

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

februari 2010 - 66.02

Tribune



interview Wim Distelmans

**“Op lijden staat
geen leeftijd”**

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	13
Tram Bus Metro	16
De Post	17
Gazelco	19
Telecom	20
Federale Overheidsdiensten	22
Vlaamse Overheidsdiensten	26
Onderwijs	32
Cultuur	37
Agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Hugo Deckers, Jef De Doncker, Richard De Winter, Jos Digneffe, Mil Luyten, Laurette Muylaert, Guido Rasschaert, André Vandekerckhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Wat als de markt faalt?

Winnaars ACOD-agenda 2010

Pascal Galle (Melle), Régine De Vlamynck (Koksijde), Stefaan Speilers (Aspelare), Johan Scharlaeken (Torhout), Koen Wolters (Zonnebeker) krijgen als wedstrijdwinnaars een ACOD-agenda 2010. Zij wisten dat het uniek Europees nummer voor alle noodoproepen 112 is, dat volgens minister Reynders de bedrijven in het aanslagjaar 2008 van maar liefst 4 miljard euro belastingvermindering genoten door de notionele intrestaftrek en dat Retibo (of registratie-, ticketing- en boordcomputer) een reizigersregistratiesysteem voor De Lijn is.

Nieuwe prijs:

Wat als de markt faalt?

In zijn scherpzinnige boek 'Wat als de markt faalt?' beschrijft John Cassidy de invloed van het utopisch denken in de economie. Het gaat voorbij aan hoe mensen van vlees en bloed handelen en sluit de ogen voor de rampzalige onbedoelde effecten die een ongereguleerde vrije markt kan hebben.

Vragen

- Wat is het doel van de actie Samen Sterker, georganiseerd door sp.a, ABVV en Bond Moyson West-Vlaanderen?
- Hoe noemt de familiedag die georganiseerd wordt door ACOD Spoor op 30 mei, als heruitgave van het geslaagde 'Proeven van Gent' vorig jaar?
- Waaruit bestond de actie die ACOD op 5 januari in Gent ondernam om de slechte omstandigheden van het leerlingenvervoer per bus aan te klagen?

Antwoorden mailen naar

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

Als je het mij vraagt De crisis is nog niet voorbij

In 2010 zijn er uitzonderlijk geen politieke verkiezingen. Opent dat mogelijkheden voor de beleidsmakers?

Karel Stessens: "Ik hoop dat onze regeringen nu eindelijk eens werk maken van de taken waarvoor ze eigenlijk verkozen zijn: het land besturen, beslissingen nemen en zorgen dat de bevolking tevreden is. Onze vakorganisatie zal alleszins niet stilzitten. Zowel het Vlaams ABVV als het federaal ABVV houden dit jaar hun statutaire congressen. Die dienen als mijlpaal en geven ons een kans om het verleden te analyseren en na te denken over de toekomst. Zowel Vlaams als federaal ABVV focussen de komende congresperiode op de rol van de overheid. Rudy De Leeuw, Caroline Copers en Eddy Van Lancker hebben al aangegeven dat ze veel belang hechten aan sterke en goed werkende openbare diensten."

We komen uit een zwaar crisisjaar. Is het einde van de tunnel nu in zicht?

Karel Stessens: "Werkgeversorganisaties doen nu al alsof de crisis voorbij is. Dat is onzinnig en gevaarlijk. Het VBO en Voka hebben hun mond vol van maatregelen om de concurrentieslagkracht van bedrijven weer op punt te stellen, opdat ze zo snel mogelijk een economische meerwaarde zouden kunnen creëren. Ze vergeten blijkbaar dat we nog steeds tot onze middel in de crisis staan! Er moeten wel degelijk maatregelen getroffen worden, maar die moeten gericht zijn op het verhoogen van de koopkracht en het bestrijden van de werkloosheid. Als we de cijfers van de Nationale Bank mogen geloven, zullen er in 2010 nog 90.000 werklozen bijkomen. Nu al praten over maatregelen voor na de crisis, betekent de huidige en aankomende werklozen gewoon opzij schuiven. Onaanvaardbaar voor de ACOD!"

Het federaal ABVV stelde samen met haar centrales een relanceplan op om de crisis aan te pakken. Wat zijn daarvan de belangrijkste pijlers?

Karel Stessens: "Er moet een nieuw werkgelegenheidsplan komen dat niet alleen jobs behoudt, maar er ook nieuwe aanmaakt. Arbeidsduurvermindering met compenserende maatregelen en een vierdagenweek zijn daar een middel voor. Werkgevers doen dat af als oude koek, maar ze vergeten dat die maatregelen nu al met succes toegepast worden. Bedrijven die de arbeidsduur verminderen en een vierdagenweek invoeren, zien hun sociale lasten dalen. Dat is ook logisch, omdat ze zo ruimte creëren op de arbeidsmarkt en dus mensen uit de werkloosheid kunnen halen. Helaas zijn er in heel België nog maar ongeveer 9.000 werknemers aan de slag dankzij die slimme maatregel. Het ABVV wil dat systeem verder uitbreiden, in combinatie met investeringen in werkgelegenheid in de sectoren van duurzame en innovatieve producten – waarmee België zich kan onderscheiden op de wereldmarkt."

Het ABVV zou ook graag het 'slapend spaargeld' beter aangewend zien...

Karel Stessens: "De banken beschikken over 188 miljard euro aan particulier spaargeld waar ze heel lage rentes op uitbetalen en het tegelijk tegen hoge intresten uitlenen aan bijvoorbeeld de overheid. Op die manier worden banken slapend rijk. Het ABVV wil dat geld gebruiken via een openbaar initiatief of een openbare bank, om met die spaargelden de economie aan te zwengelen. Het geld zou dan nuttig, veilig op lange termijn en met staatsgaranties kunnen geïnvesteerd in eigen land."

Hoe wil het relanceplan van het ABVV verhelpen aan het gat in de begroting?

Karel Stessens: "Het is cruciaal dat de federale overheid voldoende middelen heeft om over een beleidsmarge te beschikken. Daarom moeten de fiscale fraudebestrijding en btw-controles opgevoerd worden, moeten er een fiscale kruispuntbank en een miljonairsbelasting komen en moeten het bankgeheim en de notionele intrestaftrek afgeschaft



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

worden. In economisch betere tijden stelden bedrijven dat de notionele intrestaftrek voor bijkomende werkgelegenheid zou zorgen. Nu stellen ze dat het de werkgelegenheid zou behouden. Niet is echter minder waar. Mensen verliezen nog steeds hun jobs door gezegd noodzakelijke herstructureringen, terwijl de bedrijven veel minder belastingen betalen en de overheid inkomsten misloopt. En diezelfde overheid moet dan weer diep in de buidel tasten om de ontslagen werknemers op te vangen. Wat zit er in die buidel? De belastingsinkomsten die jij en ik betalen..."



Interview Wim Distelmans **“Op lijden staat geen leeftijd”**

Wim Distelmans is kankerspecialist en professor in de palliatieve geneeskunde aan de Vrije Universiteit Brussel. Hij vocht voor de erkenning van palliatieve zorg en het recht op euthanasie in België. Tribune sprak met hem over de problemen waarmee vrijwillige levensbeëindiging af te rekenen heeft.

Hoe bent u terechtgekomen in de sector van de palliatieve zorg?

Wim Distelmans: “Na mijn studies tropische geneeskunde, legde ik me toe op medisch kankeronderzoek. Ik stelde toen al vast dat meer dan de helft van de kankerpatiënten stierf. Voor de uitbehandelde patiënten – waarvoor dus geen hoop meer was – waren er nauwelijks zorgen voorzien. Daaraan wilde ik iets doen en vond met andere collega’s een voorbeeld in de ‘hospice movement’ die in Groot-Brittannië

zo’n initiatief op poten had gezet. Alleen hebben we ons in België niet beperkt tot kankerpatiënten. Er zijn veel mensen die aan andere ongeneeslijke ziekten lijden en die net zo goed nood hebben aan palliatieve zorg.”

U verruimde niet alleen het concept, maar haalde de palliatieve zorg ook weg uit het ziekenhuis.

Wim Distelmans: “Inderdaad. Uit onderzoek blijkt immers dat 70 procent van de mensen verkiest thuis te sterven. Paradoxaal genoeg sterft in de praktijk meer dan 80 procent van de mensen in zieken-, rust- en verzorgingshuizen. Daarom wilden we onze palliatieve zorg zoveel mogelijk thuis toedienen, via palliatieve thuis teams. Dat zijn 15 verpleegkundige teams die enkel terminale patiënten verzorgen die thuis verblijven en aan hun laatste levenswe-

ken en -maanden bezig zijn.”

Waar kan men nog terecht voor palliatieve zorg?

Wim Distelmans: “Er zijn eveneens de verplichte palliatieve zorgteams in elk ziekenhuis, waarvan ook een geneesheer-specialist deel uitmaakt. Spijtig genoeg bestaat zo’n team soms enkel op papier, omdat er niet voldoende middelen voor zijn. Ten derde is er het hospicemodel. Dat is een residentiële eenheid, meestal verbonden aan een ziekenhuis, maar soms ook autonoom werkend. Patiënten verblijven er dag en nacht en men richt zich vooral op mensen die geen beroep kunnen doen op de mantelzorg van hun familie. Tot slot zijn er ook supportieve dagcentra die de thuiszorg ondersteunen. Omdat het niet altijd praktisch mogelijk is om een patiënt heel de dag te verzorgen, kun-

nen ze hier overdag naar toe komen en krijgen ze de nodige verzorging en ook animatie."

Wat houdt palliatieve zorg precies in?

Wim Distelmans: "Ik wil graag benadrukken dat palliatieve zorg te vaak gelijkgesteld wordt met kanker en overlijden. Momenteel lijden 80 procent van onze patiënten aan kanker. De overigen hebben andere ongeneeslijke ziektes als terminale multiple sclerose, terminale Parkinson, terminaal longlijden of hartfalen, aids, enz. Palliatief betekent niet dat de patiënt op korte termijn zal overlijden. De ziektes die ik opnoem zijn wel ongeneeslijk, maar vaak evolueren ze slechts langzaam en brengen ze heel wat fysieke ongemakken met zich mee. Het is net daarop dat de palliatieve zorg zich toespitst. Palliatief komt van het Latijn 'palliare', wat betekent met de mantel bedekken, toedekken, wegmoffelen. Een ongeneeslijke ziekte kan men niet verhelpen, maar palliatieve zorg kan wel de klachten en symptomen verzachten en verminderen."

Lijdt palliatieve zorg nog onder die slechte connotatie?

Wim Distelmans: "Toch wel, vaak met als gevolg dat de palliatieve teams veel te laat worden ingeschakeld. Veel patiënten staan er huiverachtig tegenover omdat ze denken dat dat het einde betekent. En dat terwijl patiënten die palliatieve zorg ontvingen, juist zeggen dat ze er achteraf gezien al veel vroeger mee hadden moeten beginnen. Palliatieve zorg wil een optimale levenskwaliteit bieden aan personen die aan een ongeneeslijke ziekte lijden."

Een ander aspect van levenseinde naast palliatieve zorg is euthanasie, waarbij patiënten uitdrukkelijk vragen hun leven te beëindigen. Wat is het verschil tussen actieve en passieve euthanasie?

Wim Distelmans: "Het is een voorbijgestreefd onderscheid, want eigenlijk bestaat passieve euthanasie helemaal niet. Vaak noemt men het stopzetten van de kunstmatige beademing of voeding passieve euthanasie – alsof het overlijden dan het gevolg was van een 'passieve handeling'. Onzin natuurlijk: probeer maar eens een voeding

of ademhaling te stoppen zonder een handeling te verrichten. Bovendien is verhongeren of stikken erg pijnlijk voor de patiënt en toch niet echt humaan te noemen."

"Palliatieve zorg wil een optimale levenskwaliteit bieden aan patiënten die aan een ongeneeslijke ziekte lijden."

Wat zijn meer geschikte methodes?

Wim Distelmans: "De behandelende arts kan ervoor kiezen de patiënt in coma te brengen en vervolgens de beademingsapparatuur af te zetten. In dat geval stikt de patiënt wel, maar maakt die het tenminste niet bewust mee. Een andere mogelijkheid is door middel van injecties in de baxter, waarbij de patiënt in coma geraakt en enkele seconden later overlijdt. Om maar aan te tonen dat de zogenaamde 'actieve' euthanasie toch heel wat menselijker zijn dan de 'passieve'. Uiteindelijk willen we voorkomen dat de patiënt onnodig afziet."

Euthanasie gebeurt wel altijd op uitdrukkelijke vraag van de patiënt?

Wim Distelmans: "Strikt genomen ja. Er bestaan ook gevallen waarbij een arts de behandeling van een ongeneeslijk zieke patiënt afbouwt. Dit noemt men dan het stoppen van zinloos medisch handelen. Soms zal die afbouw onvermijdelijk leiden tot het overlijden van de patiënt – soms ook zonder overleg met de patiënt als die niet meer in staat is om daarover te oordelen. Ik sta daar huiverachtig tegenover omdat men zich dan in een grijze zone bevindt, maar het is de realiteit. Euthanasie kan enkel wanneer een ongeneeslijk zieke patiënt, helder van geest en minimum 18 jaar oud er herhaaldelijk om vraagt. De vraag moet ook doorgesproken worden met de behandelende arts en het verzorgend team. De familie heeft er in principe niets over te zeggen, al raad ik wel altijd aan om een zo breed

mogelijk draagvlak te creëren, gezien de ingrijpende aard van de beslissing."

Kinderen kunnen niet om euthanasie vragen?

Wim Distelmans: "In België niet, in Nederland kan het al vanaf 12 jaar. Zelf vind ik ook dat die leeftijd verlaagd mag worden. In principe zijn kinderen vanaf 12 jaar wilsbekwaam en weten ze dus wat het gevolg is van een vraag om euthanasie. Vanaf die leeftijd begrijpen ze immers het concept 'dood'. Ik heb al genoeg jongere kankerpatiënten gezien die na jarenlange behandelingen perfect weten waar ze aan toe zijn en wat hun kansen en mogelijkheden zijn. Een vraag om euthanasie is dan moeilijk onrealistisch te noemen. Op lijden staat geen leeftijd."

Ook wanneer men nog gezond is, kan men al aangeven dat er euthanasie mag toegepast worden in bepaalde situaties. Hoe gaat dat in z'n werk?

Wim Distelmans: "Er bestaan twee belangrijke documenten: het document voorafgaande wilsverklaring euthanasie en het levenstestament. Op het eerste document geef je aan dat je euthanasie mag krijgen wanneer je er zelf niet meer om kan vragen, wanneer je in een onomkeerbare coma terecht komt. Het levenstestament vermeldt welke behandelingen je niet meer wil ontvangen als je het niet meer kan vragen. De wilsverklaring euthanasie geldt enkel als je in coma ligt, terwijl het levenstestament veel breder gaat en in alle situaties van wilsonbekwaamheid geldt. Juist daarin schuilt nog een praktisch probleem. Ook als je nog bij bewustzijn bent, maar niet meer in staat bent je wil uit te drukken, kunnen je bepaalde behandelingen ontzegd worden, wanneer je daar in een levenstestament om gevraagd hebt. Het gevaar bestaat dat je voeding ontzegd wordt, terwijl je volledig bij bewustzijn verhongert. En tegelijk kan je niet om euthanasie vragen want je bent niet in coma en je kan evenmin je wil uitdrukken. Dit is een lacune in de euthanasiewet waarvoor voorlopig nog geen oplossing bestaat."

Is het niet moeilijk voor artsen om euthanasie te rijmen met de eed van Hippocrates

die hen verplicht alles te doen om zieken te helpen?

Wim Distelmans: "Die eed is enkele duizenden jaren geleden ontstaan. Men leefde toen onder andere omstandigheden en kon het leven niet kunstmatig in stand houden. De morele dilemma's van nu zijn niet meer dezelfde als die van toen. We worden nu geconfronteerd met andere ethische vragen. Belangrijk aan die eed is dat je mensen niet mag laten lijden. Niet zelden creëert het kunstmatig verlengen van het leven ook extra lijden. Dat kan niet de bedoeling zijn. Het is belangrijk om als arts of verpleger positief te staan tegenover een patiënt die om euthanasie vraagt. Het is de patiënt die de beslissing neemt en erom vraagt. Als arts moet je enkel uitmaken of je een werktuig wil zijn in de handen van patiënt bij zijn laatste zorgen in het kader van een behandeling van een ongeneeslijke ziekte. Dat is echter iets dat elke arts of verpleger voor zichzelf moet bepalen."

Veel artsen schijnen nog weigerachtig tegenover euthanasie te staan. Hebben ze er ethische problemen mee?

Wim Distelmans: "Ik denk veeleer dat ze vrezende voor eventuele vervolging. Denk maar aan enkele gemediatiseerde processen rond euthanasie. Maar een andere belangrijke reden is volgens mij omdat veel artsen niet gelukkig zijn met het feit dat patiënten initiatief nemen. Finaal gaat euthanasie uit van de patiënt en is het de patiënt die zijn recht op behandeling in eigen handen neemt. Artsen houden doorgaans niet van patiënten die beslissingen nemen over hun behandeling. Zij zijn immers opgeleid als alleswetend en autonoom deskundig. Ze aanvaarden dan ook niet dat hun deskundigheid en voorgestelde behandeling in twijfel wordt getrokken."

Euthanasie is finaal de beslissing van de patiënt, zegt u. Wat is dan de taak van de arts?

Wim Distelmans: "Veel artsen maken de denkfout dat de beslissing over euthanasie hun beslissing is. Dat is niet zo. De arts moet in de eerste plaats de patiënt zo uitgebreid mogelijk informeren over de ziekte en de mogelijke behandelingen, met de daaraan ver-

bonden gevolgen. Dan moet worden bekeken met de patiënt welke keuzes worden gemaakt. Het is uiteindelijk de patiënt die 'klant' is bij de arts. Hij is er geen eigendom van."



"Euthanasie benadrukt het zelfbeschikkingsrecht van de patiënt heel sterk."

In het geval van levensbedreigende ziektes is dat toch moeilijk, aangezien de patiënt of de familie nauwelijks over de nodig expertise beschikt?

Wim Distelmans: "Akkoord, maar gelukkig zijn mensen tegenwoordig een heel stuk mondiger en willen ze graag precies weten welke behandelingen de arts wil uitvoeren en hoe die in hun werk gaan. De euthanasiewet heeft een belangrijke symboolwaarde. Het stelt de zelfbeschikking van de patiënt, die eigenlijk altijd al aanwezig is, heel sterk op de voorgrond. Aangezien euthanasie de patiëntenrechten erg benadrukt, vloeit dat ook over naar de rest van de behandeling - ook naar de vroegere fases, wanneer patiënten actief betrokken willen worden in de beslissingen rond de behandeling."

Elke vraag om euthanasie moet volgens de wet ook besproken worden met de arts en het verplegend team. Hebben zij wel altijd de nodige expertise?

Wim Distelmans: "De meeste artsen zien op een hele carrière misschien 200

patiënten met een levensbedreigende aandoening die in aanmerking komt voor palliatieve zorg en waarvan er misschien 3 om euthanasie vragen. Zo kan je nooit expertise opdoen op het vlak van palliatieve zorg. Daarom vormen we met LEIF (LevensEinde Informatie-Forum) artsen en verpleegkundigen die expertise opdoen op het vlak van de mogelijkheden van palliatieve zorg en euthanasie. Zij kunnen andere artsen en verpleegkundigen ondersteunen bij euthanasievragen."

