

TRIBUNE



LAAT DE OPENBARE DIENSTEN
NIET DE REKENING BETALEN
VAN DE CORONACRISIS

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
de post	12
tram bus metro	16
gazelco	17
telecom	19
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	27
onderwijs	31
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, 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

wedstrijd

FNAC-geschenkbond

Winnaars

Ingrid Feys (Kortemark), Filip Van Sinay (Iddergem), Dieter Herpoelaert (Pittem), Ludovicus Van Loey (Antwerpen) en Helena Allegaert (Harelbeke) hebben de vragen van vorige editie correct beantwoord. Ze winnen een FNAC-geschenkbond

Nieuwe prijs: Mediamarkt-geschenkbond

Nieuwe vragen

- Welke minister wordt verder in dit blad vergeleken met Meneer de Uil?
- Hoe luidt de correcte omschrijving van het begrip 'boventallig'?
- Geef twee redenen waarom het cadeau van een gratis Rail Pass voor in principe iedere inwoner van het land geen al te best idee is.

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.**

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



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

Als je het mij vraagt

"De openbare sector is geen melkkoe"

De economie en het 'normale' leven komen terug op gang na enkele maanden waarin vrijwel alles stillag, behalve dan de openbare diensten. Ben je trots over het werk dat ze leverden?

Chris Reniers: "Absoluut! De openbare diensten, samen met enkele andere essentiële sectoren, hebben het land rechtgehouden. Gedurende de voorbije drie maanden bleven de openbare diensten en hun personeel ten dienste staan van de burgers en van de samenleving. Ze zorgden voor een continuïteit. De bereidheid van het personeel van de openbare diensten om aan de slag te blijven in vaak moeilijke en onveilige werkomstandigheden is niet minder dan bewonderenswaardig. We kunnen gerust stellen dat ze tijdens de coronacrisis harder hebben gewerkt dan ooit."

Nu duiken ook de eerste begrotingen op van de kostprijs van de coronacrisis. Ben je verbaasd over de grootte van de bedragen?

Chris Reniers: "Niemand kan ontkennen dat de lockdown economisch hard heeft ingehakt op zowel burgers als bedrijven. Het is gemakkelijk om achteraf kritiek te geven en te zeggen wat we hadden moeten doen of hoe we het hadden moeten doen. Ik wil me dan ook van gratuite kritiek onthouden. Toch moet ik vaststellen dat een aantal beslissingen weinig coherent waren. Er werd niet al te nauw op toegekeken of ze wel fair waren, gecontroleerd zouden worden en of de middelen die eraan vasthingen ook terecht kwamen bij de bedrijven of mensen die ze echt nodig hadden."

Kan je daar voorbeelden van geven?

Chris Reniers: "Bij momenten leek het erop dat de regering aan paniekvoetbal deed. Ze putte zich uit om toch maar snel tal van premies en andere vormen van ondersteuning uit te delen om haar achterban tevreden te houden. Bovendien werden die middelen nogal willekeurig en lineair uitgedeeld. Er werd weinig rekening gehouden met individuele situaties. Bij bedrijven en zelfstandigen was er bijvoor-

beeld geen controle op belastingafdrachten of inkomsten van het afgelopen jaar. De overbruggingskredieten of dagelijkse tegemoetkomingen werden bijzonder vlot toegekend. Ook was het niet logisch dat zelfs wie slechts één dag technisch werkloos was al recht had op de energiepremie van de Vlaamse overheid."

Gevolg: er is veel geld uitgedeeld dat mogelijk niet altijd nodig was?

Chris Reniers: "Er is bijna geen controle geweest, de fraude is dus navenant groot. Het kan echt niet de bedoeling zijn te profiteren van deze crisis. Als we nu de begrotingen zien, merken we dat er astronomisch hoge bedragen zijn uitgekeerd, die ook voor een even astronomisch groot gat in de begroting zullen zorgen."

Verbaast het je dat in tijden van crisis meteen naar de overheid gekeken wordt om de problemen op te lossen?

Chris Reniers: "Ik hoorde vaak dat 'de overheid het moet oplossen', dikwijls uit de mond van dezelfde personen en organisaties die zich anders principieel verzetten tegen overheidsinitiatieven. Zij zijn nu de eersten die vragen om overheidssteun en subsidies. Ik vind dit bijzonder cynisch. Tegelijk merken we nu dat bepaalde overheidsdiensten en -bedrijven in de problemen komen door onderbenutting. Zij hebben dus steun nodig. Gezien het oplopende overheidstekort door het uitdelen van de coronacadeaus kan het nu toch niet de bedoeling zijn dat men het geld gaat zoeken bij diezelfde openbare diensten en hun personeel?"

Wat is nu nodig?

Chris Reniers: "In plaats van de openbare diensten te ontmantelen, te privatiseren, te liberaliseren of erop te besparen is het juist hoog tijd om ze structureel te versterken. Ze verdienen een financiering die nodig is om op een correcte, continue, faire en objectieve manier de burger en de samenleving te dienen en te ondersteunen. De staat, de overheid en de openbare diensten mogen niet gebruikt worden als melkkoe."

Chris Reniers - voorzitter



We roepen de politiek op om de waarde van de openbare diensten te erkennen, hen te ondersteunen waar mogelijk en zo nodig zwaar te versterken. Inzetten op openbare diensten en hun personeel is inzetten op een faire en solidaire samenleving."

Kort nieuws

Buitengewoon Congres ACOD

Op vrijdag 26 mei 2020 organiseerde ACOD een Buitengewoon Congres waar Chris Reniers werd herkozen als voorzitter en Werner Roelandt als algemeen secretaris. Door de coronacrisis kon het geplande vierjaarlijks Statutair Con-

gres niet zoals gepland doorgaan. Daarom zullen we in het najaar van 2020 de discussie over de toekomstperspectieven van onze vakbond opnieuw opstarten, om die af te ronden op een nieuw Buitengewoon Congres in mei 2021.



Geldigheidsduur maaltijd-, eco- en andere cheques verlengd

Maaltijd-, eco- en geschenkcheques die in maart, april, mei en juni 2020 vervallen, worden verlengd met zes maanden vanaf de datum waarop de cheques verstrijken. Voor sport- en cultuurcheques, die allemaal een vaste vervaldatum hebben op 30 september, komt er een verlenging tot 31 december 2020. De federale regering gaat met deze beslissing in op het advies van de vakbonden en werkgevers in de Nationale Arbeidsraad (NAR). Dit is voordelig voor de werknemers want zo kunnen ze toch nog de cheques gebruiken en wordt hun koopkracht gevrijwaard. Het is ook goed voor de bedrijven want dit ondersteunt de heropstart. De uitgevers zullen de werknemers/gebruikers van de cheques informeren over de nieuwe geldigheidsdata.



Sociale verkiezingen uitgesteld

Omdat de veiligheid en gezondheid van de bevolking primeert en omwille van de grote fysieke afwezigheid van werknemers op de werkvloer, werd de degelijke organisatie van sociale verkiezingen in mei onmogelijk. Daarom werd beslist de procedure 'te bevriezen' en de sociale verkiezingen uit te stellen naar de periode van 16 tot 29 november 2020. Je zal dus niet in mei maar – als alles goed gaat – in november voor ABVV en lijst 3 kunnen stemmen. Voorlopig is ook de campagne stopgezet. Zolang er geen nieuwe verkiezingen zijn blijven onze ABVV-delegees je eerste aanspreekpunt, zeker nu in tijden waar veiligheid en gezondheid primeren.

Positieve effecten van vakbonden kunnen we nu goed gebruiken

Vakbonden zorgen (niet alleen tijdens de coronacrisis) via overleg als het kan, via actie als moet, voor de veiligheid van werknemers, zo schrijven Maarten Hermans en Stan De Spiegelaere van denktank Minerva in een opiniestuk voor Knack. Vertegenwoordiging door een vakbond is goed voor de gezondheid van werknemers, omdat vakbonden regels afdwingen en een stem geven aan wie moet werken in onveilige omstandigheden. Omdat spanningen over gezond werken onvermijdelijk zijn, roepen de onderzoekers op om op alle niveaus, in bedrijven, maar ook binnen sectoren en op nationaal niveau het overleg met vakbonden te versterken. "Daar vaart heel de samenleving wel bij. Het gaat tenslotte over de veiligheid en gezondheid van ons allemaal", zo besluiten ze.

Lees meer: www.denktankminerva.be > opinie 6 mei 2020

Formulier vakbondspremie niet ontvangen of verloren?

Wat moet je doen?

Sinds 2012 kan de personeelsdienst je niet langer een duplicaat van het formulier voor de aanvraag van je vakbondspremie bezorgen, zelfs niet wanneer het formulier is zoekgeraakt, je het nooit ontvangen hebt of het foute informatie bevat. Wat moet je dan doen?

In dat geval contacteer je per telefoon of mail je gewest/afgevaardigde/sector, ofwel ga je snel ter plekke om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem. De contactgegevens vind je op het einde van dit artikel.

Hierna 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 toch de premie kan ontvangen.

Contactgegevens ACOD

Antwerpen-Kempen-Mechelen

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

Vlaams-Brabant

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

Limburg

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

West-Vlaanderen

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

Oost-Vlaanderen

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

Brussel

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

Hou je ACOD-ledenfiche up-to-date

Elk ACOD-lid heeft een persoonlijke ledenfiche, die niet alleen gegevens bevat over de tewerkstelling, maar ook persoonlijke informatie. De ACOD probeert die ledenfiche zo nauwkeurig mogelijk bij te houden. Ook jij kan daarbij een handje toesteken. Wijzig er iets op je werk (bijvoorbeeld nieuwe tewerkstelling, ander arbeidsregime) of verander je van adres of rekeningnummer, laat het ons weten. Dan passen we dat onmiddellijk aan in de ledenfiche. Wijzigingen kan je rechtstreeks doorgeven aan je ACOD-gewest (zie contactgegevens in het artikel hierboven), via ACOD Online (info@acodonline.be of via je ACOD-account indien je die al geactiveerd hebt).

Nieuwe wet Ook bij ziekte of werkloosheid vijftien weken moederschapsrust

Sinds 1 maart hebben alle mama's – ook als ze ziek, tijdelijk werkloos of verplicht van het werk worden verwijderd – recht op één week moederschapsrust voor de bevalling en veertien weken na de bevalling. Vroeger verloren moeders die dagen wanneer ze ongewild eerder moesten stoppen met werken, voor hun eigen gezondheid of die van hun kind.

Moeders hadden al recht op vijftien weken moederschapsrust, waarvan minstens één week voor de bevalling. Maar vrouwen die verplicht thuis moesten blijven in de laatste zes weken van hun zwangerschap, om medische redenen, bij ziekte of door zwangerschapscomplicaties, maar ook door tijdelijke werkloosheid of werkverwijdering (wanneer werken een gevaar voor de baby inhoudt), werden hiervoor gestraft. Ze verloren die dagen ziekte, werkverwijdering of tijdelijke werkloosheid, deze werden afgetrokken van hun moederschapsrust (moederschapsverlof) na de bevalling. Dat hadden ze te danken aan 'het systeem', dat bepaalde dat die dagen tijdens die laatste weken voor de bevalling gelden als moederschapsverlof. Een grove discriminatie, want geen enkele vrouw kiest ervoor om ziek of tijdelijk werkloos te worden. Deze moeders kon-

den hierdoor minder tijd doorbrengen met hun baby. Uit cijfers van het Rekenhof bleek dat 10 procent van de vrouwen aan moederschapsrust inboette door ziekte voor de bevalling.

Gun mama's rust

Samen met enkele andere organisaties kaartte het ABVV dit aan. Het schreef een open brief aan 'een volgende regering' dat die onheuse regeling de prullenmand in moest. We zochten politieke steun en hielden samen met andere organisaties pleidooien in het parlement. Het ABVV vindt dat, los van wat er zich vóór de bevalling afspeelt, elke moeder recht heeft op één week rust voor de bevalling en veertien weken rust na de bevalling. Dat is een absolute must. De tijd die een ouder doormaakt met de pasgeborene is cruciaal voor de ontwikkeling van het kind en de kind-ouderrelatie. Deze tijd mag niet afhankelijk zijn van de gezondheidssituatie vóór de bevalling want staat daar volledig los van.

Nieuwe wet

In de plenaire zitting van het parlement op 4 juni werd een wetsvoorstel goed-

gekeurd dat het recht op vijftien weken zwangerschapsrust garandeert in geval van tijdelijke werkloosheid, ziekte of werkverwijdering. Onze inzet loont dus. Werknemers uit de private sector en contractuele personeelsleden in openbare diensten hebben hierdoor recht op vijftien weken zwangerschapsrust. De ACOD doet ook het nodige om deze maatregel te laten gelden voor statutaire personeelsleden in openbare diensten.

Omwille van de coronacrisis werkt het wetsvoorstel met terugwerkende kracht vanaf 1 maart. Alle mama's die vanaf 1 maart 2020 ziektedagen, dagen tijdelijke werkloosheid of werkverwijdering kennen, verliezen die niet langer. Die dagen worden niet meer afgetrokken van hun moederschapsrust na de bevalling. Dit geldt dus ook voor wie tijdelijk werkloos werd door de coronacrisis.

Uitbreiding?

We zijn verheugd met het wegwerken van deze discriminatie, maar gaan ook verder. Jonge moeders ondergaan nog steeds een inkomensverlies tijdens de moederschapsrust. Ze krijgen slechts drie vierde van hun inkomen en dat zonder minimumbedrag. Het ABVV vraagt dat werkneemsters geen inkomensverlies lijden door hun moederschap.

Daarnaast pleiten we ervoor om de partner van de moeder meer tijd te geven met de pasgeborene. Met een verplicht en uitgebreid geboorteverlof van 20 dagen willen we een gelijke spreiding van zorg en werk tussen partners stimuleren.

Bron: www.abvv.be



Gevolgen van de crisis

De trein zet zich opnieuw in beweging

Stilaan herneemt het 'normale' leven. Onze bewegingsruimte wordt opnieuw een stuk groter en we kunnen onze sociale contacten beetje bij beetje hervatten. Uiteraard zal het nog een hele tijd duren voordat het opnieuw is zoals vroeger en misschien wordt het wel nooit meer hetzelfde. De mens is veerkrachtig en we hebben in heel ons bestaan als soort grote rampen overleefd. Telkens hebben we daarna de draad weer opgenomen. Ook nu zal dit gebeuren.

De naschok moet echter nog komen want heel het economisch systeem is van de ene dag op de andere stilgevallen. Dat heeft sporen nagelaten met een ferm prijskaartje. Mensen verliezen hun job, waar dan ook. Bij het spoor gaan we ook stilaan opnieuw in normale modus maar ook bij ons zullen de gevolgen zich laten voelen. De NMBS lijdt een verlies van 70 miljoen euro per maand en ook Infrabel heeft een deel van de inkomsten zien verdwijnen omdat er minder treinen gereden hebben over de spoorinfrastructuur. Ondanks de financiële moeilijkheden werd voor de contractuelen geen technische werkloosheid ingevoerd.

Heropstart

De heropstart van het gewone transportplan op 4 mei verliep – volgens de informatie die we verkregen van het terrein – zonder noemenswaardige problemen. De nodige beschermingsmiddelen werden ter beschikking gesteld voor het personeel. Het rollend materieel wordt bijkomend gereinigd en mobiele poetsploegen worden ingezet om tijdens de rit handvatten, deuren, tafeltjes enz. te reinigen. We geven een pluim aan deze mensen die niet opvallen, maar wel een belangrijke taak uitvoeren.

We zijn ondertussen weer een aantal weken verder, maar de bezettingsgraad in de treinen blijft slechts een fractie van deze voor de crisis. Hierdoor is ook de verkoop van de tickets in elkaar gestuikt en blijven de inkomsten zeer laag. Doordat het tot nu toe niet mogelijk is om te controleren in de trein treedt een schadelijk gewenningsverschijnsel op, namelijk dat reizigers gewoon geen vervoerbewijs meer

aankopen. Wij vrezen dan ook dat wanneer de controle hernomen wordt onze treinbegeleiders te maken zullen krijgen met bepaalde reizigers die hiervoor geen begrip zullen tonen. Een doorgedreven communicatie naar de reizigers dat ze een geldig vervoersbewijs moeten hebben, is dus onontbeerlijk. Bovendien zal, op het ogenblik dat de controle opnieuw start, het van het grootste belang zijn dat de veiligheidsdiensten voldoende ondersteuning bieden. Niet alleen wanneer dit noodzakelijk is, maar vooral ook preventief.

