbank dat voor het veranderen van 'bedrijfsvorm' naar één technische bedrijfseenheid er echt wel meer nodig is dan het tekenen van vakjes in een organigram alleen. De rechter oordeelde dat De Lijn geen wettelijk motief had om op basis van reeds gezette stappen in haar chaotische reorganisatie, zomaar vijf ondernemingsraden en drie CPBW's te schrappen.

Het vonnis is heel scherp en duidelijk. Het besluit dat de eis van de ACOD TBM gegrond is, was zeker geen dubbeltje op zijn kant. Met de onbetwistbare bewijslast konden wij aantonen dat De Lijn zelfs niet in de verste verte voldoet aan de voorwaarden om de bestaande overlegorganen te kunnen elimineren.

Vonnis "in het belang van het personeel en van het sociaal overleg"

Eindelijk bevestigt deze rechtszaak dat het management van De Lijn realiteitszin mist. Wij zien zo bevestigd wat we al jaren zeggen. De directie staat veel te ver van het personeel en heeft geen voeling met de werkvloer om haar interne organisatieproblemen op het terrein met het nodige sociaal overleg op te lossen. Meer nog, daar is geen wil voor. Daarom alleen al geraakt de sociale vrede maar niet hersteld. De zes bestaande technische bedrijfseenheden, de zes ondernemingsraden en de zes CPBW's bij De Lijn blijven dus bestaan en dat is nodig ook. Er staat de komende jaren namelijk veel te gebeuren bij de VVM door beleidskeuzen waar wij helemaal niet achter staan. Dat maakt iedereen kwetsbaar en onzeker. Daarom is een goede personeelsvertegenwoordiging van ACOD TBM in alle organen bij De Lijn onontbeerlijk.

Slecht verliezer

De dag na het vonnis gaf De Lijn zich echter bloot als zeer slechte verliezer. In een

communicatie naar alle personeelsleden werd gesteld dat De Lijn de uitspraak van de rechtbank betreurt en dat de zes entiteiten ondanks het vonnis toch niet meer zullen bestaan. Ook klonk het dat er niet meer kan voortgewerkt worden met zes ondernemingsraden en CPBW's. Het lijkt erop dat het management gewoon van plan is om te doen of zijn neus bloedt en het vonnis gewoon naast zich neer wil leggen.

De rechtbank benadrukte echter dat De Lijn "onverwijld dient over te gaan tot het verrichten van alle door de wet opgelegde handelingen met het oog op het organiseren van sociale verkiezingen in 2020". Dit houdt uiteraard ook in de officiële aankondiging en het aankleven van het bericht met de datum van de sociale verkiezingen. Dit moest op 14 februari 2020 gebeuren.

Komen de sociale verkiezingen in het gedrang?

Het management schijnt de uitspraak van de rechtbank evenwel niet ernstig te nemen. Het blijft maatregelen treffen om zijn eigen zin door te drijven. Het is onvoorstelbaar dat een overheidsdienst denkt zich te kunnen permitteren dat hij zich boven de wet kan stellen. De Lijn zegt dat zij gewoonweg niet kan voldoen aan de haar opgelegde verplichtingen bin-

nen de haar gegeven tijd. Deze openbare verklaring van "onbekwaamheid" van de personeelsdirecteur komt boven op het al bestaande stapeltje van zijn andere onbekwaamheden en wij vragen ons echt af hoe lang dit nog geduld zal worden.

Op 12 februari deed de directie er nog een schep bovenop en communiceerde naar alle 8000 personeelsleden dat er in mei 2020 helemaal geen sociale verkiezingen zullen komen. De directie verschuilt zich achter de beroepsprocedure om dit te verantwoorden.

Zij vergeet echter dat elk ander bedrijf in België, dat met een gelijkaardige beroepsprocedure te maken krijgt in juist dezelfde omstandigheden, ook de kalender met wettelijke verplichtingen binnen de strikte timing moet blijven respecteren.

Erger nog, De Lijn schijnt er geen rekening mee houden dat dit alles wetgeving is van openbare orde die strafrechtelijk wordt gesanctioneerd bij niet-naleving.

Ingebrekestelling

Wij stellen vast dat de afkeer voor sociaal overleg bij De Lijn zeer ongezonde proporties begint aan te nemen. Alsof het eigen leven ervan afhangt, gaat het management door met alles dat het kan aanwenden om deugdelijk sociaal overleg te torpederen voor de jaren die komen.



Wij dienden een ingebrekestelling in. Wij eisen respect voor de geldende procedures en timing, terwijl De Lijn juist beweert dat de gehele procedure sociale verkiezingen van begin tot einde moet worden overgedaan. Wij willen de sociale verkiezingen 2020 georganiseerd zien op de vooropgezette datum van 14 mei 2020, want in het vonnis is er geen sprake van een verplichting om een andere datum te prikken ingevolge de gevoerde beroepsprocedure.

Wij hebben De Lijn erop gewezen dat het niet organiseren van sociale verkiezingen of het verhinderen ervan door het sociaal strafwetboek met hoge geldboetes bestraft wordt, die kunnen oplopen tot 8000 euro per werknemer die niet tijdig kan deelnemen aan de sociale verkiezingen binnen de wettelijk vastgelegde kalender (d.w.z. tussen 11 en 24 mei 2020). Wij maakten ons dossier ook gelijktijdig over aan het Toezicht op Sociale Wetten.

Ondertussen maken wij gestaag verder werk van het opmaken van onze verkiezingslijsten, met geëngageerde en gemotiveerde collega's, want het belangrijkste van al wordt door De Lijn in al de heisa vergeten: onze ACOD TBM-delegees komen eraan op hun ondernemingsraad en in hun CPBW, ongeacht of de personeelsdirecteur daar mee kan leven of niet.

Rita Coeck

Statutair Congres Vol energie en klaar voor de toekomst!

Op 11 februari 2020 hield de ACOD TBM haar vierjaarlijks statutair congres. De sector kon uitpakken met een indrukwekkend activiteitenverslag, want de afgelopen vier jaar werden gekenmerkt door een lange reeks van syndicale acties en initiatieven op allerlei niveaus.

De rode draad in de terugblik was uiteraard het verzet tegen het gevoerde politiek beleid, de reorganisaties die De Lijn in chaos hebben gestort en het falend personeelsbeleid. Ondanks de moeilijke politieke tijden, gaat de ACOD TBM erop vooruit bij De Lijn. Bovendien konden we terugblikken op een behoorlijk aantal geslaagde syndicale acties en het onder zware druk binnen halen van het IPA vanaf 1 januari 2019. Maar wat het congres van 2020 'een historisch congres van de overwinning' maakte was de uitspraak van de arbeidsrechtbank van daags tevoren. Door het vonnis dat gevelde werd over de sociale verkiezingen van 2020 konden wij onszelf op de borst kloppen en zeggen dat wij over de hele lijn gelijk hebben gekregen, zodat de zes ondernemingsraden en de zes CPBW's bij De Lijn onaangeraakt blijven. De doelgerichte aanval op de vakbonden, op initiatief van De Lijn zelf, of in opdracht van het hoger bevel, werd afgewend. Gerechtigheid zegeviert.

Als gastspreker nam Dries Goedertier het woord naar aanleiding van 75 jaar sociale zekerheid. Vanwege de jongeren bij ACOD TBM bracht Maryse Op 't Eijnde rapport uit van de rondgang die Jong TBM het

afgelopen jaar in de entiteiten organiseerde. Wij zijn zeker dat in onze rangen veel jonge beloften circuleren die zich zullen profileren en bewijzen.

Geert Vermunicht werd bekrachtigd als voorzitter TBM, Franky Van Boven als ondervoorzitter en Rita Coeck, die uittredend en herkiesbaar was, kreeg opnieuw het vertrouwen om als federaal secretaris haar werk voort te zetten.

De boodschap voor onze toekomst blijft dat de ACOD niet met zich laat sullen. Wij blijven trouw aan onze socialistische waarden en normen en zullen er staan als een rots in de branding. Want als wij niet meer

zouden kunnen opkomen voor de werknemers bij De Lijn, wie dan wel? Wij hebben gewerkt, gevochten, gestaakt, gestreden gewonnen en geleverd.

De batterijen zijn na dit historisch congres weer duchtig opgeladen, onze kameraden zijn klaar voor de toekomst. Met vernieuwde en vereende krachten zullen wij in de nieuwe congresperiode de syndicale tegenmacht blijven die nodig is tegen het huidige bullebakkenbeleid bij De Lijn, waaraan hoe dan ook een einde moet komen. Wij zien elkaar op de sociale verkiezingsdag!

Rita Coeck



Eindejaardrukke Mail en Retail: een 'pakkend' verhaal

De eindejaarsperiode ligt alweer een tijdje achter ons. Half december bezochten we het mailkantoor Buggenhout, bijkantoor van MC Aalst, om te polsen hoe de eindejaardrukke bij de postmannen wordt ervaren. Onze militant Paul Mertens, ter plaatse beter gekend als 'de Polle' maakte even tijd voor een interview.

Hoeveel pakjes heb je gemiddeld per dag in een 'gewone' periode en hoeveel nu in de eindejaarsperiode?

Paul: "‘s Morgens begin ik al rond 4 uur voor het openen van het kantoor. Daarna verzeker ik een combi-dienst met kranten, bundels, overlasten, pakjes en gewone uitreiking. Op een gewone dag heb ik gemiddeld een 50-tal pakken. Nu, tijdens de eindejaarsperiode zie je dat de hoogte ingaan en varieert het al vlug tussen 50 en 80 pakken. Er is voor deze periode wel in zoveel mogelijk versterking voorzien, zodat het voor ons een beetje doenbaar blijft."

Hoe zit het met de zware pakken?

Paul: "Zware pakken komen steeds meer de kop opsteken, wetende dat er soms pakken tussen zitten van 25 à 30 kilo. Deze pakken hebben soms ook een moeilijke grip – bindkoorden schieten los- of hebben een grote omvang waardoor ze moeilijker hanteerbaar zijn. Er is niet echt een verschil tijdens de eindejaarsperiode, deze pakken komen doorlopend het hele jaar. Wekelijks per ronde zo een drie of vier pakken is dan ook niet meer uitzonderlijk en dan heb ik het echt over pakken van 25 à 30 kg. Soms mispakte je ook aan een pak dat een normale omvang heeft, maar flink doorweegt, zoals boeken of folders voor scholen of bedrijven. Ook flatscreens hebben een grote omvang en tijdens de zomerperiode is er zelfs eens een volledige tuin-set toegekomen, die niet eens in onze auto kon."

Geraak je vlot van de pakken af of moet je er veel van aviseren?

Paul: "Hier in Buggenhout valt dat redelijk goed mee. Over het algemeen raak je wel makkelijk van je pakken af, regelmatig zijn

het ook dezelfde klanten die pakjes bestellen en dan weet je als vaste postbode waar je het pakje kwijt kan. We merken ook dat de klant dit enorm apprecieert. We kunnen er niet omheen, we leven in een tijd waar mensen een drukke agenda hebben en dan is een goede service en kwalitatieve dienstverlening van groot belang."

Maken veel klanten gebruik van 'bij een buur' of 'op een veilige plaats'?

Paul: "Sinds bpost dit project heeft gelanceerd, zien we dat de klant er zijn weg naartoe heeft gevonden. Meer en meer klanten maken er gebruik van, de klant kan zijn voorkeur ingeven online. Bij de optie 'buur' of 'veilige plaats' komt dit dan in onze mobi, wat voor ons ook een bescherming biedt naar aflevering toe, omdat dit door de klant vooraf is aangegeven."

Ondervind je fysieke last bij de behandeling van al deze pakken?

Paul: "Ik zie meer en meer collega's die met de jaren last krijgen van allerlei kwaaltjes. Ook merk ik dat de grootste belasting toch wel in de onderrug voorkomt bij manipulatie van zware pakken. Je moet

weten dat één pak wel meermaals door onze handen gaat: uitladen container, opzetten tafel, afnemen voor in container ronde-sortering, in de auto, uit de auto bij klant.... Bij het laden van de auto is het ook niet altijd evident om deze zware pakken op een degelijke manier te stapelen. Dit vergt wel wat inzicht en gepuzzel. Het makkelijkst zou zijn dat je de pakken kan sorteren op omvang of gewicht, maar dat is onmogelijk, omdat we rekening moeten houden met onze volgweg. Geregeld gebeurt het dat wij nog een extra rit moeten rijden omdat ze niet allemaal meekunnen met een eerdere rit, terwijl dit niet voorzien is in onze ronde en tijd."

Zijn er voor de chauffeurs hulpmiddelen beschikbaar?

Paul: "We helpen hier vooral 'mekander'. Op het kantoor maken we gebruik van 'duveltjes', maar voor het tillen tijdens het in- en uitladen in ons voertuig kunnen we dit niet gebruiken. Het zou handig zijn als ook daarvoor iemand een systeem bedenkt, dit moet toch mogelijk zijn in deze innovatieve tijden.

We evolueren met bpost naar een pakjesbedrijf, laat ons dan ook de werkmid-



delen daaraan aanpassen. Ondertussen zou het niet slecht zijn om aparte rondes te organiseren voor de zware pakken en die dan met twee personen uit te reiken. Het Birdy-systeem ervaren we positief als het gaat om sorteren van pakken in de juiste ronde-container. In de meeste kantoren wordt er gebruik gemaakt van een rollband. Bij ons hebben we daar echter geen plaats voor en werken we nog op de oude manier met een 'tafel'. Er moeten dus best wel nog wat handelingen gebeuren, maar we trekken onze plan, iedereen helpt elkaar en er heerst een grote collegialiteit en goede sfeer zowel onder collega's als met de teamleader."

Wat doe je tijdens de levering bij de klant?

Paul: "Daar zijn we op onszelf aangewezen en wordt er wel eens gevraagd een pak in de gang te zetten. Bij collega's hoor ik ook dat er soms gevraagd wordt om bij een appartement iets naar boven te brengen. Hiermee doe je misschien aan over-service, maar als postbode vervul je nog steeds die sociale rol. Uiteraard wordt dit enkel gedaan als het mogelijk is, bij te zware pakken of te smalle trappen of zonder lift moeten we onze eigen veiligheid in acht nemen en geen onnodige risico's nemen."

Is je wagen geschikt voor het vervoeren van de pakken?

Paul: "Ik rij met een Fiat waarin zowel langs beide zijden door middel van schuifdeuren, als langs de achterdeuren kan worden geladen. Dit is een groot gemak en biedt de mogelijkheid om beter de pakken op volgweg te sorteren."

We laten Paul vertrekken met zijn lading en brengen ook een bezoekje aan een retailkantoor.

Ook grote drukte bij Retail

Uiteraard is de eindejaarsdruk niet alleen voelbaar bij Mail. We bezochten ook enkele retailkantoren in de verschillende provincies. Het aantal geaviseerde pakken was er twee- tot driemaal en meer zo groot in deze periode in vergelijking met een gewone dag tijdens het jaar.

