

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

november 2007 - 63.10

Tribune

**sociale afbraak
met oranje-blauw?**



syndicale reactie meer dan ooit nodig

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	9
Tram Bus Metro	13
De Post	14
Gazelco	17
Telecom	18
Federale Overheidsdiensten	22
Vlaamse Overheidsdiensten	28
Lokale en regionale besturen	33
Onderwijs	34
Cultuur	38
Agenda	39

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:

Filip Baeckelandt, Hugo Deckers, Jef De

Doncker, Richard De Winter, Jos Digneffe,

Mil Luyten, Laurette Muylaert, Guido

Rasschaert, André Vandekerckhove, Jean

Van Mechelen

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Boek

'De crisis van de democratie'

De vijf gelukkige winnaars van het belkrediet voor Pay&Go-herlaadkaarten zijn:

Herman Van Poele (Antwerpen), Karel Hertoghs (Ekeren), José De Clerq (Gent), Jan Maet (Brugge) en Joël Brackx (Diksmuide).

De correcte antwoorden waren:

- Op 11 juli 2007 keurde een ruime meerderheid van het Europees parlement een compromisvoorstel goed dat de postsector volledig vrijmaakt tegen eind 2010.
- Er komt een fusie tussen Gaz de France en Suez.
- De Duitse transportminister Wolfgang Tiefensee liet weten dat de Duitse overheid de Duitse spoorwegen (DB AG) gedeeltelijk gaat privatiseren.

Nieuwe prijs:

boek 'De crisis van de democratie'

Volgens taalkundig antropoloog Jan Blommaert leven we in een rechtse en populistische cultuur, gekenmerkt door anti-intellectualisme. De grens tussen onderbouwde meningen en opiniëren-de kwakzalverij wordt onzichtbaar en de mediatisering van 'vrije meningen' ondergraaft de democratie.

Meningen, media en democratie: de nood is hoog, de redding niet meteen nabij. In zijn nieuwe boek 'De crisis van de democratie' onderzoekt Blommaert de relatie tussen de moderne media en de rechtse, populistische cultuur.

Vragen:

- Welke gebeurtenis vormde een mijlpaal in de carrière van Jean Van Mechelen?
- Hoeveel gaat minister Frank Vandenbroucke nog bijkomend investeren in het onderwijs vanaf september 2008?
- Uit welke twee pijlers bestaat de beheersvorm voor de regionale luchthavens van Oostende en Wevelgem zoals die in het voorontwerp van decreet wordt voorgesteld?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

of sturen naar Chris Camps,

Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Antwoorden kan tot 12 november 2007.

Het is opvallend hoe...

... de regeringsonderhandelingen zwaar gehypothekeerd worden door de verkiezingsbeloften van sommige partijen.

Dan krijg je dat een kleine partij met zo weinig kiezers als de N-VA zo zwaar kan wegen op de politieke agenda. De tijd is dan ook gekomen voor de CD&V om kleur te bekennen en om te bepalen welke richting ze uitwillen met deze regeringsonderhandelingen. Een verkiezing winnen met alle mogelijke middelen betekent immers niet dat je nadien geen compromissen moet sluiten, maar dat ligt blijkbaar moeilijk.

... iedere Vlaming de rekening moet betalen voor de houding het kartel – voor en na de verkiezingen – zowel op het vlak van imago als op het vlak van resultaat. Als je altijd in slogans spreekt, met een gezwollen taal, je uitdrukt in boutades en je wentelt in zelfgenoegzaamheid is het uiteraard verdomd moeilijk om 'goed bestuur' te realiseren.

... zich langs de Waalse kant van de taalgrens dezelfde polarisatie aftekent als langs Vlaamse. Standpunten verharde en iedereen graaft zich in. Dat maakt het erg moeilijk om tot een dialoog te komen.