Meer reizigers

De vakantie staat voor de deur en hopelijk vinden de reizigers de weg terug naar de trein om onder meer daguitstapjes te maken in ons land. Maar we zijn ervan overtuigd dat de grote test zal volgen in september bij het begin van het nieuwe schooljaar. Wanneer de schoolpoorten opnieuw geopend worden en ook de bedrijven volledig zullen opstarten, zal blijken of het aantal reizigers zich zal herstellen op een 'normaal' niveau. We hebben er uiteraard alle belang bij dat dit gebeurt, met de zekerheid dat de veiligheid gegarandeerd blijft.

Hoopvol kijken naar (nabije) toekomst

Hopelijk blijven de cijfers van de coronabesmettingen gunstig evolueren en krijgen we in het najaar geen tweede uitbraak. Een tweede lockdown zou niet alleen dramatische gevolgen hebben voor de economie, maar ook voor de mentale gezondheid van de mensen.

Het is alvast bemoedigend dat de versoepeling van de maatregelen geen negatief effect hebben op de coronacijfers. Laat ons ervan uitgaan dat dit zo blijft en we, rekening houdend met de omstandigheden, toch een mooie zomer tegemoet gaan.

Prettige vakantie!

Ludo Sempels



Sturingscomité De puntjes op de i

We stellen meermaals vast dat er op de sociale media en op de werkvloer zaken door elkaar worden gehaald, onjuistheden bewust (helaas ja) of onbewust verspreid worden over de vakbondswerking bij de Belgische spoorwegen, met misverstanden tot gevolg. Syndicaal 'fake news', zeg maar.

Tijdens de eerste weken van de coronacrisis was er dagelijks overleg binnen het sturingscomité met betrekking tot veiligheidsmaatregelen die snel moesten genomen worden. Het overleg gebeurde bovendien steeds vanop afstand via digitale platformen. Vanaf het begin hebben we gevraagd om de comités PBW zo snel mogelijk op te starten, wat gebeurd is.

Niettemin werd verkondigd dat alles beslist en goedgekeurd wordt in het sturingsco-

mité. Met andere woorden, dat de comités PBW buitenspel werden gehouden. Dat ACOD Spoor/CGSP Cheminots als eerste een nationale commissie PBW en de heropstart van de comités PBW heeft gevraagd, werd dan weer selectief genegeerd.

Daarom de puntjes op de i. In het sturingscomité wordt niets goedgekeurd. Het overlegorgaan waar we als vakbond dossiers goedkeuren, afkeuren of er akte van nemen, is de Nationale Paritaire Commissie.

De bevoegdheden van het Sturingscomité zijn de volgende:

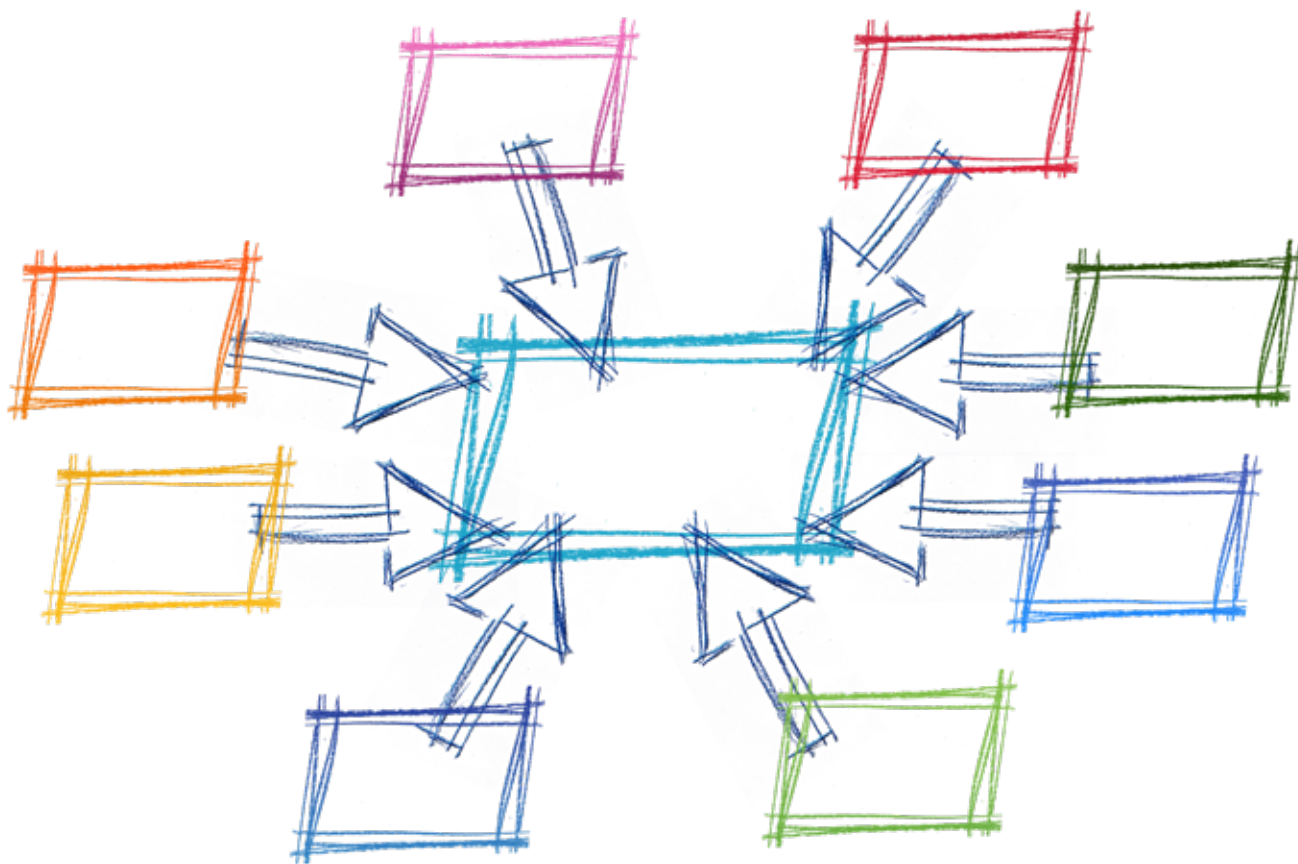
- indien nodig samenspraak plegen voor de punctuele begeleiding van de uitbouw van nieuwe structuren;
- samenspraak plegen bij sociale conflicten;

- samenspraak plegen voor het transportplan en bij problemen in verband met operationeel beheer;
- samenspraak plegen wanneer de geëigende sociale dialoog geen oplossing biedt;
- tussenkomen bij betwistingen of nakende betwistingen tussen erkende vakbonden en de vennootschappen;
- het protocol van sociaal akkoord, van toepassing op het statutair en niet-statutair personeel, onderhandelen en afsluiten. Geen beslissingsbevoegdheid.

Bij onduidelijkheden kan men steeds terecht bij onze gewestelijke secretarissen voor meer – en correcte – duiding.

Gunther Blauwens





Centralisatie bij de Belgische spoorwegen Wat hebben we geleerd?

De voorbije jaren verloor Limburg door diverse hervormingen en centralisaties bij de Belgische spoorwegen meer dan 1000 betrekkingen, deels door het niet vervangen van personeelsleden die met pensioen gingen, deels door centralisaties van diensten. Afdelingen werden een na een gesloten en het personeel werd verplicht te pendelen naar Brussel en Antwerpen, zelfs naar Gent.

Er werd geen rekening gehouden met de impact op het persoonlijk leven van de medewerkers: kinderopvang, familiale verplichtingen, thuisorganisatie... Dagelijks werd twee tot drie uur kostbare vrije tijd van de gedupeerde personeelsleden ontgenomen. Met alle gevolgen van dien op hun sociaal leven.

Het spreekt voor zich dat deze centralisaties noch de motivatie, noch de productiviteit van de getroffen personeelsleden ten goede kwamen. Een voorbeeld hiervan is de centralisatie van operationele regel- en communicatieorganen. Deze

ondersteunende diensten beheren een groot actierrein. Dergelijke centralisaties leveren enkel een besparing op korte termijn op en allesbehalve van denken op lange termijn. Operationeel is het verloop van de medewerkers zo groot dat niemand mekaar nog echt kent en dit heeft invloed op de samenwerking in real time. Vroeger was er direct contact en voeling met de lokale en regionale knowhow en noden. Nooit eerder lag het aantal ontslagnemen van personeelsleden bij de Belgische spoorwegen dan ook zo hoog. Ook in de nabije toekomst plant de NMBS een verdere centralisatie van operationele diensten: de real time beheerders van treinbesturing, de regionale operatie voor het materieel, de speakers van de seinhuizen enz.

Door de opeenvolging van centralisaties bleek ook nog eens dat de kantoren van het station van Antwerpen-Centraal de toestroom van bijkomende personeelsleden niet aankon. Er worden dure kantoorruimtes op de Antwerpse privémarkt gehuurd terwijl de onlangs gerenoveerde

kantoren van het stationsgebouw van Hasselt grotendeels leeg kwamen te staan. We hopen dat de directie van de Belgische spoorwegen sommige eerder getroffen maatregelen in het post-coronatijdperk heroverweegt. We denken aan het besmettingsgevaar bij een sterke centralisatie in open kantoorruimtes. Vandaag is telewerken de norm. Elke crisis bewijst dat gedecentraliseerde operationele diensten een meerwaarde bieden om problemen aan te pakken. Eenheid van commando is wel belangrijk, maar daar kiest men dan voor een driedelige structuur (decentralisatie!) in plaats van een eengemaakte spoorwegen.

We stelden de afgelopen weken vast dat lokaal en thuiswerken voor een groot aantal personeelsleden plots wel kan. Waarom zou dichter bij huis werken dan niet kunnen?

Gunther Blauwens, Stefan t'Jolyn

Dossier Chroom VI

Justitie volgt standpunt ACOD Spoor

Even terug in de tijd. In 2016 bleek dat werknemers van CW Gentbrugge bijna twee jaar lang werden blootgesteld aan stofdeeltjes 'chroom VI'. Sinds 2014 werden daar de vierledige treinstellen (MR75, varkensneuzen) door een gespecialiseerde firma van asbest ontdaan, waarna ze door arbeiders verder gestript werden voor renovatie. Bij het schuren, lassen en slijpen kwam heel wat stof vrij in de werkplaats. Uit analyse bleek dat er in dat stof een zeer giftig en kankerverwekkend component zat: chroom VI.

Ons onderzoek leerde dat de werkgever al in 2008 ingelicht werd over de aanwezigheid van chroom VI in de verf van de rijtuigen. Dit werd aangetoond via een nota van CPS (Corporate Prevention Service). Er werden echter geen proactieve stappen ondernomen door de verantwoordelijken, ondanks de verwittiging van CPS. We stelden dit onmiddellijk aan de kaak gesteld op de gewestelijke en nationale comités PBW.

ACOD Spoor diende vervolgens een klacht in bij de arbeidsinspectie. Die voerde meermaals inspecties uit en constateerde verscheidene overtredingen. Dit alles resulteerde in gerechtelijke vervolging. De arbeidsauditeur vond de zaak zwaar genoeg om er een strafdossier van te maken. De NMBS moest zich als werkgever verantwoorden voor de correctionele rechtbank in Gent.

De juridische dienst van ACOD Spoor nam de zaak op zich en duidde een advocate aan. Met onze ondersteuning stelden tientallen arbeiders zich burgerlijke partij. Het gewest Oost-Vlaanderen volgde de situatie op de voet.

Op 3 juni 2020 deed de correctionele rechtbank een duidelijke uitspraak en veroordeelde de NMBS op de volgende punten.

- Geen of onvoldoende risicoanalyse (RA) uitgevoerd naar werkzaamheden met



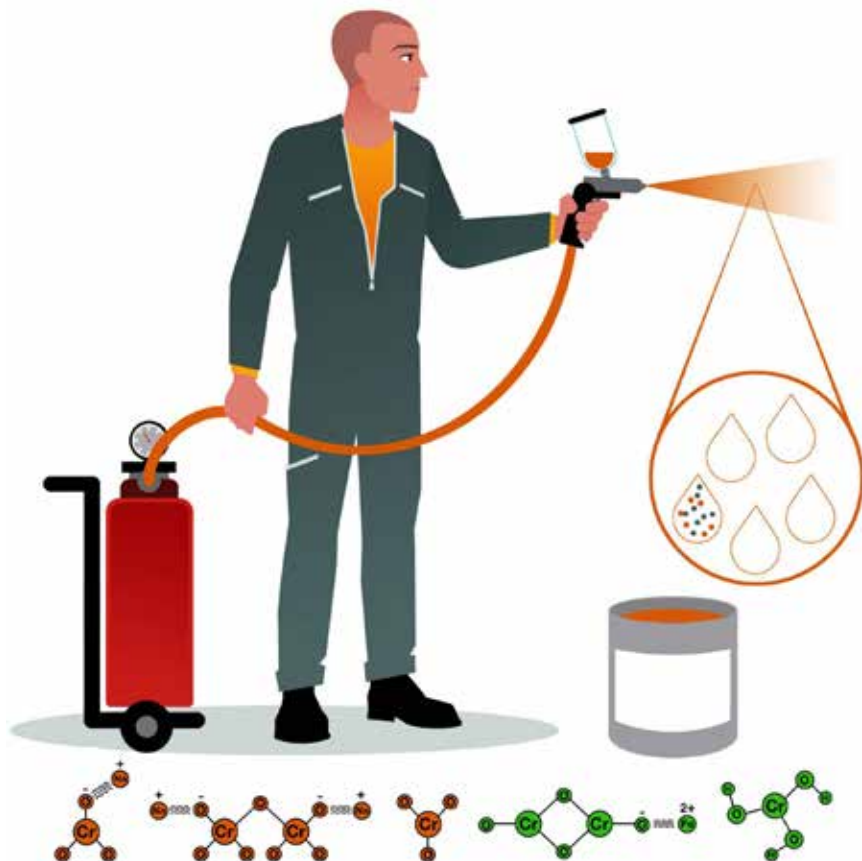
kankerverwekkende of mutagene agentia (rechter sprak over geen RA).

- Geen of onvoldoende preventiemaatregelen getroffen zoals voorgeschreven (rechter sprak over geen preventie).
- Nagelaten de risico's voor de gezondheid en veiligheid bij werkzaamheden chemische agentia te hebben verkleind of op te heffen.
- Grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling chemische agentia overschreden.
- Onopzettelijke slagen of verwondingen toegebracht.

ACOD Spoor is tevreden met de uitspraak van de correctionele rechtbank en betreurt dat er juridische stappen moesten ondernomen worden. Het onheil was immers geschied. Het ware beter geweest dat er een proactief beleid werd gevoerd inzake preventie en bescherming zodat de gezondheid van de betrokken arbeiders werd gegarandeerd. We hopen dat de NMBS hieruit lessen trekt.

We danken de betrokken arbeiders voor hun vertrouwen en geduld in onze juridische strijd.

Gunther Blauwens, Tony Fonteyne



Gratis Rail Pass Versterkt de openbare dienst en de operationele veiligheid niet

ACOD Spoor is verbaasd over de beslissing van de federale overheid om elke inwoner van België (en naderhand iedereen die erom vraagt) een Rail Pass toe te kennen als steunmaatregel in nasleep van de coronacrisis. Deze maatregel is er gekomen zonder enig overleg met de NMBS en houdt geen rekening met de inspanningen voor de operationele veiligheidsmaatregelen om de goede gezondheid van reizigers en personeel te garanderen. Dat het oorspronkelijke opzet werd afgezwakt, verandert niets aan de kern van de zaak.

Het doel van deze ingreep is ongetwijfeld de toeristische sector bevoordelen, maar roept niettemin veel vragen op over de financiering en de logistieke aanpak ervan. Er is voortdurend overleg tussen de vakbonden en de NMBS over de voorwaarden waaronder het vervoer (onder andere de

controles aan boord van de treinen) kan worden uitgevoerd, rekening houdend met de veiligheid van het spoorwegpersoneel en de reizigers. Daarnaast pleitten wij steeds voor het afschaffen van invulpassen omdat deze te vaak aanleiding geven tot agressie bij betrapting op misbruik. Het is de bedoeling dat de invulpassen op termijn vervangen worden door vervoersbewijzen die discussies en conflictsituaties met agressie maximaal uitsluiten. Een politieke trofee is daaraan ondergeschikt.