De infrastructuur van heel wat retailkantoren is hier niet op berekend. Soms moeten de pakken tot in de keuken toe worden gestapeld en is er bijna geen doorkomen aan. Er zijn hulpmiddelen voorhanden, maar niet overal blijft er voldoende manoeuvreerruimte over om de pakken met een kar of een duveltje te verplaatsen. Het stapelen op rekken laat toe veel op een beperkte ruimte te stockeren, maar is niet zonder gevaar wanneer de pakken op- en afgenomen worden, al dan niet met behulp van een trapladder.

Daarbij komt nog dat het aantal terug te zenden pakken massaal toeneemt. De containers met terugzendingen worden in veel kantoren noodgedwongen in de publiekzaal geplaatst, in afwachting van de afhaling door Collect.

Een bijkomend probleem bij overhandiging van grote en/of zware pakken is dat dit in vele kantoren noodgedwongen via het onthaalsas gebeurt. Het hoeft geen betoog dat dit zeer storend is indien er op dat ogenblik een verkoopsgesprek plaatsvindt.

En net zoals bij mail bestaan er voor het tillen om de pakken in en uit de container te laden, op of van het rek te nemen (nog) geen hulpmiddelen. Met twee lukt het beter dan alleen, maar voor de eenmanskantoren is er geen oplossing.

De kantoorhouders zijn het erover eens dat de manipulatie van het stijgende aantal pakken tot meer rug- en nekklachten heeft geleid bij de collega's. Zij voegen er wel aan toe dat de drukte maakt dat, ook wanneer het mogelijk is, de voorhanden zijnde hulpmiddelen (kar, duveltje...) niet altijd worden gebruikt. Een sensibilisering hieromtrent vóór de aanvang van de eindejaarsdruk zou welkom zijn.

Alle medewerkers zijn zich ervan bewust dat de pakjes de toe-

komst zijn. Aan bpost om de kantoren en de werkmiddelen verder aan te passen aan deze evolutie.

Dat er noch bij Mail, noch bij Retail overdreven werd wanneer er sprake was van een zeer drukke eindejaarsperiode hebben de kranten gesignaleerd. Op 17 december konden we al lezen: "bpost breekt pakjesrecord met 480.000 stuks per dag."



Brief van een bezorgde burger

De vinger op de wonden

Recent ontving ACOD Post een interessante brief van een burger die zijn bezorgdheden uitdrukte over het reilen en zeilen bij bpost. Hieronder enkele scherpe passages die we je niet willen onthouden, onbewerkt en ongekuist.

“U vraagt zich af hoe bpost het vertrouwen kan herwinnen van de burger en hier moet mij toch het een en het ander van het hart. Want er zit een serieus haar in de boter. Als trouwe klant heb ik de laatste jaren geen goed woord meer over voor bpost. Ik ben de postiers wel zeer erkentelijk en heb het diepste respect voor iedereen die zich zo inzet, maar het is te merken dat de directie jullie uitperst en behandelt als vuil, en dat voelen wij als klanten ook. Vroeger kenden wij de postbode en had deze tijd voor ons. Vroeger kwam ik graag in een postkantoor, want er was sociaal contact en de beampten legden speciale uitgiften voor mij opzij. Nu zijn de postbodes duracell-konijntjes die bezwijken onder de tijdsdruk en een bezoek aan een loket is niet meer fijn. De nadruk ligt er enkel op verkopen en ze zuigen nog net niet de portemonnee zelf uit je broek, echt kil.”

[...]

“Het huidige management heeft van bpost een holle doos gemaakt. De website is daar het beste voorbeeld van. Op de site vind ik geen nuttige info. Of op 24 december het postkantoor open is en tot hoe laat, dat zal ik er niet vinden, maar wel massa's persberichten in de trend van “dikkenek X heeft

bpost parcels north america verlaten”, ja, dat boeit echt geen enkele klant hoor.”

[...]

“En terwijl we lezen over de extraatjes die de CEO zichzelf bedeeft, staan wij als klant in de kou. Op tien jaar tijd zijn de tarieven van postzegels verdubbeld en de service is minstens gehalveerd. In theorie is het onderscheid tussen prior en niet-prior mischien goed, maar in de praktijk is het een fiasco. Van Gerven schafte de buslichtingen op zaterdag af. Als ik op zaterdag een priorbrief afgeef in een postkantoor is die ten vroegste dinsdag bij de geadresseerde. Dat is geen priordienst, dat is klantenbedrog.”

[...]

“Vanaf januari zal een zegel ‘europe3’ met 45 cent omhooggaan. Dat is toch niet meer normaal? Als dat volgend jaar nog eens zou gebeuren, dan is zo een zegel op twee jaar tijd met 90 cent gestegen. Niet moeilijk dat er alsmar minder post wordt verzonden.”

[...]

“Je zit een hele dag thuis, de bel gaat niet, maar er zit wel een bonnetje van een aangegetekende brief in de bus. Ik begrijp dat postbodes dit doen uit angst voor agressie. Maar als klant vind ik dit niet fijn. De brief zit dan niet bij het postpunt hier in de straat, maar in het postkantoor aan de andere kant van het dorp. Je komt daar

al een beetje slechtgezind door de gang van zaken aan en de loketbediende blijft pushen om verzekeringen, bankdingen en thematische zegels te verkopen. Neen, ik wil gewoon mijn brief.”

[...]

“Er zit echt een haar in de boter en dat valt enkel nog te redden als het management van bpost terug een warm en klantgericht bedrijf maakt, met een service voor de mensen en een warm hart voor de personeelsleden. En het is zelfs zover gekomen dat ik post voor Nederland meegeef met iemand die wekelijks de grens oversteekt. Postzegels zijn er goedkoper, de post is daar altijd prior en als je daar in een postkantoor komt, dan word je geholpen en niet gedwongen om extra dingen te kopen.”

Deze bezorgde burger legt de vinger op de wonde. Iedere ‘postier’ kan zich in deze analyse vinden. Daarom staakten wij in november 2018, voor meer dienstverlening aan de burger en om niet verplicht te worden om al lopend gedurende 9 uur per dag te werken. Dat laatste is immers wat bpost wil met haar nieuw distributiemodel. Ook de politiek gaat hier niet vrijuit: haar streven naar zogenaamde liberalisering brengt alleen meer kosten voor minder dienstverlening met zich mee.

Jean-Pierre Nyns

ACOD Post komt op voor een sterke sociale zekerheid

Duizenden personeelsleden bij bpost verdienen geen 14 euro per uur. Daarenboven hebben de meeste een gemengde loopbaan. Zij riskeren een pensioen van minder dan 1500 euro per maand te hebben. Daar protesteren wij tegen. Men mag niet nog meer besparen op sociale zekerheid. Dat is niet minder dan een aanval op de werknemers.



Jean-Pierre Nyns | jean-pierre.nyns@acod.be

CONTACT

Energie

België heeft dringend globaal energiebeleid nodig

Het huidige Belgisch energiebeleid is hopeloos versnipperd op het vlak van politieke bevoegdheden, operatoren en regulerende instanties. Een transparant, evenwichtig en realistisch energiebeleid, aangestuurd door een visionaire politieke inspanning, zou een ware verademing kunnen betekenen voor alle operatoren en gebruikers. Al vele jaren roept ACOD Gazelco op om een globale energievisie te ontwikkelen voor België, maar blijkbaar blijft de politieke wil ontbreken om hiervoor fundamentele stappen te zetten.

Een nieuw federaal energiebeleid zal er niet komen zolang er geen federale regering is. Zolang een te grote groep actoren kan bepalen dat onze maatschappij zoals een bedrijf moet ingericht worden, terwijl een te kleine groep vertegenwoordigers terecht een maatschappijbeeld verdedigt waarin mensen centraal staan, zal dat een haast onmogelijke opdracht blijven.

Minder jobs, meer kosten

Dringende maatregelen zijn nodig, omdat bij verder uitstel steeds meer investeringen in productiecapaciteit elders gebeuren. Daardoor verdwijnen jobs en vergroot onze afhankelijkheid van buitenlandse operatoren. De liberalisering van de verkoopactiviteiten van elektriciteit en aardgas en van de productie van elektriciteit, heeft op geen enkel vlak de verhoopte verbetering gebracht voor consumenten. Het enige meetbare resultaat is dat facturen verkapte belastingbrieven zijn geworden, terwijl de kosten verder blijven oplopen.

Bovendien heeft de vermenigvuldiging van leveranciers ook niet geleid tot een verbetering. We stellen vast dat de tewerkstelling in onze sector met duizenden personeelsleden daalde tijdens de afgelopen jaren. En dan zwijgen we nog over de verminderde productiecapaciteit. De huidige grootste energieproducenten (Electrabel en Luminus) zijn ook de grootste zogenaamde 'groene stroom'-producenten in België. Zij zijn vast van plan om dit ook te blijven omdat in deze subsector geld te verdienen is. Van die winst vloeit een groot deel weg naar Frankrijk.

Geen Belgische energievisie

Een Belgisch energieplan om het onstabiele karakter van hernieuwbare energiebronnen op te vangen en een antwoord te bieden op de steeds verder sluipende sluitingsscenario's is er nog niet. Er wordt nog steeds gretig gegoocheld met allerlei tewerkstellingscijfers in de sector van de hernieuwbare energie. ACOD Gazelco weet echter dat er geen precieze cijfers bestaan omdat er geen sprake is van meer langdurige, structurele en goed omkaderde jobs dan in het andere productiesegment. In dit laatste zou er sprake kunnen zijn van veel bijkomende jobs als er meer capaciteit zou gebouwd worden. Bovendien is daar tijdens het productieproces zelf sprake van structurele tewerkstelling,

wat bij groene stroom-productie bijna onbestaande is. Het beleid faalt ruimschoots, niemand neemt de nodige beslissingen en ondertussen wordt waarschijnlijk nu al de investeringsringstrein gemist, die nog steeds best door de overheid zelf zou bestuurd worden.

Geen Vlaamse energievisie

Het recent Vlaams regeerakkoord, dat een zeer kort onderdeel over energie bevat, biedt ook al weinig hoopvolle visies. De impact die een Vlaamse regering kan hebben, is in grote mate beperkt tot energiebesparende maatregelen, de sturing van de energiedistributie, initiatieven om energie-armoede weg te werken en de ontwikkeling van hernieuwbare energiebronnen. Windparken op zee vallen buiten de bevoegdheid van de alweer vernieuwde Vlaamse minister van Energie (alsof die functie een troostprijs is die geen inhoudelijke kennis vereist). Maar zelfs binnen dit beperkt kader blinkt deze regering uit in vage verklaringen en het absoluut gebrek aan een eigen plan om zelf elektriciteitsproductie in eigen handen te houden of terug te nemen. Als dit in Frankrijk kan, waarom zou het dan in Vlaanderen of België niet kunnen?

Onze vraag naar meer beleid in de energiesector blijft even dringend, maar nooit is de afwezigheid van beleid opvallender geweest. Deze afwezigheid, dikwijls ingegeven door het gebrek aan politieke wil om zelf te investeren, zou wel eens zware gevolgen kunnen veroorzaken voor ons allemaal. Hopelijk wordt het doemscenario geen realiteit.

Jan Van Wijngaerden



Brussels Airport Company (BAC) Sociale verkiezingen: ons team staat klaar voor jou!

Tussen 11 en 24 mei 2020 trekken werknemers in heel België richting stembokje om de afgevaardigden voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en de Ondernemingsraad (OR) in hun onderneming te kiezen. Ook bij Brussels Airport Company maken onze kandidaten zich op om op maandag 11 mei, net zoals in 2016, een klinkende overwinning te behalen. Het is nog even, maar we laten u nu al kennismaken met onze drie lijsttrekkers. Caty, Serge en Eddy trappen samen de verkiezingscampagne af en stellen zich graag voor.



**Serge Dejonckheere -
lijsttrekker OR,
tweede plaats CPBW**

Functie: Deputy FES Manager.

Taak: als postoverste ben ik ploegverantwoordelijke voor de luchtvaartbrandweer en de Dienst 100-ziekenwagen.

Actief op de luchthaven: 39 jaar.

Deelname: sinds 1983 syndicaal actief, derde deelname aan de sociale verkiezingen.

Motivatie: deze directie onderneemt meer en meer pogingen om de verworven rechten van de personeelsleden (contractueel en statutair) te beknotten. Met onze vakbond wil ik tijdens mijn laatste termijn strijdvaardiger en nadrukkelijker dan ooit onze verworven rechten vrijwaren. Problemen moeten in alle diensten op een correcte en constructieve manier opgelost worden zonder dat het personeel hiervoor een prijs moet betalen. Ook moet een halt toegeroepen worden aan het uitpersen van het administratief personeel, dat steeds vaker uitvalt door de te hoge eisen en werkdruk, opgelegd door de directie. Er is nog steeds een groot gebrek aan communicatie. Een krachtige verdediging van uw belangen is mijn syndicale opdracht. Een vakbond die durft op te komen in het belang van alle werknemers!



**Caty Vanderheyden -
lijsttrekker CPBW,
tweede plaats OR**

Functie: Assistant - C&OC - Security.

Taak: administratieve en logistieke ondersteuning van de Security-dienst van de luchthaven.

Actief op de luchthaven: meer dan 23 jaar.

Deelname: vierde deelname aan de sociale verkiezingen bij BAC.

Motivatie: na al die jaren leer ik nog steeds elke dag nieuwe mensen om me heen kennen. De diversiteit van het personeel dat hier werkt, maakt het tot een uitzonderlijke plek, rijk aan ervaringen. Als afgevaardigde zet ik mij in voor de belangen van alle medewerkers. Het verdedigen van hun rechten en belangen is een prioriteit. Ook een goed evenwicht tussen privé- en beroepsleven moet een doel op zich zijn. Momenteel luisteren sommige diensten helemaal niet naar de werkvloer en dat is onaanvaardbaar. Daarom is een authentieke sociale dialoog zo belangrijk. Het is triest is te moeten vaststellen dat het overleg soms een dovemansgesprek is. Als we onze stem willen laten horen, dan moet dat samen gebeuren, want samen staan we sterker.

**Eddy Vande
Bergh -
lijsttrekker
kaderleden
OR,
derde plaats
CPBW**



Functie: Service Desk Manager.

Taak: Ik ben verantwoordelijk voor de goede werking en opvolging van de service desk van BAC, beter bekend als 6666.

Actief op de luchthaven: sinds 1994 op de luchthaven en sinds 2001 bij BAC.

Deelname: tweede deelname aan de sociale verkiezingen bij BAC.