U noemde de problematiek rond de wilsverklaringen een lacune in de euthanasiewet. Hoe zit het dan met patiënten die om euthanasie vragen, maar hun verzorgingsinstelling staat het niet toe, ook niet door een externe arts.

Wim Distelmans: "De Belgische wet onderscheidt terminale en niet-terminale ongeneeslijke ziektes. Diabetes en bepaalde verlammingen zijn voorbeelden van de tweede soort. Bij een terminale ziekte moet er slechts één bijkomende arts advies geven. In het andere geval moeten twee bijkomende artsen geraadpleegd worden en is er een wachttijd van een maand. Het is echter moeilijk te bepalen wat 'terminaal' is, dus hoe lang een patiënt nog te leven heeft. De wetgever is daarin nogal wazig en laat de beslissing over aan de behandelende arts. Aangezien artsen vaak werken in een verzorgende instelling, krijgen ze niet zelden de 'raad' van hun directie om enkel euthanasie bij terminale patiënten uit te voeren. Soms krijgen patiënten dan onterecht te horen dat ze niet terminaal genoeg zijn, waardoor de euthanasie dan geweigerd wordt."

Moeten palliatieve zorg beter geïntegreerd worden in de algemene gezondheidszorg?

Wim Distelmans: "Zeker en vast! We moeten nog steeds aantonen aan de reguliere geneeskunde dat palliatieve zorg belangrijk is. Het RIZIV vond er aanvankelijk geen budget voor. Maar met palliatieve zorg kan men juist andere zinloze kosten uitsparen. Hoe vaak worden mensen nu op het einde van hun leven niet met loeiende sirene naar het ziekenhuis gereden? Na twee weken aan sondes en aanslepend lijden, sterven ze dan uiteindelijk. Dat kost massa's geld en ook de patiënt is daar niet mee gebaat. Waarom toch, vraag ik me dan af."

Europa in essentie

Verwachtingen tijdens Spaans voorzitterschap

Het EVV maakte reeds een aantal actievoorstellen over aan het Spaanse voorzitterschap van de EU. Naast de aanpak van de financiële, economische en sociale crisis verwacht het EVV ook initiatieven rond Sociaal Europa en een sociale dimensie voor de interne markt, energie en klimaat. Er moeten dringend maatregelen genomen worden rond het Social Progress Protocol en de mankementen van de Detacheringsrichtlijn.

Het EVV benadrukt voorts dat het gezien de huidige financiële en economische crisis contraproductief is om over te stappen op een budgetconsolidatie. Dit zou het voor de staten niet alleen onmogelijk maken de vruchten te plukken van een eventueel economisch herstel, het zou bovenal schadelijk zijn voor de openbare diensten. In tijden van crisis moeten het sociaal beleid en de openbare diensten binnen Europa ondersteund en versterkt worden, en zeker niet ondermijnd via een rigide toepassing van het Stabiliteitspact. In dat pact werd afgesproken dat de lidstaten op middellange termijn zouden streven naar een begroting die in evenwicht is of een overschot heeft.

Social Progress Protocol

Het Sociaal Vooruitgangprotocol moet een gids zijn voor het Europees Hof van Justitie om fundamentele sociale rechten te vrijwaren binnen de interne markt. De uitspraken van het Hof zijn vaak een bedreiging voor de werknemers, aangezien zij praktijken als oneerlijke competitie op basis van loon en arbeidsomstandigheden of de ongelijke behandeling van migranten en lokale werknemers bestendigen. Verder beperkten de uitspraken het recht op collectieve actie, terwijl de economische vrijheden onaangetaast bleven. Door dit onevenwicht botsen de uitspraken van het Hof vaak met de nationale grondwetten van de lidstaten en met internationale standaarden.

Het Vooruitgangprotocol zou benadrukken dat de interne markt geen doel op zich is, maar integendeel zou moeten bijdragen tot de verbetering van de leef- en arbeidssituatie van werknemers en burgers. Alle acties en beleidsvoorstellen zouden afgewogen worden volgens de mate van sociale vooruitgang die zij bewerkstelligen.

Het protocol zou moeten toegevoegd worden aan de Europese verdragen en zou de legale status en de autoriteit moeten verkrijgen die nodig is om duidelijke richtlijnen te verschaffen rond de interpretatie van de verdragsartikels. De eerstvolgende mogelijkheid om een dergelijk sociaal Vooruitgangprotocol aan te nemen is bij de toetreding van Kroatië tot de Unie.

Sociale dialoog

Op 12 januari kwam TUNED, de koepel van vakbondsorganisaties van centrale regeringsadministraties (dat ook EPSU binnen zijn rangen telt), tot een overeenkomst met de Spaanse regering en de Spaanse vakbondsorganisaties over de formalisering van de sociale dialoog in de openbare sector tijdens het Spaans voorzitterschap. De Spaanse regering zal de sociale dialoog bij de andere lidstaten promoten, en zal de regels en procedures uitwerken. Hiervoor wordt een werkgroep opgericht, die bestaat uit vertegenwoordigers van TUNED en de verschillende lidstaten.

Niet iedereen is onverdeeld gelukkig met de plannen tot formalisatie van de sociale dialoog. Terwijl afgevaardigden van de

Franse, Duitse, Tsjechische en Britse administraties de plannen ten volle ondersteunen, prefereren de Nederlandse en Deense vertegenwoordigers veeleer het behoud van de informele sociale dialoog.

Tegen eind april wordt een rapport verwacht rond de uitbouw van een evenwichtiger eenheidsmarkt, waarin de vergeten sociale dimensie en de openbare diensten een duidelijke plaats zouden krijgen. Voorts wordt verwacht dat het Altmark-pakket rond staatssteun, PPS, concessies en openbare aanbestedingen, de nieuwe verdragsregels in rekening zal brengen. Deze pakketten bepalen onder welke voorwaarden compensatie aan een bedrijf voor het aanbieden van openbare diensten in overeenstemming is met de reglementering voor staatssteun.





Nieuwsbrief FENTAP

Crisis leidt naar meer privatisering

Peru wordt hard getroffen door de wereldwijde crisis. Reeds duizenden jobs gingen verloren, de export is gedaald en er wordt verwacht dat het groei cijfer ook volgend jaar sterk zal dalen. De Algemene Confederatie van Arbeiders van Peru werkte daarom samen met diverse deskundigen een anticrisisplan uit. Er werd echter geen rekening gehouden met de aanbevelingen van FENTAP.

De president van Peru blijft de ernst van de economische crisis ontkennen. De overheid blijft ondertussen, blind voor de consequenties, de weg naar privatisering voort volgen. De winstgevende openbare bedrijven (havens, luchthavens, water, elektriciteit) worden via PPS-constructies cadeau gegeven aan private bedrijven. Om de problemen van Sedapal, het grootste drinkwaterbedrijf van Peru, op te lossen zal het via beursnotering aan de hoogste bidder verkocht worden.

Sutselam klaar voor de strijd

Om samen sterker te staan tegen de misbruiken van het bedrijfsbestuur, besloot Sutesa, een kleine vakbond in het saneringsbedrijf EPSEL in Lambayeque, zich te ontbinden en collectief toe te treden tot Sutselam. Die vakbond is dubbel zo groot en een belangrijk lid van FENTAP. De leiders van beide organisaties zagen de vakbondseenheid als enige mogelijkheid voor een betere strijd ter verdediging van de economische rechten en de waardigheid van de arbeiders.

Na de vereniging werd meteen beslist een 24-uren staking te houden, om zo

het bedrijf te verplichten de rechtmatige eisen van de bonden in te willigen. Gezien het belang van de betreffende openbare dienstverlening, werd wel beslist noodsituaties om beurten op te lossen en continuïteit van de dienstlevering te verzekeren.

Tijdens het hierop volgende overleg met het bedrijfsbestuur, beloofde deze alle aangeklaagde punten aan te pakken, behalve het instellen van een openbare vergelijkende procedure voor de aanstelling van een algemeen manager. Uiteindelijk beslisten de werknemers in een algemeen overleg om de staking op te heffen en de afspraken met het bedrijfsbestuur op te volgen.

Naleving conventie afgedwongen

Er werd wel besloten om via andere wegen aan te dringen op de naleving van de overeenkomst met het Bestuur van 28 januari 2007 wat betreft een openbare competitieve procedure voor de vervanging van algemeen manager Abelardo Cadenillas, die zeer vijandig staat tegenover de vakbond.

De vakbondseis tot ontslag van Cadenillas kreeg trouwens nog een staartje. Als vergelding weigerde hij de vakbondsleiders van Sutselam deel te laten nemen aan een workshop van FENTAP rond collectieve onderhandelingen. De vakbond, gesteund door enkele directeurs van het bedrijf, nam echter een onvermurwbare positie in. Het recht van werknemers om deel te nemen aan trainingen van de vakbond, is beschermd door de IAO-conventie 140. Alhoewel deze conventie nog niet door Peru geratificeerd werd, dwingt de ba-

sis toch de naleving ervan af. Een paar uur voor de aanvang van de workshop verkregen de vakbondsleden dan toch de toestemming om deel te nemen. Andes-vakbonden verdedigen water

In september vond een algemene vergadering plaats van de Coördinatiegroep voor Vakbondscentrales van de Andes (Venezuela, Colombia, Ecuador, Peru en Bolivia). Er werden gezamenlijke eisen uitgewerkt, zoals de uitsluiting van water uit de marktwetten van de wereldhandelsorganisatie en internationale vrijhandelsakkoorden, de bevordering van publiek beheer van water, de afschaffing van het Internationaal Centrum voor Investeringsgeschillen, de erkenning van de soevereiniteit van volkeren omtrent hun publiek goed, het verbod op alle vormen van privatisering van het water en de uitwerking door de staten van participatief waterbeheer. Er werd benadrukt dat de overheid financieringen aangeboden door internationale financiële instellingen die gelinkt zijn aan liberalisering en privatisering van de waterdiensten, dient te weigeren.

De vertegenwoordigers van de belangrijkste vakbondsorganisaties van de Andes besloten zelf meer vormingen te organiseren rond lokale organisatie, verantwoordelijk gebruik en duurzame consumptie van water en publiek-publieke samenwerking ter verbetering van de openbare dienstverlening.

Verder zullen zij hun strijd op nationaal en internationaal niveau voortzetten voor de erkenning van de toegang tot water als mensenrecht en voor de verdediging van het waterbeheer in publieke handen. Ter bevordering van



deze strijd zullen allianties worden aangegaan met gebruikers, arbeid(st)ers, sociale organisaties en andere actoren van het maatschappelijk middenveld.

Publieke samenwerkingsovereenkomsten

Er werd een publiek-publieke samenwerkingsovereenkomst uitgewerkt en ondertekend tussen Sedapar, het

waterbedrijf van Arequipa, het Argentijnse waterbedrijf Aguas Bonaerenses en FENTAP. De overeenkomst omvat de mechanismen voor samenwerking en technische assistentie voor de optimale levering van drinkwater- en seneringsdiensten in de stad Arequipa. Ter versterking van Sedapar zal ABSA bovendien een diagnose en evaluatie van de sector en van het beheer van de diensten uitvoeren. Gelijklopend wordt ook een analyse gemaakt van de

huidige wetten rond bescherming van de volksgezondheid, water en milieu-bescherming, en de controle op levering en kwaliteit van de diensten. Dankzij de inspanningen van FENTAP werd ook tussen het Peruaanse waterbedrijf SedaCusco en het Uruguaanse Obras Sanitarias del Estado een publieke samenwerkingsovereenkomst opgesteld.

Een nieuw decennium

Het begin van een nieuw decennium opent nieuwe mogelijkheden voor de toekomstige generaties. Niet alleen in de wereld in het algemeen, maar ook in onze vakbeweging. En er is meer dan genoeg werk aan de winkel.

De Klimaattop van Kopenhagen probeerde maatregelen af te dwingen om de planeet en het milieu te redden voor de komende generaties. De volgende tien jaar zullen meer dan waarschijnlijk van doorslaggevend belang zijn. Hetzelfde is waar voor de organisatie van onze samenleving. We staan op een keerpunt en ook hier is het komende decennium van cruciaal belang. Als we willen dat onze samenleving respect opbrengt voor alle burgers, aan elk individu een waardig leven biedt en die solidariteit met en voor iedereen hoog in het vaandel draagt, dan moeten we vanaf nu dit nieuwe decennium voorbereiden op een menselijk en solidair generatiepact. Dit pact moet gebaseerd zijn op goed werkende openbare diensten.

Het afgelopen decennium voerde een

schrikbewind, dat kan worden herleid tot een universeel en liberaal totalitarisme zowel economisch, politiek als cultureel. Dat had dramatische gevolgen voor onze toekomst, maar ook voor bepaalde regeringsstelsels van de 20'ste eeuw. In de afgelopen tien jaar is op vraag van de politieke wereld een omkadering van technici en managers uitgebouwd rond een doctrine, die zich op Europees vlak volledig afzet tegen de openbare diensten in de financiële, politieke en sociale sector. Spijtig genoeg is deze poging tot algemene lamlegging van de openbare diensten de laatste jaren ook geslaagd.

We mogen echter niet opgeven en moeten de volgende generaties een échte toekomst bieden door er voor te zorgen dat in het nieuwe decennium de samenleving ontwaakt en zich herpakt op basis van onze waarden. Als vakbond moeten we de rug rechten en opnieuw vooruitblikken om iedereen op lange termijn kwalitatief onderwijs, een waardig gezondheidsbeleid, de toegang tot cultuur en dergelijke meer te bieden. Het is onze plicht om deze

uitdaging aan te gaan. Ongetwijfeld zal dit veel inspanningen vergen en zullen we daarbij onszelf, onze werkmethodes en structuren zelfs gedeeltelijk in vraag moeten stellen. Laten we hopen dat het federale ABVV-congres van juni 2010 in die richting de weg zal wijzen.

Jean-Pierre Knaepenbergh



ABVV-Jongeren

Werkend een beroep aanleren vanaf 15 jaar

Ben je uitgekeken op die eeuwige schoolbanken en heb je geen zin meer in die eindeloze lesuren? Dan kan deeltijds leren en werken voor jou de oplossing zijn. Een evenwichtige afwisseling tussen leren en werken. Bovendien kan je er aan beginnen vanaf 15 jaar.

De stap van de schoolbanken naar een beroep is niet makkelijk. Maar via deeltijds leren krijg je heel wat troeven in handen. Je verwerft via de theoretische opleiding heel wat specifieke beroepskennis en algemene kennis, maar je krijgt ook heel wat praktijkkennis onder de knie.

Voor elk wat wils

Er bestaan vele mogelijkheden waarin je zeker je gading vindt. Indien je jonger bent dan 18 kan je deeltijds leren in combinatie met een werknemersleercontract, een Syntra-leerovereenkomst, een deeltijds arbeidscontract, een brugproject, thuis werken of een individuele beroepsopleiding. Na je 18'de kan je het leren dan weer combineren met een werknemersleercontract, het Syntra-leercontract, een stage-overeenkomst tijdens een ondernemersopleiding, een individuele beroepsopleiding voor schoolverlaters of een startbaanovereenkomst.

Wanneer kan je eraan beginnen?

De verschillende stelsels voor jongeren onder de 18 zijn toegankelijk indien je aan de voltijdse leerplicht hebt voldaan. Je moet minstens 16 jaar oud zijn of 15 jaar oud zijn en de eerste twee leerjaren secundair onderwijs hebben beëindigd (je hoeft dus niet geslaagd zijn). Je kan dan overschakelen naar het deeltijds onderwijs, waar je deeltijdse leerplicht eindigt in het jaar waarin je 18 wordt op 30 juni. Ook na de leeftijd van 18 jaar kan je al werkend leren via diverse formules.

Wacht niet te lang

Jongeren die een beroep willen aanleren dat wordt uitgeoefend als werknemer in loondienst, kunnen onder andere kiezen voor het werknemersleercontract. Met deze opleiding volg je een theoretische opleiding in een onderwijsinstelling of in een opleidingsinstelling (dat wil zeggen een centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs of een centrum voor deeltijdse vorming) en een praktijkopleiding in een onderneming. Er bestaan verschillende voorwaarden voor zowel de leerling, als de werkgever. De jongere moet zich onder meer inschrijven in een centrum voor deeltijds onderwijs. Je kan dat doen tot uiterlijk 31 januari van het lopende schooljaar.

Wil je een zelfstandig beroep aanleren, dan kies je voor het

Syntra-leercontract. Je volgt dan een theoretische opleiding in een Syntra-centrum of in een centrum voor middenstand-opleiding. De praktijk krijg je onder de knie in een onderneming. De duur van de opleiding (1, 2 of 3 jaar) is afhankelijk van je leeftijd en voorkennis. Als jongere onder de 18 kan je een leerovereenkomst afsluiten tussen 1 juli en 31 januari. Zowel voor de leerling als de werkgever zijn er heel wat voorwaarden. Ook voor de andere stelsels deeltijds leren en werken zijn er heel wat voorwaarden.

Informeer je grondig

Meer info over alle voorwaarden of over alle andere mogelijke formules in het kader van deeltijds leren en werken krijg je bij Magik vzw. De medewerkers van ABVV-Jongeren geven je er op een begrijpbare manier alle nuttige info. Je kan er tevens een handige brochure bestellen. ABVV-jongeren vind je ook in jouw buurt. Adressen of telefoonnummers en een heel pak informatie vind je op www.magik.be of mail naar info@magik.be.

Wat rest er van de Vlaamse jobkorting?

In 2010 zal de Vlaamse regering 635 miljoen euro besparen op de jobkorting. Het beschikbare budget voor deze maatregel daalt daarmee van 710 naar 75 miljoen euro.

Sinds 2007 geeft de Vlaamse regering een korting op de personenbelasting aan werkenden die in het Vlaams Gewest wonen met een jaarlijks activiteitsinkomen lager dan 22.000 euro. In 2009 werd de maatregel gevoelig uitgebreid. Iedere inwoner van het Vlaams Gewest met een beroepsinkomen kreeg een jaarlijks belastingvoordeel of korting op de personenbelasting van 250 euro (activiteitsinkomen groter dan 22.000 euro) of 300 euro (activiteitsinkomen tussen 5500 en 22.000 euro). Deze korting werd in de loop van februari 2009 in één keer betaald bij het loon (afge-

trokken van de bedrijfsvoorheffing). Voor werkenden met een te laag inkomen in februari 2009 (maandelijks bedrijfsvoorheffing kleiner dan 300 euro) werd de korting gespreid over februari, maart en april.

Na amper één jaar wordt de jobkorting flink ingeperkt. Om nog in aanmerking te komen in het inkomstenjaar 2010 (= aanslagjaar 2011) moet het activiteitsinkomen tussen 5500 en 18.500 euro liggen. Daarmee is de doelgroep zelfs kleiner geworden dan bij de oorspronkelijke maatregel uit 2007. De maximale korting zal nog slechts 125 euro bedragen. Waar mogelijk wil de Vlaamse regering deze vermindering onmiddellijk verrekenen in de bedrijfsvoorheffing. Personen met een activiteitsinkomen onder de 17.250 euro hebben recht op

de maximale korting. Werkenden met een activiteitsinkomen tussen de 17.250 en de 18.500 euro krijgen een proportioneel gereduceerde vermindering. De korting van 125 euro wordt verminderd met 10 procent van het bedrag van de overschrijding. Bedraagt uw activiteitsinkomen 18.000 euro, dan is uw jobkorting: 125 euro - ((18.000 euro - 17.250 euro) x 10 procent) = 50 euro.