Gezien de financiële gevolgen van de gezondheidscrisis heeft de NMBS eerder een ambitieus herstelplan nodig om haar openbare dienstverlening te kunnen blijven uitvoeren. Op dit punt moet de regering ons nog steeds overtuigen of ze wel degelijk vastberaden is hiervoor de noodzakelijke middelen in te zetten. De Belgische spoorwegen hebben de voorbije

maanden hun essentiële rol in de maatschappij bevestigd. Het is tijd voor een oprechte waardering door de regering. De Britse overheid moest in volle coronacrisis de exploitatierisico's op private spoorconcessies op zich nemen en diezelfde private spooroperatoren vergoeden voor het laten rijden van de treinen.

Laten we dus beginnen met de eenmaking van de Belgische spoorwegen. Een efficiënte en kostenbesparende maatregel. Dit vraagt natuurlijk een politieke besparing op vlak van mandaten en benoemingen... Het zou daarentegen wel getuigen van een echte spoorwegvisie met de nadruk op openbare dienstverlening. Of kiezen we eenzelfde toekomstvisie als die van Brussels Airlines en de almacht van Lufthansa?

Gunther Blauwens



Reorganisatie MRS

In het verleden had Retail de gewoonte om bij elke reorganisatie van nul te herbeginnen. Dit resulteerde telkens opnieuw in een grote vermindering van FTE's, om dan via het lokaal overleg een deel te recupereren. Dubbel werk dus. Voor de reorganisatie 2020 is, na overleg met de vakbonden, beslist om die aanpak te vereenvoudigen.

Het vertrekpunt wordt de huidige organisatie met al zijn particulariteiten. Er wordt een simulatie gemaakt aan de hand van de contacten 2019, de reële contacttijden en een belastingsgraad van 70 procent. Er wordt ook in een gemiddelde veiligheidsmarge per kantoor voorzien en er wordt rekening gehouden met de openingsuren (nood aan bezetting, zelfs in eventuele afwezigheid van contacten).

Het eindresultaat van deze oefening is dat er in 11 kantoren een uurrooster verdwijnt en in 7 kantoren een uurrooster bijkomt. Er is rekening gehouden met de 'nieuwe commerciële tijd' van de kantoorhouders.

Op 1 juli zullen er 51 uurroosters gepubliceerd worden en 16 uurroosters worden in flex omgezet.

ACOD Post heeft deze aanpak mee goedgekeurd mits enkele opmerkingen die we van kortbij zullen opvolgen.

- De geplande inzet van de flex-uren in functie van de noden, moet eerst aan ons worden gemeld - zodat we met onze mensen op het terrein kunnen afstemmen - en besproken worden op het drie-maandelijks regionaal overleg.
- Het is belangrijk om flexuren in te zetten om piekmomenten op te vangen. Het is niet goed om een vast uurrooster af te schaffen om vervolgens flexuren te moeten inzetten. Dit tast de stabiliteit, de continuïteit van het kantoor, de medewerkers en de klanten aan. En wat als er een personeelstekort zou zijn? Zijn we dan nog zeker dat die flexuren effectief worden ingezet? Daarom blijft dit punt nationaal op de agenda staan tot het proces automatisch en correct zal verlopen.

- Het lokaal overleg wordt fysiek georganiseerd.

Het dossier van de financiële experts wordt samen met de nieuwe organisatie opgestart op 1 oktober 2020.

De gesprekken in het kader van de commerciële activiteiten (met de nodige veiligheidsmaatregelen) zijn terug opgestart. De laatavondenopening zal hernomen worden, rekening houdend met de verplichtingen van het beheerscontract. Tot 1 september sluiten de kantoren 1 uur tijdens de middag en om 13 uur op zaterdag. Vanaf 1 september zou terug overgegaan worden naar de 'normale' openingsuren. De 34 combi-uurroosters worden in functie van verplaatsingstijd besproken vanaf 1 december 2020.

Jean-Pierre Nyns





Ook bij bpost is corona-ouderschapsverlof mogelijk

Het toekennen van corona-ouderschapsverlof werd unaniem goedgekeurd in het paritair comité. Met dit verlof kunnen statutaire medewerkers en medewerkers die sinds minstens één maand een arbeidsovereenkomst hebben met bpost hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde of de helft, voor hun kind dat de leeftijd van 12 jaar nog niet heeft bereikt of gehandicapt is.

Wat zijn de voordelen?

In tegenstelling tot het gewone ouderschapsverlof, is het corona-ouderschapsverlof ook mogelijk als het gehandicapt kind ouder is dan 21 jaar, voor pleegouders en adoptieouders of als de adoptieprocedure voor uw kind nog loopt. Het coronaverlof wordt niet afgetrokken van het gewone ouderschapsverlof. Het is een bijkomend verlof waarvan de bruto-uitkering 25 procent hoger ligt dan die voor het gewone ouderschapsverlof.

Hoelang duurt deze maatregel?

Dit verlof moet opgenomen worden in de

periode van 1 mei tot en met 31 augustus 2020, ofwel in een doorlopende periode tot het einde van de maatregel, ofwel in maanden of weken, al dan niet opeenvolgend.

Wat als je momenteel al ouderschapsverlof opneemt?

Als je momenteel ouderschapsverlof hebt en je toch gebruik wil maken van het corona-ouderschapsverlof, kan je dit lopende ouderschapsverlof omzetten in corona-ouderschapsverlof (bv. halftijds gewoon ouderschapsverlof in halftijds corona-ouderschapsverlof), of kan je het tijdelijk opschorten en een corona-ouderschapsverlof aanvragen (bv. voltijds gewoon ouderschapsverlof schorsen voor halftijds corona-ouderschapsverlof). Opgelet: je moet de RVA op de hoogte brengen van de wijziging.

Hoe corona-ouderschapsverlof aanvragen?

De aanvraagprocedure bij het HRCC is dezelfde als die voor het gewone ouder-

schapsverlof. Voer de aanvraag in via het formulier dat je op het intranet vindt (vraag het aan de personeelsbeheerder als je geen toegang hebt tot het intranet). Op dit formulier moet vermeld staan dat het om een corona-ouderschapsverlof gaat en je moet het ter goedkeuring voorleggen aan je verantwoordelijke.

De aanvraagprocedure is korter dan die voor het gewone ouderschapsverlof. Je moet je verantwoordelijke drie werkdagen op voorhand te verwittigen. In onderlinge overeenstemming kunnen er kortere termijnen worden afgesproken. Dit verlof kan met terugwerkende kracht vanaf 1 mei worden toegekend.

De verantwoordelijke bezorgt de aanvraag aan het HRCC, dat een formulier verschaft om de onderbrekingsuitkering aan te vragen. Dient dit formulier vervolgens in bij de RVA.

Voor eventuele vragen kan je steeds contact opnemen met je ACOD-afgevaardigde of met de gewestelijke of nationale diensten van ACOD Post.

Jean-Pierre Nyns

Patrick Samaey over zijn corona-ervaring

"Hopelijk gauw betere tijden voor ons allemaal"

Wat eerst nog veraf leek, werd halfweg maart plots heuse ernst. Het land ging in lockdown. Cafés, restaurants, winkels en alle zogenaamde niet-essentiële bedrijven moesten hun deuren sluiten. De scholen moesten dicht en overal werd er gehamsterd. Dagelijks werden en worden de nationale corona-cijfers en statistieken bekend gemaakt. Maar achter al deze cijfers schuilen mensen. Wij willen een van hen een naam en een gezicht geven. We namen contact met postman en ACOD-lid Patrick Samaey.

Wanneer beseftte je dat er iets mis was met je gezondheid?

Patrick Samaey: "In het begin van de crisis bleven we in het kantoor schouder aan schouder werken tijdens de collectieve werkzaamheden aan openingstafels en sorteerkasten, aan de Chinese pakjes en aan de rollenbaan van de grotere P-pakken. Altijd door-doen, bpost had immers het nieuwe uitreikingsmodel ingevoerd en dat moest slagen op iedere ronde. Wat te voorspellen was, gebeurde. Op 20 maart werd ik plots ziek en moest met vermoeidheid en griepachtige toestanden naar de huisarts. Die was ontzet dat we op dat ogenblik in het kantoor nog geen mondmasker moesten dragen om mekaar en de klanten te beschermen."

Wat was het verdict?

Patrick Samaey: "Na het onderzoek was ik eerst corona-verdacht en moest ik een week thuisblijven om dan opnieuw op controle te gaan. Ik heb meteen ons kantoor verwittigd opdat men de gepaste maatregelen zou kunnen nemen. Ik had ook nog pensioenen uitgereikt en die mensen moesten ook worden ingelicht. Tijdens de controle werd dan de wissertest uitgevoerd en een dag later bleek ik corona te hebben."

Hoe ben je hiermee omgegaan?

Patrick Samaey: "Ik moest veertien dagen in quarantaine, ook ten opzichte van mijn huisgenoten. We moesten dus in huis een aparte kamer voor mij inrichten om de quarantaine door te maken. Badkamer en toilet moesten telkenmale ontsmet worden en ik werd verplicht in het huis een mondmasker te dragen. Maaltijden moesten apart genomen worden van de rest van het gezin en we controleerden voortdurend de koorts. Gedurende de quarantaine werd ik meermaals opgebeld door de preventieadviseur en onze kantoormanager. Ik vernam dat er nog enkele collega's ziek waren geworden gedurende mijn afwezigheid. Gelukkig waren mijn symptomen mild en moest ik nooit naar het ziekenhuis."

Heeft deze situatie je op een andere manier naar het leven doen kijken?

Patrick Samaey: "De dag dat mijn quarantaineperiode om was,



Patrick Samaey: "Hou je strikt aan de geldende regels en doe deze ziekte niet af als een lachertje zoals het in de eerste dagen wel eens gebeurde bij het hoesten of niezen."

maakten we met ons gezin een fietstocht. Mijn vrouw kwam ten val en liep een zware hersenschudding op. De ellende was blijkbaar nog niet voorbij en ik beseftte dat een ongeluk snel kan gebeuren. Daarom nam ik de beslissing om vanaf september in halftijdse loopbaanonderbreking te gaan om meer tijd te hebben voor mijn gezin."

Heb je nog een boodschap voor de collega's?

Patrick Samaey: "Ik wil mijn medeleven betuigen aan iedereen die in deze periode verwanten heeft verloren. Hou je strikt aan de geldende regels en doe deze ziekte niet af als een lachertje zoals het in de eerste dagen wel eens gebeurde bij het hoesten of niezen. Hopelijk gauw betere tijden voor ons allemaal." Dat wenst ACOD Post jullie ook! Samen voor een sterke en gezonde ACOD!

CoViD-19- quote

"We zitten in de staart van de crisis"

Om het met de woorden van viroloog De Gucht te zeggen: "We zitten in de staart van de crisis." Alle helden die gedurende de lockdown bleven werken en op die manier België en zijn burgers maximaal ondersteunden, verdienen ons respect voor eeuwig. In de vorige editie van Tribune schreven we al dat de regering er voor de postbodes of zorgverleners anders over denkt. De druk neemt af al naargelang de CoViD-19-maatregelen afnemen. Alle helden krijgen stilaan ademruimte. Dat is ook nodig. Onze helden zijn moe.

Niets is minder waar voor onze postbodes. Zij verwerken al wekenlang dagelijks om en bij de 400.000 pakjes. Dat is nagenoeg onze maximumcapaciteit. Daarom kregen 957 interimkrachten een contract van beperkte duur. Het aantal pakjes zal, nu de

winkels terug open zijn, stilaan afnemen. Maar in ieder geval, gelet op vele nieuwe klanten, blijft het aantal pakjes hoger dan de geplande voorspellingen. De huidige organisatie van bpost is hier niet op voorzien. Bovendien draait de huis-aan-huis-bedeling van commerciële en informatieve poststukken intussen weer op volle toeren en nemen ook de gewone postvolumes dagelijks toe.

Besluit: in alle sectoren waar de helden bleven werken tijdens de crisis krijgen de mensen stilaan maar zeker zuurstof. Behalve bij bpost. Daar krijgen de postbodes nog meer werk.

Jean-Pierre Nyns



Actisoc Tussenkomst kindervakanties

De Sociale Dienst Actisoc van bpost voorziet in een tussenkomst van 75 euro in de kosten van een kindervakantie. Alle statutaire, baremiek contractuele personeelsleden en hulppostmannen in actieve dienst, op voorwaarde dat zij één jaar ononderbroken in dienst zijn, kunnen hiervan genieten. De tussenkomst geldt voor kinderen van 3 tot 18 jaar die deelnemen aan een kindervakantie met minstens vijf overnachtingen, georganiseerd door een erkende organisatie en dit binnen de schoolvakanties.

Bezorg een attest ('Aanvraag tussenkomst kindervakanties'), volledig ingevuld, binnen de zes maanden na het verblijf aan de Sociale Dienst (Actisoc – Kindervakanties – 1105 Brussel). Jaarlijks kan er per kind één tussenkomst worden gevraagd. Het in te vullen attest is beschikbaar op intranet of kan worden verkregen bij uw plaatselijke militant of gewestelijk secretaris.

Bij de volgende organisaties geniet je nog



een bijkomend Actisoc-voordeel: Activak, Idee Kids, Free-Time vzw, Koning Kevin, Le crayon, Roeland vzw, Sportievak vzw en Topvakantie vzw. Ook voor de andere tegemoetkomingen van Actisoc kan je steeds

terecht bij de gewestelijk secretaris van ACOD Post of rechtstreeks bij Actisoc via infosoc@bpost.be, Actisoc, 1105 Brussel of 02 276 82 82.

Amazon is een vampier en wil zijn tanden zetten in de Belgische pakjesmarkt

Het is duidelijk dat Amazon, de grootste pakjesleverancier ter wereld, de grote winnaar is van de coronacrisis. Het mag niet verbazen dat de werkomstandigheden en de verloning bij Amazon abominabel slecht zijn. Dat zal hun aandeelhouders worst wezen. Zij zien Amazon een monopolie uitbouwen en ruiken vette winst.

Om dat te bereiken, investeert Amazon steevast zijn geplande winst maximaal en plant daarmee in feite een economische machtsgreep. Critici vinden Amazon een vampier die de economie leegzuigt. Nu al beschikt het over een imperium. De totale oppervlakte van zijn magazijnen is groter dan de oppervlakte van België en Nederland samen.

Daarnaast investeert Amazon in een logistiek netwerk voor de leveringen aan huis. Daarvoor maakt het gebruik van een leger aan freelance bezorgers en experimenteert het al lang met drones en robots. Nu heeft Amazon zijn oog laten vallen op o.a. Nederland en België. Dat verplicht ons allemaal om na te denken over de impact van Amazon op onze tewerkstelling en hoe we daarop moeten anticiperen.

Jean-Pierre Nyns



De Lijn

Het beroep van chauffeur moet aantrekkelijker worden

In september 2019 werden bij het afsluiten cao sociale programmatie akkoorden gesloten over het oprichten van werkgroepen om het beroep van technicus en chauffeur bij De Lijn aantrekkelijker te maken. In juni vond daarover al de vierde zitting plaats bij en binnenkort volgen paritaire comités waarvoor ACOD TBM zal uitgenodigd worden. De chauffeurs willen eindelijk concrete maatregelen zien om hun beroep beter te maken. Wij steunen hun eisen.

Input van het terrein

Voorafgaandelijk aan de besprekingen organiseerden wij onze eigen werkgroepen. Zo konden wij onze delegaties raadplegen om met hun concrete input vanop de werkvloer de gevoeligste knelpunten grondig te bespreken en te bundelen. Concrete thema's waaraan gewerkt moet worden zijn onder meer de instroom, de planning, realistische rij- en rusttijden, de werkpost, de stelplaats, het veiligheidsgevoel, welzijn op het werk en een toekomstperspectief.

Welk toekomstperspectief?

Er heerst een grote onzekerheid naar aanleiding van de geplande 'benchmark' die

in 2021 zal georganiseerd worden (niet in 2020 zoals oorspronkelijk aangekondigd in het Vlaams Regeerakkoord en de beleidsnota van de minister van Mobiliteit). Via de benchmark zal De Lijn vergeleken worden met de privésector. Ze zal goed moeten scoren om aangeduid te kunnen worden als interne operator voor het openbaar vervoer in Vlaanderen.

In 2023 zal er een proefproject komen in een nog nader te bepalen vervoerregio waarbij busritten op de private markt zullen worden gegooid.