Motivatie: De voorbije jaren heb ik ervaren hoe moeilijk het is iets te verwezenlijken. Toch mogen we fier zijn op wat we voor het personeel hebben kunnen betekenen. Dankzij een constructieve maar kordate aanpak hebben we voor veel werknemers verandering gebracht en de noodzaak van een goede en sterke vakbond binnen het bedrijf aangetoond. Werknemers geloven opnieuw in de vakbond en wij zijn meer dan ooit het eerste aanspreekpunt bij problemen of vragen. De werkdruk is in alle diensten hoog en de appreciatie is niet altijd naar verhouding. Hierin wil ik de komende jaren verandering brengen. De relatie werk/privé/gezin moet gezond zijn. Werken bij BAC moet een aangenaam gevoel geven en dit bereik je enkel als iedereen mee is en als er ook tijd is om elkaar te leren kennen. Sleutelposities en -functies (head of hoger) moeten ingevuld worden door interne kandidaten. BAC moet een bedrijf zijn waar iedereen zijn talent wil en kan ontplooien. Daarom zeggen wij: 'Samen vooruit met ACOD'.

Samen vooruit dankzij nieuwe cao bij skeyes

“Samen vooruit” is de slogan van het ABVV voor de sociale verkiezingen in 2020 en ook voor ACOD is dat de rode draad in ons syndicaal werk binnen skeyes. We zijn dan ook verheugd dat er eindelijk nog eens een collectieve overeenkomst is afgesloten voor iedereen. We zetten graag de belangrijkste krijtlijnen van het akkoord voor jullie op een rijtje.

Koopkracht

Iedereen zal jaarlijks vanaf september 2020, recht hebben op ecocheques ter waarde van 250 euro- een duidelijke koopkrachtverhoging iedereen. Voor de contractuelen was er al een salarisverhoging van 1% in 2019 en voor de statutairen is er eveneens een doorbraak. De medewerkers van niveau 3 zullen bevorderd worden en benoemd in niveau 2. Dit is een sociale maatregel. Bovendien erkent de directie de problematiek van statutairen die aan het einde van hun weddeschaal zitten en zal er hierover verder onderhandeld worden.

Maaltijdcheques

Een andere ‘grote omwenteling’ zal de

invoering zijn van maaltijdcheques voor alle personeelsleden. Voor eens en altijd maken we komaf met het dubieuze systeem van de maaltijdtickets in de regio’s en zal iedereen een maaltijdcheque ter waarde van 8 euro krijgen per ‘gewerkte dag’. Het voordeel hiervan zal uiteraard verschillend zijn voor mensen die geen gebruik maken van het bedrijfsrestaurant dan voor wie elke dag een volledige maaltijd consumeert.

Sociale dienst

De sociale dienst (en al hun activiteiten waaronder de hospitalisatieverzekering) blijft behouden, inclusief een eindlooppaangratificatie tussen 120 en 1000 euro, een bijkomende verlofdag op je 60^{ste}, nog eentje op je 61^{ste}, 62^{ste}, 63^{ste}, ... tot je pensioenleeftijd, de extensiepremie voor de medewerkers van Kortrijk, ...

Thuiswerk

Er zal eindelijk werk gemaakt worden van structureel en occasioneel thuiswerk, zodat we dit ook uit de grijze zone halen. Het is absoluut noodzakelijk dat we een kader creëren dat duidelijk is voor iedereen en

waarbij ook iedereen gelijk behandeld wordt.

Overige maatregelen

Vele kleine maatregelen dragen eveneens bij tot de koopkracht en het welzijn van de medewerkers. Voorbeelden hiervan zijn: het loon van december zal in december ook terug uitbetaald worden, het recht op opleiding (ook taalopleiding), de terugbetaling van de parkeerkosten aan stations, de ten laste neming van de diabolotaks rond de treinvorderingen, de erkenning van nieuwe gezinssamenstellingen, de terugbetaling van opvangdiensten voor zieke kinderen, initiatieven voor gezondere voeding, ergonomie, slaaphygiëne, strijkdiensten, ...

Uiteraard zijn (nog) niet al onze eisen ingewilligd en zullen we de andere punten blijven aankaarten en alvast meenemen voor de eisenbundel 2021-2022 indien nodig. Voor ACOD is het echter duidelijk dat we samen vooruitgaan met dit collectief akkoord.

Bart Neyens

Vacature regionaal vrijgestelde

Voor de opvolging van de regionaal vrijgestelde van district 1 doet de sector een oproep tot kandidaturen voor deze functie.

Functiebeschrijving

Buiten de door het syndicaal statuut van Proximus vastgelegde prerogatieven, zal de regionale vrijgestelde namens het bestendig secretariaat belast worden met opdrachten zoals: delegatieleider Job Center, organiseren van zitdagen en informatievergaderingen, op punt stellen van contactgegevens van leden, tussenkomsten voor leden, verzorgen van interne communicatie, logistieke steun aan het bestendig secretariaat...

Profiel

Heb jij de volgende kwaliteiten en competenties?

- Loyaal.
- Teamspeler.
- Syndicaal geëngageerd;
- Sociaal vaardig.
- Weet dossiers te vertalen naar de werkvloer.
- Probleemoplossend.
- Kan prioriteiten stellen.
- Discreet, ordelijk en nauwgezet.
- Kan zelfstandig werken.
- Stressbestendig en kan om met deadlines.
- Zeer goede kennis van het Nederlands en het Frans; kennis van Engels is een pluspunt.
- Goede kennis van MS Office.

De kandidaten moeten voldoen aan de modaliteiten zoals beschreven in het huiselijk reglement van de sector.

Geïnteresseerd? Aarzel niet je kandidatuur met kort cv en motivatiebrief ten laatste op 18 maart 2020 over te maken aan ACOD Telecom-Vliegwezen t.a.v. Bart Neyens, voorzitter, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel. Eind maart worden de kandidaten uitgenodigd voor een schriftelijke test en een gesprek met het bestendig secretariaat.



FOD Financiën Digitalisering heeft grote gevolgen voor personeel en burgers

De FOD Financiën zet volop in op de digitalisering van alle processen en diensten. Volgens de overheid is er geen andere keuze. De managers troeven elkaar intussen af met cijfers en zijn al het geld aan het uitgeven dat ze met de digitalisering denken te zullen winnen.

Dat dit gevolgen heeft voor het personeel was al duidelijk begin 2019 toen bij de Patrimoniumdocumentatie een programma in gebruik werd genomen dat het proces van het opvragen van een kadastraal uittreksel automatiseert en waardoor 106 personeelsleden een andere taak kregen. Dat lukte toen nog vrij goed, maar de ACOD vreest voor de gevolgen bij een verdere digitalisering. Waar zal men dan nog terecht kunnen met de 'overtollige' medewerkers?

Wie heb ik aan de lijn, hallo, hallo?

Eind vorig jaar legde het directiecomité ons de plannen voor aangaande de te volgen digitale strategie: uitbouwen van de digitale dienstverlening, verbeteren van de telefonische dienstverlening en efficiënter maken van het fysiek onthaal via systemen als CRM ('customer relationship management') en Digifin. De testen met het invoeren van de nieuwe telefonie (CRM) bij de inning en invordering en bij de patrimoniumdocumentatie leidden tot de slechtste tevredenheidscijfers ooit. De chaos die erdoor veroorzaakt werd, is nog altijd niet te overzien. Een stakingsaanzegging van het gemeenschappelijk vakbondsfrent loopt dan ook voort, tot eind maart 2020.

Problemen met netwerk en applicaties

Bovendien zijn er vele klachten over de verschillende computerapplicaties en over de ontoereikende bandbreedte van het computernetwerk. Dikwijls vallen de applicaties daardoor uit of werken ze extreem traag. De falende informatica leidt tot tijdverlies en frustraties, voor de medewerkers, maar evengoed voor burgers en bedrijven. Volgens de ACOD moet de FOD Financiën eerst investeren in een performant netwerk en in programma's die voorafgaandelijk getest worden, voordat het personeel verplicht wordt deze programma's te gebruiken. Wij moeten echter vaststellen dat de FOD Financiën niet voor het eerst de kar voor het paard spant. Het bouwwerk van de digitalisering wordt niet van onder naar boven opgetrokken, maar

federale overheid

wel omgekeerd. Men begint met het dak, terwijl de fundamenten instabiel zijn.

Personeelsverschuivingen

In een nota die eind vorig jaar gepresenteerd werd, wordt zonder meer toegegeven dat het programma Digifin een ingrijpende impact zal hebben op bepaalde processen en dus ook op de functie-inhoud van de medewerkers. Er wordt verwacht dat de interne mogelijkheden (mobiliteit binnen de FOD, een bijscholingstraject naar een 'functie van morgen') op termijn te beperkt zullen zijn voor sommige functies. De overheid stelde bijgevolg voor een werkgroep op te richten die moet zoeken naar een wettelijke en budgettaire basis om medewerkers van Financiën soepeler over te hevelen naar andere overheden (bijvoorbeeld Onderwijs), semi-overheden of zelfs de privé-sector (bank- of auditsector). Dit laatste is voor de ACOD-afgevaardigden uiteraard totaal onaanvaardbaar. De ACOD herhaalde dan ook haar engagement voor de statutaire tewerkstelling en voor degelijke opleidingen voor de werknemers, zodat zij een functie in de FOD Financiën kunnen behouden. Uiterste waakzaamheid is hier geboden.

Dienstverlening moet centraal staan

De ACOD is niet tegen modernisering. Digitalisering zou de kwaliteit van de

dienstverlening, net zo goed als die van de arbeid zelf, kunnen opdrijven. Met degelijke software, die ook effectief uitgetest werd, kan het werk voor iedereen lichter, efficiënter en daardoor ook meer vervullend worden. De arbeidskracht die zo uitgespaard wordt, kan elders ingezet worden. Bijvoorbeeld in het nog beter bestrijden van de fiscale fraude en in het fel verbeteren van de dienstverlening aan het publiek. Het ziet er echter naar uit dat het management de voortdurende inkrimping van het personeelsbestand beschouwt als een natuurgegeven, iets waar niets tegen te doen valt. De modernisering door digitalisering dreigt dan slechts een doekje voor het bloeden te worden. Uiteindelijk zal vooral de dienstverlening aan het publiek daarvan het slachtoffer zijn. Zo is vooropgesteld dat men voor het fysiek onthaal, zoals in vele gemeentelijke administraties, een afspraak zal moeten maken via een applicatie. Wat echter met de zogenaamde 'digibeten' ofwel burgers die niet goed of zelfs helemaal niet met een computer overweg kunnen?

Alternatief personeelsbeleid

De ACOD wil dan ook liever inzetten op arbeidsduurvermindering, de stopzetting van de personeelsafbouw en het versneld uitvoeren van onvervulde personeelsplannen. Zij eist ook het recht op deconnectie: dat in het weekend en 's nachts niet kan ingelogd worden op de servers. Zeker in een digitale werkomgeving is dit uiterst

belangrijk in de strijd tegen het toenemen van de aantal burn-outs. Tot nu toe wilde de overheid op deze vraag niet ingaan.

Voorts moet ten allen koste vermeden worden dat we in een Proximus-scenario terechtkomen, waar een pak medewerkers niet meer geschikt werden bevonden om met de digitale tools te kunnen werken en de deur werden gewezen, waarna andere profielen werden aangetrokken. Daarom vraagt de ACOD volop in te zetten op de vorming van de medewerkers.

In elk geval mag het duidelijk zijn dat ze dit hele digitaliseringsproces niet zomaar lankmoedig zal ondergaan. Nu al zijn er veel te veel klachten van burgers, maar ook van personeelsleden. Indien het management van de FOD Financiën niet bereid zou zijn deze klachten ernstig te nemen en bijgevolg haar plannen drastisch bij te sturen, dan zullen wij niet aarzelen om desnoods het personeel te mobiliseren. Precies daarom werd een eerder ingediende stakingsaanzegging verlengd tot 31 maart 2020. Wordt dan ook vervolgd.

Luc Martony, Peter Veltmans

Fedasil

Van crisis naar crisis

Al geruime tijd opent Fedasil geregeld tijdelijke opvangcentra voor asielzoekers omdat alle bestaande meer dan overvol zitten. Het personeel doet alles wat het kan om zoveel mogelijk bewoners op te vangen (tenten, woonunits, ontspanningsruimtes worden slaapzalen enz.). De oorzaak van de huidige problemen ligt bij voormalig staatssecretaris Theo Francken.

Theo Franken verkondigde meermaals dat hij de asielcrisis wel zou oplossen. Zo beliste hij onder meer dat plaatsen binnen de opvang moesten worden afgebouwd, gecombineerd met een maximaal aantal toegelaten asielzoekers per dag. Dit laatste bleek later onwettelijk, wat nu natuurlijk

opvangproblemen veroorzaakt. Asielcrisis opgelost? Niet dus. Daarom moet Fedasil nu tijdelijke centra openen in een poging de opvang te verzekeren.

Bij het openen van een nieuw centrum stelt de hoofdzetel de vraag of er personeelsleden zijn die het mee willen opstarten, zodat deze medewerkers hun ervaring kunnen doorgeven aan de nieuwelingen. Deze zijn er steeds, maar in sommige centra moeten meermaals vacatures voor nieuwe personeelsleden opnieuw worden opengesteld. Fedasil geeft in de meeste gevallen maar contracten 'met clause', dus tijdelijke contracten in plaats van contracten van onbepaalde duur. Zo'n contracten hangen af van het geld dat ter

beschikking wordt gesteld door de regering.

De ACOD heeft het probleem al aangekaart bij minister De Block en directeur-generaal van Fedasil Jean-Pierre Luxen. Ook werden er afspraken gemaakt met minister De Block. We zouden op regelmatige basis samenzitten om het arbeidsreglement en de werking van Fedasil te bespreken. Twee vergaderingen werden gepland, maar telkens op het laatste moment geannuleerd.

De toestand wordt onhoudbaar. De ACOD eist dan ook een structurele oplossing voor de bewoners en het personeel.

Tony Six

Gevangenissen

Frontale aanval op het stakingsrecht



Eind 2019 moest minister Geens overleg plegen met de nationale vertegenwoordigers van de vakbonden over de zogenaamde modelplannen die per gevangenis bepalen hoeveel personeelsleden er nodig zijn om de wettelijke taken uit te voeren tijdens een staking. Vanaf het begin was de discussie hierover zeer moeilijk omdat de directeur-generaal van het gevangeniswezen een zeer eigenzinnige interpretatie heeft van de wet op het penitentiair statuut. Hij schreef die nochtans zelf heeft in de periode dat hij kabinetsmedewerker was van minister Geens.

Omdat er op geen enkele manier redelijk overlegd kon worden met het kabinet Geens, maar ook niet met de directeur-generaal, werd de hulp ingeroepen van een sociaal bemiddelaar van de FOD WASO. Tijdens deze bemiddelingsgesprekken werd overeengekomen dat de vakbonden zelf een modelplan zouden opstellen voor twee gevangenissen (Antwerpen en Jamioulx), rekening houdend met de wettelijke taken.