Hoewel de jobkorting aanzienlijk wordt teruggeschoefd, blijft de kritiek van het ABVV op deze maatregel actueel. Als de Vlaamse regering een korting op de personenbelasting wil geven aan wie het niet breed heeft, dan moeten alle lage inkomens ervan kunnen genieten, dus ook de vervangingsinkomens.

Bron: Echo ABVV.

Nieuwe regels afkoop aanvullend pensioen

Op 31 december 2009 verstrijkt de overgangperiode die was voorzien in de Wet van 28 april 2003 op de aanvullende pensioenen. Vanaf 1 januari 2010 kunnen werknemers die een aanvullend pensioen ontvangen van hun werkgever of sector, dit pensioen niet meer opvragen voor de leeftijd van 60 jaar.

Wie na 31 december 2009 met brugpensioen op 58 jaar gaat, moet dus nog twee jaar wachten voor hij zijn aanvullend pensioen kan opvragen. Wie na die datum op brugpensioen vertrekt, houdt dus best rekening met deze beperking. De WAP verplicht de werkge-

ver of sector immers niet om het aanvullend pensioen of de overlijdensdekking te financieren voor de volgende jaren. Bij zijn vertrek op brugpensioen moet de werknemer beslissen over de bestemming van de reserves: ze bij de huidige pensioeninstelling laten of ze overdragen naar een andere pensioeninstelling. Die keuze zal gevolgen hebben voor het rendement van de reserves en/of de overlijdensdekking.

Werknemers die op brugpensioen gaan, moeten zich dus goed informeren. Ook wie in het kader van een herstructurering over een vervroegd ver-

trek onderhandelt, moet hieraan de nodige aandacht besteden. De verhoging van de afkoopleeftijd kan niet worden ongedaan gemaakt, maar kan wel worden opgevangen door een verdere financiering van de reserves en de overlijdensdekking door de werkgever.

Hebt u vragen over uw aanvullend pensioen, surf dan naar www.abvv.be en klik op dossiers > speciale dossiers > Alles wat u wilt weten over uw aanvullend pensioen.

Bron: Echo - ABVV

Oproep kandidaturen Voorzittersverkiezing ACOD Oost-Vlaanderen

Het gewest Oost-Vlaanderen doet een oproep tot kandidatuurstelling voor het mandaat van voorzit(s)ter, conform het huishoudelijk reglement. Kandidaten dienen lid te zijn van het gewest ACOD Oost-Vlaanderen en moeten er

minimum 5 jaar militant(e) zijn. Kandidaten dienen door een sector of een intersectorale afdeling voorgedragen te worden.

Kandidaturen moeten, vergezeld van een motivering, schriftelijk toekomen

vóór 1 maart 2010 bij: ACOD Oost-Vlaanderen, t.a.v. Werner Roelandt, algemeen provinciaal secretaris, Bagatienstraat 158, 9000 Gent.

Oproep kandidaturen Secretaris LRB West-Vlaanderen afdeling Oostende

In de afdeling Oostende van ACOD LRB West-Vlaanderen komt het mandaat van secretaris vrij. Kandidaten moeten minstens vier jaar lid zijn van de afdeling, de ordewoorden hebben opgevolgd, beschikken over syndicale

inzichten en zin hebben voor discretie. De kandidaturen moeten uiterlijk op 15 februari 2010 schriftelijk toekomen bij ACOD, t.a.v. afdelingssecretaris Ronny Villeirs, St-Niklaasstraat 8, 8400 Oostende.

Meer informatie over deze kandidatuur kan worden verkregen bij de afdelingssecretaris Ronny Villeirs: gsm 0486/76 00 52.

Groepsaankoop energie in West-Vlaanderen Samen Sterker

Onder de noemer Samen Sterker organiseren sp.a, ABVV en Bond Moyson West-Vlaanderen een groepsaankoop voor gas en elektriciteit. Door samen energie aan te kopen kan je gemiddeld 280 euro besparen op je energiefactuur. Bovendien is het ook goed voor het milieu, want er wordt bewust gekozen voor groene stroom, zonder er meer voor te betalen.

Deze gezamenlijke energieaankoop mikt in de deelnemende West-Vlaamse gemeenten en steden op een verdubbeling van hetaandeel hernieuwbare energie. Tot 28 februari kan je vrijblijvend inschrijven voor de groepsaankoop. Daarna vindt er een veiling plaats waarbij alle energieleveranciers een prijsvoorstel kunnen doen voor de gevraagde hoeveelheid gas en elektriciteit. Na de veiling contacteert de winnende leverancier (laagste prijs) de

deelnemers met een gepersonaliseerd overzicht van de beste tarieven en het financiële voordeel. Pas op dat moment dient er beslist te worden al dan niet in te gaan op het contractvoorstel. De nieuwe leverancier staat in voor de verdere afhandeling met de huidige leverancier. Ook als je nog onder contract ligt bij je energieleverancier, kan je voordeel doen met een deelname. De eventuele opzegboete bij het vroegtijdig opzeggen van het contract, weegt in vele gevallen niet op het tegen het totale prijsvoordeel.

Inschrijven kan via www.samensterker.be of op één van de dertig infoavonden doorheen de provincie West-Vlaanderen. In dit laatste geval vragen we aan de geïnteresseerden om hun laatste eindafrekening mee te brengen. Meer info: info@samensterker.be of 050/47.18.80.



Bingo-namiddag in Gistel

Op de bingo-namiddag die de ACOD-gepensioneerden van afdeling Gistel organiseerden, poseerden op de foto (staand v.l.n.r.) Germain Vanhoutte, Graciella Baeckelandt, Lucien Vandenbroele en Jacques Proot. Zittend zien we (v.l.n.r.) schepen Michel Vincke, algemeen secretaris Chris Reniers en voorzitter Redgy Tulpin.



Een regelrechte ramp

Omdat we toch proberen onder alle omstandigheden beleefd te blijven, wil ACOD Spoor niet overgaan tot een scheldtirade geadresseerd aan onder andere de Europese politieke verantwoordelijken. Toch zijn zij er bewust mee verantwoordelijk voor dat het met de NMBS-groep in haar geheel en met de NMBS in het bijzonder, in ijlt tempo bergaf gaat. Hun tactisch plan begint te werken.

NMBS in de problemen

Het draait vierkant bij de exploitant NMBS. Als gevolg daarvan werd er in 2009 200 miljoen euro verlies geboekt – dit zijn maar liefst 8 miljard oude Belgische franken. Bij de NMBS probeert men natuurlijk dat verlies te verklaren, af te zwakken en zelfs gedeeltelijk te verdoezelen. Wellicht zal men uiteindelijk zelfs nog proberen een groot deel van de verantwoordelijkheid bij de NMBS-Holding te leggen – dit volledig ten onrechte.

Het is niet de verantwoordelijkheid van anderen dat de NMBS jaarlijks bijna 24 miljoen euro spendeert aan externe consultants. Dat groepje van 'wijzen'

moet vooral uitzoeken hoe het beter zou kunnen (lees 'met minder mensen'). Een deel van hen blijven, eens ze menen dat hun opdracht volbracht is, binnen de groep hangen en nestelen zich dan op een post van minstens het niveau van dienstchef. Daarna laten ze hun 'schitterende' gedachtegang de vrije loop. Het gevolg? Een spoorwegmaatschappij die niet meer functioneert en een aanfluiting werd van wat ze ongeveer vijf jaar geleden nog was.

De polsslag van een bedrijf voelt men het best aan op de werkvloer. Bij de NMBS heerst er voortdurend chaos. Treinen die op tijd of in hun normale samenstelling rijden, zijn een zeldzaamheid geworden. De zich voortdurend in de vuurlinie bevindende slachtoffers van die chaos (onderchefs, treinbegeleiders, verkooppersoneel, reizigers, enz.) drukken zich uit in bevoordingen als 'onvoorstelbaar' en 'een regelrechte ramp'. En toch doen de net van straat gehaalde managers voort. Met de lonen die ze momenteel krijgen (maar niet verdienen) zouden ze wel gek zijn om toe te geven dat ze het niet kunnen of erger nog, dat ze het zelfs niet begrepen hebben.

Europees liberalisme

Het vooral liberaal geïnspireerde Europa is een gesel voor de traditionele spoorwegmaatschappijen. Onder Europese druk is de NMBS opgesplitst in een infrastructuurbeheerder en een exploitant. Dat werkt niet en zal nooit werken. 37.000 spoorwerknemers zijn daarvan overtuigd omdat ze om de ha-verklap geconfronteerd worden met die onuitvoerbare Europese hersenkronkels. Een kleine minderheid blijft echter volharden in de boosheid. Een eventuele koersverandering zou immers vooral hun eigen status in het gedrang kunnen brengen.

Het is nochtan eenvoudig. Europa moet ophouden met onzin in spoorrichtlijnen te gieten. Het 'liberale' Europa wil de historische spoorwegmaatschappijen met de grond gelijk maken om vervolgens in een vrije markt de concurrentie te laten botvieren. Zo kunnen hun kapitaalcrachtige vrienden die markt inpikken en de lucratiefste delen ervan inpalmten. Op die manier verdwijnt uiteindelijk ook elke vorm van openbare dienstverlening wegens totaal onrendabel en dus niet meer te betalen.

Kameraden, ontwaak!

Een spoorwegmaatschappij moet geëxploiteerd worden door één maatschappij die alle nodige componenten in handen heeft of die minstens beheert. De onzin die Europa nu creëert, heeft bovendien onverantwoorde meerkosten tot gevolg:

- bewegingspersoneel Infrabel, bewegingspersoneel reizigers en bewegingspersoneel goederen tegenover vroeger bewegingspersoneel dat overal inzetbaar was.
- drie dispatchings tegenover vroeger één.
- drie waterhoofden van centrale diensten in plaats van één.
- vroeger één chef per regio, nu in het beste geval maar twee waarvan er eentje vaak zelf niet begrijpt waarmee hij of zij eigenlijk bezig is.

Binnen de nieuwe structuur kunnen col-

lega's elkaar ook niet meer helpen, omdat de ene de problemen van de andere niet meer kent. Indien dat wel het geval is, mag er zelfs niet geholpen worden omdat Europa dit verbiedt. Vlak na de opsplitsing, in de overgangsfase, konden de geschillen nog verdoezeld worden omdat spoormannen en -vrouwen altijd voor elkaar en voor de goede gang van zaken in de bres wilden springen. Vijf jaar en 10.000 aanwervingen later begint het wij-gevoel langzaam maar zeker plaats te maken voor individualisme en egoïsme.

Een bedrijfsresultaat is afhankelijk van twee factoren:

- het drukken van de kosten. Dat betekent niet basispersoneel afschaffen, maar wel dat men het personeel op een verantwoorde wijze maximaal moet laten renderen ten behoeve van de klant.
- de kwaliteit van het aangeboden pro-

duct voortdurend verhogen, zodat er steeds meer klanten aangetrokken worden.

Als gevolg van Europese richtlijnen lopen de kosten nu alleen maar op en kunnen kwaliteitsdoelstellingen niet langer gehaald worden wegens te weinig opgelegde (integendeel, zelfs verboden) onderlinge betrokkenheid. De bedrijfsliefde is verdwenen onder de regie van spooronervaren luchtverkoopers die tegen beter weten in de lakens blijven uitdelen. Heren Haek, Descheemaeker en Lallemand: hoelang moeten de spoormannen en -vrouwen dit nog verdragen? Laat ons hopen dat 2010 voor hen alle drie voldoende gezond verstand brengt, want jullie zullen het nodig hebben.

jos.digneffe@acod-spoor.be

Paritair overleg in het slop

Al enkele maanden verloopt het paritaire overleg binnen de NMBS-groep zeer stroef. Tijdens de paritaire subcommissie van 14 oktober 2009 bonden wij de kat de bel aan. Na overleg en in gemeenschappelijk front laakten wij de houding die wordt ingenomen door de hiërarchische lijn van de NMBS-groep.

De druppel die de emmer deed overlopen, was de aanwervingspolitiek die wordt gevoerd. We stellen vast dat de operatoren de HR-regels omzeilen door de aanwerving van contractueel personeel, daar waar er voor bepaalde graden en functies nog laureaten in de lijst staan voor aanwerving, aanstelling of bevordering als statutair bediende.

Ook in andere dossiers gaat de NMBS-groep in de fout, zoals bij de beslissing over de invoering van de nieuwe uniformen zonder voorafgaandelijk advies van het Kledingsfonds. Of zoals bij de eenzijdige doorverwijzing naar de nationale paritaire commissie van bepaalde dossiers, zonder sluitend akkoord in de paritaire subcommissie. We denken hierbij vooral aan het dossier over de lassers en het dossier van

de aanschrijving van het personeel. Met bericht H-HR 139/2009 werd de nieuwe procedure van aanschrijving gepubliceerd. We hebben de terugtrekking van het betrokken bericht geëist.

Maar er is nog meer. In verschillende bijeenkomsten met de Maatschappij hielden wij het feit dat ook de rechthebbenden op verkeersvoordelen NMBS, zowel actieve als niet-actieve, verplicht zijn de toeslag Diabolo te betalen voor de heen- en terugreis naar de nationale luchthaven. We hebben erop aangedrongen dat een oplossing wordt uitgewerkt zodat de kosteloosheid van de vrijbiljetten en de vrije reiskaart wordt gevrijwaard.

Een akkoord werd bereikt over de premies van het rijdende personeel met een verhoging van 10 procent van het huidige budget aan premies, zoals overeengekomen in het protocol van sociaal akkoord 2008-2010. Volgens dit akkoord zou iedere bediende als lid van het rijdende personeel een maandelijks forfaitair bedrag aan premies bij krijgen. De Maatschappij weigert vooralsnog om dit akkoord uit te voe-

ren, omdat er nog geen overeenkomst is over de overgangen en de polyvalentie. En ondertussen wacht de rest van het personeel op een akkoord om ook de voor hen beloofde premieverhoging door te voeren.

Er is de problematiek van de taalexamen Selor en de gevolgen voor het betrokken personeel, de overgang van bepaalde graden naar een hogere graad, de aanpassing van de verplaatsingsvergoeding naar het buitenland, de wachtdiensten thuis, de parkings voor het personeel, het besturen van een dienstvoertuig, de LCI's, de regulatie van de laureaten van de interne proef bedienden van het bankwerk,... en dit zijn maar enkele voorbeelden van dossiers waarover een akkoord moet worden bereikt.

Al enkele maanden is het paritair overleg opgeschort. We eisen van de Maatschappij dat de dossiers die rechtstreeks van belang zijn voor het personeel prioritair worden onderhandeld in de paritaire subcommissie. En dan zwijgen we nog over het Cargo-verhaal...

Europese spoorwegwerknemers massaal op straat in Brussel

Op 17 december 2009 trokken spoorwegwerknemers uit Europa door de straten van Brussel. De manifestatie startte aan de Koning Albert II-laan en eindigde in de Kleine Wetstraat.

De manifestatie was een organisatie van ACOD-CGSP en de Europese Transportfederatie ETF. Vakbonden uit 12 Europese landen namen hieraan deel: België, Oostenrijk, Slovenië, Frankrijk, Letland, Luxemburg, Hongarije, Duitsland, Italië, Noorwegen, Spanje en Portugal.

Op het einde van de betoging werd een stakingsaanzegging overhandigd aan de voorzitter van de Europese Raad van transportministers die waren bijeengekomen te Brussel. Deze stakingsaanzegging is ter voorbereiding van een algemene Europese actiedag in het voorjaar 2010 door de vakbonden aangesloten bij ETF tegen o.a. de verdere liberalisering van de spoorwegsector.

Wie meer hierover wil lezen, surft naar de website www.acod-spoor.be voor het artikel "Europese spoorwegwerknemers weigeren nog langer de prijs te betalen van een falend spoorwegbeleid".



Hasselt op stellen

Net als vorig jaar met de geslaagde familiedag 'Proeven van Gent' organiseert ACOD Spoor ook dit jaar weer een ontspannende en leerrijke activiteit voor de leden. Op zondag 30 mei wordt 'Hasselt op stellen' gezet. Een unieke gelegenheid om Hasselt beter te leren kennen. Alle bezienswaardigheden uit o.a. de gerenommeerde TV1-reeks 'De smaak van de Keyser' komen zeker aan bod. Meer informatie hierover is te lezen in de volgende Tribunes.

Jaarlijkse ambtenarenbijeenkomst ACOD Spoor

De jaarlijkse ambtenarenbijeenkomst vindt plaats op zaterdag 29 mei in Hasselt. De betrokkenen ontvangen hierover schriftelijk meer informatie in de loop van de maand maart.

Beste chauffeur van België is ACOD-lid

Mario Luypaerts, chauffeur bij De Lijn en werkzaam in de stelplaats Sint-Niklaas, mag zich 'Beste chauffeur van België 2009-2010' noemen. Hij won een wedstrijd die werd georganiseerd door de drie regionale vervoersmaatschappijen De Lijn, TEC en MIVB samen met FBAA.

Mario presteerde als beste op vier zware wedstrijdproeven van een interview en rollenspel met een acteur tot een schriftelijk examen over de wegcode en het bekwaamheidsattest. Vervolgens werd zijn bekwaamheid getest tijdens het uitvoeren van drie uiterst moeilijke manoeuvres met tijdslimiet en een test op de openbare weg over een afstand van 30 kilometer. Hoewel Mario zeer goed voorbereid aan de startlijn kwam, verbaasde hij toch nog zichzelf en zijn collega's met zijn uitzonderlijk goede prestaties.

Een welverdiende trofee werd hem overhandigd tijdens Busworld Kortrijk 2009, maar voor Mario hoeft al die mediaheisa niet echt zo. Bescheiden als hij is, staat hij liever niet te veel in het middelpunt van de belangstelling. Toch feliciteert de ACOD TBM hem nogmaals voor zijn succesvolle deelname en de daaraan verbonden felbegeerde titel.



foto: Stefaan Van Hul

Waarom een staking bij De Lijn Oost-Vlaanderen?

Op zaterdag 26 december 2009 legden zo goed als alle chauffeurs van De Lijn in de stelplaats Gentbrugge het werk neer. Aanleiding was het uiteindelijk vastlopen van de langdurige syndicale onderhandelingen over een nieuwe verlofregeling in Oost-Vlaanderen.

Door een strenge controle van de sociale inspectie van een half jaar voordien, was de directie in Oost-Vlaanderen genooddakt de gezinsonvriendelijke en onredelijke verlofregeling drastisch te herzien tegen 1 januari 2010.

Tijdens de onderhandelingen bleek eens te meer dat het sociaal leven van een chauffeur voor De Lijn maar weinig waarde heeft. Zo namen de chauffeurs het niet dat de directie een aantal dagen verlof ter beschikking wenst te houden, om toe te kennen op een willekeurig moment naar haar eigen keuze, en dit in het kader van de budgettaire toestand van De Lijn.

Nochtans was duidelijk overeengekomen tijdens een paritair comité van 18 december 2009, dat er geen besparingsmaatregelen doorgevoerd worden, zonder voorafgaande bespreking van een globaal plan van aanpak per provincie. 51,8 miljoen euro aan besparingen vinden is op zich al onrealiseerbaar, maar bovendien geheel onaanvaardbaar als het op zulke wijze op de rug van het personeel gebeurt.

De ergernis bij de chauffeurs draaide echter niet enkel om de verplichte vakantiedagen, maar ook om de extreme flexibiliteit die van hen gevraagd wordt en het voortdurend invoeren van allhande regels die zonder overleg worden opgelegd. Vandaar uiteraard ook de spontane solidariteitsactie in de regio Aalst.