... in de voorliggende regeringsvoorstellen en regeringsonderhandelingen eigenlijk nog niets bereikt is dat de gewone vrouw en man iets bijbrengt. Er wordt de hele tijd in rondjes gedraaid, maar erg productief is dat niet. Wel kunnen we vaststellen dat het een centrumrechtse regering wordt met heel wat nefaste voorstellen. Het is duidelijk dat onze bezorgdheid om een goed beleid en een duurzame sociale zekerheid helemaal niet gedeeld worden door de onderhandelaren. Een afbouw van de sociale voorzieningen op basis van de kostprijs schijnt de enige bekommernis. De noden van de gewone man, zieken en mensen met lage inkomens worden daarbij uit het oog verloren. Er wordt geflirt met scenario's die weinig garanties bieden voor de toekomst. Een voorbeeld van hoe het niet moet en waar dringend aanpassingen aan nodig zijn is de notionele intrestaftrek. Het is een fiscaal gunstregime voor bedrijven, waardoor die gemiddelde 27% minder belastingen moeten betalen. Bedrijven met een groot eigen vermogen slagen er zelfs in helemaal geen belastingen meer te betalen. Een energiegigant als Electrabel betaalde vorig jaar zelfs 30 miljoen euro minder belastingen.

... de voortdurende bedreiging van de openbare diensten steeds gevaarlijker proporties aanneemt. De slogan 'Teveel ambtenaren met te hoge pensioen' ligt zeer gemakkelijk in de mond. Dat 12% van de gepensioneerden onder de armoedegrens leeft en 14,7% van de Belgen in armoede, krijgt veel minder aandacht. Nogmaals, de pensioenen van de openbare dienst zijn niet te hoog. Werknemerspensioenen zijn daarentegen veel te laag. Voor ons is de verdere uitbouw van efficiënte openbare diensten primordiaal. In het verleden zijn daartoe al inspanningen geleverd, maar een lange termijnvisie is een eerste vereiste. Openbare diensten moeten niet enkel bekeken worden op basis van hun kostprijs. Ze zijn immers de garantie voor ons allemaal voor een democratische en duurzame toekomst. Denken dat de privé alles



Chris Reniers (algemeen secretaris ACOD)

beter en goedkoper zal kunnen, is een illusie die door sommigen, met de Open VLD-top op kop, gretig gevoed wordt. Dat betekent niet dat alle PPS-projecten totaal negatief zijn, enkel moet steeds nauwlettend gekeken worden naar het evenwicht in die samenwerking en naar de garanties voor het overheidspersoneel. De ACOD zal op haar congres in juni 2008 zich daarover beraden en de nodige standpunten innemen.

Chris Reniers
algemeen secretaris



Interview Sandrine André

“Ik wil een verhaal vertellen”

Sandrine André (35) heeft het acteren in het bloed. In navolging van haar vader, Bert André, speelt ze al vijftien jaar in het theater (KVS, NTG, Raamtheater), op televisie (Wittekerke, Sara) en in films (Team Spirit). Daarnaast is ze één van de vele leden van de ACOD. Tribune sprak met haar over het acteren en haar ervaringen met de vakbond.

Sara vertelt eigenlijk het verhaal van 'het lelijke eendje': een getalenteerd, onopvallend en lief meisje dat uitgroeit tot een knappe, succesvolle vrouw. Hoe was het voor jou om in de rol te kruipen van Britt

Van Hove, eigenlijk een blonde bitch?

Sandrine André: “Veel mensen waren heel verbaasd te horen dat ik die rol wilde spelen. Het karakter van dit personage verschilt heel sterk van mijn eigen aard en daarom was het ook een uitdaging voor mij. Om helemaal in haar huid te kunnen kruipen, heb ik enkele maanden rondgelopen met lang geblondeerd haar. Dat op zich was ook al een hele ervaring. Men herkende me gewoon niet meer, zelfs mijn eigen vader niet! Bovendien heb ik gemerkt dat mensen op een heel andere manier

reageren op een blonde dan op een brunette. Vrouwen zijn vaak kortaf en gemeen, terwijl mannen dan weer heel wat vriendelijker zijn. Een voorbeeld: ik tank vaak bij hetzelfde tankstation. Toen ik daar de eerste keer als blonde kwam, sprong er plots iemand uit het hokje om me te helpen. Daarvoor was dat nog nooit gebeurd. De persoon had me ook niet herkend. Nu ik opnieuw korter, bruin haar heb, is dat afgelopen.”

Het cliché van blonde vrouwen klopt dan toch?