Vakbondsvoorstel

Omdat de wet grosso modo voorziet in twee periodes (maximum 48 uur en langer dan 48 uur) van staking, was dat ook het uitgangspunt van de vakbonden bij het opstellen van modelplannen. Zo kwamen we voor de gevangenissen in Antwerpen tot het resultaat van ongeveer 25 procent personeelsbezetting om tijdens een staking

van maximum 48 uur de minimale rechten van de gedetineerden toch op een veilige manier te garanderen. Voor stakingen die langer dan 48 uur duren, kwamen we tot een personeelsbezetting van ongeveer 30 procent.

Deze aantallen lagen beduidend lager dan de cijfers waarmee het kabinet Geens en de directeur-generaal aanvankelijk uitpaktten. Zij wilden 70 procent bewakend personeel, elke dag. Na enkele terechte opmerkingen van het kabinet en de directeur-generaal pasten we onze voorstellen omwille van veiligheidsredenen aan tot respectievelijk 27 en 31 procent personeel.

Onze verbazing was dus enorm toen de minister onverwacht de stekker uit de bemiddelingsprocedure trok. Hij zag geen mogelijke toenadering meer en drukte dus zijn voorstel van 70 procent personeel elke dag door, ongeacht de lengte van de staking.

Dictaat van de politiek

Dit was het zoveelste vertoon van het dictaat van de politiek waarmee we geconfronteerd werden. Het betekende overduidelijk een frontale aanval op het stakingsrecht van het personeel in de gevangenissen. Samen met de andere vakbonden kondigden we dus meteen acties aan. Er is nu een gecoördineerd actieplan, waarbij elke gevangenis in België elke vrijdag in actie gaat gedurende 24 uur, eventueel aangevuld met prikacties en/of een

aanvullende actie van maximum 24 uur per week. Zo willen we de minister dwingen de gesprekken over de modelplannen opnieuw te starten, binnen de werkwijze die de vakbonden hebben gehanteerd: wettelijke taken uitvoeren kan, maar wel met respect voor het stakingsrecht van het personeel dus.

We staan niet alleen

Gezien de frontale aanval op het stakingsrecht van het personeel in de gevangenissen een voorbode is van verdere aanvallen op het stakingsrecht van alle werknemers, openbaar of privé, volgden al snel solidariteitsoproepen van de voorzitters van de ACOD en het ABVV.

Het gevangenispersoneel bevindt zich in het oog van een orkaan die al het personeel van de openbare diensten monddood wil maken. Het is bemoedigend vast te stellen dat we aan de piketten van de verschillende stakende gevangenissen steun krijgen van kameraden van andere sectoren en centrales.

De strijd van het gevangenispersoneel is er immers een voor iedere werknemer die het recht wil behouden zijn arbeid te staken wanneer de werkgever er niet voor zorgt dat er veilig kan gewerkt worden, met respect voor gemaakte afspraken en geldende wetgeving. Samen staan we sterk(er)!

Robby De Kaey

Klimaatdossier Durft de ACOD het debat aan te gaan?

Het voorbije jaar mobiliseerden studenten, leerlingen, activisten en werknemers massaal om te eisen dat de regering drastische maatregelen zou nemen om het Klimaatakkoord van Parijs alsnog na te komen. Het standpunt van de ACOD en het ABVV hierover was niet altijd even duidelijk en varieerde van aansporingen om de acties op individuele basis te ondersteunen tot stakingsaanzeggingen. De Jongerencommissie van ACOD AMiO van de Brusselse Intergewestelijke organiseerde daarom op 23 januari een debat over de rol die de vakbond zou moeten en kunnen spelen in de strijd tegen de klimaatverandering en milieuvervuiling.

Na meer dan een jaar klimaatstrijd waren wij de eersten om federaal ACOD-voorzitter Michel Meyer, federaal vicevoorzitter Chris Reniers en algemeen secretaris van ACOD Brussel Rudy Janssens uit te nodigen om in debat te treden over dit onderwerp. Geen enkele andere sector leek hierover een standpunt te willen innemen. Bovendien wordt dit thema ook niet aangekaart op de verschillende congressen die op til staan. Dit debat was dus een primeur en kan een aanzet vormen voor meer discussie binnen onze structuren. Dat is in elk geval de hoop die de Jongerencommissie AMiO BIG koestert. Wij zijn bijzonder tevreden dat het onderwerp is toegevoegd aan de agenda van het volgende congres van AMiO BIG.

Tijdens dit debat stelden de afgevaardigden en vooral de jongeren van de AMiO BIG vragen aan de vertegenwoordigers van het algemeen secretariaat van de ACOD om een beter inzicht te verwerven in hun standpunt. De sprekers gaven aan dat klimaatmaatregelen soms in strijd zijn met de bescherming van stabiele jobs en dat dit de ACOD in een lastig parket plaatst. Het is voor de vakbond geen sinecure om een standpunt in te nemen, omdat hij bovenal de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers verdedigt.

In hun tussenkomsten hamerden de afgevaardigden erop dat de vakbond geen duidelijk standpunt over dit onderwerp inneemt. De rechtse partijen en de werkgevers zouden dit wel doen en aarzelen niet de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden aan te vallen. De discussie ging dus al snel over de stelling dat de sociale strijd en de klimaatstrijd hand in hand moeten gaan en dat men absoluut een dialoog met de jongeren moet aanknopen die de collectieve strijdmiddelen van de vakbonden hebben overgenomen, zoals betogingen en stakingen.

Onze vertegenwoordigers maakten ook duidelijk dat de vakbondsstructuren en de besluitvormingsmechanismen binnen de ACOD enigszins log zijn, maar wel democratisch. Een standpunt innemen voor de hele centrale in kader van het klimaatdebat is dus niet eenvoudig. Er werd ook verwezen naar de syndicale statuten die ons wijzen op onze rechten en plichten met betrekking tot de stakingsaanzeggingen, namelijk wanneer en waarvoor we mogen staken.

Het klimaatdebat is bij AMiO BIG zeker niet afgesloten. Verschil-

lende aspecten moeten op de agenda komen en we moeten alvast zorgen voor een sociale aanpak in het klimaatdossier. Daarom roepen we op om een echte gedachtewisseling te hebben met alle sectoren. We ronden af met een quote van Mette Ford, voorzitter van het Europees vakverbond voor openbare diensten (EPSU): "There is no decent work.... on a dead planet"

Kurt Sissau

Jongerencommissie ACOD BIG





Arbeidsongevallen Vlaamse ambtenaren Ongelijkheid onder personeel neemt toe

In 2018 dreigde een beroepsvereniging van loodsen bij toen bevoegde minister Weyts de Antwerpse haven stil te leggen als niet aan hun eisen zou tegemoetgekomen worden. Een van de eisen was een stevige aanpassing van de vergoeding voor de loods in geval van afwezigheid door arbeidsongeval. Door verdragingsmanoeuvres van de minister geraakte het dossier echter niet meer goedgekeurd voor de verkiezingen van 2019 en werd het doorgeschoven naar zijn opvolger. Wat nu?

Bij de vorming van de nieuwe Vlaamse regering in het najaar van 2019 kwam de arbeidsongevallenregeling terecht bij minister Lydia Peeters. De loodsenvereniging die haar eisen voordien al op tafel legde, drong daarop al snel aan op een afronding van dit dossier. Zo kwam het bij 'hoogdringendheid' op de eerste agenda van het nieuw samengestelde sectorcomité.

Daar liep het al meteen mis. De overheid respecteerde haar eigen regels voor agendering niet. Het punt werd na protest van alle vakbonden van de agenda gehaald. Dezelfde onervaren overheid plaatste het echter opnieuw op de agenda van het sectorcomité van januari, nogmaals bij hoogdringendheid. We probeerden de overheid nog te overtuigen het te schrappen, omdat wat nu voorlag totaal onaanvaardbaar zou zijn. Het voorstel houdt in dat de loods gedurende geruime tijd een zeer substan-

tieel deel van zijn toelage behoudt na een arbeidsongeval. Slechts één groep personeelsleden zou een verbetering merken, terwijl alle anderen zouden achterblijven met een oud, zeer oninteressant systeem.

Gelijkaardige regeling voor iedereen

Na schorsing en wellicht terugkoppeling met de kabinetten, gaf de overheid aan het dossier toch te willen behandelen. Ze wilde immers 'afgesloten akkoorden respecteren'. Dit siert haar, maar we kunnen andere akkoorden bovenhalen die nog steeds niet zijn uitgevoerd. Dit sectorcomité verliep dus bijzonder geanimeerd.

De ACOD stelde heel duidelijk dat de nieuwe regeling voor de loodsen – waar we voor een goed begrip niets op tegen hebben – er enkel kan komen indien er voor de andere personeelsgroepen met toelagen een gelijkaardige regeling zou komen. Onze gesprekspartners hadden er echter geen oren naar. Ze wilden de voordelen enkel toekennen aan de beroepsvereniging die de eis had neergelegd. De discussie werd uiteindelijk niet afgesloten. Men beloofde terug te koppelen naar de ministers en een aantal zaken te bekijken.

We waren dan ook erg verbaasd toen we de agenda ontvingen voor het sectorcomité van februari. Niet omdat het punt nog op de agenda stond, wel omdat men

verwees naar de oude stukken en er dus geen gewijzigd voorstel was. We lieten ons ongenoegen hierover blijken en waarschuwden voor sociale acties.

Overleg op kabinet brengt geen uitsluitel

Enkele dagen voor het sectorcomité van februari – de stakingsaanzegging stond al op het scherm van onze computer – werden we in de late namiddag gecontacteerd door het kabinet Peeters met de vraag naar dringend overleg. Uiteraard gingen we in op de uitnodiging, maar we waren teleurgesteld dat daar nogmaals rond de pot werd gedraaid. Daarop gaven we aan dat bij een ongewijzigde koers er acties zouden volgen. Uiteindelijk kregen we de mededeling dat het punt van de arbeidsongevallenregeling op de agenda van het sectorcomité werd 'geschorst'.

De schorsing betekent niet het einde van de discussie of van de wijziging van de regeling. Voor de ACOD is het echter duidelijk dat een nieuwe, gunstiger arbeidsongevallenregeling voor alle personeelsleden moet gelden en niet voor slechts één personeelsgroep. We kijken dus uit naar een nieuw voorstel van de overheid dat voor alle betrokken personeelsgroepen een gelijkaardige verbetering bevat.

Eddy Hendryckx, Jan Van Wesemael

Campagne Fightfor14

Voor een stevig minimumloon, ook in de overheidsdiensten

Sinds maanden voeren verschillende ABVV-centrales actie voor een verhoging van het minimumloon. Centraal staat de eis voor de verhoging van het minimumloon naar 14 euro bruto per uur of 2300 euro bruto per maand. De campagne 'Fightfor14' ondersteunt deze eis.

Elke 14de van de maand zijn er acties om dit strijdpunt onder de aandacht te brengen. ACOD Vlaamse Overheidsdiensten ondersteunt de eis voor een hoger minimumloon. Enkele personeelsniveaus en

-categorieën bij de Vlaamse overheid hebben immers nood aan een hoger minimumloon. Het gaat over de groepen personeelsleden van niveau D en beginniveau C en ook over het meester-, vak- en dienstpersoneel.

Momenteel is het wettelijk minimumloon veel te laag. Dit minimumloon is onvoldoende om tegemoet te komen aan de kosten voor levensonderhoud en de dagelijkse uitgaven (woning, energie, vervoer, medische kosten, voeding, communicatie, ontspanning, cultuur...). Het optrekken van het

minimumloon is dus een rechtvaardige eis. Binnen onze sector zijn onder meer de militanten en syndicaal afgevaardigden van UGent reeds een tijd bezig met de campagne Fightfor14. Zij organiseerden al een actie en een petitie. Op maandag 9 maart organiseren ACOD UGent (Overheidsdiensten, Onderwijs) en Algemene Centrale een actiedag in het kader van de lopende UGent Fightfor14-campagne voor een degelijk minimumloon aan UGent.

Chris Moortgat

Oproep tot kandidaturen

Gewestelijk voorzitter ACOD Overheidsdiensten Limburg

ACOD Overheidsdiensten Limburg doet een tweede oproep tot kandidaten voor het mandaat van gewestelijk voorzitter – Vlaams traject. Diane Rijckx is uittreidend

en stelt zich niet herkiesbaar. Kandidaturen kunnen vergezeld van een syndicaal cv ingediend worden tot 15 maart bij de gewestelijk secretaris Gert

Gielen (gert.gielen@acod.be). Het congres ACOD Overheidsdiensten zal plaatsvinden op 27 maart.

Functieclassificatie

Gaat de Watergroep dezelfde weg op als de Vlaamse overheid?

Functieclassificatie is een methode om functies te analyseren en te evalueren. De Vlaamse overheid maakt hiervoor gebruik van een eigen wegingsmethodiek. Wegin-gebeuren op basis van een analyse en evaluatie van het takenpakket van een functie. Het resultaat drukt de relatieve zwaarte van een functie uit ten opzichte van andere functies.

Door de functieclassificatie worden functies met een gelijkaardige zwaarte in eenzelfde functieklasse gegroepeerd. Deze ordening van functieklassen wordt bij de Vlaamse overheid gevisualiseerd aan de hand van een functiematrix, een raster met 15 functiefamilies en de daarbij horende functieklassen.

De realisatie van het oorspronkelijke doel

- een nieuwe manier van verlonen creëren - laat echter al meer dan twintig jaar op zich wachten. In het Vlaams regeerakkoord staat dat "ze werken aan een loopbaan- en verloningsbeleid waardoor de Vlaamse overheid een aantrekkelijke werkgever voor talenten blijft." In de wandelgangen horen we dat de Vlaamse regering hiermee verder wil gaan maar dat er geen middelen zijn om dit volledig te realiseren. De regering wil een deel van het beloofde cao-geld (13,9 miljoen euro) hieraan besteden, maar dit volstaat slechts voor 1 procent van wat zou nodig zijn voor het volledige personeelsbestand. Wie wil men met dit cao-geld gelukkig maken? Het top- en middenkader?

Het staat vast dat de ACOD nooit zal akkoord gaan met deze aanpak. Als de Vlaamse overheid haar eigen ambities niet kan

waarmaken, is dat haar probleem. Cao-geld moet echter iedereen ten goede komen, niet alleen enkele gelukkigen. Zoals reeds eerder medegedeeld, is ook de Watergroep aan de slag met functieclassificatie. Ook daar zit men ongeveer aan de loopbaan- en verloningsfase. Ook daar vrezen we dat geld wel eens een obstakel kan zijn. We vermoeden dat de raad van bestuur geen zak geld op tafel zal gooien om de verloning van het personeel beter te maken. Ook hier is het dus afwachten.