Als dit incident een eerste indicatie is van hoe het er in 2010 mogelijk in de andere provincies ook kan uitzien, dan

belooft het een zeer zwaar jaar te worden.





Tewerkstelling jobstudenten tijdens schoolvakanties

De Post heeft zich er toe verbonden het personeel, indien gewenst, drie opeenvolgende weken of meer vakantie toe te staan en doet er alles aan om deze verbintenis na te leven. Om gedurende de rolverlofperiodes de goede werking te waarborgen in de kantoren van Mail, Collect & Distribution, Transport, de sorteercentra, BPI en Cleaning worden jobstudenten ingezet tijdens de paasvakantie en de maanden juli, augustus en september. Tijdens de zomermaanden zal ook RSS (netwerk en contactcenters) een beroep doen op jobstudenten als algemene dienst (loket)bediende.

Functies voor jobstudenten

De Post zal jobstudenten aanwerven voor de volgende functies: algemene dienst-uitreiker, algemene dienst postman sorteercentrum, postman logistiek – afdeling transport, algemene dienst loketbediende, sorteerder Internationale Zendingen BPI – Brucargo Zaventem, schoonmaker, bediende

Contactcenter.

Jobstudenten tewerkgesteld als algemene dienst-uitreiker kunnen slechts worden ingezet op één tot maximum twee rondes. Voor de gemotoriseerde diensten worden alle veiligheidsvoorschriften zeer strikt toegepast. In elk geval is het uitgesloten dat jobstudenten worden ingezet op gemotoriseerde diensten indien ze niet over de juiste officiële documenten (rijbewijzen/attesten) beschikken.

Jobstudenten tewerkgesteld als algemene dienst loketbediende zullen enkel ingeschakeld worden in de door de regiomanager geselecteerde kantoren van minimum drie voltijdse eenheden. Jobstudenten RSS Fysiek netwerk zullen nooit alleen aan de loketten werken, maar altijd ondersteund worden door minimum één collega.

Kenmerken tewerkstelling

De tewerkstelling gedurende de paasvakantie bedraagt 1 of 2 volle weken.

De tewerkstelling tijdens de zomermaanden juli, augustus en september duurt maximaal 23 werkdagen, eventuele feestdagen inbegrepen. De studenten worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van De Post. Het contacteren van de studenten en de invulling van de planning gebeuren door uitzendbureaus. De uitzendbureaus Start People en T-Groep zorgen voor:

- verwerking en opslaan van alle kandidaturen
- toepassing van de afgesproken prioriteiten
- contacten met de weerhouden kandidaten
- inplanning van de individuele tewerkstelling volgens de noden van de betrokken businesses
- vervanging van eventueel afwezige kandidaten.

Voorwaarden bij werving

De kandidaten voor een betrekking



van jobstudent bij De Post moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:

- de leeftijd van 17 jaar bereikt hebben op de dag van de werving.
- de leeftijd van 18 jaar bereikt hebben op de dag van de werving voor een tewerkstelling in de nachtvacatie in de sorteercentra, voor uitreiking die begint vóór 6 uur 's morgens, een betrekking als algemene dienst (loket) bediende.
- van goed gedrag en zeden zijn.
- nog steeds studeren.
- vrij zijn in de periodes van de noden van de kantoren waarvoor ze belangstelling hebben.
- voor bepaalde diensten beschikken over een rijbewijs A3 of B of kunnen fietsen.
- houder zijn van een diploma secundair onderwijs voor de job van algemene dienst (loket) bediende.
- bijeenvoorgaandetewerkstelling(en) gunstig geëvalueerd zijn in de uitgeoefende job.

De studenten die tewerkgesteld worden bij RSS Fysiek netwerk mogen niet in het kantoor geplaatst worden waar hun vader of moeder aangehecht is.

Prioriteitsregel bij werving

Binnen elke categorie wordt per prioriteit voorrang gegeven aan de kandidaat die in 2008 en/of 2009 al tewerkgesteld was bij De Post. Er geldt prioriteit 1 voor kandidaturen van kinderen van het personeel van De Post indien zij zich vóór 28 februari 2010 inschrijven als kandidaat. Er geldt prioriteit 2 voor kandidaturen van kinderen van derden die zich vóór 28 februari 2010

inschrijven als kandidaat.

Indiening kandidaturen

Alle kandidaturen moeten online vóór 28 februari 2010 ingediend worden. Het inschrijvingsformulier bevindt zich op intranet en op www.post.be. Voor alle kandidaturen die na die datum worden ingediend, gelden de prioriteitsregels niet meer. Om het inschrijvingsformulier vlot in te vullen zijn de hierna opgesomde documenten/inlichtingen nodig:

- identiteitskaart (rijksregisternummer) en SIS-kaart van de student.
- indien van toepassing het stamnum-

mer en het benuttigingskantoor van één van beide ouders.

- (bank)rekeningnummer van de student.
- indien van toepassing het nummer van het rijbewijs van de student en de afleveringsdatum.

Belangrijk

Kandidaten die frauduleus gebruikmaken van een stamnummer van een personeelslid andere dan hun vader of moeder worden voor altijd uitgesloten voor een tewerkstelling als student. Papieren inschrijvingsformulieren worden niet aanvaard en zullen zonder gevolg worden vernietigd. Kandidaten of personeelsleden die geen toegang hebben tot intranet of internet en dus tot het inschrijvingsformulier, kunnen aan de verantwoordelijke van een entiteit vragen om het formulier in te vullen. Als bewijs van inschrijving zullen de verantwoordelijken een print van het ingevulde document aan de kandidaat of het personeelslid afleveren.

Bij het invullen van het online-formulier is het belangrijk dat de kandidaat duidelijk de gewenste plaatsen en periodes van tewerkstelling aangeeft. Indien alle voorkeuren qua plaats van tewerkstelling en/of periodes onmogelijk blijken, zal de kandidatuur zonder gevolg worden geklasseerd.



Contactpersoon De Post: Jef De Doncker

e-mail: jozef.de_doncker@acod.be

Energie en armoede

2010 zou het Europese jaar van de strijd tegen armoede en sociale uitsluiting moeten worden. Veel medewerkers van de bedrijven die de distributienetten beheeren, komen in contact met de schrijvende problematiek rond armoede.

De omvang van de armoedeproblematiek blijft blijkbaar voortdurend groeien. Ter illustratie: in oktober 2009 zou Eandis, de grootste netbeheerder in Vlaanderen, meer dan 88.000 toegangspunten (elektriciteit en aardgas samen) op het distributienet hebben als sociale leverancier. Deze klanten werden dus allemaal gedropt door een commerciële leverancier zoals Electrabel, SPE/Luminus of Nuon, wegens het niet (kunnen) betalen van energiefacturen.

De discussies hierover worden uiteraard meestal intenser gevoerd in de koude wintermaanden, ook door werknemersafgevaardigden van Gazelco, bijvoorbeeld tijdens zittingen van de ondernemingsraad van Eandis.

Deze winterperiode werd vooral gedebatteerd over de budgetmeters voor aardgas. Deze kunnen geplaatst worden om een volledige afsluiting van het distributienet te voorkomen. Het perverse van deze zogenaamde 'oplossing' is echter dat bij een oplading van de betaalkaart, tegelijkertijd een minimumbedrag aan schuldaflissing moet opgeladen - en dus betaald - worden. En dit in een periode van extreme koude, waarin het direct te betalen verbruik al hoger ligt. Het resultaat hier-

van is dikwijls dat deze betrokkenen zichzelf de facto afsluiten.

De netbeheerders verdedigen zich door te stellen dat zij enkel uitvoeren wat opgelegd wordt door hun opdrachtgevers, namelijk de betrokken gemeentebesturen. Het maatschappelijke debat moet dus in eerste plaats met hen gevoerd worden. De syndicale afvaardigingen van Gazelco in de betrokken bedrijven zullen deze problematiek blijven aankaarten vanuit hun eigen overtuigingen en om de moeilijke werkomstandigheden die ermee gepaard gaan wat menselijk aanvaardbaarder te maken.

Jan Van Wijngaerden

Nieuwe energie-operatoren

Sinds de liberalisering van de sector gas en elektriciteit in 2003 zijn alsmat meer marktpelers actief geworden. Helaas heeft dit niet geleid tot een verbeterde marktwerking, wat wel de bedoeling was van die liberaliseringsoperatie. Vandaag profiteert het ruimere publiek ook nog steeds niet van verlaagde prijzen, wat toch als uiteindelijke doelstelling was vooropgesteld.

Nieuwe, inferieure personeelsstatuten werden vooraf gecreëerd, met medewerking van het ACV maar zonder het akkoord van Gazelco. De noodzakelijkheid hiervan werd aan het toenmalige personeel verkocht met als belangrijkste argument dat deze inferieure arbeidsvoorwaarden de tewerkstelling in de sector zouden vrijwaren.

Gazelco wist toen al dat dit nepargumenten waren. De realiteit heeft uitgewezen dat de tewerkstelling sindsdien enkel gedaald is en dat er nog steeds veel te veel tijdelijke

werknemers ingeschakeld worden, alhoewel hierover duidelijke afspraken waren vastgelegd. We hebben altijd gezegd dat dit enkel zou leiden tot winstmaximalisatie van sommige bedrijven en tot sociale dumping, wat allebei waarheid geworden is.

Momenteel wordt voor alle nieuwe operatoren (in dienst na 2003) binnen het paritair comité een inventaris opgemaakt met alle toe te passen loons- en arbeidsvoorwaarden en een aftoetsing in hoeverre deze ook effectief al dan niet (volledig) toegepast worden. Hierbij wordt in sommige bedrijven, samen met de lokale syndicale afgevaardigden, de conformiteit met onze sector onderzocht. We staan immers niet toe dat een bijkomende sociale dumping plaatsvindt in sommige bedrijven.

Jan Van Wijngaerden

Moeilijke sociale dialoog SPE en BNO

Momenteel is er nog steeds een onrustig sociaal klimaat bij SPE en BNO. Bij SPE omdat voortdurend afspraken niet nagekomen worden, zoals onder andere in verband met het arbeidsreglement Noord of bijvoorbeeld de toepassing van de aanvullende pensioenregeling bij Luminus. Bij BNO/Metrix omdat het aandeel tijdelijke contracten in sommige afdelingen, zoals de indexopname of het callcenter, niet conform de sectorale bepalingen blijft voortbestaan. Ook blijven sommige bedrijven zoals Electrabel of Eandis de regels over de functieclassificatie niet toepassen, wat zelfs tot in de werking van de sectorale Nationale Jury Classificatie merkbaar is.

Jan Van Wijngaerden

Belgacom

Principes en spelregels outsourcing

Rond outsourcing, dus de uitbesteding van bepaalde activiteiten aan derden, is bij Belgacom nog het laatste woord niet gevallen. Als vakbond zijn er dan twee opties om deze zaak te benaderen: ofwel pragmatisch - dit wil zeggen nuchter - ofwel los van de realiteit. ACOD Telecom Vliegwezen bekijkt de zaken nuchter, realistisch maar ook zeer veeleisend. Nuchter omdat outsourcing soms een noodzakelijk kwaad is; realistisch omdat ons bedrijf soms behoefte heeft aan tijdelijke externe knowhow; maar wel veeleisend omdat we hoge eisen stellen vooraleer ons akkoord te geven aan generieke outsourcing.

Krachtlijnen

De drie vakbonden hebben krachtlijnen goedgekeurd om ervoor te zorgen dat Belgacom geen activiteiten kan afstoten om puur financiële redenen. Als het erop aankomt om deze krachtlijnen om te zetten in een collectief akkoord, spelen er andere elementen mee dan alleen maar de ratio. Vanwege de eerder genoemde opties zijn wij bereid om over deze delicate materie onderhandelingen te voeren. Daarom ook is een van de belangrijkste spelregels: dat het gaat over een grondregel, onderhandelingsmaterie en een goedkeuring met 2/3 in het paritair comité.

Vandaag beschikken we over de eerste informatie die nog niet in overeenstemming is met de krachtlijnen. We stellen alles in het werk om de outsourcing correct in kaart te brengen en dan de nodige onderhandelingen te voeren. Waarmee we absoluut niet kunnen akkoord gaan, is dat er kerntaken (core business) uitbesteed worden ten koste van tewerkstelling. En er zijn andere belangrijke elementen die eveneens moeten gekoppeld worden aan dit dossier, zoals de volumes en het aantal personeelsleden.

Principes

We brengen hier de voornaamste principes van de outsourcing in herinnering. Belgacom en de vakbonden spreken af over outsourcing een raamakkoord af te sluiten waarin de ver-

dere sociale onderhandelingen over dit onderwerp worden geregeld. Dit raamakkoord sluit geenszins het normale overleg en de sociale onderhandelingen uit over materies opgenomen in art. 34 van de wet van 21 maart 1991 en die niet voorzien zijn in dit raamakkoord maar toch verband houden met outsourcing. Bijvoorbeeld: outsourcing naar aanleiding van de verkoop of het afstoten van een activiteit.

Dit raamakkoord beoogt geenszins de automatische en/of systematische invoering van outsourcing. Het Belgacom-management heeft niet de intentie om systematisch het werkvolume te verschuiven van eigen personeel (statutair, CDI, CDD) naar personeel van externe partners. Dit raamakkoord beoogt wel een onderscheid te maken tussen de verschillende vormen van outsourcing en de wijze waarop de uitvoering ervan besproken wordt met de vakbonden. Het raamakkoord wil in die context procedures vastleggen waarop de vormen van outsourcing die beantwoorden aan nauwkeurig omschreven criteria, kunnen uitgevoerd worden mits sociale onderhandelingen. Dit wil zeggen met een akkoord in het paritair comité met 2/3 meerderheid.

Definitie

In de context van dit raamakkoord wordt als outsourcing aanzien: de bedrijfsbeslissing van Belgacom om activiteiten of activiteitenvolumes te laten uitvoeren door een andere juridische entiteit, die op de datum van de ondertekening van het collectief akkoord over outsourcing uitgevoerd worden door personeelsleden van Belgacom NV en dit op permanente of structurele basis, in een sporadische context of ad hoc. De samenwerking tussen moedermaatschappij Belgacom NV en haar dochtermaatschappijen wordt niet als outsourcing aanzien. Bijgevolg valt deze samenwerking niet onder de toepassing van dit raamakkoord. Dit element werd aangepast naar aanleiding van de integratie van 4 januari 2010.

Worden bijgevolg niet beschouwd als outsourcing en vallen dus niet onder de toepassing van dit raamakkoord: de externe adviseurs, consultants, advo-

caten, contractors, freelancers, dealers, franchisenemers e.d. meer.

Types

Er zijn vier types van outsourcing:

- kennis uitbesteding

Dit is de uitbesteding voor zeer specifieke kennis die Belgacom niet kan (bijv. omdat kennis niet aanwezig is in België) of niet wil (bijv. omdat de kennisbehoefte maar tijdelijk is) in huis halen. Bijvoorbeeld: uitbesteding van IT-activiteiten aan partners, vaak in het buitenland, met heel bijzondere kennis en (internationale) ervaring, met de geschikte mensen en middelen, met specifieke expertise opgebouwd, zoals bijvoorbeeld met andere operatoren.

- generieke/systematische uitbesteding

Het betreft hier outsourcing van activiteiten die niet tot de kernactiviteit van Belgacom als communicatie-, ICT- en multimediabedrijf behoren. Hoewel deze activiteiten uiteraard belangrijk tot zelfs noodzakelijk zijn voor de werking van de organisatie, wenst Belgacom sommige (niet alle) te laten uitvoeren door andere bedrijven die van dit vak wel hun kernactiviteit hebben gemaakt en daar dus beter voor geschikt zijn. Bijvoorbeeld: uitbesteding van bewaking en beveiliging aan de gespecialiseerde firma Securitas, uitbesteding van cleaning.

- punctuele uitbesteding

Dit is de uitbesteding van punctuele, dus tijdsgebonden en beperkte activiteiten. Gelet op het punctueel karakter, wenst Belgacom in deze activiteit niet met eigen mensen en middelen te investeren maar wel een beroep te doen op de flexibele toelevering door derden, daarin gespecialiseerde bedrijven. Bijvoorbeeld: uitbesteding van de plaatsing van nieuwe kantoorverlichting of een radio- en tv-reclamecampagne.

- piekuitbesteding

Hier gaat het over de uitbesteding van activiteiten die door eigen personeel worden gedaan, maar in geval van piekvolumes ondersteuning nodig hebben van personeelsleden van an-

dere bedrijven. Deze pieken in werkvolume kunnen ofwel structureel zijn (bijv. de piek in werkvolume op de klantendienst en op logistiek tijdens de jaarlijkse soldenperiodes in januari en juli) ofwel niet-structureel of ongepland zijn (bijv. de piek in de aansluitingen van residentiële klanten door de succesvolle lancering van een commerciële campagne).

Voorwaarden

Het werkvolume dat niet als kritisch volume wordt beschouwd, kan uitbesteed worden aan derden onder de volgende voorwaarden:

- geen collectief sociaal plan te gebruiken om outsourcing mogelijk te maken.
- geen individueel ontslag van medewerkers te veroorzaken ten gevolge van outsourcing.
- geen reconversie te veroorzaken als gevolg van outsourcing.
- te kiezen voor een goede en betrouwbare dienstverlener.
- controle te verzekeren van de kwaliteit van de geleverde prestatie (minstens gelijk aan uitvoering door Belgacom-personeel).
- de effectiviteit van de outsourcingcontracten geregeld te meten.
- te waken over de sociale verantwoordelijkheid van de partner.
- uitsluitend een beroep te doen op onderaannemers die ten aanzien van hun personeel, de wetgeving in het algemeen en de sociale wetgeving en veiligheidswetgeving in het bijzonder, respecteren.

Engagement

Belgacom en de vakbonden verbinden zich ertoe:

- alle vormen van outsourcing die beantwoorden aan de voormelde definitie én aan de raamakkoordvoorwaarden, te behandelen conform het raamakkoord.
- alle vormen van outsourcing die beantwoorden aan de voormelde definitie maar niet aan de raamakkoordvoorwaarden, te behandelen als een ad hoc sociaal dossier dat het voorwerp uitmaakt van een formeel onderhandelingsdossier dat moet voorgelegd worden aan het paritair comité.
- outsourcing die bij de filialen aanwezig is op het moment van volledige integratie in de Belgacom Groep, te erkennen en niet meer te onderwerpen aan de sociale onderhandeling, op voorwaarde dat de integratiestudie aantoont dat bepaalde filiaalactiviteiten ook na integratie beter uitbesteed blijven

Inwerkingtreding

Het raamakkoord zal van toepassing zijn vanaf de goedkeuring ervan door het paritair comité en dit voor onbepaalde duur. Elke toekomstige wijziging van de bepalingen van het raamakkoord zullen het voorwerp uitmaken van heronderhandeling met de vakbonden op nationaal vlak.

Momenteel zijn er reeds enkele dossiers waarbij een bepaalde vorm van outsourcing is aanvaard, onder andere COP/CFO en Logistiek.

Belgacom Extra editie over integratie

Vanaf 4 januari zijn de personeelsleden van sommige filialen geïntegreerd in Belgacom nv van publiek recht. Wij heten hen van harte welkom.

Het bijzonder vakbondscomité Integratie heeft op 6 januari een aantal mandaten toegewezen. Deze mandaten werden op 11 januari door het federaal bureau bekrachtigd. Samen met onze persdienst wordt een bijzondere editie van Tribune uitgegeven waarin we focussen op deze integratie en de syndicale uitdagingen. In deze speciale editie stellen we eveneens onze nieuwe hoofdafgevaardigden voor. We verheugen ons nu al op de samenwerking met hen. Dit is een daadwerkelijke versterking van onze syndicale slagkracht.