Sandrine André: "Blijkbaar wel, ja. Als een blondine een beetje gek doet, stelt ze zich aan. Doet een brunette hetzelfde, dan is ze 'een toffe'. Mannen gaan er ook snel van uit dat je een 'dom blondje' bent. Ze ontdekten echter snel dat dat niet het geval was. Ik vraag me wel af waarom vrouwen ervoor kiezen geblondeerd door het leven te gaan. Anderzijds begrijp ik nu wel beter waarom blonde vrouwen vaak een 'bitchy' imago hebben, als je ziet hoe de maatschappij hen behandelt."

De laatste jaren heb je veel televisiewerk gedaan. Is er een groot verschil tussen televisie en theater?

Sandrine André: "Zeker, en geen van beide is te onderschatten. Sara was hels om op te nemen: 200 afleveringen op zeer korte tijd. Op het einde was ik uitgeput en had ik nauwelijks nog stem. Nu, dat kwam wel goed uit, aangezien het met de geestelijke toestand van mijn personage op dat moment in de serie ook bergaf ging. Bij theater moet je een 'boog' spannen van zo'n anderhalf uur en in die tijdspanne constant de concentratie vasthouden. Televisie is meer wachten, soms urenlang, tot zelfs middenin de nacht. En dan plots moet je op bevel een bepaalde scène en een bepaalde emotie afleveren. Veel acteurs die uit het theater komen, hebben de neiging dit te onderschatten. Maar ze komen er snel achter dat het niet zo eenvoudig is. Het is een andere manier van acteren, die niet iedereen gegeven is. Niet elke theateracteur kan presteren op televisie, of omgekeerd."

Bovendien krijg je bij televisiewerk ook voortdurend nieuwe teksten voorgeschoteld, terwijl de tekst bij een theaterstuk dezelfde blijft.

Sandrine André: "Bij televisie moet je inderdaad voortdurend nieuwe teksten leren. Ik probeer mijn tekst altijd te brengen zoals hij geschreven staat. Uiteindelijk heeft iemand die woorden op papier gezet met de bedoeling ze zo te brengen. Dat is een vorm van respect voor de schrijvers, maar ook vind ik het gevaarlijk om als acteur de teksten altijd naar je eigen mond te zetten. Dan bestaat het risico dat alle rollen die je speelt, op elkaar beginnen te lijken. Wel ontstaat er een zekere inter-

actie tussen de schrijver en de acteurs, zeker bij langere producties. De auteur schrijft de teksten dan meer 'naar jou toe'."

Doe je liever theater- of televisiewerk?

Sandrine André: "Ik heb ontdekt dat het gras altijd groener is aan de andere kant van de heuvel. Als ik televisie doe, wil ik in het theater spelen en als ik op de planken sta, verlang ik alweer naar de camera. Het is in elk geval belang-

"Ik wil acteren voor een publiek, eerlijk zijn en op zoek gaan naar de waarheid van een personage, of dat nu voor theater, film of televisie is."

rijk om regelmatig te wisselen, om zo de techniek voor beide te onderhouden en te trainen. Daarom ga ik nu weer meer theaterwerk doen.

Vroeger keken veel acteurs een beetje neer op televisiewerk. Misschien is het mijn geluk geweest dat ik op tijd besefte dat het niet alleen gaat om 'kunst' maken. Ik wil acteren voor een publiek, eerlijk zijn en op zoek gaan naar de waarheid van een personage, of dat nu voor theater, film of televisie is. Het medium is voor mij ondergeschikt. Ik heb eerbied voor kunstenaars die wel altijd naar die 'grote' kunst streven, maar ik heb ervoor gekozen om voor een iets groter publiek te werken."

Waarom ben je actrice geworden?

Sandrine André: "Ik ben begonnen met acteren omdat ik het publiek een verhaal wilde vertellen en een vorm van ontspanning geven. Ook hou ik van de interactie met andere acteurs. Natuurlijk wil ik me graag ten volle inzetten voor een mooie productie, maar ik ben niet als een kapitein van een schip die weet en bepaalt in welke richting het

schip – de productie – vaart. Ik zie mezelf eerder als een heel goede matroos die meegaat om er een zo mooi mogelijke reis van te maken. Anderen moeten me uitleggen wat hun schip en de bestemming is en dan ga ik er alles aan doen om er een succes van te maken. Maar om alles te trekken en te organiseren, dat is mijn ding niet."