Besparen was het motto van de vier vorige Vlaamse regeringen en van de huidige. We vrezen dus dat er nooit een nieuw rechtvaardig belonings- en loopbaanbeleid zal komen.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat

Vlaamse Waterweg

Valse start voor nieuwe werktijdenregeling

Op 1 januari 2020 startte bij de Vlaamse Waterweg de nieuwe werktijdenregeling voor de bedienaars van sluizen en kunstwerken. In feite gaat het hier over de brede uitrol bij de Vlaamse Waterweg van de reeds vroeger toegepaste vaste dienstroosters bij wat Waterwegen en Zeekanaal was.

Nu hadden we wel wat opstartproblemen verwacht, maar na twee weken bleek de aanpak bij de diensten van het vroegere De Scheepvaart te ontsporen. Er bereikten ons steeds meer vragen en klachten van het personeel, onder meer over het niet naleven en eenzijdige interpretaties van de afsprakennota en het ontbreken van voldoende middelen.

Onze leden meldden zowel een tekort aan personeel in de samenwerkingsverbanden op het Albertkanaal, als een gebrek aan middelen (laptop, gsm...) om de taken in overeenstemming met de afsprakennota te kunnen uitvoeren. We stelden ook vast dat de afspraken over transitie niet werden gerespecteerd. Zo werden de vakorganisaties niet uitgenodigd voor de gesprekken in het kader van de verplichte mutatieperiode.

Na herhaaldelijk aandringen van het personeel om de afsprakennota te respecteren en tussenkomsten om de problemen te duiden, noteerde ACOD Overheidsdiensten dat de situatie dreigde te escaleren. Het niet respecteren van de gemaakte afspraken en de onderbezetting op sommige kunstwerken legden een onhoudbare werkdruk op het personeel en hypothekeerden de goede dienstverlening aan de gebruikers van de waterwegen.

Wij konden de sociale rust niet langer garanderen. Op 22 januari werd dan ook een actie-aanzegging betekend bij minister Lydia Peeters, waarbij met onmiddellijke ingang elke actie van het personeel, gaande van werkonderbreking, stiptheidsactie tot uiteindelijke staking, zou worden erkend door ACOD Overheidsdiensten.

De vakbonden werden snel uitgenodigd door de Vlaamse Waterweg, voor sociaal overleg op 24 januari. De afvaardiging van de overheid erkende onmiddellijk de problemen. De onderbezetting was te wijten aan een ziekte-epidemie op enkele kunstwerken van het Albertkanaal en de vertraging bij de aanwervingen van extra buffers bij de binnenvaartbegeleiders. Ook de levering van de voorziene werkmiddelen liep vertraging op. Samen met enkele ongelukkige interpretaties van de afsprakennota leidde dit tot de geschetste situatie.

Na een constructief overleg werden concrete afspraken gemaakt om de problemen op het terrein snel aan te pakken. De belangrijkste afspraken op korte termijn zijn de volgende.

- De nood aan extra personeel en duidelijkheid over de wervingsprocedures wordt erkend. Ondertussen zijn negen nieuwe binnenvaartbegeleiders gestart en wordt op zeer korte termijn het kader volledig ingevuld.
- Bij de start van nieuwe scheepvaartbegeleiders wordt aandacht besteed aan een goed onthaal. Daartoe zal de onthaalbrochure worden geactualiseerd op maat van de binnenvaartbegeleiders.
- De nodige werkmiddelen (gsm, laptop) zijn besteld en worden zeer snel ter beschikking gesteld.
- De afsprakennota wordt correct toegepast om tot een efficiëntere werkorganisatie te komen. Hiertoe wordt ingezet op een doorgedreven kennisdeling van de afspraken en verantwoordelijkheden door middel van teamoverleg en opleiding.

ACOD Overheidsdiensten onderschrijft de initiatieven die op dit overleg werden afgesproken. Uiteraard blijven we verder toezien of de afspraken ook daadwerkelijk in uitvoering worden gebracht. Dit eerste brandje lijkt geblust, hopelijk komen de pyromanen tot inkeer.

Geert Dermaut, Jan Van Wesemael



Militantenconcentratie Met oog voor de openbare diensten

Op 5 februari organiseerde de ACOD een grote militantenconcentratie ter verdediging van de openbare diensten. Onder het motto 'Oog voor openbare diensten' verzamelden we met een duizendtal militanten van verschillende Vlaamse ACOD-sectoren.

De meeting bracht onze militanten samen om hen te informeren over en te mobiliseren tegen de besparingen op de openbare diensten van de Vlaamse regering. ACOD Overheidsdiensten was stevig vertegenwoordigd. Het beleid van de regering zal immers een kaalslag betekenen voor de Vlaamse overheidsdiensten en hun personeel. Hoog tijd dus om de militanten voor te bereiden op acties. Tijdens de meeting maakten verscheidene algemeen secretarissen van de sectoren brandhout van de afbraakmaatregelen. Ook wij maakten een reeks zaken duidelijk.

Meer van hetzelfde

Ondanks de zware afstraffing die N-VA, Open VLD en CD&V opliepen tijdens de verkiezingen, volharden ze in de boosheid. Dit regeerakkoord is voor het Vlaams overheidsperoneel een nog straffere voortzetting van het beleid van de vorige regering. Meer nog, de afgestrafte partijen schakelen een versnelling hoger met een slecht en rechts beleid waardoor het personeel en de burger er zwaar op achteruit gaan.

Minder personeel, hogere werkdruk

De dienstverlening wordt beknot en uitbesteed aan privéondernemingen die meestal duurder zijn. Toch wil de regering

265 miljoen euro besparen op werkingsmiddelen door een niet-indexatie. Daar bovenop zal men opnieuw personeel laten afvloeien: maar liefst 1440 mensen extra, dat betekent een bijkomende besparing van 75 miljoen euro. De vorige regering had al 2000 personeelsleden gedumpt. Door het verder doen inkrimpen van het personeelsbestand, zullen taken moeten worden geschrapt en zullen diegenen die 'het geluk hebben' om toch verder te mogen werken voor de Vlaamse overheid alweer een tandje moeten bijsteken. We weten uit ervaring dat dit leidt tot nogmaals meer burn-out en nog hogere werkdruk voor zij die dit 'overleven'.

Aanslag op stakingsrecht en statuut

Voorts is de invoering van de gegarandeerde dienstverlening bij de Vlaamse Waterweg een regelrechte aanval op het stakingsrecht, handig meegenomen voor deze rechtse regering. Ook is het de bedoeling om het loodswezen te privatiseren. Dit is een voorbeeld van een aanslag op de statutaire tewerkstelling en sluit aan bij het doel van de vorige Vlaamse regering om het statutair ambt en het contractuele 'naar mekaar te laten toegroeien'. Ze wou toen al de ziekteverzekering, die voordeliger is voor statutairen, gewoon afschaffen. Op die manier wordt de onafhankelijkheid van de ambtenaren steeds meer uitgehold.

Welke taken zijn nog voor de overheid?

Globaal zien we een verdere afbouw van de overheidsdiensten ten voordele van de

duurdere en minder efficiënte privésector. Zowel het personeel als de dienstverlening aan de burgers worden er niet beter van. Door de besparingen zullen de Vlaamse entiteiten ook hun kerntaken bekijken en minder dienstverlening garanderen. Dit heeft gevolgen voor de burgers: zij zullen minder overheidsdienstverlening krijgen.

Nieuw Vlaams Personeelsstatuut

We kunnen moeilijk een termijn plakken op wanneer de maatregelen die wijzigingen zullen vergen aan het Vlaams Personeelsstatuut zullen worden onderhandeld in het Sectorcomité XVIII. Onze vraag is hierover in één pakket te onderhandelen. We vermoeden dat de regering nog dit jaar een aanzet zal geven om het nieuwe statuut reeds in het begin van de legislatuur te laten starten. Afhankelijk daarvan zullen we ons moment kiezen om te reageren.

Er is een alternatief!

De Vlaamse regering zegt dat er geen alternatief is. Dit is klinkklare onzin. ACOD Vlaamse Overheidsdiensten heeft een constructief alternatief.

1. De uitbestedingen en outsourcing fors verminderen.
2. Diensten en taken opnieuw insourcen.
3. Zeer dure consultancy verminderen.
4. Dure interim-uitbestedingen stoppen.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael



Politie

Deur op slot voor de burger

Het is een nieuwe trend in het politielandschap: de deuren gaan op slot en de burger kan enkel nog in het kantoor terecht op afspraak. Deze praktijk waaide over uit Nederland. Gedaan dus met even iets te vragen of te melden in het wijkkantoor. Alles moet online gebeuren, want dat is efficiënter, het spaart tijd en dus ook personeelskosten. Of het daarom een goed idee is, blijft een andere kwestie.

Dat niet elk wijkkantoor dag en nacht moet openblijven, kunnen we nog begrijpen. Maar dat er voor een zone als Antwerpen, met een grondgebied van meer dan 20 km van Ekeren tot in Wilrijk, slechts één kantoor zou openblijven, valt moeilijk te verantwoorden. Voor de gehele politiezone Antwerpen- dat is Antwerpen Stad, maar ook Merksem en Ekeren in het Noorden, Borgerhout en Deurne, Berchem, Hoboken en Wilrijk in het Zuiden- zou er nog maar één kantoor overblijven waar men zonder afspraak terecht kan. Momenteel is dat nog op de Noorderlaan, in de toekomst in het Mastergebouw in Berchem.

In dat Mastergebouw loop je ook niet zomaar binnen. Je moet eerst langs de security, een externe beveiligingsfirma die je moet controleren voor je de politie kan spreken. Voor veel mensen zal dit een drempel opwerpen. De politie sluit dus haar deuren voor de burger.

Het fenomeen van de gesloten deuren blijft niet beperkt tot de politiezone Antwerpen. Doordat de mensen die wonen of werken in Antwerpen ermee geconfronteerd werden, deden ze steeds meer aangifte in de omliggende zones. Het gevolg is dat men daar nu ook volgt en de deuren gaat sluiten. Het fenomeen is in een stroomversnelling geraakt en steeds meer zones zullen enkel nog op afspraak werken.

Online een afspraak maken

Wie helemaal mee is met het internet, zal vlot een afspraak kunnen maken. Alleen bestaat de kans dat je flexibel zal moeten zijn in de timing of de verplaatsing. Wie in zijn eigen wijk langs wil gaan, loopt het risico tien of meer dagen te moeten wachten om een afspraak te krijgen. Wie het moeilijk heeft met het internet, moet via de Blauwe Lijn een afspraak maken. Daar zullen heel vriendelijke mensen zo goed mogelijk helpen. Dit is evenwel niet hetzelfde als het persoonlijk contact met iemand die je aan het onthaal kan spreken.

Wie dringend hulp nodig heeft kan 101 bellen, maar wanneer het niet dringend blijkt te zijn zal je dus geduld moeten hebben en vooral doorzettingsvermogen. Als je weet dat mensen nu al vaak geen aangifte doen omdat ze denken dat er toch niets van komt, dan zal dat er met deze extra barrière niet beter op worden. Dat is natuurlijk ook een manier om de criminaliteit te doen dalen.

Voor een passende politie

Dat de politiemensen niet gelukkig zijn met de nieuwe werkwijze lijkt bijzaak te zijn voor het bestuur. ACOD LRB betreurt dat de politie zo weer verder van de burger komt te staan, terwijl het

volgens ons net van cruciaal belang is dat de politie dicht bij de burger aanwezig is om samen te bouwen aan een veilige en aangename leefomgeving.

We zien nu dat men een politie wil creëren die vooral klaarstaat om de terreurdreiging aan te pakken. Er worden snelle response-teams in het leven geroepen die vanop een motor met zware bewapening kunnen reageren bij een aanslag. Gepantserde voertuigen worden aangekocht om in te zetten bij dreiging. De kantoren worden steeds meer beveiligd en minder toegankelijk. Natuurlijk moet men klaar zijn om te reageren waar nodig en met de juiste middelen, natuurlijk moeten onze politiemensen de juiste bewapening en bescherming krijgen, maar niet ten koste van de bereikbaarheid en het dagelijkse contact tussen de politie en de bevolking.

ACOD LRB wil niet dat terroristen bepalen hoe onze politie er moet uitzien. Wij willen een politie die past bij onze samenleving, een sociale samenleving, waar iedereen een plaats heeft.

Luc Breugelmans, Willy Van Den Berge





Nederlands arbeidsmarktmodel Niet zonder gevaren!

In deze rechte en barre tijden horen we vaak vol lof spreken over het Nederlandse arbeidsmarktmodel. We krijgen de vraag om ons te richten op het voorbeeld van onze noorderburen en om hun arbeidsmarkt zelfs voor een deel te kopiëren. Op 23 januari 2020 maakte de Nederlandse commissie 'Regulering van Werk' - de zogenaamde commissie Borstlap - de resultaten bekend van een grondig en onafhankelijk onderzoek over de situatie van de arbeidsmarkt in Nederland. Het moment bij uitstek dus om het model onder de loep te nemen.

Flexibel werken is enorm ingeburgerd in Nederland. Er zijn ondertussen meer dan drie miljoen flexwerkers, onder wie ruim een miljoen zzp'ers. Zzp staat voor 'zelfstandigen zonder personeel', maar een betere term zou 'zelfstandigen zonder pensioen' zijn.

Door gebruik te maken van zzp'ers verdwijnt het onderscheid tussen werkgevers en werknemers definitief. Zzp'ers krijgen geen pensioen en zijn niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Van een minimumloon of van bescherming tegen ziekte is geen sprake meer.

Ook uitzendarbeit werd 'beter' (lees: soepeler) gereguleerd. Uitzendbureaus wer-

den beschouwd als normale werkgevers en hebben geen vergunningsplicht meer. Het gevolg laat zich raden: een explosie van uitzendkantoren, van 600 eind jaren 1990 tot meer dan 8000 nu. Ineens werd uitzendarbeit een verdienmodel waaraan geen voorwaarden waren verbonden. Waar aanvankelijk uitzendarbeit diende als opstap naar een vaste baan, blijven werknemers nu eindeloos in uitzendwerk hangen. Vaak tegen minimumlonen en met slechte arbeidsvoorwaarden.

Verder werden de regels voor tijdelijke contracten versoepeld. Het leidt concreet naar een legertje arbeidsnomaden, die de hele tijd van de ene naar de andere tijdelijke job onderweg zijn.

Ten slotte werd het ambtenarenstatuut afgeschaft voor meer dan 750.000 ambtenaren. Voortaan vallen ze onder een gewone arbeidsovereenkomst met dezelfde bescherming als in de private sector. Dit moet de mobiliteit tussen overheid en privé vergemakkelijken, ook weer onder het mom van flexibiliteit.

Gevolgen van flexwerk

Werkgevers in Nederland vinden het tegenwoordig normaal om hun personeel zo flexibel mogelijk in te huren tegen zo slecht

mogelijke arbeidsvoorwaarden en voor zo weinig mogelijk loon.