Door deze onzekerheid vermindert de instroom van nieuwe chauffeurs en verhoogt de voortdurende uitstroom voor deze personeelscategorie omdat ze nog andere kansen op de arbeidsmarkt ziet.

Wat verwachten we?

We willen dat De Lijn met veel aandacht voor haar chauffeurs zal ingaan op onze concrete voorstellen, zodat het beroep van chauffeur aantrekkelijker wordt. Dit kan doorslaggevend zijn voor de toekomstige instroom van nieuwe kandidaten. Voor de chauffeurs die nog niet lang in dienst zijn en voor zij die al geruime anciënniteit hebben opgebouwd, kan het een reden zijn om toch bij De Lijn 'te willen blijven'.

ACOD TBM rekent erop dat er extra financiële middelen zullen vrijgemaakt worden en dat een mogelijke cao geen 'budget-neutrale' oefening wordt. Gezien de voortdurende besparingen is dit immers de grote vrees van het rollend personeel. Het is onbespreekbaar dat om bijvoorbeeld een betere PWR – Realistische rij- en rusttijden of een 'plan oudere werknemers' te verkrijgen, andere al verworven zaken ingeruild moeten worden.

Onze mensen hebben recht op een goed evenwicht tussen werk en privéleven en op een degelijke verloning. Het is aan De Lijn om daarin dringend te investeren. Voorts wil het personeel ook gewoon wat meer menselijkheid in het bedrijf en het herstel van een meer sociale en familiale sfeer, zoals door de terugkeer van het Sinterklaasfeest, de uitreiking van eretekens, nieuwjaarsrecepties, familiedagen en dergelijke. Er is dringend werk aan de winkel!

Wij gaan er dan ook vanuit dat het een constructief paritair comité wordt, met een resultaatgebonden uitkomst.

*Geert Vermunicht
Voorzitter ACOD TBM*





Gezondheidszorgen voor het personeel Het belang van een hospitalisatiepolis

In de nog steeds uitzonderlijke en bizarre omstandigheden waarin we ons allen bevinden, beklemtonen we voor alle rechthebbenden het belang van uitgebreide gezondheidszorgen. Zowel voor gebaremiseerde werknemers als voor kaderleden bestaan in de sector Gas en Elektriciteit voorzieningen in functie van gezondheidszorgen. Deze zijn er niet enkel voor personeelsleden in actieve dienst, maar soms ook na pensionering.

De voorwaarden en de groep van rechthebbenden kunnen verschillen voor zowel de betrokken hospitalisatiepolis als de toezegging van ambulante gezondheidszorgen (arts en geneesmiddelen), afhankelijk van ieders hoedanigheid en statuut (of loon- en arbeidsvoorwaarden). Steeds kan alle informatie hierrond opgevraagd worden via de lokale syndicale afvaardiging of het secretariaat (op nummer 02 508 58 68) van ACOD Gazelco, alsook in de eigen personeelsdiensten van de onderneming of organisatie.

Speciaal te vermelden in deze context is de voorziening in verscheidene hospitalisatiepolissen (Ethias) van een waarborg ambulante zorgen in geval van een ernstige ziekte. Voor alle opgesomde ziekten verbindt de verzekeraar zich ertoe om de werkelijk voor behandeling gemaakte kosten van ambulante zorgen terug te betalen. Het gaat dan over alle kosten voor de bijzondere zorgen toegediend aan huis, de kosten voor analyses of onderzoeken vereist door de ziekte, de kosten voor huur of aankoop van allerlei bijzonder materieel, de voor die ziekte voorgeschreven geneesmiddelen en, in voorkomend geval, alle andere kosten waarmee de verzekeraar zich vooraf akkoord verklaard heeft. In tegenstelling tot meestal de gewone terugbetaling van ambulante zorgen buiten deze hospitalisatiepolissen, zijn de vergoedingen vrijgesteld van belastingen.

Hoe de hospitalisatiepolis na het pensioen behouden?

In sommige organisaties en niet altijd voor alle personeelsleden, blijft een hospitalisatiepolis ook na pensionering doorlopen zonder eigen financiële bijdragen. Maar voor het overgrote deel van

de gebaremiseerde werknemers van de sector Gas en Elektriciteit vervalt bij pensionering de hospitalisatiepolis die gefinancierd werd door de werkgever. Bij deze overgang bestaat een mogelijkheid om aan te sluiten bij een hospitalisatiepolis van Ethias, met nummer 8.000.009. Afgevaardigden van ACOD Gazelco kunnen je informeren bij welke werkgevers deze faciliteit van toepassing is en wat de precieze inhoud is van deze polis.

Wat kost de hospitalisatiepolis?

In dit geval moeten eigen bijdragen betaald worden aan Ethias, per verzekerde en per leeftijdscategorie waarin deze zich bevindt. Er is keuze tussen twee formules: een basisformule en een uitgebreide formule. In de uitgebreide formule bestaat de extra mogelijkheid om verblijfs- en honorariumsupplementen van een éénpersoonskamer beperkt terug te vorderen, mits toepassing van een franchise van 250 euro per verzekerde en per jaar. We geven een overzicht van de huidige premies die in dit kader door de betrokkenen zelf betaald moeten worden.

Basisformule

- Per verzekerde tot en met 24 jaar: 45,95 euro.
- Per verzekerde vanaf 25 tot en met 49 jaar: 116,21 euro.
- Per verzekerde vanaf 50 tot en met 59 jaar: 139,74 euro.
- Per verzekerde vanaf 60 tot en met 64 jaar: 159,08 euro.
- Per verzekerde vanaf 65 tot en met 69 jaar: 331,31 euro.
- Per verzekerde vanaf 70 jaar: 378,24 euro.

Uitgebreide formule

- Per verzekerde tot en met 24 jaar: 99,22 euro.
- Per verzekerde vanaf 25 tot en met 49 jaar: 247,44 euro.
- Per verzekerde vanaf 50 tot en met 59 jaar: 298,85 euro.
- Per verzekerde vanaf 60 tot en met 64 jaar: 339,49 euro.
- Per verzekerde vanaf 65 tot en met 69 jaar: 705,29 euro.
- Per verzekerde vanaf 70 jaar: 805,70 euro.

Jan Van Wijngaerden

Portret

Kennismaking met onze nieuwe vrijgestelde Laura Vinckx



De Gentse Laura Vinckx volgt Martin Roose op als vrijgestelde voor ACOD Telecom-Vliegwezen. Martin zal na een lange syndicale carrière later dit jaar van een welverdiende rust genieten.

Laura heeft heel wat professionele waterjtes doorzwommen voor ze bij Proximus aan de slag ging. “Ik heb onder andere gewerkt in het gemeenschapsonderwijs en bij Electrabel”, vertelt ze. “In 2012 startte ik in de Proximus-winkel in Gent als verkoper. Kort daarna, in 2013, koos ik om te veranderen van functie naar ‘technical centralisator’ en werkte ik voor het ‘dispatch center’ in Brussel, waar ik de residentiële klanten zo goed als mogelijk kon verder helpen en te woord staan om afspraken te plannen voor een nieuwe installatie of storingen in de O2-zone. In de loop van de jaren werden de taken telkens uitgebreid. We behandelden excepties en zorgden ervoor dat de werkverdeling en planning voor de technici werden opge maakt en bijgestuurd.”

In 2017 vroeg Laura haar overplaatsing aan naar Gent om daar dispatcher te worden. Na een reorganisatie werd haar werkgebied uitgebreid naar Vlaanderen en de deelgemeenten van Brussel en behandelde ze ook de afspraken van professionele klanten.

Op syndicaal vlak is Laura sinds 2016 actief als militant bij ACOD Telecom-Vliegwezen Oost-Vlaanderen. Laura: “In 2018 werd ik hoofdafgevaardigde en kreeg ik de mogelijkheid om deel te nemen aan de onderhandelingen van het lokaal paritair comité preventie en bescherming op het werk en was waarnemer in het jobcenter en bij de bedrijfsbezoeken. Ik deed dit met veel enthousiasme en leerde hierdoor enorm veel bij.”

In 2019 werkte Laura de volledige cyclus van de intersectorale basisvorming van de ACOD af. Ook nam ze deel aan de vergaderingen van ‘speak up’ die georganiseerd werden door het management, met als doel de gevoeligheden die leefden bij het personeel aan te kaarten en ervoor te zorgen dat er hiervoor een oplossing werd gevonden. “Hierdoor hebben we op het vlak van welzijn heel veel zaken kunnen aanpassen om de werkomstandigheden van de personeelsleden aangenamer te maken”, legt Laura uit.

“Een aanspreekpunt zijn voor het personeel, de problemen analyseren en ze op een gestructureerde manier aankaarten, ervoor zorgen dat er zaken veranderen en daarna een woordje van appreciatie krijgen is de mooiste verwezenlijking voor een hoofdafgevaardigde. Ik ben heel blij dat ik deze mooie kans heb gekregen om mij in de toekomst blijvend te verdiepen in en in te zetten voor het vakbondswerk, en op te komen voor de belangen van onze leden”, besluit Laura.

Annuska Keersebilck



Defensie

Solidariteit en veiligheid tijdens de lockdown

De coronapandemie die wereldwijd toeslaat laat zich ook voelen bij ons. De voorbije weken is onze samenleving sterk veranderd en er is nog steeds onduidelijkheid over waaraan we ons moeten houden als burger, maar ook als militair. De ACOD wil goede en veilige maatregelen in deze uitzonderlijke tijden. We vragen dan ook de opgelegde maatregelen strikt te blijven toepassen zodat we dit met zijn allen overwinnen. Solidariteit en veiligheid zijn meer dan woorden: het is een visie en een actie!

Thuiswerk

We zaten bij het begin van de crisis samen met DGHR en streden voor een veilige werkomgeving voor iedereen. De CHOD (Chief of Defence) besliste, na overleg met de vakbonden, om werken op afstand (telewerken/thuiswerken) maximaal toe te passen voor elke functie die dit toelaat. Indien jouw functie dit niet zou toelaten, kan je thuisblijven in verplichte stand-by

in afwachting van verdere opdrachten. Je moet hiervoor geen verlof of recuperatie opnemen.

Nationale verplaatsingen

In opdracht van de nationale veiligheidsraad is het enkel toegestaan verplaatsingen te maken die strikt noodzakelijk zijn. Defensie blijft streven naar continuïteit van operaties en staat klaar om hulp te bieden aan de natie. Er is dan ook een online certificaat beschikbaar waarmee je toestemming krijgt om te gaan werken of een opdracht uit te voeren die essentieel is. De eenheden staan ervoor in dit document tijdig te overhandigen. In de meeste kwartieren moet de CSM de certificaten elektronisch naar de betrokkenen sturen. Zo ben je steeds in orde bij controles door de politie of lokale overheden.

Buitenlandse opdrachten

Veel collega's werken momenteel in het

buitenland, waarbij elk land zijn eigen maatregelen treft. Om te voorkomen dat we onbewust onze collega's in gevaar brengen is het noodzakelijk om voor en na de geplande ontplooiing/rotatie een quarantaineperiode toe te passen. Alle niet essentiële buitenlandse verplaatsingen zijn dan ook opgeschort.

Verloven

De opgelegde maatregelen hebben natuurlijk een invloed op het opnemen van het resterend verlofkrediet 2019. Je kan nog steeds verlof aanvragen via HRM als je dit wenst. Maar wat met het verlof van 2019 dat je niet meer kon opnemen voor eind april? Dit verlofkrediet zal je nog kunnen opnemen gedurende de zes weken die volgen op het beëindigen van de coronamaatregelen. Je kan dus het verlof beperkt opsparen en opnemen als alles terug wat genormaliseerd is.

Natasja Gaytant





Justitie

Coronacrisis legt tekortkomingen rechterlijke orde bloot

Niemand kon voorspellen dat ons privé- en professioneel leven door de coronacrisis zo drastisch zou veranderen. Niemand was er ook optimaal op voorbereid, ook de FOD Justitie niet. Helaas slaagde die er ook niet in zich te herpakken in de weken die volgden. Naarmate de maatregelen van de Nationale Veiligheidsraad drastischer werden, bleef de rechterlijke orde verder recht spreken. Het is een essentiële dienst, maar hij werd geconfronteerd met heel wat problemen, zowel organisatorisch als praktisch.

De jarenlange besparingen op deze overheidsinstantie en het sterk verouderd karakter eisen hun tol. In snel tempo moeten richtlijnen opgesteld worden die telewerk mogelijk maken, maar een wettelijk kader dat als leidraad kan dienen en waarvoor de vakbond al jaren ijvert, is er niet. Er moeten serieuze aanpassingen gebeuren om de zittingen voor zowel het personeel als de rechtzoekende veilig te laten verlopen, maar de infrastructuur laat dit niet overal toe.

Veiligheid, gezondheid en welzijn worden

ineens prioriteit, iets waarop in het verleden werd bespaard en waaraan weinig aandacht werd besteed. Zij die niet of niet voltijds konden telewerken, werden ingeschakeld om alles in goede banen te leiden en de griffies en parketten te voorzien van permanentie. Hier werd meermaals vastgesteld dat de FOD er niet in slaagde deze mensen uit te rusten met het nodige beschermingsmateriaal op plaatsen waar de 'social distancing' moeilijk te handhaven viel.

Deze crisis leidde voornamelijk tot heel wat frustraties en onduidelijkheden bij het personeel, omdat de communicatie via de verschillende kanalen leidde tot tegenstrijdigheden, verkeerde en onvolledige informatie.

Ook met ons als vakbond werd amper gecommuniceerd. Spijtig, want een crisis van dergelijke omvang kan alleen maar opgelost worden als er samengewerkt wordt, als meningen kunnen gedeeld worden. Het wordt alleen maar moeilijker als de vakbonden niet worden gehoord en steeds worden gezien als de tegenstanders.

Het is frustrerend en beangstigend dat de crisis zelfs ertoe heeft geleid dat lokale jurisdicties hun eigen richtlijnen opstellen en invoeren zonder enig overleg met de vakbonden. Nog maar eens een bewijs dat Justitie bestaat uit eilandjes, elk met hun eigen heerser in de ivoren toren. Het is schandalig dat deze 'individuele' wetten bestaan zonder medeweten noch goedkeuring van het directoraat-generaal. Uniformiteit binnen de rechterlijke orde is broodnodig, maar lijkt zo ver weg.

Hoe dan ook blijft het onze missie om te zorgen dat er uniforme richtlijnen komen voor heel wat verschillende thema's, waaronder de arbeidstijdregeling en telewerk. Daarnaast blijven wij hameren op het belang van de vakbonden en het sociaal overleg. Als dat niet volstaat of als de overheid blijft weigeren te luisteren, dan zullen we niet nalaten onze vakbondspremogatiën te gebruiken om onze rechten te laten gelden en op te komen voor het personeel!

Ella Neirinck

Justitie Nieuws uit Fabeltjesland

Uilen worden vaak geassocieerd met wijsheid, maar je kent zeker ook die van de Fabeltjeskrant. Hij leeft – dat is geen geheim – in Fabeltjesland. De lichaamstaal en het timbre waarmee de minister van Justitie Koen Geens zijn collega's, de burgers en het personeel van Justitie toespreekt, doet sterk denken aan deze wel bijzondere uil.

Geheel overtuigd van zijn eigen wijsheid deed minister Geens vroegtijdige uitspraken in de pers over het hervatten van het bezoek aan gedetineerden tijdens de exitstrategie. Hij stond er echter bij stil dat er geen sociaal overleg gepleegd was met de representatieve vakbonden. Uiteraard is het ook mogelijk dat deze uil een zeer geslepen variant is onder zijn soortgenoten en dat hij zo het personeel met de rug tegen de muur wilde plaatsen.

Hoe dan ook ging de ACOD niet mee in allerhande fabeltjes over startdata die ons bereikten vanop de werkvloer en via de media. We eisten sociaal overleg over dit onderwerp. Dit begon via een voorzichtige mailuitwisseling, maar toen de directeur-generaal en de verantwoordelijke van het kabinet niet thuis gaven over de aanpassingen die we formeel overmaakten en vlak voor een verlengd weekend hun weekendeditie van de Fabeltjeskrant verzonden aan de gevangenen, moesten we wel met een stakingsaanzegging dreigen.