Is er nu minder werk voor acteurs dan enkele jaren terug?

Sandrine André: "Dat is moeilijk te zeggen. De grote theatergezelschappen uit de tijd dat ik met acteren begon, bestaan inderdaad niet meer. Ik had het geluk te kunnen beginnen in een 'warm bad' als de KVS, omringd door ervaren acteurs als Senne Rouffaer. Daar heb ik enorm veel geleerd. Nu worden er veel meer televisie- en musicalproducties gemaakt waarin acteurs aan de slag kunnen."

Geeft televisiewerk niet meer werkzekerheid?

Sandrine André: "Dat is relatief en bovendien is het soms moeilijk te weten hoelang iets duurt. Ik stapte in Sara omdat ik wist dat het een afgerond geheel van 200 afleveringen was. Bij Wittekerke was dat niet het geval. Oorspronkelijk zou ik daar twee jaar in meespelen, uiteindelijk werden het er zes. Bovendien is het niet evident om ermee te stoppen: het heeft twee jaar geduurd om me eruit te schrijven. En zelfs dan nog ben je niet van het scherm weg. Vaak ben je nog op televisie te zien terwijl de opnames al lang achter de rug zijn en je zonder werk thuis zit. Zo was Sara al ingeblikt in mei 2007, maar het wordt nu pas uitgezonden. Ik hol nu van het ene interview naar het andere en lijk het razend druk te hebben, maar eigenlijk ben ik nu met vakantie. Zo komt het ook over voor opdrachtgevers: 'Sandrine André zullen we maar niet bellen, die is druk bezig'. Schijn bedriegt. Zo kwam het dat mensen soms raar opkeken als ze ons zien aanschrijven in het stempellokaal, terwijl we ondertussen op televisie verschijnen."

Toch lijkt het voor jou niet zo lastig rollen te vinden. Je lijkt altijd wel ergens aan de slag.



Sandrine André: “Ik heb gelukkig veel werk, meer nog, ik bekken dat ik niet alle werk aanneem dat ik kan krijgen. Sommige acteurs doen dat; ik doe dat bewust niet. Ik hoop tot mijn 65ste te kunnen werken en dus is het zaak me niet te snel te ‘verbranden’. Het is niet goed altijd in theater of op televisie te zien te zijn. Op lange termijn is het soms verstandiger bepaalde rollen aan je te laten voorbijgaan en te wachten op een volgende. Dat is de luxe die ik nu heb. Veel werkloze acteurs zijn gedwongen om te gaan doppen. Voor mij is dat beperkt gebleven tot kortere periodes. Meestal weet ik welke projecten ik in het vooruitzicht heb. Maar uiteindelijk moet je toch zelf achter nieuwe opdrachten aan. Werkwinkels kunnen niet veel doen, want ze hebben geen vacatures voor acteurs.”

Hoe vind jij dan een volgende rol?

Sandrine André: “Ik doe veel audities, soms zelfs voor rollen die mij niet liggen, maar zo kan ik mezelf toch voorstellen en maak ik misschien kans op een andere rol in dezelfde productie. Ik heb ook een agent. Die vindt geen werk voor mij, maar helpt me wel mijn contracten te onderhandelen en mijn belangen te behartigen.

Ik vind niet dat acteurs zomaar het contract moeten aangaan dat hen aangeboden wordt. Een contract wordt afgesloten tussen twee partijen en ook de acteur heeft daarbij iets in te brengen. Sinds ik een agent heb, weet ik dat mijn

contract me beschermt en kleine onbenulligheden regelt, zoals bijvoorbeeld het feit dat ik een dvd krijg van het geproduceerde werk. Daardoor werk ik ook een stuk rustiger.”

Heb je dan nog veel contact met de ACOD?