Bovendien heeft het flexwerk ook grote maatschappelijke gevolgen. Mensen met flexibel werk kopen later een huis en beginnen ook later aan relaties en een gezin. Een flexcontract heeft tenslotte een invloed op de identiteit van jonge werkers. Ze horen niet echt bij een groep en worden nauwelijks gewaardeerd.

De door de werkgevers gevraagde flexibiliteit zorgt dus vaak voor heel wat onzekerheid bij de werknemer.

Verslag van de commissie Borstlap

Onder de subtitel 'In wat voor land willen wij werken?' publiceerde de commissie 'Regulering van Werk' op 23 januari 2020 haar eindrapport.

Het rapport bevestigt de scheeftrekking op de arbeidsmarkt en veroordeelt de verregaande en losgeslagen flexibilisering: "De regelgeving rondom werk zorgt ervoor dat groepen werkenden structureel aangewezen zijn op onzeker en laag kwalitatief werk, en bedreigt hiermee ook de maatschappelijke samenhang. Nederland is dringend toe aan een herontwerp van de regels rondom werk op het gebied van arbeidsrecht, so-

ciale zekerheid, fiscaliteit en persoonlijke ontwikkeling tijdens de loopbaan.”

Verdere conclusies spreken over het ontmoedigen van duurzame arbeidsrelaties en de slechte bescherming tegen risico's rondom werk.

Een van de aanbevelingen van de commissie Borstlap is alleszins duidelijk en tegelijk hartverwarmend: “Vaste contracten moeten weer de norm worden.” Tijdelijke contracten moeten voortaan echt tijdelijk zijn en de kosten van onzekerheid moeten meegerekend worden in de prijs van tijdelijk werk.

Herkenbaar?

De federale en Vlaamse rechtse regeringen hebben al heel wat maatregelen getroffen voor flexibilisering van de arbeidsmarkt. Bij de lokale besturen konden we de gevolgen al duidelijk voelen: eerst werd de prioriteit van de statutaire tewerkstelling afgeschaft, vervolgens wou men graag de arbeidsmarkt grondig flexibiliseren en tenslotte zou men uitzendarbeid toelaten in de lokale besturen (weliswaar vooralsnog met beperkende voorwaarden). Het huidige Vlaams regeerakkoord spreekt nu ook openlijk over de afschaffing van het statutair ambt bij de Vlaamse overheid, verregaande mobiliteit tussen overheid en privé en verdere flexibilisering.

Dit is allemaal niet onschuldig. Ons sociaal zekerheidsmodel wordt volledig uitgekleed en de werknemers worden massaal in preciaire tewerkstellingsvormen geduwd. Om nogmaals de vergelijking met Nederland te maken: bijna een op tien zzp'ers loopt risico op armoede, een kwart van die mensen zelfs langdurig. De aantallen zijn vijf keer zo hoog als die voor vaste werknemers.

ACOD LRB zal uiteraard alle werknemers van de lokale en regionale besturen verdelen, dus ook van de uitzendkrachten en van de werknemers met tijdelijke contracten. Maar tegelijk zullen we blijven ijveren voor een maatschappijmodel waarin duurzame tewerkstelling de norm is. Laten we ons met zijn allen ook de vraag stellen: “In welk land willen we werken?” Dit mogen we niet overlaten aan de huidige leiders. Hiervoor moeten we uitgebreid informeren en mobiliseren.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Bron: een deel van de informatie in dit artikel komt van “De Groene Amsterdammer”

Medisch toezicht Toelichting bij de wijziging

Door een tekort aan preventieadviseurs-arbeidsartsen (PA-AA) werd het gezondheidstoezicht van de werknemers hervormd. Deze wijziging werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 11 juni 2019 en trad in werking op 21 juni 2019. Een deel van de taken zoals biomonitoring en het afnemen van medische vragenlijsten wordt toevertrouwd aan verpleegkundigen, onder toezicht van de arbeidsarts. De frequentie en de inhoud van de aanvullende medische handelingen, per risico, worden herzien.

Het periodiek medisch gezondheidstoezicht wordt voortaan gesplitst in twee delen: een gezondheidsbeoordeling en de aanvullende medische handelingen. De arbeidsarts gaat via een gezondheidsbeoordeling na of de gezondheidstoestand van de werknemer verenigbaar is met de uitgeoefende arbeid eigen aan de functie. Een deel van de taken van het gezondheidstoezicht, zoals biomonitoring (bloedonderzoek, urinetest) en het afnemen van medische vragenlijsten, kortom de aanvullende medische handelingen worden toevertrouwd aan verpleegkundigen maar nog altijd onder het toezicht van de arbeidsarts. De aanvullende medische handelingen zijn specifiek verbonden met het risico waaraan de werknemer wordt blootgesteld tijdens het uitoefenen van zijn functie.

Frequentie

De frequentie van de periodieke gezondheidsbeoordeling en de aanvullende medische handelingen worden per risico bepaald in de Codex over het Welzijn op het Werk. Een belangrijk gevolg van de hervorming van het medisch toezicht is dat de frequentie van de gezondheidsbeoordeling daalt.

Het nieuwe mechanisme bestaat nu uit drie etappes.

- *Etappe 1:* een voorafgaande gezondheidsbeoordeling bestaande uit een anamnese, een klinisch onderzoek en de opstelling van een gezondheidsbeoordelingsformulier. Deze etappe vindt plaats tijdens de laatste fase van de aanwervings- en selectieprocedure. Als de werk-

nemer reeds is aangeworven, vindt de beoordeling plaats tussen de ondertekening van het contract en de blootstelling aan de risico's, bijvoorbeeld op de eerste werkdag of tijdens de onthaalperiode.

- *Etappe 2:* een periodieke gezondheidsbeoordeling 12 maanden na de voorafgaande gezondheidsbeoordeling, om de gevoeligheid van de werknemer voor de specifieke risico's waaraan hij wordt blootgesteld na te gaan.
- *Etappe 3:* daarna treedt het principe van de tweejaarlijks (i.p.v. jaarlijks) geworden frequentie in voege voor de meeste risico's.

Bovendien is de inhoud van de aanvullende medische handelingen gewijzigd. Indien de frequentie daalt, bijvoorbeeld van jaarlijks naar tweejaarlijks, kan de PA-AA bepaalde aanvullende medische handelingen vervangen door andere die een gelijkwaardig beschermingsniveau bieden. Deze wijziging dient wel schriftelijk en gemotiveerd vastgelegd te worden.

Medische vragenlijst

De medische vragenlijsten bij de Externe Dienst Preventie en Bescherming op het Werk worden geharmoniseerd en gekoppeld aan de risico's die eigen zijn aan de sector/functie. Deze vragenlijsten worden verzameld in een centrale gegevensbank van de FOD WASO.

De vragenlijsten mogen elektronisch verwerkt worden maar er is de verplichting deze op papier ter beschikking te stellen en te laten invullen. Het doel van de papieren versie is erover te waken dat de werknemer deze vragenlijst correct invult en alle vragen goed begrijpt.

De vragenlijsten moeten informatie bevatten over het recht van de werknemer om te allen tijde een spontane raadpleging te vragen en zo snel mogelijk door de preventiearts-arbeidsarts te worden gecontacteerd. De overheid wil dat er meer nadruk gelegd wordt op deze mogelijkheid tot spontane raadpleging.

lees verder op p32 >

lokale en regionale besturen

Kostprijs voor de werkgever

De kosten die de wijziging van de reglementering met zich meebrengt zullen niet verhogen voor de werkgever. Daarmee heeft de wetgever rekening gehouden. Deze hervorming zal integraal deel uitmaken van het basispakket en in geen geval aanleiding kunnen geven tot extra facturaties boven op het minimumtarief. De werknemer draagt geen kosten.

Tips voor onze vakbonds-afgevaardigden in het CPBW

1. Het gezondheidstoezicht is verplicht voor veiligheidsfuncties, functies met verhoogde waakzaamheid en activiteiten met een welbepaald risico, tenzij de risicoanalyse uitwijst dat het niet nodig is. Als een werkgever stelt dat het gezondheidstoezicht niet nodig is kan de afgevaardigde vragen hoe hij tot die conclusie is gekomen en eisen dat hij kennis krijgt van de analyse. Bovendien kan men bevestiging vragen aan de PA-bedrijfsarts, de PA

psychosociale risico's en de PA ergonomische risico's.

2. De resultaten van het gezondheidstoezicht worden individueel en globaal bewaard (jaarverslag).

De bedrijfsarts levert geregeld en minstens een keer per jaar aan de werkgever en aan het CPBW een globaal rapport over de resultaten van het periodiek gezondheidstoezicht met de bedoeling eventueel preventiemaatregelen voor te stellen of aan te passen.

Stel hierover vragen als afgevaardigde en vraag ook aan de bedrijfsarts welke suggesties tot verbetering hij heeft met betrekking tot het jaarlijks actieplan voor preventie en met betrekking tot de re-integratie van langdurig zieken.

3. Het gezondheidstoezicht brengt de verplichting mee om een gezondheidsdossier samen te stellen dat op verzoek van de betrokken werknemer aan de behandelende arts moet overgemaakt worden. Dit betekent voor de werknemer onder meer

dat hij zijn rechten beter kan laten gelden om een beroepsziekte te laten erkennen.

4. Specifieke aandachtspunten zijn er voor nachtwerk, biologische agentia en mentale belasting.

Belangrijk is dat de spontane raadpleging een recht is. Als afgevaardigde herhaal je ten aanzien van de werkgevers best dat ze de werknemers moeten informeren. De raadpleging blijft vertrouwelijk op vraag van de werknemers.

We bedanken onze afgevaardigden in het CPBW voor hun dagelijkse inzet en voor de zorg voor het welzijn van het personeel.

Willy Van Den Berge, Kristof Dupon

Ondersteuningsmodel voor specifieke onderwijsbehoeften Evaluatie eindelijk vrijgegeven

Het ondersteuningsmodel voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften werd in het schooljaar 2017-2018 opgestart in de scholen voor gewoon onderwijs. Het Vlaams parlement legde decretaal vast dat het door een onafhankelijke commissie van experts zou geëvalueerd worden. Deze evaluatie moet gezien worden in het breder geheel van de evaluatie van het M-decreet. De commissie stond onder leiding van Elke Struyf (Universiteit Antwerpen). Wat is er te lezen en te weten?

Dat de evaluatie niet van een leien dakje liep, had te maken met het feit dat het ondersteuningsmodel net opgestart en in volle ontwikkeling was en bijgestuurd werd. De commissie bekeek de 'architectuur' van het ondersteuningsmodel, de evolutie van het aantal leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in gewoon en buitengewoon onderwijs, de regelgeving met betrekking tot de ondersteuners, hun ervaringen en profiel. Ook ervaringen van de betrokken actoren (schooldirecties, coördinatoren, schoolbestuurders, CLB's, leerlingen en ouders...) werden bevraagd. De commissie was onder de indruk en sprak dan ook een grote waardering uit

voor de inspanningen die ondersteuners en coördinatoren samen met de betrokken actoren dagelijks leveren op het terrein.

Pluspunten

Uit de evaluatie kwamen enkele positieve punten naar voor:

- de bundeling (GON, ION en waarborgmiddelen) en uitbreiding van middelen voor ondersteuning;
- de mogelijkheid tot leerkracht- en teamgerichte ondersteuning op de klasvloer, naast leerlinggerichte ondersteuning;
- de uitwerking op korte termijn van het ondersteuningsmodel in de praktijk;
- de ruime aandacht voor expertisedeling en-ontwikkeling binnen ondersteunings-teams;
- de opportuniteiten voor het buitengewoon onderwijs, namelijk het ontstaan van een gezamenlijke visieontwikkeling, intensievere regionale samenwerking waardoor je dus echt van een samenwerkingsmodel kan spreken;
- de gelijke financiering voor leerlingen met verslag type 2, 4, 6 of 7 in gewoon en buitengewoon onderwijs.

Minpunten

Er kwamen echter ook knelpunten aan het licht.

- Er is vraag naar meer ondersteuning omdat men die op de werkvloer niet echt voelt. Daarnaast wordt er gewezen op de ongelijke financiering van gewoon en buitengewoon onderwijs voor de leerlingen met een verslag type basisaanbod, 3 en 9.
- Het ondersteuningsmodel mist een stevige basis (van brede basiszorg en verhoogde zorg in scholen voor gewoon onderwijs). Hier is een taak weggelegd voor pedagogische begeleidingsdiensten, vooral op het vlak van handelingsgericht werken.
- Het ontwerp van het ondersteuningsmodel is complex en zorgt voor veel onduidelijkheid op de werkvloer. Naar de ouders toe is er meer transparantie nodig.
- Het tweesporenbeleid – opdeling tussen kleine en brede types ondersteuningsnetwerk – is onduidelijk. Er zijn verschillende financieringsprincipes in het model vervat waardoor het niet steeds duidelijk is op hoeveel en welke ondersteuning nu gerekend kan worden.
- Het ontwerp van ondersteuningsmodel



houdt eveneens risico's in voor de budgettaire beheersbaarheid en leidt tot ongelijke behandeling. Er zijn de druk van meer leerlingen die in aanmerking komen voor ondersteuning en de bijkomende druk door de stijging van het aantal leerlingen in het buitengewoon onderwijs. Hierdoor is er minder geld beschikbaar vanuit de waarborgregeling, een facet van het financieringssysteem van het ondersteuningsmodel. De ongelijke behandeling is er ook voor de leerling zelf: voor bepaalde brede types worden minder middelen toegekend in het gewoon dan in het buitengewoon onderwijs. Er ontstaat een strategie om leerlingen in te schrijven in het buitengewoon onderwijs, maar school te laten lopen in het gewoon onderwijs, daar waar buitengewoon en gewoon onderwijs op dezelfde campus zitten.

- Er komt eveneens druk op de financiële middelen door ondersteuningsvragen die horen bij de brede basiszorg en het CLB komt onder grote pressie te staan om (gemotiveerde) verslagen te maken die toegang geven tot de ondersteuning.

Nog belangrijke knelpunten

Daarmee is de lijst van knelpunten echter niet afgerond. We verwijzen hiervoor naar het evaluatierapport op onze website

(www.acodonderwijs.be/evaluatie-ondersteuningsmodel) maar halen toch nog de volgende drie belangrijke thema's aan.

- De prestatieregeling voor ondersteuners stemt niet overeen met het werk dat ze uitvoeren. Zo ontbreekt het structureel overleg en moet de verplaatsingstijd kleiner worden.
- Net-overschrijdende samenwerking (zoals in GON) is weinig aanwezig.
- Toekomstperspectief voor ondersteuners ontbreekt, want het is een tijdelijk kader. Profiel en situatie zijn onduidelijk en onzeker zodat het gewenste profiel er niet is. Vooral tijdelijke leerkrachten doen een eerste werkervaring op waardoor expertise ontbreekt.