Vele gevangenisdirecteurs hadden immers onvoldoende tijd gehad om de Fabeltjeskrant te lezen, ze correct te interpreteren en de nodige (structurele) aanpassingen te doen opdat de personeelsleden in de gevangenis veilig zouden kunnen werken. Ook hadden ze onvoldoende tijd om sociaal overleg te plegen, nochtans één van de adviezen van de interne dienst preventie en bescherming op het werk. Die levert overigens schitterend werk in zijn adviezen aan de overheid.

Het mag ook weinig verbazing wekken dat enkele inrichtingshoofden zelfs de gecontesteerde instructies zo interpreteren dat er van veiligheid helemaal geen sprake meer kon zijn. Personeelsleden die hierdoor in ernstig en onmiddellijk gevaar zouden komen, werden door de ACOD geadviseerd om gebruik te maken van het zogenaamde recht op terugtrekking.

Via een persbericht gaf de ACOD ruchtbaarheid aan deze onhoudbare situatie. Minister Geens kreeg daardoor flink wat kritiek, wat maakte dat hij niet enkel aanwezig was op het sociaal overleg dat volgde op de stakingsaanzegging, maar hij had bovendien het licht gezien. Op haast magische wijze waren de gevraagde aanpassingen van amper een week eerder plots wel relevant. Nu was er wel bereidheid om de opgelegde werking in de gevangenen aan te passen in lijn met de striktere maatregelen in woonzorgcentra.

Het was immers gemakkelijker om in een gevangenis binnen te geraken dan om in een woonzorgcentrum op bezoek te gaan. De wereld op z'n kop.

Enkel dankzij het initiatief van de ACOD, gevolgd door de twee andere representatieve vakbonden, onderbouwd door bijzonder gefundeerde argumenten van onze juridische adviseur en doorgedreven onderhandelen, kon er een overeenkomst met de administratieve en politieke overheid komen.

Bezoekers krijgen niet langer carte blanche, maar moeten schriftelijk stellen niet ziek te zijn geweest de voorbije twee weken, moeten voorzien worden van een mondkapje van de gevangenis zelf en moeten bij symptomen van CoViD-19 een temperatuurmeting toestaan. Als hieraan niet voldaan is, is het bezoek niet mogelijk.

Uiteraard moeten de gemaakte afspraken opgevolgd en regelmatig geëvalueerd worden. We hebben immers te maken met een zeer bijzondere uil met typische mensen-wensen, maar ook mensen- of tjeven-streken. Dus blijven wij de vinger aan de pols houden om te verifiëren hoe het met justitie is gesteld- echt waar!

Robby De Kaey & Gino Hoppe

Nieuwe data voor congressen ACOD Overheidsdiensten

Door de coronacrisis werd een aantal congressen van ACOD Overheidsdiensten noodgedwongen uitgesteld naar een latere datum. Het gaat over de gewestelijke congressen van Vlaams-Brabant (inclusief de afdeling BHV) en Limburg. Ook het nationaal congres van de sector werd uitgesteld.

Gelet op de versoepeling van de lockdown-maatregelen werden intussen nieu-

we data vastgelegd. De congressen zullen in principe plaatsvinden op de volgende data.

- Congres afdeling BHV op 18 september 2020.
- Gewestelijk congres Overheidsdiensten Limburg op 24 september 2020.
- Congres Overheidsdiensten in Blankenberge op 28 en 29 september 2020.

Voor het gewestelijk congres Overheids-

diensten Vlaams-Brabant is de datum nog te bepalen.

Uiteraard zal op deze congressen rekening gehouden worden met de maatregelen van de 'social distancing'.

Namens het secretariaat Overheidsdiensten: Yves Derycke, Gino Hoppe, Jan Van Wesemael, Tony Six, Chris Moortgat en Robby de Kaey.

De publieke zorgsector verdient een volwaardig zorgpact

De coronacrisis heeft de afgelopen maanden een aantal al lang aanslepende problemen in de sector pijnlijk duidelijk gemaakt. Na het applaus en de appreciatie van de burgers en de publieke opinie is het hoog tijd dat de politiek kleur bekent! Niet alleen in woorden maar nu ook in daden.

Na een eerder valse start met de twee enigszins overbodige volmacht- besluiten (opvordering en tijdelijke uitoefening verpleegkunde door niet verpleegkundigen... die intussen ook zijn ingetrokken) hebben de ministers De Block, Muylle en Clarinval recent dan toch het engagement genomen om met de sociale partners een nieuw zorgpact voor de sector te onderhandelen. Daarnaast nam het federaal parlement ook al initiatief met de oprichting van het zorgpersoneel-fonds wat hopelijk in de komende weken zijn verder beslag zal krijgen.

De belangrijkste eisen die op tafel liggen hebben betrekking op onder meer: bijkomende handen aan bed door een o.a. een herziening van de normen, een verbetering van de arbeidsomstandigheden (work-life

balance), maatregelen om de instroom van werknemers te verhogen, eisen voor betere opleiding – en vormingsmogelijkheden, én een verbetering van de loon – en arbeidsvoorwaarden.

Samen met o.a. de collega's van BBTK werd in de week van 15 juni tot 19 juni 2020 via sociale media actiegevoerd om deze eisen meer kracht bij te zetten. Laat ook nadien nog je stem horen, spreek erover met je

collega's en afgevaardigden. Het moment om eindelijk erkenning en waardering te krijgen is aangebroken.

Laat duidelijk zijn, in dit nieuw zorgpact zal ook de publieke zorgsector haar plaats opeisen!

Namens de sectoren LRB & Overheidsdiensten: Yves Derycke, Willy Vandenberge



In memoriam Eddy Plaisier

Tot onze grote spijt en droefenis melden wij dat kd. Eddy Plaisier plots is overleden op maandag 25 mei. Hij is onze ex-collega maar ook een echte kameraad. Hij is 58 geworden en stierf veel te vroeg.

Eddy heeft 40 jaar bij de RVA gewerkt en was ook heel actief binnen de ACOD, als militant, later federaal stafmedewerker en federaal secretaris van ACOD Overheidsdiensten. Hij heeft alle syndicale waters doorzwommen. Hij was ook een overtuigd socialist en sinds enkele jaren actief bestuurslid bij sp.a Kortesseem. Het typeerde Eddy dat op zijn uitvaartplechtigheid in het begin de Internationale werd gespeeld. Eens temeer een pakkend moment.

Zijn sociaal engagement kwam altijd sterk tot uiting, Eddy was steeds bereid om anderen te helpen. De vele reacties na zijn plotse overlijden zijn het over één zaak

eens: hij was geliefd bij iedereen die hem kende en stond bekend als iemand waarop je kon rekenen. Hij kreeg bijvoorbeeld op enkele uren meer dan 1000 steunbetuigingen op Facebook van degenen die op de hoogte waren.

Eddy was ook een echte familiemens. Hij had een heel hechte band met zijn zussen en hun echtgenoten. Ook bij zijn schoonfamilie was hij een graag geziene gast. Zijn zoon Nicky was zijn oogappel en quasi zijn evenbeeld. Als trotse vader hielp hij hem waar hij kon, zowel bij de vakbond, de sp.a als zijn bouw.

Eddy was een man met een warm hart. Eddy, je zal gemist worden en nog lang in onze herinneringen blijven leven. ACOD Overheidsdiensten betuigt haar diepste medeleven.



Yves Derycke, Gino Hoppe, Tony Six, Chris Moortgat, Jan Van Wesemael, Vlaamse en federale staf en het secretariaat.

Thuiswerken straks de norm voor Vlaamse ambtenaren? Niet zonder een billijke en uniforme regeling

“Gelukkiger personeel, minder kantoor-ruimte en een betere mobiliteit. Als het van Vlaams minister voor Binnenlands Bestuur Bart Somers (Open Vld) afhangt, blijven de ambtenaren ook na de coronacrisis massaal thuis werken.” Dit stond te lezen in de krant De Morgen van 8 juni. De ACOD heeft van in het begin twijfels gehad over thuiswerken.

We vreesden dat het sociaal contact zou wegvallen. Er werden lange onderhandelingen gevoerd in het sectorcomité 18, die resulteerden in de omzendbrief Bourgeois van 16 mei 2014 (zie link op het einde van dit artikel). We waren overeengekomen dat iedereen die kon thuiswerken dat mocht, tot drie dagen per week

Er staat echter nog een problematische passage in de omzendbrief: “Elke entiteit heeft de verantwoordelijkheid om het organisatie-breed beleid uit te voeren, rekening houdend met de eigen specifieke context.”

Dit betekent dat er per entiteit moest worden onderhandeld, maar dat de leidend ambtenaar het laatste woord had. Het blijkt nu dat de ene leidend ambtenaar meer vertrouwen heeft in zijn personeel dan de andere. Omwille van de coronacrisis werden de entiteiten verplicht om 90 procent van het personeel te laten thuiswerken. Enkel de uitvoerende functies werden steeds opgevorderd maar dit was de uitzondering.

Aan de staart van de coronaopstoot merken we al dat tijdens de herstart er opnieuw verschillende benaderingen zijn bij de leidend ambtenaren. Sommigen wachten eind augustus af voor een volledige relance volgens de omzendbrief Bourgeois. Andere entiteiten willen hun personeel massaal terug naar de werkvloer. De ACOD vroeg als eerste aan minister Somers en minister-president Jambon om te heronderhandelen over de omzendbrief Bourgeois, in september of zelfs vroeger.

Het klopt dat telewerk een serieuze besparing oplevert qua gebouwen, maar daar moet wel iets tegenover staan. Het kan niet zijn dat iemand zelf een bureaustoel moet kopen, extra kosten moet maken voor eventuele inrichting van een bureau thuis, extra verwarmingskosten maakt betaalt. We willen een billijke en uniforme vergoeding voor de thuiswerker om de kosten minstens te recupereren. De overheid mag winst maken maar de medewerker mag niet de dupe zijn van deze besparing.

We kijken uit naar het voorstel van minister Somers en rekenen erop dat we er samen het beste kunnen van maken.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat

Omzendbrief thuiswerk: <https://overheid.vlaanderen.be/BZ-2014-3>





Uitzendwerk bij Vlaamse overheid

Eerste rapport bewijst het: dat kost veel geld

Op het laatste Hoog Overlegcomité- Sectorcomité XVIII kregen we een toelichting bij de cijfers van de uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid. Het decreet betreffende uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen bepaalt immers dat er jaarlijks gerapporteerd wordt aan het Hoog Overlegcomité.

Bij de Vlaamse overheid is sinds april 2018 uitzendarbeid decretaal mogelijk. Vanaf oktober 2018 werd het mogelijk een beroep te doen op het raamcontract uitzendarbeid dat werd opgemaakt door het Facilitair Bedrijf en het Agentschap Overheidspersoneel.

ACOD Overheidsdiensten heeft zich altijd consequent verzet tegen elke vorm uitzendarbeid. We hebben in dat verzet zelfs de steun gekregen van de Raad van State. De Vlaamse regering moest toen in allerijl nieuwe onderhandelingen voeren en haar

plannen aanpassen. Toch kon de uitzendarbeid opstarten in 2019.

In 2019 werden er 276 uitzendkrachten tewerkgesteld bij twaalf verschillende entiteiten uit acht beleidsdomeinen. Zij presteerden samen 78.706 werkuren. Daarvan werden 93 procent gepresteerd binnen de beleidsdomeinen Werk en Sociale Economie (WSE), Kanselarij en Bestuur (KB) en Omgeving (OMG). Het Facilitair Bedrijf en de VDAB maakten het meest gebruik van uitzendarbeid.

De totale kostprijs bedroeg 2.037.802,29 euro. Het meest gebruikte deel van de raamovereenkomst is deel 5 (profielen met bachelordiploma) en het minst gebruikte deel is deel 6 (profielen met masterdiploma). De twee meest gebruikte motieven voor uitzendarbeid zijn 'tijdelijke vermeerdering van werk' en 'tijdelijke vervanging

van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst'.

Uitzendwerk blijft voor ons onaanvaardbaar: het is immers twee keer duurder dan wervingen via de normale contracten. Men kan perfect overheidscontracten van bepaalde duur als alternatief nemen. Het is duidelijk dat men in besparingstijd toch liever uitzendarbeid gebruikt om zo de vriendjes van de privé-interimsector een (duur) cadeau te doen op kosten van de belastingbetaler. Belangrijk om weten is dat uitzendpersoneel niet meegerekend wordt in de besparing op 'koppen' en dat men deze zo kan omzeilen.

ACOD Overheidsdiensten zal altijd verzet blijven aantekenen tegen uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid.

Chris Moortgat - Jan Van Wesemael

Corona-ouderschapsverlof ook na 30 juni nog mogelijk?

Tot en met 30 juni kan je al zeker meer tijd besteden aan je gezin door corona-ouderschapsverlof op te nemen. Dit is mogelijk voor zowel statutaire als contractuele personeelsleden bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Voorwaarden

- Je beschikt over het voorafgaand akkoord van de lijnmanager of gemachtigde. Want dit verlof is een gunst.
- Je hebt minstens één kind jonger dan 12 jaar (of 21 jaar als het kind gehandicapt is) ten laste. Er is geen leeftijdsbeperking als de persoon met een handicap in een

instelling verblijft. Het kind mag op de dag waarop het verlof start de leeftijd van 12 (of 21 jaar als het gehandicapt is) nog niet hebben bereikt.

- Ben je pleegouder? Dan kun je dit verlof ook opnemen. Je moet dan een beslissing indienen waaruit jouw pleegouderschap blijkt. Dit is een beslissing van de rechtbank of van een door de gemeenschap erkende dienst.

Verlenging maatregel?

Een paar weken geleden besliste de federale regering een aantal eerder genomen coronamaatregelen te verlengen. Zo

ook het corona-ouderschapsverlof dat verlengd wordt tot 31 augustus. Bij het schrijven van dit artikel was deze federale beslissing echter (voorlopig?) nog niet van toepassing voor personeelsleden van de Vlaamse overheid. We hopen uiteraard dat we dit ook voor hen in orde krijgen en zullen de maatregel bespreken op het Sectorcomite XVIII/HOC.

Chris Moortgat

Syntra Transitie zit op schema

Bij het begin van de legislatuur werd beslist om onder andere Syntra Vlaanderen te laten verdwijnen en de activiteiten te verdelen over andere Vlaamse entiteiten. Hoe staat het ermee?

De opdeling zou gebeuren over drie bestaande entiteiten: het departement WSE (Werk en Sociale Economie), de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) en VLAIO (Vlaams Agentschap voor Innoveren en Ondernemen). Het was belangrijk voor ACOD Overheidsdiensten dat alle 130 Syntra-personeelsleden de overgang zouden maken met behoud van hun loon- en arbeidsvoorwaarden. Daar onderhandelden we over en kijken we op toe.

Het is nu duidelijk dat 56 personeelsleden naar departement WSE gaan, 36 naar de VDAB en 21 naar VLAIO. Ze stappen over in de hoedanigheid die ze bij Syntra Vlaanderen hadden. De personeelsleden zijn ingelicht over het verdere proces in de volgende maanden. De ontvangende entiteiten zijn nu meer aan zet.

Het departement WSE en VLAIO hebben al gecommuniceerd over de nieuwe teams. Bij de VDAB starten individuele gesprekken in juni. Tijdens de komende weken starten ook de gesprekken bij WSE en VLAIO.

Alle personeelsleden gaan officieel en formeel over op 1 januari 2021, maar er is in de mogelijkheid om nu al tijdelijk ingeschakeld te worden in de nieuwe entiteit en/of om later als volledig team over te stappen.

De dienstverlening van Syntra Vlaanderen zal niet in het gedrang komen en de continuïteit moet worden bewaakt. Voor de tijde-

lijke inschakeling of overstap van het personeel naar de nieuwe entiteiten zullen strikte afspraken gelden.

ACOD Overheidsdiensten zal met de syndicaal afgevaardigden en de algemeen secretaris de hele transitie alert opvolgen en begeleiden.

Chris Moortgat





ACOD staat achter de politie Voor respect, tegen geweld en discriminatie

Politiegeweld. Het woord beheerst de media vandaag. Getriggerd door de dood van een man in Amerika ontstaan acties over heel de wereld. Acties gericht tegen discriminatie. Dat is een positieve zaak. Ook bij ons zijn er gevallen van overdreven geweld door de politie. Ook die moeten aangepakt worden. Wat ons stoort is dat deze uitzonderingen veralgemeend worden naar heel de politie. Terwijl veruit de meeste politiemensen elke dag hun best doen om iedereen gelijk te behandelen, om mensen te helpen, om te zorgen dat u en ik ons veilig kunnen voelen in onze maatschappij. Zij verdienen beter.