Contactpersoon Telecom:

André Vandekerkhove - Tel.: 02/508.59.19

e-mail: andre.vandekerkhove@acod.be

FOD Sociale Zekerheid

Big Brother is watching you

Groot was de verrassing van een van onze afgevaardigden toen hij bij het plannen van een vakbondsvergadering een 'out of office' ontving van een persoon, die niet eens op zijn mailinglijst stond van de deelnemers aan de vergadering. Een vergissing van het systeem? De wet van Murphy speelt hier niet, want de persoon die deze mail ontving, is niemand anders dan de chef van een van onze afgevaardigden.

Hierover geïnterpelleerd door haar ITC-verantwoordelijke antwoordde de overheid dat dit nog nooit eerder gebeurde. "Niet waar", verklaart een afgevaardigde die al getuige was van een gelijkaardig voorval. Waarop de overheid zich bedacht en meldde dat het dus inderdaad niet de eerste keer was dat deze situatie zich voordeed. De voorzitter van de FOD beloofde dit

mysterie snel (in twee dagen) te ont-
rafelen, aangezien hij deze toestand
als zeer ernstig beschouwde. ACOD
AMiO hield woord om gedurende de
onderzoekperiode niet te communi-
ceren over deze aangelegenheid en zo
de ITC-dienst de tijd te gunnen om het
probleem op te sporen.

Nu anderhalve maand later ontving de afvaardiging nog altijd geen informatie, zelfs niet over de stand van zaken van het onderzoek. ACOD AMiO kan deze black-out en de inertie van de overheid niet langer dulden. We willen dit dossier intern aanpakken en alle acties ondernemen, die nodig zijn.

Uiteraard draagt heel deze affaire niet bij tot een goede vertrouwenssfeer. ACOD AMiO waarschuwt haar leden dan ook: mails – al dan niet in verband met de vakbond – bieden geen enkele



garantie op het vlak van vertrouwelijkheid. Een derde kan ze, al dan niet georganiseerd, doelbewust lezen. De afvaardiging eist dat de vertrouwelijkheid van het mailverkeer optimaal wordt gewaarborgd. Onze organisatie roept haar leden op zeer waakzaam te blijven. Big Brother is watching you!

Op de valreep bij de redactie van dit artikel vernemen we dat de voorzitter van de FOD, een ACOD-afvaardiging wenst te ontmoeten in de tweede of derde week van januari, om deze zaak te bespreken en uit te klaren. Wordt dus vervolgd.

Liliane Defays, Pascal Jacob, Jean-Pierre Van Autrève

FOD Sociale Zekerheid

Finto, een jaar later

De heel dure verhuizing van de FOD Sociale Zekerheid naar de Fintotoren ligt al een jaar achter ons. Wat is nu het resultaat in vergelijking met de mooie beloftes die de overheid deed?

De omgeving oogt mooi en is zeer deftig, ja zelfs oogverblindend. In het 'dynamic office' met duur, maar ongeschikt meubilair, een schreeuwend gebrek aan werkposten, soms Siberisch lage temperaturen en een storende verlichting kunnen de mensen zich echter onmogelijk concentreren. De grens is bereikt.

De belofte zich van post naar post te kunnen verplaatsen in functie van de activiteiten, is niet meer dan een verre droom. Een personeelslid moet veeleer zijn activiteit gewoon ondergaan aan een werkpost die hij toevallig vindt in een uithoek van een verdieping. Deze is dan vaak ergonomisch niet aangepast, zoals op vraag van ACOD AMIO al werd vastgesteld door de arbeidsinspectie. Oorzaak van het probleem: alle 'goede' werkposten zijn immers al heel

vroeg bezet. En dan zwijgen we nog over sommige chefs die vlotjes de 'cocons' inpalmen en ze omvormen tot privévertrekken.

De belofte van een 'vernieuwende' werkomgeving, afgestemd op en gewijd aan de personeelsleden lijkt heel ver weg. Hoe zit het overigens met de in talrijke werkgroepen beloofde ontspanningsruimtes en mooie kleuren? Allemaal schitterende beloftes die helaas niet werden nagekomen.

Wanneer in het basisoverlegcomité wordt gezegd dat deze nieuwe werkomgeving de productiviteit doet dalen, zegt de overheid dat ze niet over vroegere gegevens beschikt en dit dus niet kan bevestigen of ontkrachten. ACOD AMiO stelt wel vast dat de termijnen om de dossiers van de mindervalide personen te behandelen, langer zijn geworden en dat de sfeer in bepaalde diensten te wensen overlaat.

Op het basisoverlegcomité blijft ACOD AMiO de overheid vragen om dit systeem van dynamic office te evalueren.



Even ernstig

Het bestendig secretariaat van de federale sector stelt vast dat ons recht om examens bij te wonen in bepaalde gevallen wordt herleid tot een alibi.

We doen de moeite om een waarnemer te sturen naar het mondeling gedeelte van de proeven voor manager, maar eigenlijk kunnen we ons die moeite besparen. We lezen immers - tot tweemaal toe! - al op voorhand in de pers wie het zal worden. ACOD is zeker niet naïef en weet maar al te goed dat de politieke wereld afspraken maakt over de verdeling van de topfuncties. We stellen ons echter ernstig vragen over het nut van dagenlange proeven waar veel duur volk wordt vastgezet en waar andere kandidaten eigenlijk weinig kans maken. Uiteraard is alles zo georganiseerd dat een waarnemer niets kan vaststellen op vlak van de gelijke behandeling. We hebben dus besloten om onze tijd beter te besteden.

Guido Rasschaert

We stellen zelfs voor dit systeem op te geven en voor elk personeelslid in de Finto een ergonomische werkpost te voorzien. Dan wordt het arbeidsreglement eindelijk toegepast.

Dit arbeidsreglement is een lange en lastige bevalling geweest en de praktische toepassing ervan werd van maand tot maand uitgesteld. Het document werd gelezen, herlezen en nogmaals besproken om dan uiteindelijk toch van toepassing te worden voor alle personeelsleden. Het reglement waarborgt dat iedereen gelijk wordt behandeld, telewerkers en niet-telewerkers, met of zonder prikkkaart. Zelfs alle afwijkende uurregelingen zijn in het reglement opgenomen: een ware primeur. Het is het resultaat van talrijke voorafgaande besprekingen en vergaderingen met de vakbondsafvaardiging, de overheid, de FOD Arbeid en Tewerkstelling en last but not least met onze leden.

Liliane Defays, Pascal Jacob & Jean-Pierre Van Autrève

Gecertificeerde opleidingen Nieuwe praktische regelingen

Het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) blijft ernstige problemen ondervinden met de organisatie van de gecertificeerde opleidingen. De vakbonden dwongen bijkomende maatregelen af om de organisatie van de opleidingen te vereenvoudigen.

Ondanks de maatregelen die al vroeger door de vakbonden werden afgedwongen bij de overheid, zijn er nog steeds ellenlange wachtlijsten met potentiële deelnemers die maar niet aan de beurt lijken te komen. Dit geeft nog steeds een gevoel van frustratie, zowel bij de deelnemers als bij de medewerkers van OFO zelf. Bijkomende maatregelen waren dan ook nodig. Deze wijzigingen werden op 11 september gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Wat is nieuw?

Het monopolie van OFO wordt geheel of gedeeltelijk doorbroken indien de betrokken administraties dit wensen. De voorzitters van een directiecomité kunnen voortaan bepaalde diploma's en/of getuigschriften erkennen als zijnde gelijkwaardig aan een gecertificeerde opleiding. Zij kunnen ook bepaalde gevolgde opleidingen erkennen met validatie van de verworven kennis wanneer aan bepaalde objectieve criteria wordt voldaan. Dit zijn: de relevantie van de opleiding, de kwaliteit van de opleiding en de dienstverlener, de betrouwbaarheid van de validatie van de verworven kennis.

Ondersteuning door OFO

Wanneer de administraties zelf de organisatie in handen nemen, dan kan OFO ondersteuning bieden:

- OFO organiseert informatievergaderingen voor de betrokken administraties.
- OFO geeft advies en coaching.
- er wordt een overlegplatform opgericht waarin de ervaringen, problemen en oplossingen kunnen worden uitgewisseld tussen de betrokken diensten. Enkele administraties zoals De Kanselarij, Financiën, Mobiliteit, Binnenlandse Zaken, Economie, RSZ, RVA, RVP, NAR en Wetenschapsbeleid nemen nu al deel aan dat overlegplatform.
- OFO stelt een toolkit ter beschikking. Deze omvat de administratieve procedures, de standaarddocumenten en de referentiedocumenten.
- via E-communities kunnen de resultaten, de planning van de opleidingen en de wachtlijsten worden geraadpleegd.

Voor de administraties die de organisatie in handen wensen te laten van OFO, verandert er in feite niets.

Erkenning diploma's

Wat de erkenning van diploma's als zijnde gelijkwaardig aan een gecertificeerde opleiding betreft, is het de voorzitter van een FOD die deze gelijkwaardigheid toekent. Zijn beslissing wordt meegedeeld aan de voorzitter van de FOD P&O. Tot nu toe is er slechts één erkenning gebeurd: bij de FOD Sociale Zekerheid werd een diploma als master in de Accountancy en het Revisoraat gelijkgesteld.

Eddy Plaisier, Guido Rasschaert



Federale Wetenschappelijke Instellingen Gedeeltelijke rechtvaardigheid voor contractueel wetenschappelijk personeel

Onze onophoudelijke tussenkomsten van de voorbije twee jaar op alle beleidsniveaus, evenals onze open brief aan minister Sabine Laruelle leverden resultaat op: een Koninklijk Besluit waardoor de individuele geldelijke rechten van het contractueel wetenschappelijk personeel werden vastgelegd, trad in werking op 1 januari 2010. Helaas is er geen terugwerkende kracht voorzien.

Wij gaven ons akkoord op voorwaarde dat de volgende opmerking aan het protocol wordt toegevoegd:

“De ACOD AMiO betreft dat artikel 5 van het ontwerp van Koninklijk Besluit de inwerkingtreding ervan vastlegt op 1 januari 2010. Onze vakorganisatie betreft het verschil in behandeling tussen het statutair en het contractueel wetenschappelijk personeel. Het Koninklijk Besluit van 25 februari 2008 tot bepaling van het geldelijk statuut van het statutair wetenschappelijk personeel treedt immers met terugwerkende kracht in werking op 1 december 2006. Teneinde elke discriminatie tussen de twee betrokken personeelscategorieën te vermijden, wil de ACOD dezelfde terugwerkende kracht voor het contractueel wetenschappelijk personeel.”

Bij gebrek aan de nodige budgettaire middelen was het uitgesloten om

welke terugwerkende kracht ook toe te passen. Daarom regulariseert de minister de toestand van deze contractuele personeelsleden slechts gedeeltelijk. We betreuren ten eerste dat diezelfde overheid dit dossier te lang heeft laten aanslepen, waardoor er de afgelopen vier jaar een ongelijkheid is ontstaan tussen twee personeelscategorieën die exact hetzelfde werk verrichten. Deze houding getuigt niet alleen van een zeker misprijzen ten overstaan van het werk van dit personeel, ze is evenmin van aard om deze personeelsleden nog meer te motiveren.

De ACOD moest kiezen tussen de minst erge van twee kwalen en besloot toch het protocolakkoord te tekenen met het ontwerp van Koninklijk Besluit tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen als wetenschappelijk personeel in de federale wetenschappelijke instellingen. We wachten nu met ongeduld op de publicatie ervan. Zo is toch gerechtigheid, al was het maar gedeeltelijk, geschied!

Jean-Pierre Van Autrève



Protocol reorganisatie veiligheidskorps verworpen

Op 11 januari vond een algemene ledenvergadering plaats met een stemming over de voorstellen van de overheid voor de reorganisatie van het veiligheidskorps.

In 2008 begonnen de eerste informele onderhandelingen over een reorganisatie van het veiligheidskorps, en dit zowel op vraag van de vakbonden als van de overheid. Na talloze vergaderingen deed de overheid een voorstel met het protocol 345. Dit protocol omvat twee delen: de structurele reorganisatie van het veiligheidskorps en de aanpassing van het statuut van de agenten van het korps.

De aanpassing van de structuur van het korps concentreerde zich vooral op o.a. een meer efficiënte werking door een organisatie op provinciaal niveau, meer autonomie door de zones te verhuizen naar de infrastructuur van Justitie (momenteel bij de lokale politie), creatie van een hiërarchie met een niveau B aan het hoofd van iedere provinciale eenheid, de integratie van de chauffeurs en de voertuigen van de penitentiaire instellingen.

De verandering van het statuut was een voorstel van de overheid met als doel de agenten, die nu een specifiek statuut genieten, te laten overgaan naar de gemene graden. Dit ging gepaard met bepaalde overgangsmaatregelen met een gedeeltelijke integratie van de huidige specificiteittoelage.

De ledenvergadering werd samen georganiseerd met VSOA

en ACV Openbare diensten. Na een korte uiteenzetting en het stellen van vragen werd overgegaan tot de stemming over het al dan niet aanvaarden van het Protocol 345. Na de telling van de stemmen werd het protocol met een ruime meerderheid van 132 tegen 53 stemmen verworpen.

Ivan Vandecasteele, Filip Dewitte



We strijden voor het voortbestaan van de vzw Sociale Dienst

ACOD AMiO zit momenteel de vzw Sociale Dienst voor van de FOD Volksgezondheid, Milieu en Veiligheid van de Voedselketen; de FOD Sociale Zekerheid; de POD Maatschappelijke Integratie en de POD Duurzame Ontwikkeling. In die hoedanigheid moet ACOD AMiO het hoofd bieden aan allerlei aanvallen om de tegoeden van de vzw te plunderen, waardoor de voordelen die worden toegekend aan de personeelsleden van de FOD's en POD's in het gedrang komen.

De beheerders van ACOD AMiO weren zich om hun rechten te laten gelden en de statuten van de vzw te laten naleven. Alle wettelijke middelen worden ingezet, evenals rechtstreekse tussenkomsten bij de voorzitters van de FOD/POD en bij de verschillende ministe-



riële kabinetten, om het voortbestaan van de vzw te verzekeren. We willen er ook voor zorgen dat deze vzw in de toekomst nog nieuwe voordelen kan toekennen aan de personeelsleden van de FOD's en POD's. Dankzij de volharding van de vzw, en in het bijzonder van ACOD AMiO, kondigt 2010 zich beter aan dan dat 2009 is geëindigd.

Op de site www.servicesocialedienst.be vindt men een overzicht van de voordelen die de vzw Sociale Dienst toekent.

Jean-Pierre Van Autrève



Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening Werknemers zijn geen gereedschap

Als sluitstuk van het sociaal vormingsprogramma 2009 organiseerde het VMW-vakbondscomité in samenwerking met FOS-socialistische solidariteit op 22 december 2009 een studiedag over de campagne van de Belgische Noord-Zuidbeweging en de vakbonden met als thema: Werknemers zijn geen gereedschap.

Vandaag woedt wereldwijd een verbeten concurrentiestrijd. De bedrijven zijn steeds op zoek naar goedkopere productiemiddelen en arbeidskrachten. Wat nu bij General Motors, DHL, Janssen Pharmaceutica en Bayer gebeurt, is ogenschijnlijk het gevolg van de economische crisis. Het is evenwel ook een bewuste strategie van deze bedrijven in hun zoektocht naar goedkopere productiemiddelen en dus ook goedkopere arbeidskrachten.

Recht op waardig werk

Gastspreekster Sissi Vlamynck gaf een korte voorstelling over waar FOS voor staat. Meteen trok ze van leer: 43 procent van de globale actieve bevolking of 1,4 miljard mensen verdient minder

dan 1,5 euro per dag. Mensen werken, maar blijven toch straatarm. Deze situatie klopt dus niet. Bovendien zijn 70 procent van alle armen vrouwen.

De vakbonden hebben ondertussen hun stem laten horen: mondiaal via de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) wordt actie gevoerd voor het recht op waardig werk met erkende arbeidsrechten, de mogelijkheid tot sociaal overleg en de creatie van een sociaal vangnet.

Volgens de IAO is waardig werk:

- vrij gekozen werk
- met een inkomen dat de gezinsbehoeften dekt
- met respect voor de fundamentele arbeidsrechten
- met sociale bescherming
- met sociale dialoog
- met gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Recht op gezondheid

Het recht op waardig werk is ook gelinkt aan het recht op gezondheid. Elk jaar komen wereldwijd zo'n 100 miljoen mensen in de armoede terecht door de uitgaven voor medische be-

handelingen. Voor FOS is het duidelijk: gezondheid is geen kwestie van geluk of ongeluk, het is een mensenrecht voor iedereen. Daarom steunt FOS ledenorganisaties die strijden voor het recht op: toegang tot de sociale zekerheid (bijv. de oprichting van plattelandsmutualiteiten), bereikbare gezondheidszorg en betaalbare medicatie.

Actuele uitdagingen

Volgens Sissi Vlamynck worden we hoe langer hoe meer geconfronteerd met problemen die we in West-Europa niet meer voor mogelijk houden: uitbuiting steekt opnieuw de kop op en werkgevers proberen steeds meer de winsten te maximaliseren ten koste van de werknemers. Het is dus meer dan noodzakelijk om het publiek bewust te maken van de misbruiken en het belang van waardig werk. Daarom is het ook belangrijk dat de actoren erin slagen om een politiek eisenprogramma te realiseren dat aan waardig werk zijn verdiende plaats geeft.

Richard De Winter

Vlaamse Milieumaatschappij Directie gaat kort door de bocht



In tegenstelling tot de zeven agent-schappen die aan hun personeel een maandelijkse compenserende toelage betalen op basis van artikel VII 70 van het Vlaams Personeelsstatuut, betaalt de Vlaamse Milieumaatschappij een maandelijkse forfaitaire kostenvergoeding van 15 euro.

Aangezien de VMM over de betaling van het bedrag een 'ruling' afsloot met de fiscus, moet op dit bedrag geen bedrijfsvoorheffing worden betaald. Het fiscale aspect lijkt dus in orde. Er is echter ook een juridisch aspect: de reglementaire basis om deze kostenvergoeding te betalen ontbreekt. Ons inziens moet deze vergoeding worden opgenomen in het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) of in het Agentschapsspecifiek Besluit (ASB). De VMM-directie beweerde

dat dit niet nodig is. Als het Rekenhof hierover ooit opmerkingen maakt, dan zou het de VMM-personeelsleden wel eens zuur kunnen opbreken.

Als alternatief stelde de VMM-directie uiteindelijk voor om het nominaal bedrag van de maaltijdcheques te verhogen van 6 naar 7 euro en de compenserende kostenvergoeding af te schaffen. Bij dienstverplaatsingen waaraan een maaltijdvergoeding is gekoppeld, zou 4,36 euro (gedeeltelijk werkgeversaandeel in de maaltijdcheque) in mindering worden gebracht van de maaltijdcheque. ACOD en VSOA gaven hierop een negatief advies, omdat bij ziekte en verlof geen maaltijdcheque wordt toegekend. Bovendien is de vervanging van de kostenvergoeding door een hogere maaltijdcheque onderhandelings-

materie en geen overlegmaterie.