Aanbevelingen

Naar aanleiding van de evaluatie formuleert de commissie aanbevelingen die ACOD Onderwijs al voor de opstart van het ondersteuningsmodel naar voren geschoven heeft.

- Versterk de brede basiszorg en verhoog de zorg in het gewoon onderwijs.
- Geef de pedagogische begeleidingsdiensten een expliciete en proactieve rol.
- Zorg voor meer (para)medische, sociale, psychologische en orthopedagogische profielen die onderwijskundig kunnen meedenken en kunnen werken in de

schoolteams van het gewoon onderwijs.

- Verzeker kwaliteit door toezicht van de onderwijsinspectie op de praktijk van leerlingbegeleiding.
- Voorzie in kwaliteitsvolle ondersteuning op maat die ten goede komt aan leerlingen en hun leerkrachten.
- Zet gelijke middelen in voor gelijke ondersteuningsbehoeften met garantie op continuïteit en stabiliteit van de ondersteuning.
- Schep heldere en specifieke arbeidsvoorwaarden met voldoende toekomstperspectief. Werk aan de professionalisering van de ondersteuners en het personeel in het gewoon onderwijs.
- Betrek ouders en leerlingen bij de invulling van de ondersteuning, zorg voor goede communicatie.

Het is duidelijk dat er, nu het ondersteuningsmodel ook volgend schooljaar verlengd wordt, dringend gesprekken moeten aangevat worden om de knelpunten weg te werken. Zonder extra investeringen zal het niet lukken, zoals ACOD Onderwijs al jaren aangeeft. Extra investeringen zijn de belangrijkste randvoorwaarde alvorens men het nieuwe begeleidingsdecreet vorm kan geven. De tijd dringt...

jeanluc.barbery@acod.be

Nieuw Provinciaal Uitvoerend Bestuur in Vlaams-Brabant

Op het Statutair Congres van ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant (19 februari 2020) werd een nieuw Provinciaal Uitvoerend Bestuur verkozen. De samenstelling is als volgt:

- voorzitter: Frans Allard
- ondervoorzitters: Vicky Grandjean en Claudia Urbina Padin
- penningmeester: Eddy Dusart
- bestuursleden: Peggy Alaerts, Maurice Degreef, Marc Grandjean, Kevin Kestemont, Sandra Meurrens, Hans Nijs en Karine Noterman
- secretaris: Gert Scheepmans
- toegevoegd met raadgevende stem: Lou Boghe, Roger Vandenne en Jos Dormaels

Wij feliciteren de leden van dit nieuwe uitvoerend bestuur met hun verkiezing en wensen hen veel succes tijdens de volgende congresperiode!

Nieuw Provinciaal Bestuur in West-Vlaanderen

Op het Statutair Congres van ACOD Onderwijs West-Vlaanderen (19 februari 2020) werd een nieuw Provinciaal Hoofdbestuur verkozen. De samenstelling is als volgt:

- provinciaal secretaris: Nele Boghe
- voorzitter: Benedict Declercq
- ondervoorzitter: Linda T'Jaeckx
- penningmeester: Rita Callu
- commissievoorzitter HO: Caroline Carrette
- commissievoorzitter BaO: Annia Raes
- commissievoorzitter SO: Björd Grijp
- commissievoorzitter Leerlingenbegeleiding: Stefaan Vangoethem

- toegevoegd met raadgevende stem: Jean-Luc Barbery
Wij feliciteren de leden van dit nieuwe hoofdbestuur met hun verkiezing en wensen hen veel succes tijdens de volgende congresperiode!

Fight for 14

Personeel UGent staakt voor waardig minimuloon

Op 9 maart staakt het personeel van de UGent. Tijd om onze syndicale delegatie – Jan Dumolyn van ACOD Onderwijs en Tim Joosen en Lorenzo Eecloo van ACOD Overheidsdiensten – aan de tand te voelen.

Op 9 maart leggen jullie het werk neer. Wat willen jullie daarmee bereiken?

Tim Joosen: “We zijn al een aantal maanden bezig met ‘Fight for 14’, de campagne van het ABVV om iedereen een loon van minstens 14 euro te geven. Aan de UGent zijn er nogal wat mensen die daaronder zitten, bijvoorbeeld in de studentenresto’s en de kinderopvang en bij de firma die instaat voor het poetsen. Wij willen ook voor hen een fatsoenlijk inkomen.”

Is dat de enige eis?

Tim Joosen: “Tijdens de gesprekken met die mensen is gebleken dat ze nog andere eisen hadden. We hebben de twee belangrijkste mee opgenomen. De collega’s in de resto’s en de kinderopvang zijn contractuelen, terwijl de meeste personeelsleden van de UGent statutair zijn. Zij willen ook statutair worden. We hebben gemerkt dat er heel wat schort aan de arbeidsvoorwaarden van de mensen in de schoonmaak. De onderaannemer en de UGent schuiven de verantwoordelijkheid steeds op elkaar af. Op vraag van die collega’s pleiten we voor het opnieuw in eigen beheer nemen van de schoonmaak.

We hebben die drie zaken aan elkaar gekoppeld en er een campagne rond gevoerd. We hebben al 3500 handtekeningen verzameld. Het bestuur wil voorlopig niet naar ons luisteren, dus komt er op 9 maart een staking.”

Waarom op 9 maart?

Tim Joosen: “We doen aan de UGent op 9 maart al drie jaar mee aan de UGent Women’s Strike om actie te voeren tegen seksisme bij het personeel en bij de studenten. De voorbije jaren was dat vooral gefocust op de onderzoekers. Vrouwelijke onderzoekers hebben minder carrièrekansen van hun mannelijke collega’s.”

Lorenzo Eecloo: “Het gaat niet om bewust seksisme, maar er is in feiten wel een vorm van gendersegregatie. In een aantal jobs zijn vrouwen duidelijk minder vertegenwoordigd. Vanaf een bepaald niveau vind je minder vrouwen en mensen met een allochtone afkomst. De professoren zijn nog altijd overwegend blanke mannen.”

Jan Dumolyn: “Het is eerder een structureel seksisme, de mensen krijgen hier niet voortdurend sexistische opmerkingen naar hun hoofd. Het is heel eenvoudig: hoe hoger je gaat in de structuren, hoe minder vrouwen je aantreft. Bij het academisch personeel is daar al veel aandacht voor geweest. Nu richten we onze aandacht op de groep waar je de meeste vrouwen vindt, al dan niet met migratieachtergrond. Tot die groep behoren trouwens ook de



Lorenzo Eecloo, Tim Joosen en Jan Dumolyn

meeste mannen met migratieachtergrond. In het verleden heeft de vakbond al veel binnengehaald voor de andere groepen, het contractueel ATP, het WP, het ZAP. Nu willen we ons inzetten voor deze groep van collega’s die het minste verdienen. De genderkwestie hoort hier organisch bij.”

Hoeveel ongeveer verdient iemand uit die groep netto per maand?

Tim Joosen: “De mensen die in de resto’s van de UGent beginnen in de laagste loonschaal, verdienen netto ongeveer 1400 euro per maand.”

Lorenzo Eecloo: “Dat is 11 à 12 euro bruto per uur zij die aan de toog het eten inscheppen. Na twaalf jaar dienst komen ze aan 14 euro. Personeelsleden met enige verantwoordelijkheid bereiken die 14 euro na zes jaar.”

Tim Joosen: “De 14 euro betekent voor de laagste lonen een opslag van netto 300 euro. Dat is wel substantieel.”

Ik neem aan dat Gent geen goedkope stad is om te wonen en dat je met 1400 euro niet ver komt.

Jan Dumolyn: “Wonen in Gent is extreem duur.”

Lorenzo Eecloo: “Iets met twee slaapkamers vind je niet onder de 700 euro. Als je met 1400 euro moet rondkomen en je er al 700 kwijt bent, dan blijft er niet veel over om al de rest te betalen: elektriciteit, verwarming ...”

Tim Joosen: “We hebben de voorbije maanden tijdens onze vergaderingen ook gemerkt dat de mensen van de resto’s op een bepaald uur weg moeten, omdat ze een tweede job hebben. Met hun baantje van 1400 euro alleen komen ze er niet.”

Dat zijn Amerikaanse toestanden: één job volstaat niet om van te leven.

Tim Joosen: “Ik denk dat we- gelukkig maar- nog niet zo ver zijn en dat het hier maar om een paar uren extra gaat en niet om een voltijdse job erbij. We zijn dus nog niet zo ver als in de Verenigde Staten. Maar het blijft een probleem dat mensen met een voltijdse job niet rondkomen.”

Denken jullie dat één dag staken zal volstaan om het bestuur te overtuigen?

Lorenzo Eecloo: “De campagne is natuurlijk in opbouw. We zijn vorig jaar begonnen met het stellen van onze vraag. Omdat er toen niet geluisterd werd, zijn we na de zomer gestart met onze petitie en hebben we met 3500 handtekeningen aangetoond dat er bij het personeel en de studenten toch wel veel steun is voor onze eis. We hebben de petitie op 14 februari overhandigd maar we waren er ons van bewust dat dit ook niet zou volstaan. Vandaar de actie op 9 maart. We zullen zien hoe het universiteitsbestuur daarop zal reageren. We zullen dan terugkoppelen naar de collega's van de resto's, kinderopvang en schoonmaak en aan de hand van hun reactie zien hoe het verder moet.”

Tim Joosen: “De eerste maanden zijn we erin geslaagd de campagne bekend te maken aan de universiteit en een positieve houding ten aanzien ervan op te wekken. Nu moeten we nog bekijken hoeveel mensen die dag de actie zullen ondersteunen en onze slagkracht vergroten.”

Lorenzo Eecloo: “We zijn al een tijdje aan het sensibiliseren en we krijgen veel positieve reacties. Uiteraard wordt er druk uitge-

oefend, niet zozeer door de universiteit, wel bij de poetsfirma. We hebben gemerkt dat daar mensen individueel worden gevisiteerd en er redelijk wat angst heerst.”

Jan Dumolyn: “Daarom is de solidariteit zo belangrijk. We moeten dit samen doen. De ene heeft wat sterkere en bredere schouders dan de andere.”

Waarom doet de sector Onderwijs mee met deze actie? Uiteindelijk behoren deze mensen tot de sector Overheidsdiensten.

Jan Dumolyn: “De leden van de sector Onderwijs verdienen niet slecht. Een doctorandus heeft een mooi loon voor iemand die pas begint te werken en een prof mag ook niet klagen. We merken dat het onderwijzend personeel en de mensen in de resto's en van de poetsfirma onderling erg goed opschieten en beleefd en vriendelijk zijn tegen elkaar. We merken ook dat er bij het academisch personeel veel sympathie is voor de collega's in de ondersteunende diensten. Wij vinden dit ideologisch belangrijk en willen de banden versterken. We vragen dan ook aan de leden van het academisch personeel: toon je solidair!”

Wil je ook deelnemen? Op 9 maart verzamelen we van 12.00 tot 14.00 uur aan het rectoraat van de UGent, Sint-Pietersnieuwstraat 25. Alle solidariteit is welkom.

Ook aan de Vrije Universiteit Brussel wordt actie gevoerd. Zodra de details bekend zijn, publiceren we die op onze website (www.acodonderwijs.be).

Bijverdienen na pensionering: mag dat?

Je mag tijdens je pensioen onbeperkt bijverdienen als je aan een van volgende voorwaarden voldoet.

- Je bent 65 jaar of ouder en hebt een eigen rustpensioen hebt, eventueel in combinatie met een overlevingspensioen.
- Je hebt 45 jaren gewerkt bij de aanvang van het pensioen.
- Je ontvangt een overgangsuitkering. Dit is een tijdelijke uitkering voor de langst-

levende huwelijkspartner die niet aan de leeftijdsvoorwaarde voldoet om een overlevingspensioen te ontvangen.

In alle andere gevallen moet je binnen de vastgestelde grensbedragen blijven, want anders zal de Pensioendienst jouw pensioen verminderen of volledig schorsen. De grensbedragen worden jaarlijks aangepast op 1 januari. Je kan ze op onze website raadplegen in een overzichtelijke tabel

(www.acodonderwijs.be/met-pensioen-bijverdienen).

Let op: je zal waarschijnlijk meer belastingen moeten betalen omdat het pensioen en de inkomsten uit de toegelaten activiteit samen worden belast. De pensioendienst bekijkt je inkomsten (en die van je huwelijkspartner) op jaarbasis.

jeanluc.barbery@acod.be

Wijs in Diversiteit

Wijs in Diversiteit is een initiatief van ACOD Onderwijs, VSOA, COV, GO! Ouders en Koepel van Ouderverenigingen van het Officieel Gesubsidieerd Onderwijs.

Op de website van Wijs in Diversiteit vind je info over allerlei activiteiten en kan je ook inschrijven voor een nieuwsbrief. Surf naar www.wijsindiversiteit.be.





VRT Grootste staking in tien jaar tijd

Op maandag 20 januari ontsloeg de regering Jambon VRT-CEO Paul Lembrechts, naar aanleiding van een conflict in het directiecollege. Directeur Media en Productie Peter Claes was door de CEO, het directiecollege en de vakbonden niet meer gewenst na heel eigengereid optreden, bezoeken bij de concurrentie uit de private sector en zelfs bij het Vlaams Belang. Onder leiding van de voorzitter van de raad van bestuur Luc Vandenbrande werd het ontslag van Peter Claes echter geweigerd. In de plaats daarvan moest Paul Lembrechts vertrekken.

Het kwam de regering goed uit dat ze Paul Lembrechts in de plaats van Peter Claes kon ontslaan. Lembrechts had zich de voorbije maanden aangesloten bij het vakbondsstandpunt dat de besparingen op de VRT onaanvaardbaar waren. Nu kan de regering op zoek naar een nieuwe bedrijfsleider die haar gunstiger gezind is om het desastreuze regeerakkoord uit te voeren. Toen het nieuws van het ontslag bekend

werd, besliste het personeel van de VRT meteen om de werkplek te verlaten. Honderden collega's legden het werk neer en verzamelden onder de VRT-toren. Bovendien werd er beslist om op maandag 27 januari tot een 24-uren-staking over te gaan. De eisen van de staking waren: een directie die de openbare omroep verdedigt, inspraak in de gang van zaken, stopzetting van de besparingsplannen en een beheersovereenkomst die een onafhankelijke openbare omroep vooropstelt.

Nog nooit was er zo veel stakingsbereidheid bij het VRT-personeel. Slechts enkele keren kwamen het gebouw binnen. Er was dan ook slechts een minimumprogramma van enkele korte nieuwsuitzendingen, een radioduidingsprogramma en Thuis dat voorafgegaan werd door een solidariteitsboodschap van de (stakende) Thuiscollega's.

Door de strijdvaardigheid van de collega's konden de vakbonden bovendien in een zelfgemaakte uitzending aan de kijker

duidelijk maken waarover de staking ging. Dit programma werd door 400.000 kijkers bekeken, een unicum in de vakbondsgeschiedenis.