Komt overdreven geweld voor? Ja jammer genoeg wel. Dat er soms een politieagent meer geweld gebruikt dan nodig, zullen we niet ontkennen. Dat er soms zelfs discriminerend wordt opgetreden, zullen we ook niet ontkennen. Het is helaas een realiteit en dergelijk gedrag veroordelen we. Het past niet bij onze waarden. Dit gedrag moet aangepakt worden op alle mogelijke manieren.

Maar we willen ook niet dat alle politiemensen die dag in dag uit hun werk wel doen zoals het hoort – dat is nog steeds de overgrote meerderheid – nu allemaal bestempeld worden als gewelddadig. Want dat verdienen zij niet!

Net zoals de betogers, overigens. Veruit de meesten betoogden gewelddoos, maar uitzonderingen startten al met provocaties tijdens de betoging en erna vonden enkele reischoppers het nodig om overdreven geweld te gebruiken en vandalisme te plegen. Dan moeten we niet concluderen dat alle betogers gewelddadig waren. Neen integendeel, wij juichen de nieuwe golf van sociaal bewustzijn toe. Jong en oud die samen laten horen dat ze genoeg hebben van misbruik van geweld, van racisme, van discriminatie door wie dan ook. Die zeggen dat elke mens gelijk behandeld moet worden, dat we er moeten zijn voor elkaar, dat we niemand mogen uitsluiten. Dat is een goede zaak, daar staan we achter. Gebruik van ongeoorloofd geweld keuren we steeds af.

lokale en regionale besturen

Is er etnische profilering?

Ja, bewust en onbewust. Voor wie in opdrachten vaak dezelfde persoonsbeschrijving krijgt of dikwijls met een bepaalde groep te maken krijgt, ligt de valstrik op de loer om ook uit eigen beweging systematisch op zoek te gaan naar personen die aan dat profiel voldoen. Ook als daar geen onmiddellijke aanleiding toe is. Terwijl wat iemand doet eerder dan wie hij of zij is, moet bepalen of de persoon te maken krijgt met een politiecontrole. Ook op dit punt zijn we ervan overtuigd dat slechts een zeer kleine minderheid van de politiemensen doelbewust een bepaalde groep controleert, zonder dat er een duidelijke reden voor is. Maar bewust of onbewust: het zou niet mogen gebeuren. Men mag uitzonderingen niet veralgemenen. Net zoals men niet mag stellen dat elke politiemans overdreven geweld gebruikt wanneer enkelingen dat doen, mag men er ook niet van uit gaan dat ongepast gedrag van enkelingen in een bepaalde groep van de bevolking deze groep typeert. Die uitzonderingen gebruiken als excuus om bepaalde mensen meer te controleren dan anderen is verkeerd.

Minder geweld, meer respect.

We willen minder geweld en meer respect. Dat gaat enkel als het van twee kanten komt. We zagen een tijdje geleden hoe politiemensen die een perfect legale arrestatie trachten uit te voeren, geschopt en geslagen werden door omstaanders. Dat valt niet goed te praten. Ook die vorm van geweld moet op alle mogelijke manieren aangepakt worden. Willen we de spiraal van geweld en discriminatie doorbreken dan, moet iedereen zijn verantwoordelijkheid nemen, elke politiemans en elke burger, elke overheid. Dan

moet iedereen elke vorm van geweld afkeuren.

Laat ons allemaal de keuze maken om elkaar met respect te benaderen. Om neen te zeggen tegen geweld en discriminatie. Om het goede in elkaar te zien. Extreme standpunten of gedrag zullen daarbij niet helpen. Figuren die oproepen tot haat of om 'orde op zaken te stellen', maken de problemen alleen maar groter. Solidariteit, gelijke kansen, respect voor elkaar en luisteren naar elkaar, maken het wel mogelijk om samen oplossingen te vinden. Wanneer we kijken naar het werk van onze politiemensen, geloven we dat de meesten die keuze maken. Daarom staan we achter hen. Daarom zullen we de overheid oproepen om politiemensen die zich misdragen te stoppen, maar ook om geweld tegen of gebrek aan respect voor onze politie aan te pakken. Daarom zijn we fier op het werk dat onze politiemensen elke dag leveren.

Luc Breugelmans





Nieuw sectoraal akkoord iets is beter dan niets

De onderhandelingen verliepen zeer moeilijk, maar eindelijk is er witte rook voor een sectoraal akkoord voor de lokale en provinciale besturen 2020. Ook de uitvoeringsmodaliteiten werden ondertussen vastgelegd. Er was al overeenstemming bereikt over het VIA-personeel. Voor het niet-VIA-personeel moesten echter nog belangrijke knopen doorgehakt worden.

Toepassingsgebied

Dit akkoord geldt voor alle VIA-personeel en voor de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord voor de lokale en regionale besturen vallen: gemeenten en provincies, OCMW's, autonome gemeente- en provinciebedrijven (behalve de havenbedrijven), intergemeentelijke samenwerkingsverbanden en welzijnsverenigingen.

Personeelsleden die aan de slag zijn via tijdelijke werkgelegenheidsmaatregelen, kunnen uitgesloten worden.

De inhoud

Samengevat komt het op het volgende neer (met ingang van 1 januari 2020).

1. Verhoging maaltijdcheques voor wie het maximum van 8 euro per cheque niet heeft: recurrente verhoging (niet eenmalig, maar blijvend) in de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheque met maximaal 100 euro per voltijdse equivalent. Voor de reeds lopende periode van 1 januari 2020 tot 30 juni 2020 is er een eenmalige correctie van maximaal 50 euro via een tijdelijke

verhoging van het bedrag van de maaltijdcheques of het toekennen van andere cheques. Deze eenmalige regularisatie is noodzakelijk aangezien het bedrag van maaltijdcheques enkel voor de toekomst kan worden aangepast en niet voor het verleden.

2. Voor iedereen: recurrente koopkrachtverhoging van 200 euro per VTE door verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques, invoering of verhoging van ecocheques, sport- en cultuurcheques, cadeaubonnen...
3. Verhoging van de minimale bijdragevoet tweede pensioenpijl tot 2,5 procent (of gelijkwaardige dekking).

Besturen die in 2019 en 2020 al een lokaal akkoord hadden gesloten met koopkrachtverhogende maatregelen, mogen deze inspanningen verrekenen ten aanzien van dit sectoraal akkoord. Wel wordt de volgende dubbele garantie ingeschreven.

- De minimale koopkrachtverhoging uit dit sectoraal akkoord wordt gegarandeerd (zowel voor de cheques als voor de tweede pensioenpijl).
- De koopkrachtverhoging uit het lokaal akkoord blijft gegarandeerd. De middelen die het bestuur hiervoor uitgetrokken had, kunnen niet verminderd worden. Hoogstens kan er een herschikking van die middelen volgen. Dergelijke aanpassing kan slechts mits een lokaal protocol, dat moet afgesloten worden voor 1 januari 2021.

lees verder op de volgende pagina >>

lokale en regionale besturen

Deze verrekening wordt een moeilijke oefening voor onze onderhandelaars. Indien besturen een lokaal akkoord hebben afgesproken in 2019, zullen zij moeten aantonen dat er inderdaad een effectieve koopkrachtverhoging is verleend zonder tegenprestatie. Want dat is meestal het doel van lokale akkoorden: enerzijds een voordeel voor de werkgevers, anderzijds een voordeel voor de werknemers. Het is uiteraard niet de bedoeling van dit sectoraal akkoord om in dat geval het voordeel voor de werknemers te verrekenen. Hiervoor werd immers al een tegenprestatie geleverd. Onze onderhandelaars zullen voldoende geïnformeerd worden om het evenwicht te bewaren, zodat de personeelsleden inderdaad krijgen waar ze recht op hebben.

Hiermee komt een einde aan een lang verhaal dat enkel nog maar ging over een bescheiden koopkrachtverhoging. We staan nu voor een volgende fase: het onderhandelen van een nieuw rechtspositiebesluit en het oprichten van een paritair samengesteld sectorfonds. Een engagement van werkgevers en sociale partners om vorm te geven aan een hedendaags personeelsbeleid.

ACOD LRB staat niet te juichen voor dit sectoraal akkoord. Vooral de moeilijke en zware onderhandelingen staan in ons geheugen gegrift. Het gaat immers om een aalmoes en toch wrongen de werkgevers zich in allerlei soms onverantwoorde bochten om dit akkoord tegen te werken. Uiteindelijk krijgen we nu wat afgesproken werd na onze actie 'het bal van de burgemeester' in oktober 2018. We houden het op "iets is beter dan niets in deze rechtse tijden".

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer



Buitengewoon Congres Ook in coronatijden zit ACOD Onderwijs niet stil

Om de vier jaar organiseert ACOD Onderwijs een Statutair Congres. Deze keer had het moeten plaatsvinden op 7 en 8 mei 2020, maar door de coronacrisis hebben wij onze plannen moeten wijzigen en hebben wij besloten om de meest dringende zaken alvast af te handelen op een Buitengewoon Congres op 25 mei 2020. Onder normale omstandigheden organiseren wij ons Statutair Congres op woensdag 28 oktober 2020.

We willen alvast even terugblikken op de voorbije vier jaar. Deze periode werd gekenmerkt door talrijke acties – al dan niet interprofessioneel, intersectorieel en/of in gemeenschappelijk front – tegen de aanvallen op onze pensioenen. Bovendien vond op 20 maart 2019 een bijzonder geslaagde onderwijsstaking plaats, de eerste sinds 20 jaar. In de politieke wereld is dat signaal duidelijk aangekomen.

Een tweede constante was de reeks Buitengewone Congressen die elkaar opvolgden voor de verkiezingen van de algemeen secretaris, een adjunct-algemeen secretaris of een commissievoorzitter. Door het vertrek van Raf De Weerdts naar het federale ABVV zijn de mandaten bij ACOD Onderwijs in enkele stappen herschikt. Momenteel berust de dagelijkse leiding van ACOD Onderwijs bij algemeen secretaris Nancy Libert en adjunct-algemeen secretarissen Jean-Luc Barbey en Marc Borremans.

Jo Coulier is herkozen tot voorzitter van ACOD Onderwijs, net zoals de verificateurs Lou Boghe en Dirk Huyge. Verder in dit nummer kunnen jullie kennismaken met de voorzitters van onze commissies.

Voor we vooruitblikken nog een woordje over de coronacrisis. Die doorkruiste niet alleen onze congresplannen, ze maakt ook duidelijk hoe belangrijk het onderwijs is voor leerlingen en ouders en welke rol een vakbond kan spelen op zulke crisismomenten.

De volgende jaren ligt heel wat werk op de plank. We zullen ons statuut – vooral de vaste benoeming – en onze vakantierege-

ling verder moeten bewaken. De coronacrisis heeft ons tot verregaande flexibiliteit gedwongen, maar dat mag niet de regel worden. We zullen er ook op toezien dat ons onderwijs niet gedeeltelijk wordt doorgeschoven naar de sectoren werk en economie en geprivatiseerd wordt. Ook intern ligt er heel wat werk op de plank. We blijven inzetten op de vorming van onze afgevaardigden en militanten en werken onze communicatie verder uit.

Los van deze beschouwingen drukken wij onze oprechte dank uit aan alle leden, schoolafgevaardigden, bestuursleden en medewerkers die het mogelijk hebben ge-

maakt dat wij als sector op quasi alle acties meer dan behoorlijk uit de verf zijn gekomen. We bedanken onze vier afscheidnemende commissievoorzitters: Hilde Willaert, Ivo Roggemans, Robby Cobbaut en Pol De Graeve. Jullie permanente inzet en overtuiging is ons sterkste wapen tegen deze asociale regeringen, die er enkel op uit zijn om onze welvaartstaat uit te kleden en de relevantie van de vakbond te minimaliseren. Als we allen samen hiertegen een vuist maken kunnen we de toekomst met een gerust hart tegemoet kijken.

nancy.libert@acod.be



Kennismaking met de commissie-voorzitters van ACOD Onderwijs



Sandra Meurrens

Voorzitter Commissie Basisonderwijs

Sandra Meurrens – Sammy voor de vrienden – behaalde haar diploma onderwijzer aan de Provinciale Normaalschool Leuven. Ze geeft al 28 jaar les in GO! Basisschool Hertog Jan in Kortenberg. Nu staat ze in het eerste leerjaar.

Waarom ben je militant van ACOD geworden?

Sandra Meurrens: “Ik heb me aangesloten zodra ik mijn diploma behaald had. Bij ons thuis werd dit met de paplepel ingegeven. Toen de ACOD-afgevaardigde op school deze taak niet meer kon uitvoeren, heb ik mij kandidaat gesteld. Het is belangrijk dat er op elke school een aanspreekpunt is. Je kan de leden helpen met vragen, documenten... Ik wil ook het respect voor socialistische standpunten zoals solidariteit, gelijkheid en rechtvaardigheid bewaken.”

Wat zijn de voornaamste knelpunten in uw sector?

Sandra Meurrens: “Er zijn al goede initiatieven genomen om het onderwijs te verbeteren. Toch blijven er ook enkele pijnpunten. Een voorbeeld hiervan is de planlast. We moeten ontzettend veel documenten bijhouden: foutenanalyses, verslagen van gesprekken en overlegmomenten, agenda, jaarplan... Voorts zijn de klasgroepen te groot. In de klassen krijg je steeds meer problematieken bij elkaar. Dit vraagt niet alleen veel aandacht tijdens het lesgeven zelf, maar zorgt ook voor extra voorbereiding en zorggesprekken. Vaak kom je voor moeilijkheden te staan waarvoor je niet helemaal opgeleid bent. Communicatie is belangrijk en verloopt steeds meer via online platformen zoals smartschool. Op deze manier ben je de hele tijd bereikbaar. Dit biedt heel wat voordelen, maar legt toch ook wel extra druk. Mensen verwachten snel antwoord. Het is ook een hele klus om nieuwe leerkrachten te vinden. Het lerarenplatform vangt al wat afwezigheden op, maar het blijft toch nog een moeilijke zoektocht.”



Nico Pattyn

Voorzitter Commissie Leerlingenbegeleiding

Nico Pattyn heeft psychologische en pedagogische wetenschappen gestudeerd aan de UGent. Hij werkt als psychopedagogisch consulent in het CLB Mandel en Leie.

Waarom heb je gekandideerd voor dit mandaat?

Nico Pattyn: “Ik heb in de eerste plaats gekandideerd vanuit engagement en verantwoordelijkheidsgevoel. Als je ergens aan deelneemt, zoals de Commissie Leerlingenbegeleiding, dan hoort daar engagement bij. Ik ben bovendien overtuigd van het belang van de vakbond als organisatie van werknemers in het algemeen en van een linkse vakbond die kritisch staat tegenover ons maatschappijmodel in het bijzonder. Via mijn inzet wil ik daar mijn deel toe bijdragen.”

Je mandaat loopt vier jaar. Wat wil je na die vier jaar bereikt hebben?

Nico Pattyn: “De toekomst is onzeker, dat hebben we met de coronacrisis nogmaals ondervonden. Vaak moet je reageren op veranderende omstandigheden. In eerste instantie wil ik het goede werk van mijn voorganger Ivo Roggemans voortzetten. Belangrijk is ook om alle actoren van de leerlingenbegeleiding van de commissie te betrekken, zoals zorgcoördinatoren, leerlingbegeleiders of personeel van internaten. Als we met die actoren aan één zeel trekken en ons niet laten verdelen staan we sterker. Basis- en secundair onderwijs, CLB en zorgbeleid op school moeten zich bewust zijn van de gemeenschappelijke strijdpunten: een performant onderwijs dat op het vlak van leerlingenbegeleiding de omkadering en de middelen krijgt om de uitdagingen aan te gaan, in het belang van de leerlingen. Als we ons op kleine eisen en particuliere belangen concentreren zonder het overkoepelende te bewaken, verzwakken we de onderwijssector. Dat besef overall laten doordringen en samen met de nodige strijdbaarheid



Lieve Van den bussche

Voorzitter Commissie Diversiteit

Lieve Van den bussche is regentes Nederlands, geschiedenis en niet-confessionele zedenleer. Momenteel geeft ze Nederlands in het eerste jaar van het Atheneum Go! For Business (Sint-Jans-Molenbeek). Daar maakt ze deel uit van het team dat de onderwijshervorming in goede banen leidt.