Op 7 december 2009 besloot de directieraad eenzijdig om toch het nominaal bedrag van de maaltijdcheque te verhogen tot 7 euro en de forfaitaire kostenvergoeding af te schaffen. Aangezien de VMM-directie eenzijdig bepalingen in het geldelijk statuut wijzigt, protesteerden wij hiertegen formeel bij voogdijminister Joke Schauvliege. Wij hebben ook een gevolmachtigd onderhandelaar van de Vlaamse regering ingelicht over deze gang van zaken. Wij rekenen erop dat de minister in ieder geval haar verantwoordelijkheid neemt, anders zou het syndicaal statuut maar een vodge papier zonder waarde zijn.

Richard De Winter

VDAB Sociaal overleg gedeblokkeerd



Sedert oktober 2009 was elk sociaal overleg in de VDAB opgeschort door een verregaand meningsverschil tussen directie en vakbonden over de invulling van het personeelsplan en de loopbaanperspectieven van de personeelsleden. Na twee maanden sociale windstille en heel wat informeel overleg werd uiteindelijk een compromis bereikt en werd het sociaal overleg hervat.

De engagementen die de directie in het kader van het personeelsplan en de verdere invulling ervan wil aangaan, worden mee bepaald door de besparingsmaatregelen van de Vlaamse overheid. Ook de VDAB kreeg immers een besparingskader opgelegd. Binnen dit kader hanteren directie en vakbonden de volgende gezamenlijke uitgangspunten:

- het goedgekeurde personeelsplan

2008 blijft het globale referentiekader, waarin o.a. in totaal 2596 statutaire betrekkingen zijn voorzien.

- het streefdoel is om alle personeelsgroepen, zowel statutairen als contractuelen, op termijn loopbaanperspectieven te geven. Hierbij is er specifiek aandacht voor voldoende statutaire plaatsen/invullingen voor onze geslaagde contractuelen uit o.a. de generieke proeven. Zij verdienen immers waardering voor hun jarenlange inzet en werkracht.

- de besparingen op de VDAB zullen niet leiden tot naakte ontslagen of afvloeiingen. Het selectief wervings- en vervangingsbeleid zoals beslist door de Vlaamse regering bij de goedkeuring van het personeelsplan, wordt verder uitgevoerd aan de hand van afgesproken plafonds per directie. Dit zal evenwel niet leiden tot vermindering van functies in de directe dienstverlening.

Het '1 uit 1 in'-principe blijft hier onverminderd gelden.

- het budgettaire VDAB-kader vraagt een gefaseerde aanpak bij de verdere uitrol van het personeelsplan. Bij de fasering komen alle functieniveaus evenredig aan bod.

- de resterende middelen van het vorige sectoraal akkoord worden exclusief gebruikt voor het bevorderingsplan.

- bij het openstellen van vacatures wordt een onmiddellijke correcte verloning toegepast en aangegeven of het een statutaire of contractuele betrekking betreft.

Deze globale afspraken worden de komende weken en maanden verder verfijnd, besproken en overlegd in EOC-werkgroepen en daarna ter bespreking aan het EOC voorgelegd.

Richard De Winter

Agentschap Facilitair Management

Verzichte sociale verhoudingen



Op 17 november 2009 sprong het formele overleg af tussen de directie en de vakbonden in het Agentschap voor Facilitair Management (AFM). De vakbonden waren het meer dan beu steeds opnieuw door de directie met een kluitje in het riet te worden gestuurd, geen of verkeerde informatie over belangrijke personeelsdossiers te krijgen en een ziekelijk gebrek aan respect voor het sociaal overleg te ervaren. In feite werden de vakbonden sinds maanden belogen en bedrogen, en was dus voor hen de maat vol.

Kort nadien werd getracht om via informeel overleg het dispuut te deblokken. Er werd afgesproken dat de vakbonden een lijst maakten van de knelpunten en deze zouden trachten te ontminnen alvorens het formeel overleg te hernemen. Er kwamen twee informele overlegmomenten waarop we met verbazing luisterden naar de hallucinante beweringen van de leidend ambtenaar. Er wordt de ACOD onder meer verweten te veel onderwerpen te agenderen in het entiteitsoverlegcomité. In feite is de directie echter zelf verantwoordelijk voor deze gang van zaken. Als we informeel problemen aankaarten, worden we gewoon weggelachen.

Zonder overleg besliste de directie dat er voor gsm's een gewijzigd belkrediet van 15 euro maximum wordt toegepast, wat ook de kostprijs van de werkelijk noodzakelijk gedane communicaties moge zijn. Ook had het personeel vroeger de mogelijkheid om via een speciale code op eigen kosten privé te bellen. Deze mogelijkheid wordt ontnomen zodat men verplicht is om een tweede toestel op zak te hebben. Administrateur-generaal Gevaert gaf tijdens het informeel overleg toe dat de maatregel weinig zinvol is en dat deze na de evaluatie van januari 2010 best zal verdwijnen. Waarom niet onmiddellijk ingrijpen als wordt ondervonden dat de nieuwe regeling niet werkt?

Elk agentschap moet beschikken over een personeelsplan 'as is' en 'to be'. Sedert de invoering van Beter Bestuurlijk Beleid is de directie er nooit in geslaagd om een degelijk personeelsplan voor te leggen. We krijgen soms fracties te zien, die ach-

teraf dikwijls onjuist blijken te zijn. Enkele maanden nadien worden er dan andere cijfers verstrekt.

Een personeelsplan is er dus nooit echt geweest en kan volgens de directie niet vroeger komen dan in januari, gelet op de invoering van de hervormingen. Daardoor kunnen we niet vergelijken met het verleden en de tendensen evalueren. We stellen wel vast dat er heel wat kuis- en keukenpersoneel verdwenen is en dat de batterij directieleden fors toeneemt.

In een info aan het personeel werd verklaard dat Herman De Wever het vijfde afdelingshoofd is. De aanstelling van De Wever tot afdelingshoofd is blijkbaar nog niet gebeurd. Indien dit echt zo is, waarom is er dan geen nieuw infobericht om de vergissing recht te zetten? Of was er geen vergissing en is de heer De Wever gewoon tot afdelingshoofd gebombardeerd, tegen het personeelsstatuut in en zonder enige procedure?

De snelheid waarmee administrateur-generaal Kristel Gevaert wil hervormen, ligt zo hoog dat de rest van het management moeilijk kan volgen. De creatie van een bijkomende afdeling lijkt ons meer een doel op zich dan echt nuttig voor het Agentschap Facilitair Management en is bovendien reeds een voldongen feit. Geen van de drie vakbonden ging akkoord met deze hervormingen.

De hervormingen bij de Afdeling Gebouwen stoppen gewoon niet. Het samenvoegen en reorganiseren van de buitendienst (Hasselt, Antwerpen, Brugge en Gent) zijn nog niet verteerd, of er komt al een nieuwe reorganisatie. We gaan zomaar eventjes 35 jaar terug in de tijd met de splitsing van de uitvoerende diensten en de studiediensten, maar de directie heeft geen oren naar onze opmerkingen. Indien er een verkeerde beslissing is genomen, wil men deze niet ongedaan maken. Er zijn problemen met werktijden en overuren in opdracht. De personeelsdienst noemt dit zeer gemakkelijk 'vrijwillige overuren', wat betekent dat deze dus niet gecompenseerd kunnen worden. Werkprestaties en vakkennis zijn blijkbaar niet belangrijk meer. En het personeel dient dit allemaal maar te blijven slikken.





De werkdruk bij de schoonmaak ligt te hoog. De directie wil verder met 33 procent personeel minder. Tijdens het formeel overleg werd door de ACOD aangekaart dat op een bepaald plateau in het Boudewijngebouw werd overgegaan naar twee poetsdames in plaats van drie. De verantwoordelijke, de heer De Bruecker, repliceerde losjes dat het personeel minder intensief moet poetsen en dat ze dit liever op deze manier hebben. Bij navraag bleek dit de zoveelste leugen te zijn.

Ook in de keukens is er stelselmatig te weinig personeel, bijvoorbeeld 5,5 voltijds equivalenten voor gans het Arenberggebouw. Bij de wijziging van het aanbod voor de keukens van het Boudewijn- en het Ferrarisegebouw werden zes personen uitgestuurd naar Ellips en Conscience. Men houdt er echter geen rekening mee dat het gewijzigde aanbod meer arbeidsintensief is en er nog steeds evenveel klanten langs de kassa passeren. Bovendien werd in het Boudewijngebouw één van de twee kassa's gesloten wegens minder personeel, met nog langere wachtrijen tot gevolg.

Het Ellipsgebouw heeft na twee jaar in gebruik te zijn genomen nog steeds geen degelijk onthaal. Als er naar een oplossing wordt gevraagd, verschuilt men zich achter het feit dat Fortis dit niet wil zolang er buiten de Vlaamse Overheid nog andere huurders zijn.

Wat de vaste benoeming voor geslaagden in de generieke testen niveau D betreft, werd er enkel door druk van vooral ACOD een inspanning gedaan voor het onthaalpersoneel. Openstellen van statutaire betrekkingen is op korte termijn ook nodig voor de drukkerij, de verzending en de andere operationele diensten. Er dient te worden nagegaan welke vacatures kunnen worden opengesteld zonder tewerkstelling van contractuelen in gevaar te brengen. Vreest het afdelingshoofd blijkbaar dat hij minder druk kan uitoefenen op vastbenoemde personeelsleden?

Ontslag wegens ziekte na zes maanden afwezigheid kan volgens de wet, maar is weinig menselijk en zeker geen algemene regel binnen de Vlaamse Overheid. Bij de DAB's Catering en Schoonmaak is dit echter wél de regel en dit zagezegd om de andere collega's te sparen.

Het was vooral omwille van een probleem bij de catering dat het conflict escaleerde. Er was in het informeel overleg afgesproken dat er steeds naar een pragmatische oplossing zou

worden gezocht bij problemen. De ACOD signaleerde al eerder problemen in de keukens waar zelfs tot ontslag werd overgegaan. We vroegen toen reeds een onderzoek ten gronde naar de keukenchef, maar dat werd nooit gevoerd. Toen we opnieuw problemen vaststelden op dezelfde plaats met dezelfde keukenchef, vertrok een mail naar het afdelingshoofd van de Catering en naar de administrateur-generaal. We kregen als antwoord: "Gelieve de kok te confronteren met deze uitspraken zodat hij zich tenminste kan verweren of duiden waarover dit gaat. Nadien moet dan beoordeeld worden in welke mate dit echt iets problematisch is of opnieuw een opgeklopte reactie van de vakbond." [lees ACOD]

De ACOD blies terstond elk overleg op, zowel informeel als formeel. We beslisten om een personeelsvergadering te houden voor alle personeelsleden van het agentschap om hen in te lichten waarom er geen overleg meer is. Ook wilden we informeren over wat er leeft binnen dit toch niet kleine agentschap. Het VSOA en het ACV volgden onze visie. De vergadering vond plaats op maandag 21 december in een zeer goed gevulde zaal, ondanks vele manipulaties van de directie om de personeelsleden niet te laten gaan.

Vrijdagmiddag 18 december kregen de drie vakbonden van Gevaert een mail met verzoek om, wat ze noemt informeel, te overleggen samen met de gevolmachtigde onderhandelaar Frans Cornelis en de afgevaardigde van de minister van Ambtenarenzaken Geert Bourgeois. Dat overleg vond plaats na de personeelsvergadering op dezelfde maandag 21 december in de lokalen van minister Bourgeois.

De personeelsvergadering was alvast een voltreffer. Er waren vooral personeelsleden aanwezig van de catering en de schoonmaak. Er kwamen klachten naar boven over te hoge werkdruk en een gebrek aan respect van de leidinggevende voor de personeelsleden, maar ook over de onveiligheid we-



gens gebrekkige richtlijnen en zelfs het verbod van de directie om afgesproken veiligheidsregels toe te passen. Men vroeg ook nadrukkelijk om iets te doen aan het statuut van het catering- en schoonmaakpersoneel. In het eisencahier van de vakbonden voor het sectoraal akkoord 2010-2011 werd deze vraag opgenomen bij de invoering van de functionele loopbaan en de tweede pensioenspijler voor contractuele personeelsleden. Een telkens terugkerende klacht is het tekort aan personeel.

De bijkomende besparingen zijn dan de druppel die de emmer doet overlopen.

Dat er weinig vragen kwamen van de andere afdelingen van AFM was al snel duidelijk. De aanwezigheid van twee afdelingshoofden en een directielid verzeld van een alles noterende secretaresse van de administrateur-generaal, was daaraan niet vreemd. Iedere vraag werd samen met de naam van elke vraagsteller nauwkeurig opgeschreven. Voorwaar een primeur binnen de Vlaamse Gemeenschap! Het bewijs daarvan liet trouwens niet lang op zich wachten: toen de drie vakbonden achteraf vergaderden met het kabinet Bourgeois, de gevolmachtigd onderhandelaar en mevrouw Gevaert, beweerde zij dat zoveel mensen verkeerde zaken hadden gezegd.

Het overleg op het kabinet was een herhaling van vroeger. Iemand die zo overtuigd is van haar gelijk, is moeilijk tot rede te brengen. Gevaert weigerde dit zelfs een formele bemiddelingspoging te noemen. Er werd ons zelfs verweten dat de personeelsvergadering een syndicale actie was met de enige bedoeling om de diensten plat te leggen.

De gevolmachtigde onderhandelaar vatte duidelijk samen dat het gaat over een aantal opborrelende problemen die waarschijnlijk niet allemaal op korte termijn kunnen opgelost worden. De administrateur-generaal staat volgens hem voor een moeilijke periode met moeilijke opdrachten. Een daarvan is het oplijsten van de meest en de minder dringende problemen: een lijst van problemen die door het agentschap op te lossen zijn, een lijst waar de Vlaamse regering soelaas moet bieden en ten slotte diegene die de vakbonden wensen voor een reëel partnership met daaraan toegevoegd de haalbaarheid en de termijnen.

Op 26 januari herstart het formele overleg waarop de vakbonden geen bijkomende zaken zullen agenderen, maar waar we wel antwoorden verwachten op eerder gestelde vragen. We zullen de oplijsting van problemen bekijken en op basis daarvan beslissen hoe we verdergaan om tot oplossingen te komen.

Jan Van Wesemael, Hilaire Berckmans

ACOD-militanten komen op voor veilig leerlingenvervoer

Het vervoer van de leerlingen van de GO!-school MPI De Oase (Voskenslaan, Gent) wordt gedeeltelijk gedaan door De Lijn, die dit op haar beurt in onderaanneming laat uitvoeren door private busmaatschappijen zoals Heyerick, Strobbe en De Swaef. Sinds maanden zijn er klachten over de kwaliteit en de veiligheid van de bussen waarmee dit vervoer wordt georganiseerd.

MPI De Oase behoort tot scholengroep 22 (Panta Rhei Gent). Al in 2009 drong de ACOD bij de algemene directie van deze scholengroep diverse keren aan om de kwaliteit van de ingezette bussen te verbeteren. Vervolgens had de algemeen directeur van de scholengroep De Lijn en de ingeschakelde busmaatschappijen daarover aangesproken. Wegens het uitblijven van verbeteringen, schreven wij de week vóór Kerstmis Vlaams minister Pascal Smet en de afgevaardigd bestuurder van GO! Raymonda Verdyck aan.

Actie!

Busvervoer van schoolkinderen ligt bijzonder gevoelig. Het is niet evident om als vakbond een syndicale actie op touw te zetten, waarbij het leerlingenvervoer wordt verstoord. Kinderen en ouders komen dan immers in de problemen. Aan alles zijn echter grenzen en zeker als het gaat om de veiligheid van de vervoerde kinderen. Bij het hernemen van de lessen op 5 januari eiste de ACOD dat de ingezette bussen aan een grondige controle werden onderworpen. Zowel de inspectiediensten van De Lijn, als de preventieadviseur van het GO! werden daarvoor opgetrommeld. Zoals gevreesd, bevestigden de inspecties de door ons geformuleerde klachten. Wij geven een kort overzicht van de vastgestelde tekortkomingen:

- verwarming die niet functioneert; sommige bussen waren rijdende ijsblo's.
- nooduitgangen die niet opengaan of opengaan tijdens het rijden.
- insijpelen van water via dak of ramen.

- losstaande zetels.
- veiligheidsgordels die ontbreken.
- kinderzitjes met een touw vastge maakt.
- onvoldoende of zelfs geen plaats voor de busbegeleider.
- verbandkisten en noodhamers die ontbreken.

Het is gewoonweg ontluisterend dat in 2010 schoolkinderen met dergelijk materiaal worden vervoerd. En dan spreken we ons, bij gebrek aan hard bewijsmateriaal, nog niet uit over de technische paraatheid van de ingezette bussen.

Resultaat

Op dat moment restte ons weinig keuze. Op 5 januari vond het leerlingenvervoer nog wel plaats, maar indien de dag daarna de bussen niet zouden voldoen aan de minimale eisen qua veiligheid en comfort, ging de ACOD haar leden de instructie geven de bussen niet meer te begeleiden. Deze busbegeleiders zijn steeds personeelsleden van de scholengroep.

Dit dreigement en het tegelijk massaal informeren van de pers miste zijn uitwerking niet. Bij een nieuwe controle op 6 januari bleken al heel wat euvels verholpen. De dagen daarna werd de preventieadviseur telkens ingeschakeld voor controles en werd er ook voortdurend overleg gepleegd met alle betrokken partijen. De gebreken lijken nu te zijn verholpen. De Lijn heeft intussen een vervangbus ingezet, die door de preventieadviseur in orde werd bevonden.

Wij sluiten voorlopig het incident. Dit is echter voorwaardelijk: wij zullen ter plaatse blijven controleren of de ingezette bussen in orde zijn.

Signaalfunctie

Wij sluiten niet uit dat de ingehuurd private busmaatschappijen hier in de fout gingen. Maar het is en blijft in eerste instantie De Lijn die verantwoordelijk is. Als de onderaannemers die De Lijn inzet de lastenboeken niet respecteren, dan dient De Lijn maatregelen te



nemen. Het is dan ook een schande dat felle druk van een vakbond noodzakelijk is om te komen tot veilig vervoer van schoolkinderen.

Een pluspunt is dat het dossier in Gent hopelijk een signaalfunctie heeft voor gans Vlaanderen. Het is immers een illusie te denken dat op andere plaatsen de ingezette bussen perfect zijn. Er komt dan ook een centraal overleg tussen GO! en De Lijn om voor alle scholengroepen het vervoer van de leerlingen in kaart te zetten. Wij vragen bovendien dat er procedures worden afgesproken om snel en efficiënt in te grijpen als er problemen worden gesignaleerd met het leerlingenvervoer.

Zelf doen in plaats van uitbesteden?

Wij menen dat de discussie dient te worden heropend over de uitbesteding van het busvervoer. Zou de Vlaamse regering niet beter voldoende middelen ter beschikking stellen van de scholengroepen, zodat deze het leerlingenvervoer zelf kunnen inrichten? Dit wil zeggen geld voor de aanschaf en het onderhoud van rollend materieel en het in dienst nemen van chauffeurs en begeleiders. Men is dan niet meer gebonden

aan de grillen van mensen die het GO! niet genegen zijn. Moeten personeelsleden die in dienst treden bij GO! niet een gehechtheidverklaring ondertekenen? Buschauffeurs tewerkgesteld door een scholengroep dienen te garanderen dat ze gehecht zijn aan het GO! en dienen ook een neutraliteitsverklaring te ondertekenen. Als echter via De Lijn een private busmaatschappij wordt ingeschakeld, gelden die voorwaarden niet voor die chauffeurs.