De ACOD VRT bedankt het ABVV, de ACOD en de verschillende sectoren en gewesten die solidariteitsboodschappen stuurden en ons piket bezochten, samen met afgevaardigden van de wereldvakbond UNI-MEI, VuurWerk, State Of The Arts, Progress Lawyers Network en verkozenen van sp.a, PVDA en Groen.

De aanval op de openbare omroep is maar een van de aanslagen die de Vlaamse regering pleegt op onze democratie en op de werkende bevolking. Laten we allen samen een vuist maken om dit rechtse beleid te bestrijden!

Wies Descheemaeker

Vlaamse filantropiecultuur Fernand Huts maakt er een potje van

Met nieuwe tentoonstellingen in het Antwerpse Snijders&Rockoxhuis en het MAS en een eigen museum rond de Cobra-beweging wil havenbaas Fernand Huts zichzelf in 2020 via onze kunsten in de vitrine zetten als gulle gever. Zo versterkt de filantropiepolitiek haar greep op het culturele Vlaanderen. De regering Jambon juicht het toe en bouwt ondertussen de publieke cultuursector af. Onschuldig, toevallig of onbaatzuchtig is het niet.

Heel wat kunstfilantropen deden het Huts voor: de kunsten omarmen om hun imago op te poetsen. Als een echte graaibaron betaalt de havenbaas liever geen belastingen – De Morgen signaleerde onlangs dat Huts er verscheidene postbusvennootschappen in belastingparadijzen op nahoudt – en voert hij via rechtszaken en politiek lobbywerk een persoonlijke oorlog tegen de wet-Major die de sociaal-economische rechten en de veiligheid van de havenarbeiders beschermt.

Om deze wet te omzeilen, vestigde de Katoen Natie van Huts heel wat transport-intensieve activiteiten buiten de havenzone, ten zuiden van Antwerpen, met een verkeersinfarct en milieuvervuiling voor de koekenstad als gevolg. Dankzij zijn postbusvennootschappen in de Kanaaleilanden, de Bahama's en Panama kan Huts ook dividenden, interesten en royalties belastingvrij opstrijken. Via zijn zonnepaneel-plantages strijkt de eigenaar van de Phoebus Foundation – een verwijzing naar de voornaam van zonnegod Apollo – jaarlijks ook 13 miljoen euro subsidie op. Vlaanderen excelleert!

Ongelijkheid als uitgangspunt

Terwijl de cultuursector bloedt, want “iedereen moet besparen”, juicht N-VA de spektakelkunsten van rijke kunstspeculanten als ‘culturele ambassadeurs’ toe. De beleidsnota voor Toerisme van de regering Jambon vermeldt hoe privé-initiatieven extra geld kunnen krijgen als ze de Vlaamse meesters in het buitenland aanprijzen. Daar worden opvallend genoeg de stichtingen van kunstverzamelaars Huts en Axel Vervoordt expliciet vernoemd.

Jambon wil bovendien bekijken of er een private ‘topstukkenstichting’ kan komen. De Vlaamse filantropie zal internationaal stralen. Daarmee propageert dit beleid het neoliberale wereldbeeld dat de rijken de samenleving dragen en dat wij, belastingbetalers, hen zoveel mogelijk moeten steunen.

Via fiscale voordelen en subsidies. Via dankbaarheid en appreciatie. Zodat deze voorhoede van ‘hardwerkende Vlamingen’ haar werk van naastenliefde kan doen. Maar wie voor filantropie als samenlevingsmodel kiest – waarbij CEO's zichzelf dankzij de arbeid van hun personeel als aflat een imago van weldoener kunnen kopen – neemt ongelijkheid als uitgangspunt. Die is structureel nodig, wil je een musical van mecenasen mogelijk maken.

Neoliberale monocultuur

De Franse topeconoom Thomas Piketty boomt er met het nodige cijferwerk flink op door in zijn nieuw boek ‘Capital et Idéologie’ (2019): het bestaan van miljonnairs illustreert dat een democratisch beleid faalt.



Met de keuze voor een filantropiepolitiek kiest N-VA voor een elitair Vlaanderen en draait ze zo de historische sociale strijd van de Vlaamse beweging terug naar af. Tegelijk ondergraft deze regering de democratische cultuursector die de voorbije jaren met zoveel zorg en steun is opgebouwd. Bij de volgende structurele subsidieronde valt een kaalslag in cultuurorganisaties te vrezen. Een olijke Huts kan ondertussen de media opzoeken.

Toeval? Deze cultuurstrijd wordt doorgaans ontkend. “Wat is er mis met privaat initiatief?”, klinkt de voorspelbare tegenwerping. Wees niet afgunstig! “Wij steunen een gemengde financiering, het is een én-én-situatie” liet Jambons voorganger Geert Bourgeois (N-VA) in 2017 door De Standaard optekenen.

Dat is helaas een grote leugen. De huidige toestand is immers al een én-én. Er zijn al de kunstmarkt, de amusementsindustrie, de sponsors en het private initiatief. Wie inzet op ‘vermarkting’ wil het evenwicht verbreken en private belangen overal aan zet krijgen. Ook in de publieke instellingen, onder het mom van ‘creatief ondernemerschap’ en ‘complementaire samenwerking’.

‘Gemengde economie’ is het eufemisme dat de evolutie moet faciliteren naar een monocultuur. Publieke cultuurorganisaties gericht op het algemeen belang, als succesvol alternatief voor de markt, moeten weg.

De vermarkting van kunst en cultuur gebeurt niet alleen via het stimuleren en bewieroken van het private initiatief maar ook door wat (nog) geen markt is marktconform te willen maken. Onder het mom van moderniseren en ‘efficiëntiewinst’ moeten publieke instellingen bestuurd worden alsof het om markt en concurrentie gaat.

Elitesmaak primeert

Een omslag van publieke bescherming naar private horigheid zet de vrijheid van kunstenaars onder druk en geeft kunstspeculanten de vrije hand in het (her)schrijven van onze (kunst)geschiedenis. Kijk hoe Huts met zijn vulgariserende tentoonstellingen Voor God en Geld (2016) en Oer (2017) in het Gentse Caermersklooster ons erfgoed verpakte in mythische geel-zwarte propaganda-verhaaltjes en een onwelriekende ode aan het kapitalisme. Fake news en zelfverheerlijking via Van Eyck en Van Dyck.

Kunst dient niet om winst te maken, om returns te scoren of verzamelaars te vereeuwigen. Ze moet een vrije plek zijn waar financiële overwegingen geen prioriteit zijn. Private instellingen garanderen zo'n vrijplaats niet. Private belangen komen ideologisch op het voorplan te staan. De smaak en het waardenkader van de koper krijgen de boventoon. De autonome, kritische kunstenaar moet vroeg of laat in een gouden kooi: *sois belle et tais-toi*. Doe een kunstje, entertain us.

Ideologisch offensief

Huts heeft ook een politieke missie: een Angelsaksisch cultuurbeleid op het voorplan krijgen, tegen de 'bureaucratische' overheid in. "De kunstwereld heeft entrepreneurschap nodig. Tak-tak-tak! Snelle beslissingen, niet te veel vergaderen en palaveren", zei hij enkele jaren terug in De Standaard tijdens een gesprek met Luc Tuymans over de toekomst van kunst en cultuur. Hij wil zich ook profileren tegen de kunstwereld in – "er is een revolutie nodig in de expowereld", orakelde hij onlangs in De Morgen – door kunstwerken onder te dompelen in een belevingscultus. Zo breng je de kunst niet dichtbij de kijker maar zet je een spektakeleffect centraal waarachter het schilderij dreigt te verdwijnen. Huts bepotelt onze kijkervaring om zichzelf in beeld te brengen. Niets om fier op te zijn.



Filantropie-business dient ook als argument tegen een vermogensbelasting. Of zoals de miljardair Carlos Slim het gevat schets-te: "Rijkdom is als een boomgaard. Je moet een deel van het fruit delen om de bomen te kunnen houden."

Wil je een rechtvaardig en daadkrachtig (cultuur)beleid? Zorg er dan op zijn minst voor dat ook grootverdieners hun belastingen betalen. Vlaams-nationalisten spreken graag schande over transfers van Vlaanderen naar Wallonië. De transfer van arm naar rijk is in Vlaanderen groter. Vreemd genoeg lokt dat minder verontwaardiging uit.

Robrecht Vanderbeeken

Agenda

5 maart

Betoging tegen het bespaar- en censuurbeleid

Op het moment van de begrotingscontrole betoogt de zorg- en welzijnssector samen met het kunstenveld tegen de valse beloftes van het Vlaamse beleid. Want met de regering Jambon overleg je op straat! Onze leden zijn gedekt door een stakingsaanzegging. Vertrek: Brussel Centraal, start: 10.30 uur. Protestmars naar het kabinet van minister Beke en cultuurminister Jambon.

8 maart

Internationale vrouwendag: mars en staking

De jaarlijkse internationale dag van de strijd voor vrouwenrechten staat in 2020 in het teken van het belang van een sterke sociale zekerheid. Samen met het collectief 8 maars steunen we de feministische staking op 8 en 9 maart. Onze leden zijn gedekt door een stakingsaanzegging. Meer info: www.8maars.be. Sluit je ook mee aan op de mars tegen seksisme, onderdrukking en asociaal beleid op zondag 8 maart om 14 uur in Brussel? Meer info vind je op: www.campagnerosa.be.

15 maart 2020

Film: The Plan (docu, 2018)

Wij, de werkende mensen, maken onze samenleving. We kunnen ons lot dus ook zelf in handen nemen. Dat deden de ingenieurs van Lucas Aerospace 40 jaar geleden. Om de sluiting van hun fabriek te vermijden, kwamen ze met een radicaal plan: de productie van sociaal nuttige en ecologisch duurzame alternatieven zoals windmolens, eerder dan militair tuig. Of hoe werknemers met succes (mede)zeggenschap en beheer zelf kunnen opnemen. Filmvertoning inclusief Britse maaltijd en een nagesprek met de regisseur Steve Sprung. Dagvorm_cinema: Paul Devauxstraat 3, Brussel. Van 14 tot 18 uur. I.s.m. ACOD Cultuur en Workers4Climate. Meer info en tickets via: www.dagvorm.be.

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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen-Kempen-Mechelen

De VRT in woelig water

De besparingen die Vlaamse overheid de VRT oplegt en de bruuske ingrepen bij de leiding, laten diepe sporen na. Daarom vroeg de Seniorencommissie ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen aan Wies Descheemaeker, secretaris ACOD VRT om wat dieper in te gaan op deze situatie. Op dinsdag 10 maart om 14 uur geeft hij in de Feestzaal van het Bondsgebouw, Om-meganckstraat 47, 2018 Antwerpen meer en nauwkeuriger informatie over wat er reilt met de voordracht 'De VRT in woelig water'.

Om organisatorische redenen graag inschrijven voor 7 maart via mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen (03 213 69 20) of ACOD Mechelen (015 41 28 44).

Limburg

De Brug van Vroenhoven

Op zaterdag 29 februari organiseert de Seniorencommissie van ACOD Limburg een gegidst bezoek aan belevingscentrum De Brug Van Vroenhoven met aandacht voor de geschiedenis van de brug tijdens de Tweede Wereldoorlog, voor de binnenvaart, de kanalen en het leven van dieren en planten.

Start om 10 uur, einde om 12 uur. Deelname is gratis, met traktatie voor leden van ACOD, ABVV Limburg en Linx+. Parkeren kan aan de brug, Maastrichtersteenweg 212, 3770 Vroenhoven.

Schrijf in via limburg@acod.be of telefonisch op 011 30 09 70 (tijdens kantooruren).

Oost-Vlaanderen

Afdeling Wetteren

Gourmetavond

Op zaterdag 21 maart om 19 uur organiseert de afdeling Wetteren haar jaarlijkse Gourmetavond. Je kan daarvoor vanaf 19 uur terecht in de gemeentelijke feestzaal, Schooldreef 40, 9230 Wetteren. Schrijf je voor 14 maart 2020 in bij de bestuursleden of bij de secretaris van de afdeling (Marc Van Hauwermeiren, Lange Kouterstraat 25, 9230 Wetteren, 09 369 43 21, 0474 53 04 96 of marc.vanhauwermeiren@skynet.be).

Senioren Overheidsdiensten bezoeken Antwerpen

Op donderdag 23 april organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een bezoek aan Antwerpen. In de voormiddag is er een wandeling van het station Antwerpen-Berchem via een korte doortocht in de Cogels-Osy-site en een afbuiging naar het Groen Kwartier, naar de Joodse wijk, het stadspark en het centrum van Antwerpen. Om praktisch tewerk te gaan en de wandelafstand enigszins te beperken, is het aangewezen over een Lijnvervoerskaart of abonnement te beschikken zodat we ten volle nuttig gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer.

De lunch wordt genomen in het sociaal restaurant De Meersener (soep, hoofdschotel, dessert voor 10 euro, individueel ter plaatse te betalen).

In de namiddag gaat de wandeling verder langs het vernieuwde Eilandje waar het MAS en het Red Star Museum zich bevinden. Via het Havenhuis eindigen we onze verkenningstocht en stappen we richting Antwerpen Centraal Station.

Praktisch: een trein naar Antwerpen-Centraal (met het station Antwerpen-Berchem als vierde stopplaats) vertrekt vanuit Gent Sint-Pieters om 09.11 uur. Vanuit Ouden-aarde kun je om 08.33 uur vertrekken met overstap in Gent Sint-Pieters. Het treinticket heen en terug moet je zelf kopen. Af-spraak ter plekke: rond 10.15 uur in de hal van het station Antwerpen-Berchem. Deelnemen kan na betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 van Gepensioneerd Overheidsdiensten Gent, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor maandag 6 april en geldt als definitieve inschrijving, met als vrije mededeling 'bezoek Antwerpen, aantal personen, naam en voornaam'.

West-Vlaanderen

Boekvoorstelling 'Ik Caroline'

ACOD West-Vlaanderen en Achturencultuur organiseren op vrijdag 20 maart om 19.30 uur een boekvoorstelling van 'Ik Caroline' door Caroline Verhaeghe in het Textielhuis, Rijselsestraat 19, Kortrijk. De moderator is Marc Boone. De toegang is gratis.

Dagelijks zoekt straathoekwerkster Caroline Verhaeghe met mensen van allerlei slag en stand een uitweg uit het kafaiaans kluwen van wetten en procedures dat onze maatschappij aanstuurt.

Russische poëzie-carrousel

ACOD West-Vlaanderen en Achturencultuur organiseren op zaterdag 7 maart om 20 uur in de Pluimstraat 7, Kortrijk, de Russische poëzie-carrousel. Toegang is gratis, je kan je inschrijven bij frank.mulleman@telenet.be of via 0486 67 44 54.