Waarom heb je gekandideerd voor dit mandaat?

Lieve Van den bussche: “Door mijn jarenlange ervaring in het Brusselse onderwijs valt het mij op dat ondanks het diverse leerlingenpubliek het aan de andere kant van de schoolbanken al veel minder divers is. Bovendien lees ik in de media nog steeds verhalen over leerlingen die gediscrimineerd worden op basis van hun achtergrond of over etnische profilering. Dit was nooit aanvaardbaar, maar anno 2020 helemaal niet meer.”

Je mandaat eindigt over vier jaar. Wat wil je dan bereikt hebben?

Lieve Van den bussche: “Het is een utopisch doel, maar ik hoop dat tegen dan het personeelsbestand van het Vlaamse onderwijs er in alle opzichten veel kleurrijker uitziet. Er moeten rolmodellen voor de klas staan, leerlingen moeten zich kunnen herkennen in hun leerkrachten.

Diversiteit is een ruim begrip. Sommigen denken spontaan aan cultureel of etnische diversiteit op de werkvloer, maar er is meer dan dat. Wat met gender(on)gelijkheid, mensen met een handicap, verschillen in seksuele geaardheid... op school? Zal je al deze thema's aan bod laten komen of wil je klemtonen leggen?

Ik wil mij vooral niet toespitsen op één thema, diversiteit is inderdaad een vlag die vele ladingen dekt. Daarom zou ik graag meer en liefst zo veel mogelijk thema's aan bod willen laten komen. Het is belangrijk dat iedereen zich goed voelt in ons onderwijs.”

de mensen, middelen en regelgeving afdwingen om nog meer kwaliteit te kunnen leveren, dat is dé doelstelling.”



Brian Baert

Voorzitter Commissie Hoger Onderwijs

Brian Baert werkt sinds 2005 als lector voor Howest. Daar geeft hij vooral kwantitatieve vakken zoals wiskunde, statistiek en besliskunde, datawetenschap en business intelligence. Hij is ook lid van de onderzoeksgroep 'AI Academy'.

Het hoger onderwijs telt in verhouding tot het niet-tertiair onderwijs weinig personeelsleden. Toch is het publiek erg divers. Er zijn de hogescholen, maar ook de universiteiten. Er bestaan ook zeer veel verschillende functies: proffen, assistenten met verschillende statuten, bursalen, administratief personeel. Wordt het niet moeilijk om iedereen de aandacht te geven die hij of zij verdient?

Brian Baert: “Je moet dit ook verhoudingsgewijs bekijken: het hoger onderwijs is een kleinere groep in het totale onderwijslandschap. Logisch dat de groep personeelsleden ook kleiner is. Maar het is inderdaad geen sinecure, een goede samenstelling van de commissie met leden uit alle personeelsgroepen moet dit mee bewaken.”

Wat zou je graag zien veranderen in het hoger onderwijs?

Brian Baert: “De jongste jaren komen de negatieve gevolgen van het flexibiliseringsdecreet naar boven. Laten we dit moment grijpen om cao-adviezen te formuleren en zo mee vorm te geven aan een update van dit decreet. Zowel de studenten als het personeel hebben daar baat bij. Een leuk extraatje is dat wij ongetwijfeld opnieuw aan de wereldtop van het hoger onderwijs zullen staan.

De wendbaarheid van het hoger onderwijs is, zeker nu met de coronacrisis, in een stroomversnelling gekomen. Het personeel heeft bewezen flexibel te zijn, telewerk is in het merendeel van de functies binnengekomen. Maar telewerk vraagt een duidelijke afbakening, zodat de ‘work-life balance’ niet in het gedrang komt. Digitalisering van het onderwijs mag geen afbouw van het personeelsbestand betekenen. Integendeel!”



Cathérine Legaey

Voorzitter Commissie Een Leven Lang en Breed Leren

Cathérine Legaey studeerde dwarsfluit en kamermuziek aan het Koninklijk Conservatorium in Brussel. Momenteel is ze directeur van het Leuvens Conservatorium.

Wat zijn de voornaamste knelpunten in je sector?

Cathérine Legaey: “Dat het deeltijds kunstonderwijs – als ik even voor mijn eigen sector mag spreken – op alle beleidsniveaus en ook inhoudelijk zweeft tussen onderwijs en cultuur. Het DKO moet op alle niveaus als volwaardig onderwijs worden beschouwd en behandeld en tegelijk moet de specificiteit van dit kunstonderwijs erkend en herkend worden.”

Hoe kan men daar iets aan doen?

Cathérine Legaey: “Met blijvende sensibilisering bij alle instanties en op alle niveaus. Ons type onderwijs in het licht stellen als voorbereiding op de arbeidsmarkt en als belangrijke factor voor het cultureel bewustzijn en het welzijn van kinderen, jongeren en volwassenen. Levenslang leren: een kunstopleiding die toelaat zowel alleen als in groep te groeien door kunst.”

Je commissie heeft een heterogeen karakter: centra voor volwassenonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, basiseducatie... Zal het niet moeilijk zijn om met die verschillende sectoren één koers te varen?

Cathérine Legaey: “Ieder zal met specifieke items voor de dag komen, daar kan ieder van leren. Toch is er heel wat dat ons bindt. Het is net boeiend om met al die karakters op te komen voor één gemeenschappelijk doel: kwaliteitsvol en humaan onderwijs voor onze leerlingen en cursisten met erkenning van en steun voor alle personeelsleden.”

Je mandaat eindigt over vier jaar. Wat wil je dan bereikt hebben?

Cathérine Legaey: “Hopelijk zullen we met die sensibilisering wat vuur aan de schenen kunnen leggen. En hebben we een hechte groep kunnen smeden die aan de weg heeft getimmerd.”



Claudia Urbina

Voorzitter Commissie Secundair Onderwijs

Claudia Urbina heeft onder meer rechten en criminologie gestudeerd en is leerkracht cultuurstudies aan KA Halle.

Waarom wilde je voorzitter van de commissie worden?

Claudia Urbina: “Het zit niet in mij om een passief lid te zijn. Ik hou van steeds nieuwe uitdagingen en wil de kans krijgen om problemen op een creatieve manier op te lossen. Daar leef ik voor, in het bijzonder wanneer ik dit in groep mag doen, want ik ben een teamspeler. Een bijkomende reden waarom ik gekandideerd heb, is het gebrek aan diversiteit in etniciteit binnen onze vakbond. Ik wil ook laten zien dat ik ondanks mijn afkomst (Claudia komt uit Chili, n.v.d.r.) met beide voeten in de Belgische maatschappij sta. Etniciteit is niet belangrijk, wel iemands ideeën en daden.”

Wat zou je de volgende vier jaar graag realiseren?

Claudia Urbina: “Ik zou graag samen met de commissieleden werken aan een beter statuut voor onze afgevaardigden. Het is zeer hard en moeilijk om afgevaardigde te zijn. We hebben zeer weinig bescherming tegen malafide directeurs. De taak is soms moeilijk te combineren met je gewone job: als je naar vergaderingen gaat, word je al scheef bekeken. Het is ook veel extra werk.”

De maatschappij geraakt steeds meer gepolariseerd. Is het mogelijk om mensen nog te bereiken met een genuanceerd verhaal?

Claudia Urbina: “Polarisatie moet op zich niet negatief te zijn. Het is voor een samenleving erg belangrijk dat er botsende standpunten zijn om zo eventueel misstanden aan te klagen of maatschappelijke verandering te bewerkstelligen. Maar wanneer het polarisatieproces te sterk doorgedreven wordt, geraakt de maatschappij verdeeld en is er amper nog ruimte voor nuance. Een dergelijke schadelijke polarisatie zorgt er dan voor dat steeds meer aandacht besteed wordt aan de radicale standpunten, terwijl de gematigde stem nauwelijks nog gehoord wordt en dreigt te verdwijnen. Zo zullen mensen zich bijna gedwongen voelen een keuze te maken tussen een van beide uitersten.”

Duaal lesgeven Een knap staaltje van kortetermijnvisie

Van 1 september 2020 tot 31 augustus 2021 loopt in het gewoon secundair onderwijs een tijdelijk project 'duaal lesgeven'. Werknemers uit de bedrijfswereld kunnen voor een bepaalde periode en onder welbepaalde voorwaarden een lesopdracht opnemen in een school. Een mooi voorbeeld van kortetermijnvisie, zoals we zullen aantonen.

Specifieke voorwaarden

Bedrijven kunnen werknemers aanwijzen om een bepaalde lesopdracht op te nemen in een secundaire school. Deze werknemers moeten voldoen aan een aantal specifieke voorwaarden die overeenstemmen met de basisvoorwaarden waaraan elk personeelslid dat een opdracht in onderwijs opneemt moet voldoen. Werknemers die geen bewijs van pedagogische bekwaamheid hebben, moeten vooraf een educatief traject volgen aan een hogeschool of universiteit. De inhoud en de duur van dit traject moeten nog worden bepaald. Een start op 1 september lijkt ons dus niet realistisch.

Verloning

De werknemers behouden tijdens de uitvoering van de afgesproken lesopdracht in de school het salaris waarop ze in het bedrijf recht hebben, evenals de eventuele daarbij horende andere financiële en extralegale voordelen. De school betaalt aan het bedrijf een vast bedrag per lesuur.

Buiten het Decreet Rechtspositie (DRP)

Deze duale lesgevers worden volledig buiten het DRP om aangesteld. Ze blijven onder het gezag van het bedrijf staan tenzij het gaat over instructies in het kader van de uitvoering van de opdracht op school. Scholen kunnen enkel een beroep doen op een duale lesgever, als ze een vacature niet kunnen invullen door een personeelslid aan te stellen dat beschikt over het vereiste of voldoende geachte bekwaamheidsbewijs. Wat ons betreft, zal die duale lesgever ook plaats moeten maken als nadien een tijdelijk personeelslid aanspraak kan maken op de opdracht, bijvoorbeeld

wanneer zijn vervangingsopdracht ten einde loopt.

Opdracht

De taken die de duale lesgever moet opnemen zijn de volgende: planning en voorbereiding van de lessen, lesgeven, klaseigen leerlingenbegeleiding, evaluatie van leerlingen, overleg met directie, collega's, CLB en ouders. Van vervangingen, toezichten, didactische uitstappen... is geen sprake. Hiervoor wordt een raamovereenkomst en een deelovereenkomst opgesteld. De werknemer is in het kader van de lesopdracht ambtshalve een stemgerechtigd lid van de klassenraad. Doordat de Vlaamse regering deze keuze maakt, is hij een volwaardig lid van de klassenraad en moet hij, wat ons betreft, ook verplicht aanwezig zijn op de klassenraad en kan men, zoals men voorziet, geen onderlinge afspraken maken over zijn aanwezigheid.

Tijdelijke oplossing

Het is niet de bedoeling dat de werknemers die in dit project stappen, een duurzame loopbaan in het onderwijs opbouwen. Het project moet een tijdelijke oplossing bieden voor het lerarentekort.

Er wordt een expertenpanel opgericht om dit tijdelijk project op te volgen. Ook ACOD Onderwijs heeft een zitje in dat panel. We houden jullie op de hoogte van wat we daar van anderen horen en zelf zeggen.

Onze visie

Dit is het zoveelste staaltje van de inmening van het bedrijfsleven in onderwijs. Duale lesgevers kunnen ook gewoon aangesteld worden, eventueel met het bekwaamheidsbewijs 'andere'. Eigenlijk moet men heel dit systeem niet op poten zetten. Door nog een bijkomende 'categorie' te creëren, maakt men het extra ingewikkeld: we hebben nu al mensen die regulier aangesteld worden, zij-instromers en voor-drachtgevers. Daar komen dan nog eens duale lesgevers bij. We missen hier de langetermijnvisie. Als de overheid het lerarentekort wil oplossen, dan moet ze ervoor zorgen dat deze duale lesgevers op lange termijn kiezen voor onderwijs. Daarvoor moet ze hen dus perspectieven bieden, onder meer door de opbouw van rechten in het onderwijs.

nancy.libert@acod.be



Loopbaanonderbreking Vanaf 1 september tal van nieuwe mogelijkheden

Op 1 september verandert er heel wat ten goede aan de loopbaanonderbreking. Hieronder leggen we dat uit. Opgelet: de Vlaamse regering moet deze wijzigingen nog goedkeuren en ze moeten ook nog gepubliceerd worden in het Staatsblad. Wat we hier schrijven, is dus onder voorbehoud.

Ouderschapsverlof

In andere sectoren kon men al langer voor één tiende ouderschapsverlof nemen. Voortaan zal dat ook in het onderwijs kunnen. De maximale duur bedraagt 40 maanden. Voor wie ouderschapsverlof opneemt volgens deze breuk, is het echter een gunst en geen recht zoals bij de andere volumes van ouderschapsverlof.

Je zal ouderschapsverlof ook flexibeler kunnen opnemen. Als je het voltijds neemt, kan dat in periodes van een of meer weken. Als je het halftijds opneemt, kan dat in schijven van een maand of een veelvoud ervan. Ook hier deze beperking: het is een gunst, geen recht. Het school- of centrumbestuur kan het weigeren, maar moet die weigering schriftelijk motiveren.

In principe kan het ouderschapsverlof beginnen tot de dag voor je kind twaalf jaar wordt. Als je kind mindervalide is, wordt die leeftijdsgrens opgetrokken tot 21 jaar. Vanaf 1 september wordt het begrip 'mindervalide' ruimer gedefinieerd. Een kind dat in totaal negen punten scoort op de drie pijlers van de medisch-sociale schaal, wordt eveneens beschouwd als mindervalide. Deze uitbreiding geldt ook voor het adoptieverlof.

Opgelet: je kan van deze wijzigingen alleen genieten als je vanaf 1 september 2020 ouderschapsverlof neemt. Als je in het verleden al ouderschapsverlof hebt genomen en nog een bijkomende periode (restperiode) van ouderschapsverlof zou kunnen opnemen, dan kan je evenmin gebruik maken van deze nieuwe regeling.

Medische bijstand

Ook de modaliteiten voor loopbaanonderbreking voor medische bijstand (LBOMB) worden flexibeler. Voortaan kan je voltijdse LBOMB opnemen in periodes van een week of een veelvoud daarvan. Het school- of centrumbestuur kan het weigeren, maar moet die weigering schriftelijk motiveren.

Palliatieve zorgen

Vandaag kan je de loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen één keer verlengen met een maand. Vanaf september kan dat twee keer.

Vervroegde stopzetting loopbaanonderbreking

Voortaan is er geen tussenkomst meer nodig van de minister van Onderwijs of zijn gemachtigde als je de loopbaanonderbreking

vervroegd stopzet. De toestemming van het school- of centrumbestuur volstaat.

Mantelzorg

Er komt vanaf september een nieuwe vorm van loopbaanonderbreking, naast ouderschapsverlof, medische bijstand en palliatieve zorgen: verlof voor mantelzorg.

Je kan het alleen nemen als je een erkenning hebt als mantelzorger. Je mag het een maand voltijds of twee maanden gedeeltelijk nemen per zorgbehoevende persoon. Je hebt in totaal recht op zes maanden voltijdse mantelzorg of twaalf maanden gedeeltelijke gedurende je volledige loopbaan.

Opgelet: momenteel kan je het nog niet opnemen, want er is nog geen KB dat het statuut van de mantelzorger regelt.

Wat op 1 september?

Al deze maatregelen moeten nog worden goedgekeurd door de Vlaamse regering. Het is dus afwachten of en in welke vorm ze van kracht zullen zijn op 1 september. We brengen je alleszins op de hoogte in het septembernummer van Tribune en via onze website (www.acodonderwijs.be) en onze facebookpagina (www.facebook.com/acodonderwijsvg). Natuurlijk kan je ook altijd terecht bij onze secretarissen in je buurt. Je vindt hun gegevens op onze website (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

nancy.libert@acod.be



Boventalligheid

Nieuwe regels voor reffectatie en wedertewerkstelling

Vanaf volgend schooljaar verandert een en ander voor boventallige personeelsleden. In dit artikel leggen we kort uit wat boventalligheid betekent en wat er precies verandert. Het is echter onmogelijk om deze complexe regelgeving in één artikel uit de doeken te doen. We houden het hier dus eenvoudig, voor meer informatie verwijzen we naar onze website. We beperken ons hier dan ook tot de grote lijnen.