Nog een laatste waarschuwing aan GO! en De Lijn: de ACOD zal het niet meer pikken dat busbegeleiders die het opnemen voor de veiligheid van de kinderen, door werknemers van private busmaatschappijen worden belastend of bedreigd.

Tot slot willen wij onze plaatselijke ACOD-militanten bedanken, gewestelijk secretaris Johnny Goethals, hoofdafgevaardigde Alain Mestdach en vooral onze plaatselijke afgevaardigde Doris Therssen. Zij hebben zich onophoudelijk voor dit dossier ingezet en ter plaatse aanwezig geweest.

Hilaire Berckmans

Omstandigheidsverlof en verlof wegens overmacht

Voor wie, wanneer en hoe lang?

Omstandigheidsverlof is een uitzonderlijk verlof dat toegekend wordt naar aanleiding van een bepaalde gebeurtenis, bijvoorbeeld een huwelijk, overlijden of bevalling, of voor het vervullen van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten. Het verlof wegens overmacht wordt toegestaan omwille van een ziekte of van een ongeval overkomen aan een persoon die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid.

Op wie van toepassing?

De hieronder vermelde bepalingen zijn van toepassing voor de tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden van het leerplichtonderwijs, volwassenenonderwijs, centra voor leerlingenbegeleiding, onderwijsinspectie en pedagogische begeleidingsdiensten.

Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de personeelsleden van de basiseducatie. Voor deze personeelsleden is deze vorm van afwezigheid (het zogenaamde klein verlet) geregeld in het KB van 28 augustus 1963. Voor een overzicht hiervan verwijzen wij de personeelsleden van de basiseducatie naar onze website www.acodonderwijs.be waar men een lijst vindt met de gebeurtenissen en het aantal dagen verlof dat aan deze gebeurtenissen is gekoppeld.

Het omstandigheidsverlof aan de hogescholen is quasi hetzelfde als in het niet-hoger onderwijs. De enkele verschillen in de tabel hierbij worden met een * aangegeven.

Duur

De duur van het omstandigheidsverlof hangt af van de gebeurtenis:

Aard van de gebeurtenis		Aantal bezoldigde werkdagen
Huwelijk van	of afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid	1
	Uitzondering: administratief personeel en meesters-, vak- en dienstpersoneel	4
	een kind van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner	2
	van een bloed- of aanverwant in de eerste graad die geen kind is, of in de tweede graad, van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner *	de dag van het huwelijk
Overlijden van	de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner, van een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner	4
	Overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad van het personeelslid of van de samenwonende partner, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid	2
	een bloed- of aanverwant in de tweede graad van het personeelslid of van de samenwonende partner, die niet onder hetzelfde dak woont als het personeelslid	1
Bevalling van	de echtgenote of samenwonende partner Deze tien dagen moeten binnen een periode van vier maanden worden genomen met minimaal vijf dagen aaneensluitend **	10

* aan de hogescholen bestaat dit recht nog niet

** in de hogescholen geldt dat de 10 dagen binnen een periode van 30 kalenderdagen vanaf de bevalling moeten genomen worden, met minimaal 7 dagen aaneensluitend.

Voorwaarden

Het omstandigheidsverlof moet genomen worden op het ogenblik van de gebeurtenis of naar aanleiding van omstandigheden die uit de gebeurtenis voortvloeien. Het verlof moet steeds met volledige dagen worden genomen, maar deze dienen niet aaneensluitend te zijn, behalve de vijf (zeven) dagen naar aanleiding van de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner zoals in de tabel omschreven.

Graden van verwantschap

Met een bloed- of aanverwant in de eerste of de tweede graad wordt steeds de verwante van zowel het personeelslid als van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner bedoeld. Verwantschap in de eerste graad betekent: ouders, schoonouders, kinderen en schoonkinderen. Verwantschap in de tweede graad betekent: grootouders, schoongrootouders, kleinkinderen en hun echtgenoten, broers, zusters, schoonbroers en schoonzusters.

Omstandigheidsverlof voor staatsburgerlijke verplichtingen

Ieder personeelslid mag afwezig zijn voor het vervullen van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten die door de wetgever zijn opgelegd. Dit zijn de verplichtingen waarvoor het personeelslid omstandigheidsverlof krijgt:

Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter	1 dag
Oproeping als getuige voor een rechtscollege of persoonlijke verschijning op aanmaning van een rechtscollege	de nodige duur
Uitoefening van het ambt van voorzitter, van bijzitter of van secretaris van een stembureau of een stemopnemingsbureau	de nodige duur
Om deel uit te maken van de jury van het hof van assisen	de duur van de zitting

Verlof wegens overmacht

Het verlof wegens overmacht wordt door de inrichtende macht toegestaan omwille van een ziekte of van een ongeval overkomen aan een van de volgende personen, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid:

- de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner.
- een bloed- of aanverwant van het personeelslid of van de samenwonende partner, ongeacht de graad van verwantschap.
- een persoon, opgenomen met het oog op zijn/haar adoptie of de uitoefening van pleegvoogdij.

De duur van het verlof wegens overmacht mag per burgerlijk jaar niet meer dan vier dagen bedragen.

Bewijsstukken

Zowel voor het omstandigheidsverlof als voor het verlof wegens overmacht dienen de nodige bewijsstukken te worden geleverd. Voor het omstandigheidsverlof zijn dat uittreksels uit een huwelijksakte of samenlevingscontract, geboorteakte of overlijdensbericht. Voor het verlof wegens overmacht is dit een medisch getuigschrift waarop uitdrukkelijk vermeld staat dat de afwezigheid van de betrokkene noodzakelijk is wegens ziekte of ongeval overkomen aan een van de hierboven vermelde personen die onder hetzelfde dak wonen als het personeelslid.

georges.achten@acod.be

Agentschap voor Onderwijsdiensten Interessant jaarverslag 2008

Het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi) staat in voor de uitvoering van het beleid naar de scholen en voor de uitbetaling van de personeelsleden van deze scholen. Het agentschap vervult deze taken voor alle scholen en instellingen van het Vlaamse onderwijs, met uitzondering van het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs. Voor deze niveaus is het Agentschap Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelage (AHOVOS) verantwoordelijk.

AgODi opereert onder leiding van administrateur-generaal Guy Janssens en telt meer dan 500 personeelsleden. Uit het jaarverslag blijkt dat de resultaten die deze groep personeelsleden behaalt, gezien mogen worden. Zo worden bijvoorbeeld 99,9 procent van de lonen tijdig uitbetaald. In het pre-informatica tijdperk was dit gewoonweg ondenkbaar. Daarnaast is het jaarrapport een bron

van interessante informatie. Hoeveel personeelsleden werken er in een bepaald onderwijsniveau? Hoeveel bedragen de werkmiddelen voor het basisonderwijs? Hoeveel personeelsleden genieten van een bepaald verlofstelsel of loopbaanonderbreking? Alleen maar vragen waarop het antwoord terug te vinden is in het jaarverslag 2008. Dit rapport is te lezen op de website <http://www.ond.vlaanderen.be> en doorklikken naar 'wegwijs', 'agodi' en 'agodi-jaarverslag'.

Achteraan in het verslag staan er ook enkele beleidsaanbevelingen en die zetten ons toch aan tot de nodige waakzaamheid. Zo wordt gepleit voor een versoepeling van de inzetbaarheidsregels voor vastbenoemde personeelsleden, met als argument dat vele personeelsleden een beroep doen op het verlof tijdelijk andere opdracht (TAO) om een andere opdracht uit te oefenen dan die waarvoor ze benoemd werden.

Men gaat hier voorbij aan het belangrijke verschil dat een verlof TAO steeds vrijwillig is, terwijl bij een verruiming van de inzetbaarheid soortgelijke opdrachten dwingend kunnen worden opgelegd.

Ook wordt er gepleit om regels die niet (meer) worden toegepast af te schaffen. Dit lijkt niet onlogisch en ACOD Onderwijs wil zeker meewerken aan een vereenvoudiging van de regelgeving. Maar het voorstel om de beroepsprocedure in het kader van een aanstelling met bekwaamheidsbewijs 'andere' af te schaffen, is geen goede zaak. Sommige procedures bewijzen hun nut gewoon door er te zijn en het is net omwille van het bestaan van deze (snelle) beroepsprocedure dat een inrichtende macht een foutieve aanstelling zal rechtzetten.

raf.deweerd@acod.be

Centra voor volwassenenonderwijs

Wijzigingen personeelsaangelegenheden op 1 september 2010



Tijdens de onderhandelingen van het decreet betreffende het volwassenenonderwijs van 15 juni 2007 werd gekozen om de opleidingen volledig te organiseren op basis van modules. De overheid heeft toen aan de hand van fiches aangegeven wat de gevolgen voor het personeel zouden zijn. In dit artikel gaan we in op enkele besluiten van de Vlaamse regering met betrekking tot deze personeelsaangelegenheden.

Ten tijde van het decreet was het de bedoeling om deze wijzigingen te laten ingaan op 1 september 2008. Als snel bleek dat deze datum onmogelijk haalbaar was; zelfs 1 september 2009 bleek niet realistisch. De overheid heeft gekozen om via ruime consultaties de nieuwe besluiten op te stellen, wat voornamelijk het geval was voor het besluit over de bekwaamheidsbewijzen. ACOD Onderwijs wenst zijn waardering uit te drukken voor deze werkwijze. Wij zijn ervan overtuigd dat dit een aantal problemen zal voorkomen.

Bekwaamheidsbewijzen

Momenteel zijn de bekwaamheidsbewijzen voor de modules in het volwassenenonderwijs bepaald door een koppeling van de module aan een vak of vakken, waarbij vervolgens de bekwaamheidsbewijzen die ook toegepast worden in het secundair onderwijs van kracht zijn. Bijvoorbeeld: de module grafische vormgeving 1 werd gekoppeld aan het vak grafische technieken. De bekwaamheidsbewijzen voor het vak grafische vormgeving waren de bekwaamheidsbewijzen die voor deze module in aanmerking werden genomen.

In een aantal gevallen was het mogelijk om voor een volledige opleiding dezelfde bekwaamheidsbewijzen van toepassing te maken (dit is zo voor 197 van de 324 bestaande opleidingen). Voor de andere gevallen werden de bekwaamheidsbewijzen vastgesteld op modulenniveau.

De essentie is dat er niet langer sprake is van de tussenschakel van de vakken, maar dat de bekwaamheidsbewijzen rechtstreeks gekoppeld zijn aan de module of aan de opleiding indien ze voor alle modules van de opleiding gelijk zijn. De

opsomming van al deze modules en de bijhorende bekwaamheidsbewijzen is een zeer omvangrijk document. De overheid heeft toegezegd om een gebruiksvriendelijke informaticatoepassing op de website van het departement te plaatsen die toelaat om op een snelle en vlotte manier deze gegevens te raadplegen.

Naast de wijziging van de organieke regeling, worden er overgangsmaatregelen voorzien voor de personeelsleden die in het nieuwe systeem niet langer de nodige bekwaamheidsbewijzen zouden bezitten. Deze concordantiebesluiten zijn zeer technisch, maar zijn noodzakelijk om alle personeelsleden hun rechten te doen behouden.

Salarisschalen

In hetzelfde besluit worden ook de salarisschalen vastgesteld. Vanaf 1 september 2010 zullen de personeelsleden die aangesteld zijn met een bekwaamheidsbewijs van bachelor (HOKT) + GPB, bezoldigd worden aan barema 302 voor alle modules, in plaats van momenteel in de meeste gevallen barema 301. Dit betekent een stijging van het salaris met 115,18 euro voor een fulltime opdracht, of 5 procent loonsverhoging voor een beginnende leerkracht en 3 procent loonsverhoging voor een leerkracht met het hoogste salaris.

Prestatieregeling

Door de invoering van de modulaire structuur en de afschaffing van de koppeling aan vakken, worden ook de begrippen AV, TV en PV afgeschaft. Er is geen sprake meer van technische, praktische of algemene vakken. Waar in het verleden deze vakkenclassificatie bepalend was voor de prestatieregeling, is dit vanaf 1 september 2010 niet meer aan te houden.

Een personeelslid dat algemene of technische vakken uitoefent, heeft een ambt met volledige prestaties als hij 20 lestijden geeft. Een personeelslid dat praktische vakken geeft, moet 25 lestijden in zijn opdracht hebben om tot een volledige opdracht te komen. Deze tweedeling van 20 en 25 lestijden wordt vervangen door een aantal lestijden per studiegebied. Dit aan-



tal varieert tussen 20 en 25 naargelang de huidige verhouding tussen technische en algemene vakken enerzijds en praktische vakken anderzijds.

De taalopleidingen bevatten enkel algemene vakken, zodat 20 lestijden volstaan voor een voltijdse opdracht. In het studiegebied 'Kant' worden enkel praktijkvakken gegeven, zodat net zoals nu 25 lestijden nodig zijn om een voltijdse opdracht te hebben.

In de tabel hierbij wordt aangegeven hoeveel lestijden de leeraar secundair volwassenenonderwijs moet presteren om een ambt met volledige prestaties uit te oefenen voor de respectieve studiegebieden.

	Studiegebieden
20 lestijden	Algemene vorming, Chemie, Grafische Technieken, Handel, Informatie- en communicatietechnologie, Maritieme opleidingen, Nederlands Tweede Taal, Talen richtgraad 1 en 2, Talen richtgraad 3 en 4, Bijzondere Educatieve Noden als het gaat om de opleidingen Vlaamse gebarentaal richtgraad 1 of 2 en Ervaringsdeskundige in de armoede.
21 lestijden	Boekbinden, Toerisme.
22 lestijden	Mechanica-elektriciteit, Personenzorg.
23 lestijden	Auto, Koeling en warmte, Land- en tuinbouw, Muziekinstrumentenbouw, Textiel, Bijzondere Educatieve Noden als het gaat om de opleidingen Vrachtwagenchauffeur en Nascholing vrachtwagenchauffeur.
24 lestijden	Bouw, Decoratieve technieken, Diamantbewerking, Hout, Juwelen, Lederbewerking, Mode, Smeden, Voeding.
25 lestijden	Huishoudelijk onderwijs, Kant.

De personeelsleden die aangesteld worden in het hoger beroepsonderwijs van het volwassenenonderwijs zullen dit in de toekomst doen in het ambt van lector en moeten 20 lestijden presteren voor een voltijdse opdracht.

ACOD is zich bewust van het feit dat de wijziging van de prestatie-normen aanleiding kan geven tot verschuivingen in de ambtsbevoegdheden van de personeelsleden. In bepaalde gevallen kan dit zelfs aanleiding geven tot boventalligheid van een personeelslid. Het moet wel heel duidelijk zijn dat het volume van benoeming van de personeelsleden door deze wijzigingen niet mag verlaagd of aangepast worden.

Voorbeeld 1: een personeelslid is volledig vastbenoemd en geeft les in het studiegebied Personenzorg. Dit schooljaar geeft het personeelslid uitsluitend modules die gerubriceerd zijn als technisch vak; het personeelslid presteert met 20 lestijden een volledige opdracht. Indien het personeelslid op 1 september exact dezelfde opdracht krijgt, zal deze opdracht moeten afgezet worden ten aanzien van 22^{ste} als noemer. Het personeelslid moet aangevuld worden tot 22 lestijden om opnieuw een voltijdse opdracht te hebben. Zijn er geen twee lestijden meer, dan moet het personeelslid boventallig verklaard worden.

Voorbeeld 2: een personeelslid presteert dit schooljaar

15/25^{ste} (= 6000/10000^{ste}) in het studiegebied Toerisme als vastbenoemde. Vanaf 1 september 2010 heeft dit personeelslid voldoende aan 13/21^{ste} (6190/10000^{ste}) om eenzelfde benoemingsvolume te presteren.



De twee voorbeeld zijn gekozen om de uiterste situaties aan te geven. De meeste collega's in de studiegebieden met nummers 21, 22, 23 en 24 hebben vandaag een gemengde opdracht (TV-PV), zodat zij nu al tussen de 20 en 25 lestijden presteren om een voltijdse opdracht te bekomen.

Recht op betaling

Met betrekking tot de betaling van personeelsleden die voor een volledig schooljaar aangesteld worden, wijzigt er niets. Alleen worden de nummers uit de tabel toegepast.

Voor de personeelsleden die aangesteld worden voor een periode die geen volledig schooljaar bedraagt, is er wel een wijziging. ACOD Onderwijs heeft ervoor gezorgd dat er rekening wordt gehouden met de verhouding tussen de gepresteerde lestijden en de geplande lestijden, waardoor de personeelsleden beter betaald worden.

Een voorbeeld: een personeelslid geeft 80 lestijden van de geplande 95 lestijden van een module die in het opleidingsprofiel 100 lestijden bedraagt. Door onze tussenkomst wordt het personeelslid 80/95^{ste} (= 84,2) betaald in plaats van 80 procent van de verloning voor de periode van de aanstelling.

ACOD Onderwijs verwacht dat er bepaalde problemen kunnen opduiken bij de implementatie van deze regelgeving. Daarom ging de overheid in op het verzoek van alle vakbonden om de invoering van de regelgeving te begeleiden met infosessies voor de verantwoordelijke personeelsleden van de centra voor volwassenenonderwijs, met een follow-up moment. Daarnaast wordt ook de mogelijkheid voorzien om op het niveau van de Vlaamse Gemeenschap problemen aan te kaarten en de situatie op te volgen.

Wij vragen expliciet aan de vakbondsafgevaardigden om erop aan te dringen dat de centra tijdig werk maken van de implementatie van de nieuwe regelgeving. Zo kunnen eventuele problemen gesignaleerd worden aan de overheid en kan er ondersteuning worden geboden.

raf.deweerd@acod.be



Terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen: een doorlichting

Het Rekenhof heeft in 2007 een onderzoek uitgevoerd naar de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aanlegenheden voorafgaand aan het rustpensioen. Het rapport werd vorige maand gepubliceerd.

Men stelt vast dat er tussen de onderwijsniveaus verschillen merkbaar zijn. In het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs valt het hoog percentage personeelsleden op dat de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en nog actief is, respectievelijk 19,34 en 14 procent. In de andere niveaus bedraagt dit percentage tussen de 3,54 en 8,28 procent. In het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs is het aandeel 60-plussers dat nog actief is, gedaald ten opzichte van 2007. In het basisonderwijs en bij de diverse andere categorieën (CLB's, internaten) is het aantal personeelsleden dat de leeftijd van 60 jaar bereikte, licht gestegen.

In het gewoon basisonderwijs maakt bijna 51 procent van de populatie van 55-plussers gebruik van één van de TBS-stelsels. Dit percentage is 17,2 procent hoger dan het globaal percentage over alle onderwijsniveaus heen. De verklaring hiervoor moet onder meer gezocht worden in het feit dat kleuteronderwijzers al vanaf 56 jaar van TBS kunnen gebruikmaken. In het buitengewoon basisonderwijs ligt het percentage echter wel rond het gemiddelde over de verschillende onderwijsniveaus heen. In het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs maakt een merkkelijk kleiner percentage van de personeelsleden gebruik van TBS,

respectievelijk 6,68 en 8,95 procent. In alle onderwijsniveaus, met uitzondering van het volwassenenonderwijs, is het aandeel personeelsleden dat van een TBS-stelsel genoot op 1 januari 2008 met ongeveer 5 procent gedaald ten opzichte van 1 januari 2007. In het volwassenenonderwijs is het aandeel TBS'ers met slechts 0,81 procent gedaald.