Boventalligheid en reffectatie

Vast benoemde personeelsleden voor wie in de school of in het centrum onvoldoende lesuren of lestijden beschikbaar zijn, worden 'ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking'. In de leraarskamer zegt men dan: ze worden 'boventallig'. We zullen die term hier verder gebruiken. Wie boventallig wordt, wordt doorverwezen naar de reffectatiecommissie. Die zal de betrokkene toewijzen aan een andere school of instelling, meestal binnen de scholengemeenschap of scholengroep. Soms belandt men zelfs in een ander ambt. Dan spreekt men niet over reffectatie, maar over wedertewerkstelling.

Wat verandert er?

De reffectatiecommissies worden opnieuw geactiveerd op het niveau van de scholengemeenschappen en van de scholengroep en voor de centra voor volwassenenonderwijs. Het reffectatiebesluit wordt ook toegepast op de pedagogische begeleidingsdiensten. Personeelsleden

uit andere categorieën kunnen verplicht wedertewerkgesteld worden als leerkracht. Wie in het gemeenschapsonderwijs niet kan gereffecteerd worden binnen de scholengemeenschap, wordt doorverwezen naar de reffectatiecommissie van de scholengroep. Idem voor wie er boventallig is in een centrum voor volwassenenonderwijs. Wie binnen de scholengroepen niet geholpen wordt, wordt naar de Vlaamse Reffectatiecommissie doorgestuurd. Voor de andere netten worden de personeelsleden die niet binnen de scholengemeenschap terecht kunnen, onmiddellijk naar de Vlaamse Reffectatiecommissie doorgestuurd.

Vlaamse Reffectatiecommissie

Voor scholen en instellingen die niet tot een scholengemeenschap of een scholengroep behoren, is de Vlaamse Reffectatiecommissie onmiddellijk bevoegd. Deze commissie kijkt naar vacatures over de scholengemeenschappen en scholengroepen heen. Haar werkzaamheden vinden plaats wanneer het schooljaar al bezig is. Hierdoor worden tijdelijken die pas gestart zijn vaak uit hun job geduwd. In het basisonderwijs kunnen die opgevangen worden binnen het lerarenplatform. Voor het secundair onderwijs ligt het verhaal moeilijker en moet de tijdelijke leerkracht die zijn/haar job verliest elders een vacature vinden. Als de Vlaamse reffectatiecommissie geen organieke betrekking vindt, wijst ze het personeelslid in een niet-organieke betrekking toe aan een scholengemeenschap of

rechtstreeks aan een instelling die geen deel uitmaakt van een scholengemeenschap. In principe gebeurt dat in het onderwijsniveau waar en in het ambt waarin het personeelslid boventallig is.

Wedertewerkstelling als leerkracht

Nieuw is dat voor boventallige personeelsleden die niet in een leraarsambt staan, voortaan gekeken wordt of ze een vereist bekwaamheidsbewijs als leerkracht bezitten. Is dat het geval, dan moet de inrichtende macht verplicht het betrokken personeelslid wedertewerkstellen als (kleuter) onderwijzer of leraar.

Professionaliseringstraject

Als het school- of centrumbestuur en het personeelslid het erover eens worden, kan een professionaliseringstraject worden opgestart en is men voor de afgesproken duur van dat traject niet onderworpen aan de verplichtingen betreffende reffectatie of wedertewerkstelling. Het bestuur bekijkt dan met het personeelslid of en hoe het kan zorgen voor een bij- of omscholing met het oog op een andere opdracht of een ander ambt in hetzelfde of een ander onderwijsniveau.

Als je zelf boventallig wordt, dan contacteer je best zo snel mogelijk ons secretariaat in je buurt.

jeanluc.barbery@acod.be

Winnaars prijsvraag 'Red State Revolt'

Vorige maand stelden wij een quizvraag n.a.v. ons interview met Wim Benda: "Wat zijn charter schools?" De schiftingsvraag luidde: "Wanneer (datum + uur) ontvangen wij de derde reactie op deze quizvragen?"

Het juiste antwoord was: 'private scholen, erkend en gesubsidieerd door de overheid'. Josée Van Laer gaf het juiste antwoord op deze vraag en het beste antwoord op de schiftingsvraag. Zij krijgt van ons 'Red State Revolt, the teachers' strikes and working-class politics'. Proficiat Josée en veel leesgenot.



Voorstellen te over

Op zoek naar een coronavaccin voor cultuurwerkers

Pandemieën leggen de zwaktes en sterkers van ons samenleven bloot. In het cultuurbeleid tekent dat contrast zich sterk af. Ondanks duizenden afgelaste evenementen overleeft een groot deel van de cultuurwerkers dankzij hun statuut als werknemer. Ze bleven sinds de lockdown doorbetaald thuis of vielen terug op tijdelijke werkloosheid, soms met een compensatie voor het loonverlies dat ze lijden. Flexwerkers daarentegen, kwamen in een vrije val terecht. Een overzicht van al onze constructieve voorstellen.

Het uitzendkantoor Amplo had het zelfs over een 'atoombom' toen bleek dat in april 2020 het aantal contracten voor freelancers in de podium- en muzieksector 90 procent lager lag dan vorig jaar. Met die confronterende cijfers legt Amplo empirisch de negatieve impact bloot van de jarenlange liberalisering van de arbeidsmarkt, waar het weliswaar zelf toe bijgedragen heeft.

Als het van de Vlaamse minister van Cultuur, Jan Jambon (N-VA), afhangt, gaan we verder op dezelfde weg. Zijn visienota Kunsten pleit voor 'meerstemmigheid', maar dan niet in economische zin. De minister bestempelt de kunstenaar als 'een ondernemer an sich' en decreteert: 'het feit dat men gesubsidieerd wordt, ontslaat niemand van de verplichting marktconform te werken'.

Sexy flexy?

Deze modelarbeider in flexwerk, die doorgaans heel wat onbetaalde arbeid verricht om een opdracht te flexfixen, is bijzonder kwetsbaar. Menig socioloog omschreef de arbeidssituatie van de kunstenaars als die van een neoliberale voorhoede. Het zijn nomadische jobhoppers die niet zeuren over nacht- en weekendwerk, negen-tot-vijf of de 'work-life balance'. Ze zijn multi-inzetbaar en denken creatief 'out of the box' als er te weinig middelen zijn. Die gecultiveerde realiteit slaat nu inderdaad in als een bom.

"Durf toch te ondernemen", klonk het heroïsche motto in zowat elke beleidsnota Cultuur. Vertrouw in jouw talent, fuck pa-



rachute of vangnet. Een keur van bekende gezichten getuigde de jongste weken in allerhande media over de impasse waarin zij of hun collega's vandaag belanden. De bodem is ook de volgende maanden helaas nog niet bereikt. Het mag gezegd dat de minister van Werk, Nathalie Muylle (CD&V), na de veelstemmige schreeuw om hulp al tegemoetkwam aan heel wat gevraagde noodmaatregelen om het vangnet van de werkloosheid uit te breiden.

Gezocht: structurele oplossingen

Beleidslui die opperen dat kunst en cultuur moeten excelleren: neem uw verantwoordelijkheid en werk aan een beleid dat na corona, of in het slechtste geval bij een nieuwe besmettingsgolf, betere bescherming biedt.

De relancemaatregelen die werkgeversfederaties zoals Voka de vorige dagen mediageniek voorstelden daarentegen, zwegen over de dringende herfinanciering van onze sociale zekerheid en zoeken hun heil in ouderwetse recepten die onze sociale rechten verder uithollen: minder sociale bijdragen, meer flexjobs, een taxshift bis, een belastingverlaging, soepeler ontslagen, fiscale cadeaus voor winstgevendende bedrijven enzovoort. Ze zijn niet coronaproof. Volgt er nu, na drie maanden bubbelbur-

gerzin, een shockdoctrine? Die brute techniek van rechtse machtsstructuren om in tijden van rampen en de daaropvolgende publieke ontredde de macht en de belastingcenten naar zich toe te trekken? Of grijpen we de les die het virus ons leert aan als een kans?

Jobs, jobs, jobs

Duw cultuurwerkers niet dieper in de werkloosheid maar kies voor een tewerkstellingsfonds dat de werkgevers tegemoetkomt die in deze onzekere tijden rechtstreeks, dus zonder dure bemiddeling van payrollbedrijven, een contract van langere duur willen aanbieden, eerder dan een opdracht verkruijmt in dagcontracten. Frankrijk doet het al langer. Of neem als overheid zelf massaal muzikanten, schrijvers, beeldend kunstenaars, fotografen en theatermakers aan om autonoom gemeenschapsvormende projecten te lanceren. Zoals professor Geert Buelens in Knack voorstelde, president Roosevelt en zijn New Deal in tijden van crisis achterna. Tijdens de lockdown hebben kunst en cultuur hun belang andermaal bewezen. In de herstelperiode die volgt, kunnen ze minstens even betekenisvol zijn. Stuur er bij de volgende subsidieronde ook op aan dat kunsthuizen kunnen kiezen voor een

collectieve arbeidsduurvermindering: dat is een ideale remedie voor de burn-outcultuur en het creëert creatieve speelruimte voor nieuwe krachten. Jobs, welke liberaal kan daartegen zijn?

Nog: hervorm het zogenaamde kunstenaarsstatuut. Met het wegvallen van opdrachten ligt de instapdrempel voor jong talent nog hoger, hoewel net de jongeren deze voordeelregels broodnodig hebben. Dat kan zelfs budgetneutraal: versoepel de strenge toegang en verstreng de soepele voorwaarden om het statuut te kunnen behouden. Al deze ideeën circuleren al langer. "Alleen een crisis leidt tot echte verandering", stelde de neoliberale roerganger Milton Friedman. "Wanneer die crisis zich voordoet, hangen de maatregelen die worden genomen af van de ideeën die in de lucht hangen." Kwestie van ze te willen plukken, Flanders, state of the art?

Rechtszekerheid voor flexwerkers

Daarnaast is er een taskforce nodig om de precariteit van flexwerkers aan te pakken. Idealiter gebeurt dit natuurlijk door in betere contracten te voorzien, via rechtstreekse aanstelling. Maar er zijn ook andere mogelijkheden. Tijdens de

coronacrisis werd het bijvoorbeeld pijnlijk duidelijk dat veel cultuurwerkers maar op de dag zelf een arbeidscontract krijgen hoewel de opdracht dikwijls al maanden gepland was in hun agenda. Er zit veel te veel tijd tussen het moment van het engagement en het uiteindelijke contract, waardoor cultuurwerkers heel lang ten onrechte in de onzekerheid blijven. Nochtans zijn speellijsten soms al lang op voorhand vastgelegd. Om abonnementen te kunnen verkopen, maken veel cultuurhuizen soms al een jaar op voorhand een seizoenbrochure. Geef flexwerkers daarom een minimum van zekerheid via een verplichte engagementsverklaring, door middel van een contract dat de eventuele opschortende voorwaarden vastlegt. Zo verminder je het risico dat cultuurwerkers compleet afhankelijk zijn van de willekeur en goede wil van opdrachtgevers.

Voorts: responsabiliseer interimkantoren. Eis dat ze zelf ook een noodfonds opzetten met de reserves die ze opbouwden. Verplicht kantoren voor de beheerkost te werken met een vaste kostprijs per dossier, niet met een percentage op het hele bedrag, waardoor de kost van de bemiddeling veel te hoog oploopt en meestal ook voor rekening is van de cultuurwerker zelf. Zorg er ook voor dat de doelgroep-

vermindering voor kunstenaars die bij rechtstreekse aanstelling naar de werkgever gaat, niet in de zakken van het interimkantoor verdwijnt maar de cultuurwerker ten goede komt. Een eenvoudige oplossing: geef in het geval van interim geen korting op de werkgeversbijdrage maar op de werknemersbijdrage. Zo kan de cultuurwerker rechtstreeks van dit voordeel genieten.

De afhouding voor het Sociaal Fonds Interim is ook een probleem. Er werd ooit geprobeerd deze over te hevelen naar de sociaal fondsen van de kunstensector, maar dat werd geweigerd. Zo blijven sommigen die minder dan 65 dagen hebben gewerkt, uitgesloten van hun eindejaarspremie (die 8,33 procent van het totale jaarlijkse brutoloon bedraagt), wat discriminerend en ook wraakroepend is. Wat de overheid natuurlijk ook kan doen, is als alternatief voor de dure interimspublieke dienst zelf een administratief bureau oprichten dat nettolonen uitkeert, zonder duur verdienmodel. In Frankrijk bestaat dit al: het 'Guichet unique des intermittents du spectacle'. ACOD Cultuur bepleitte deze voorstellen op de hoorzitting in de Kamer op 29 mei.

Robrecht Vanderbeeken



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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Corona in vraag en antwoord

Coronavirus/CoViD-19: wat zijn de rechten van werknemers?

De piek van de coronacrisis is gepasseerd, maar toch blijven nog veel werknemers met vragen zitten. Het ABVV heeft een uitgebreide informatiepagina samengesteld met antwoorden. Beslist een bezoek waard!

<http://www.abvv.be/-/corona-vragen-antwoorden>

Tijdelijk werkloos: wat moet je doen?

De regering Wilmès heeft het systeem van tijdelijke werkloosheid verlengd tot 31 augustus 2020. Word je de komende maanden nog tijdelijk werkloos, dien dan de aanvraag in op www.tijdelijkwerkloos.be en het ABVV brengt alles in orde. Ook als je nog geen ABVV-lid bent.

<http://www.abvv.be/-/corona-tijdelijk-werkloos>

Info voor werkzoekenden

Ook als werkzoekende word je geconfronteerd met de gevolgen van het coronavirus. Je kan echter op het ABVV blijven rekenen. Onze dienstverlening blijft doorwerken. We bundelden de veelgestelde vragen. Wat met sollicitaties en controles door de VDAB? Wat als je stage volgt? En nog veel meer...

<https://www.abvv.be/-/corona-werkzoekend-vragen-antwoorden>

Vlaamse energie- en waterpremie.

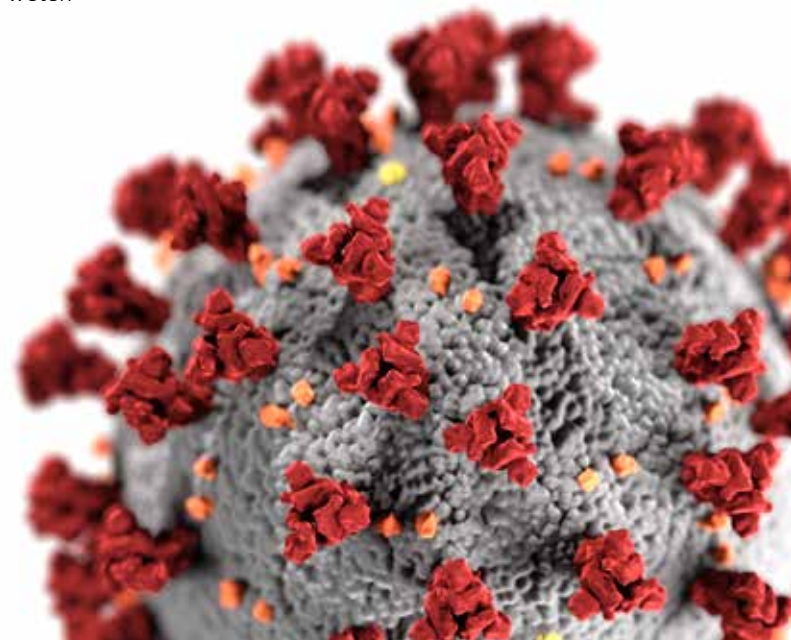
Elke werknemer die tijdelijk werkloos werd door de coronacrisis, ontvangt van de Vlaamse overheid een eenmalig vast bedrag van 202,68 euro voor de betaling van de water- en energiefactuur.

<http://www.abvv.be/-/tijdelijk-werklozen-krijgen-200-euro-op-rekening-gestort-voor-water-en-energiefactuur>

Corona en grensarbeid.

Grensarbeider en getroffen door de coronamaatregelen in de uitoefening van de job? Het ABVV informeert je.

<http://www.abvv.be/-/grensarbeid-en-coronavirus-wat-moet-je-weten->



Ook nu nog staat de ACOD voor je klaar!

Heb je een dringende vraag over een probleem op je werk naar aanleiding van de coronamaatregelen? Neem dan contact op met je ACOD-afgevaardigde van je sector of je gewest. Je vindt hun contacten op www.acodonline.be.

We helpen je zo snel mogelijk verder!