Op 1 januari 2008 waren er van de 24.024 personeelsleden in de leeftijdscategorie van 55-65 jaar 8041 personeelsleden die gebruikmaken van een TBS-stelsel. Dit komt overeen met een percentage van 33,5. In 2007 was dit nog bijna 40 procent.

Van de personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden voor TBS maakte in 2008 ongeveer 62 procent ook effectief gebruik van een TBS-stelsel en dus 38 procent niet. In 2007 maakte 26 procent van de personeelsleden die recht hadden op TBS, geen gebruik van dit stelsel. Het aantal personeelsleden dat van een TBS-stelsel genoot, daalde dus de afgelopen jaren en deze trend zet zich in 2008 voort.

Bij de 55-jarigen werkt in 2008 het overgrote deel voltijds (84 procent); 11 procent werkt deeltijds en bijna 5 procent geniet van een voltijds TBS-stelsel. Het aandeel personeelsleden dat voltijds werkt, daalt tot aan de leeftijd van 60 jaar. Personeelsleden die na hun 60'ste blijven voortwerken, doen dit in de overgrote meerderheid van de gevallen voltijds (tussen 89 en 99 procent). Het percentage personeelsleden boven de 60 jaar dat deeltijds werkt, bedraagt tussen de 1 en 10 procent. Er kan niet

aangetoond worden dat personeelsleden die deeltijds werken ook langer werken en dus later de arbeidsmarkt verlaten.

De totale loonkost van de personen met TBS voorafgaand aan het pensioen in het niet-hoger onderwijs bedroeg 219.092.347 euro in het begrotingsjaar 2008. Het gaat zowel om het bedrag voor de wachtgeld van de personeelsleden met TBS 56/58, als om de personeelsleden in het bonusstelsel. Deze 220 miljoen euro moet in perspectief staan tot de totale onderwijsbegroting die 9000 miljoen euro bedraagt. De vernieuwde TBS-regeling die uiteindelijk overblijft, gaat in vanaf 58 jaar (uitgezonderd het kleuteronderwijs vanaf 56 jaar).

Voor ons kan er geen sprake van zijn om het groeiend tekort aan leerkrachten terug te dringen door aan deze uitstapregeling nog iets te veranderen. Om het tekort op een positieve manier aan te pakken, moet men inzetten op werkomstandigheden en/of salarisontwikkeling in de loopbaan. De uitstapregeling moet voor ons integraal worden behouden omdat ze zeker een behoefte invult die bij een aantal collega's leeft. Op een bepaald ogenblik kan een pedagogische taak nu eenmaal te zwaar beginnen doorwegen. Wie dit niet begrijpt, heeft meestal nooit voor een klas gestaan. Kortom, positiemaatregelen om personeel langer op school te houden gaan hand in hand met uitstapmogelijkheden voor zij die daar aan toe zijn.

hugo.deckers@acod.be

VRT

Visies op een openbare omroep in tijden van besparingen

Besparingen drukken hun stempel op de werking van de VRT. We vroegen aan drie medewerkers wat hun visie is op de rol van de openbare omroep en hoe zij vinden dat hervormingen in de structuur van de organisatie moeten worden aangepakt. We laten achter-eenvolgens VRT-radioproducer Zjakki Willems, vrt-televisiedocumentaire-maker Bert Govaerts en programmamaker en VRT-icoon Kurt Van Eeghem aan het woord.

Wat is de noodzaak en de rol van een openbare omroep in een democratische samenleving?

Zjakki Willems: "Om op die vraag te antwoorden, moet je eerst definiëren wat een democratische samenleving is. Democratie is veel meer dan stemrecht en vrijheid van meningsuiting. Het houdt onder meer ook materiële en culturele herverdeling in, en dat is een kerntaak van de openbare diensten. Daarom zijn informatie, inzicht, mondigheid, kritische zin en de mogelijkheid om je mening en je smaak te verspreiden minstens even belangrijk als stemrecht.

Bovendien zijn al die elementen onafscheidelijk verbonden. Want wat ben je bijvoorbeeld met pakken informatie als je geen inzicht krijgt? Media spuwen wereldwijd een diarree aan feiten, terwijl er nauwelijks verbanden worden gelegd. Daar is niet eens veel zendtijd voor nodig. Neem het vroegere radio-programma 'Actueel': dat duurde amper 20 minuten, maar op die tijdspanne kreeg men vaak briljante analyses, onderwets to the point, zonder jinglelawine."

Aan mondigheid ontbreekt het de mens tegenwoordig alleszins niet, als je er het internet op nagaat.

Zjakki Willems: "Mondigheid is ook belangrijk, maar wat ben je ermee als



Zjakki Willems

"Primeert het aantal kijkers of primeert de kwaliteit?"

je nauwelijks kan denken? Lezers-, luisteraars- en kijkersfora bulken van de onzin. Die foutbegrepen mondigheid is zeker niet bevorderlijk voor een democratische samenleving, integendeel. En de media spelen daarin vaak een nefaste rol. Primeert het aantal lezers/luisteraars/kijkers of primeert de kwaliteit? Een moderne dictator heeft geen leger nodig; het volstaat om mediamaagnum te zijn en populistische praat te verkopen. Kijk maar naar Berlusconi in Italië. Een openbare omroep moet ook kwaliteitsvolle spanning brengen, nieuwsgierigheid stimuleren, bijdragen tot de culturele ontplooiing, een blik op de wereld bieden, de mogelijkheid geven om kennis te maken met het onbekende. Bovendien hebben de openbare diensten ook een voorbeeldfunctie: is er interne democratie en krijgen de werknemers het respect waar ze recht hebben op? Veel bedrijven, openbare en privé, verwarren respect en democratie met powerpoints. Nochtans, als er respect en democratie is, zal een bedrijf beter functioneren."

Beantwoordt de VRT daaraan en zo niet, wat moet er dan in het aanbod veranderen?

Zjakki Willems: "Het afgelopen decennium zijn er al tweemaal vanuit Europa ernstige pogingen ondernomen om de publieke financiering van de openbare omroepen te beknotten, vooral vanuit het dogma van de concurrentievervalsing. Europa is immers vaak het excuus voor beslissingen waarvoor politici niet echt durven uitkomen. De openbare omroepen hebben de twee aanvallen kunnen afslaan met argumenten over hun culturele rol, hun meerwaarde en dergelijke meer.

Je kan er van op aan dat er vanuit Europa weer een poging zal komen om de publieke financiering van de openbare omroepen te verbieden of sterk te beperken. De vraag is of het onderscheid met de commerciële omroepen dan nog voldoende groot zal zijn om als tegenargument te dienen. Het afgelopen decennium zijn overal in Europa de openbare omroepen, net als alle media, in een stroomversnelling geraakt. Gaan de openbare media een commerciële richting uit of keren ze terug naar de kernopdracht? En als ze terug naar die kern gaan, slagen ze er dan in om toch een breed publiek te bereiken? Het zijn fundamentele vragen, want de uitkomst bepaalt mee hoe onze maatschappij de komende decennia zal functioneren en wat het democratische gehalte ervan zal zijn."

Waarin verschilt een (echte) openbare omroep van een commerciële?

Bert Govaerts: "Een openbare omroep werkt alleen met belastinggeld. Gemengde financiering schept dubbelzinnigheid en verwarring. Omdat de openbare omroep zijn middelen van de gemeenschap krijgt, is hij daaraan verantwoording verschuldigd. Hij bepaalt zijn doelstellingen samen met de

wettige vertegenwoordigers van de gemeenschap. Een openbare omroep kan bijgevolg niet ontsnappen aan politisering. Een openbare omroep is in essentie altijd een politieke omroep, in de beste betekenis van het woord. Hij is een instelling van de 'polis', in ons geval de stadstaat Vlaanderen. Daar is niets mis mee. Het is het enige alternatief voor een commerciële onderneming."

Toch kan je niet ontkennen dat de openbare omroep een veel commerciële karakter heeft dan twintig jaar geleden.

Bert Govaerts: "Een openbare omroep kan zich intern organiseren volgens de regels van de bedrijfsleer en zelfs het etiket overheidsbedrijf krijgen, maar daarmee wordt hij nog geen echt bedrijf. De essentie van de omroep is niet het verkopen van producten en het verwerven van marktaandeel, en in geen geval het nastreven van marktleiderschap. Dat wil niet zeggen dat een openbare omroep daar geen oog voor heeft. Een openbare omroep heeft een publiek nodig. Helaas leent televisie zich beter tot de verspreiding van - weinig geraffineerd - amusement dan tot de verspreiding van informatie of documentatie. Een omroep die zich toelegt op amusement zal dus gemakkelijker grote massa's aanspreken. Een openbare omroep laat de amusementsfunctie niet doorwelen en hoeft bijgevolg niet te schrikken van een bescheiden marktaandeel. Zeer hoge kijkcijfers en marktaandelen zijn voor een openbare omroep in geen enkel televisielandschap heiligmakend. Is het trouwens nodig ze extra financieel te belonen, zoals bijvoorbeeld in het uitgelekte Woenstijnvis-contract stond?"

Hoe moet de openbare omroep dan haar drie klassieke taken - informatie, educatie en amusement - vervullen?

Bert Govaerts: "Educatie en informatie



Bert Govaerts

"Een openbare omroep koestert zijn personeel."

zijn twee taken die tegenwoordig als het ware opgeslokt of in ieder geval zwaar getekend zijn door de amusementsfunctie. Alles wordt show - journaal en documentaires inbegrepen. Een openbare omroep geeft niet toe aan de veramusementering van informatie en educatie. Aangezien televisie weinig geschikt is voor die laatste functie en het nieuwe medium internet veel meer, zoekt een openbare omroep zoekt naar middelen om de nieuwe media in te zetten voor de oude taken. Een openbare omroep doet weliswaar aan amusement, maar op een kwantitatief en kwalitatief aangepaste manier. De openbare omroep neemt op dat gebied risico's die de commerciële televisie schuwt en geeft de kans aan nieuwe vertelvormen of moeilijker genres. Een openbare omroep vult het grove tv-amusement van de commerciële aan, maar bootst het niet na. Hij roeit ook in tegen de stroom in van de versimpeling, grofheid, sensatiezucht, primeurzucht en het sterrendom."

Aanwervingen zijn altijd een heikel punt. Steeds lijkt het evenwichten zoeken tussen technische kennis, commerciële expertise

en ideologisch-politieke achtergrond.

Bert Govaerts: "Mensen met ideeën over cultuurpolitiek en die bij voorkeur ook iets kennen van het sturen van een grote organisatie moeten de openbare omroep leiden. Een openbare omroep wordt niet geleid door technici die nooit betraapt zijn op een inhoudelijke uitspraak, noch door managers die alleen in termen van marktsegmenten en -aandelen denken. Van het 'ons-kent-ons'-principe mag geen sprake zijn. Een openbare omroep rekruteert open en ruim, zodat elke Vlaming die belangstelling heeft om voor de openbare omroep te werken daartoe ook een eerlijke kans krijgt. Ouderwetse examens zijn daarvoor beter geschikt dan ondoorzichtige assessments."

Hoe moet een openbare omroep omgaan met zijn personeel?

Bert Govaerts: "Hij moet hen koesteren. Die mensen kozen er immers voor om voor de gemeenschap te werken en niet voor de markt. Ze moeten dus de kans krijgen om ervaring en vakmanschap op te bouwen over een langere termijn. De geschapen meerwaarde wordt zo op een verstandige manier gebruikt. Een openbare omroep mag niet aan 'menselijke kapitaalvernietiging' doen door het werk van eigen personeel uit te besteden en zo technische werkloosheid in eigen huis te creëren. Dat was het geval bij de productie van historische documentaires door o.a. Woestijnvis, op het ogenblik dat de VRT een eigen geschiedenisredactie had. De relatie tot de externe productiehuisen moet inhoudelijk doordacht worden. Een openbare omroep moet contracten concreet motiveren en de consequenties voor het eigen personeel onderzoeken."

Kan je een commerciële mentaliteit op de werkloer onder controle houden?

Bert Govaerts: "Een openbare omroep laat zijn eigen personeel nooit zomaar leiden door managers met een traject in de commerciële televisie zonder die keuze te verantwoorden en zonder die nieuwe leidinggevende vertrouwd te maken met de niet-commerciële bedrijfscultuur. De openbare omroep installeert gezag, geen autoriteit. En gezag wordt verworven op basis van vakkenis en een traject dat een aantoonbare verrijking van de openbare omroep oplevert.

De redactionele organisatievorm die het beste past bij de openbare omroep is die van de inhoudelijk gespecialiseerde, zo autonoom mogelijk opererende vakredactie, onder leiding van mensen met een lange ervaring. Zij is de bron van ideeën, voorstellen en realisaties en tegelijk het ambachtelijke atelier dat de traditie bewaakt en het geheugen van de omroep vertegenwoordigt. De huidige organisatievorm, die de kleine club van de mediamanagers tot oligarchen maakt die zich uitsluitend verantwoorden door naar marktaandeelen te verwijzen, past niet bij een openbare omroep."

Wat zijn de gebreken van de huidige organisatiestructuur van de VRT en hoe zou men die best veranderen?

Kurt Van Eeghem: "Veel personeelsleden van de VRT weten meestal niet wie hun directe baas is. Ik ook niet; ik heb slechts een vermoeden. Maar als ik die vermoedelijke baas aanspreek, word ik vaak doorverwezen naar een andere chef. Onlangs hoorde ik dat zelfs een nethoofd worstelt met dit probleem. Dit is uiteraard niet bevorderlijk voor de goede werking en het kost ook nog eens een bom duiten.

De zogeheten 'bollenstructuur' zorgde voor een inflatie aan overhead waarin een kat haar jongen niet meer vindt. Die gigantische hoeveelheid bazen sleept zich jaarlijks door miljoenen uren overleg. Dat zorgt voor Babylo-



Kurt Van Eeghem

"De VRT heeft behoefte aan een heldere structuur met korte lijnen. In mediabedrijven ontstaan de ideeën op de werkvloer."

nische spraakverwarring, vertwijfeling op de werkvloer en onduidelijkheid. Kortom, die 'bollenwinkel' werkt contraproductief. Een bedrijf als de VRT heeft behoefte aan een heldere structuur met korte lijnen. In mediabedrijven ontstaan de ideeën op de werkvloer. Als die goed zijn, moet er snel worden gehandeld. Ideeën verslijten er ook vlug."

Wat heb je concreet voor ogen?

Kurt Van Eeghem: "Een twintigtal managers. Elk net heeft een manager nodig. Die telling is snel gemaakt: de VRT heeft zes radionetten en drie televisiezenders. Voeg daar een manager 'nieuwe media' aan toe en de helft van

de posten zijn ingevuld. De vloer kan dan via producers of rechtstreeks het nethoofd contacteren. Geen ballast, dus. De bovenstructuur is al even makkelijk samen te stellen. Er is een directeur televisie, een directeur radio, een directeur techniek, een HR-manager en een financieel directeur nodig. Met zijn allen een directiecomité dat onder de leiding van een ceo zes man sterk is. De andere vier managers leiden de infrastructuur - gebouwen, beveiliging, catering - en de immateriële ondersteuning - studiedienst, marketing.

Alleen zo kan dit huis snel en efficiënt werken omdat op die manier de rijkdom van de VRT, namelijk de honderden creatieve en uiterst betrokken medewerkers, wordt gevaloriseerd. Dat is ons enige kapitaal en zij kunnen dan in enkele stappen - producer, nethoofd, manager - het organigram lezen en gebruiken. Down-top is de enige zinvolle manier om mediabedrijven te laten draaien. Als iedereen in deze logische keten zijn bevoegdheden maximaal mag benutten, krijgen we eindelijk die slagvaardige VRT waarnaar Vlaanderen tracht. Niemand zal zich dan nog afvragen wie nu eigenlijk zijn baas is. En de massa's geld die vrijkomen bij een dergelijke hervorming kunnen dienen voor het ontwikkelen en maken van goede programma's!"

Contactpersoon: Luk Vandenbroeck - Tel.: 0477/32.38.61
e-mail: luk.vandenbroeck@acod.be

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

België - Belgique
P.B. - P.P.
9099 Gent X
BC 10105

Seintjes

Limburg

Vorming voor senioren

Op dinsdag 23 februari 2010 organiseert de seniorenwerking van ACOD Limburg een studiedag voor senioren. Het thema is het woon- en zorgdecreet. De studiedag begint om 9 uur met koffie en koffiekoeken, gevolgd om 9.30 uur door een toelichting over het woonzorgdecreet door Hervé Devos (ABVV). Om 12.30 uur is er het middagmaal, gevolgd om 14 uur met een toelichting door een medewerker van de Provincie Limburg over de woonzorgteams in Limburg. Deelnemers betalen 5 euro per persoon via een overschrijving op rekeningnummer 878-3022001-55 van de ACOD-gepensioneerden en dit vóór 15 februari of via contact met Jean Theunis gsm 0486/126.320.

Oost-Vlaanderen

Algemene ledenvergadering gepensioneerden Overheidsdiensten

De seniorenwerking Overheidsdiensten van ACOD Oost-Vlaanderen nodigt al haar gepensioneerde leden en partner uit tot het bijwonen van de algemene ledenvergadering op donderdag 18 februari 2010 om 9.30 uur. Plaats: het ACOD-gebouw, zaal op de eerste verdieping, Bagattenstraat 160,

9000 Gent. Gastspreker is Guido Ras-schaert, algemeen secretaris van de sector. Op zijn agenda staan de toelichting van de actuele syndicale toestand en informatie over de seniorenwerking, gevolgd door een vragenronde. Ter gelegenheid van het nieuwe jaar wordt na de vergadering de aanwezigen een drankje aangeboden.

Vlaams-Brabant

Gewestelijke intersectorale basisvorming 2010-2012

ACOD Vlaams-Brabant start in 2010 met een nieuwe intersectorale basisvorming. Deze militantenopleiding is gespreid over twee jaar van telkens twee sessies van drie dagen per jaar. Kandidaten kunnen zich inschrijven via het intersectorale gewest Vlaams-Brabant of via de gewestelijke sector. Opgepast: enkel kandidaten die in regel zijn met hun vakbondsbijdragen in het gewest Vlaams-Brabant en die nog aan geen basisvorming deelnamen, komen in aanmerking. Inschrijven kan tot uiterlijk 28 februari 2010 bij GIBS Willy Peeters: tel. 016/22.31.50, fax 016/223.223, mail naar willy.peeters@acod.be, of schriftelijk naar ACOD, t.a.v. Willy Peeters, Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven.

West-Vlaanderen

Afdeling Brugge Euthanasie en palliatieve zorg

De seniorenwerking van ACOD West-Vlaanderen afdeling Brugge organiseert op woensdag 24 februari 2010 om 15 uur een voordracht over euthanasie en palliatieve zorg. Sp.a-senator Myriam Vanlerberghe en Alexander Verstaen, directeur van het Netwerk Palliatieve Zorg West-Vlaanderen, doen het onderwerp uit de doeken. Plaats: Van Ackerzaal, 2^{de} verdieping, Zilverstraat 43 in Brugge. Inschrijven via samson.jan@telenet.be of tel. 050/67.59.20 of gsm 0473/861.722.

Afdeling Roeselare Nieuwjaarsreceptie

De leden van de ACOD West-Vlaanderen afdeling Roeselare worden uitgenodigd op de nieuwjaarsreceptie op zondag 21 februari vanaf 11 uur in het ACOD-gebouw, St.-Amandstraat 112, 8800 Roeselare. Inschrijven is noodzakelijk en kan tot 15 februari via luc.deschepper@skynet.be of fax 051/20.58.99 of gsm 0471/97.04.46.