Sandrine André: “Mijn contacten met de ACOD zijn redelijk beperkt. Soms spreek ik wel eens met Laurette Muylaert (algemeen secretaris ACOD Cultuur, nvdr) en leg ik haar mijn situatie uit, zodat zij weet hoe het er op het terrein aan toe gaat. Ik merk mijn vakbond op als die me beschermt wanneer ik werkloos ben. Ik heb helaas ondervonden dat een vakbond me niet altijd individueel kan steunen in mijn zoektocht naar en begeleiding bij werk. Ze kunnen wel een algemene steun geven aan acteurs, bijvoorbeeld door de realisatie van een degelijk kunstenaarsstatuut. En dat is allerm minst eenvoudig. Vroeger werden acteurs ingeschreven als bedienden, nu met het kunstenaarsstatuut als kunstenaar. Maar als ik bijvoorbeeld bij de VRT werk, word ik via Vedior ingeschreven als bediende. Maar voor mijn kunstenaarsstatuut heb ik een bewijs en dus C4 nodig waarop staat dat ik als artiest heb gewerkt, niet als bediende. Aan dat probleem kan ook de ACOD momenteel niet veel doen. Altijd loopt het ergens vast, dat is wel jammer.”

Het lijkt een beetje ieder voor zich.

Sandrine André: “In zekere zin is dat ook zo. Vaak heerst in de kunstenaarswereld de wet van de sterkste. Werkgevers betalen vaak slecht, maar anderzijds hebben ze ons acteurs ook nodig. Vroeger vond ik dat alle acteurs hetzelfde moesten krijgen, iedereen gelijk voor de wet. Tot ik besepte dat ze mij soms als uithangbord gebruiken en dat ik daar zelf ook iets aan mag overhouden. Problematisch is soms dat de extra inkomsten die ik krijg uit heruitzendingen, inkomsten als zelfstandige zijn. Ik ben dus behalve kunstenaar en bediende, ook zelfstandige in bijberoep. Helemaal zelfstandig worden is onmogelijk: daarvoor verdien ik niet genoeg. Ik zou meteen failliet gaan. Kortom, de zoektocht naar een fatsoenlijk statuut voor kunstenaars gaat verder en ik hoop dat de ACOD daarbij kan helpen.”

Nog een laatste vraagje: hoe kwam je in contact met de vakbond?

Sandrine André: “Via mijn ouders. Ik was lid van de ABVV-jongeren, lang voordat ik begon te werken. Ik heb zelfs één van mijn prachtigste jeugdervaringen meegemaakt bij de ABVV-jongeren. Eind jaren tachtig, nog vóór de val van de Berlijnse Muur, gingen we drie weken op kamp in Oost-Duitsland. Dat heeft een enorme indruk op mij gemaakt. Als tiener steek je die grens over, toch wel een beetje politiek bewust, en je komt aan in een station waar soldaten met hun geweren in de aanslag staan. Dan voel je je echt heel klein. Ik heb daar vriendschap gesloten met mensen van mijn eigen leeftijd en realiseerde me na drie weken dat zij nooit naar ons konden komen, toen toch niet. Het feit dat die kinderen de grens niet over mochten zonder een geldige reden, deed me beseffen hoe vrij ik was. Dat was mijn eerste contact met de vakbond: op reis gaan. Op dat moment ben je totaal niet bezig met politieke kleur.”

EVV-petitie vraagt wetgevend kader Liberalisering openbare diensten goedgekeurd

De Europese Raad heeft het voorstel van de Europese Commissie over de sectoriële liberalisering van de openbare diensten goedgekeurd, weliswaar na enkele aanpassingen van het Europees Parlement. Voor het Europees Vakverbond is dat ruim onvoldoende.

Het nieuwe voorstel bewijst volgens het Europees Vakverbond (EVV) dat de Europese Commissie (EC) zich niet bewust is van de behoefte aan duurzame openbare diensten. Normaal gezien mogen zulke diensten – zoals bijvoorbeeld de postdiensten – helemaal niet onder een liberalisering vallen. Ze garanderen immers de economische en sociale samenhang van de EU. Het EVV is er daarom steeds voorstander van geweest een kaderrichtlijn rond openbare diensten op te stellen, omdat die de duurzaamheid en gelijke toegang voor iedereen kan verzekeren.

Reglementering nodig

Dat de liberalisering van de openbare diensten met haken en ogen aan elkaar hangt, bewijst het postdossier. Op 1 januari 2011 wordt de postmarkt volledig vrijgemaakt. Toch is het nog steeds onduidelijk hoe de postdiensten voor burgers die op het platteland, in bergachtige streken of op een eiland wonen, gefinancierd worden. Momenteel zijn basispostdiensten aan alle burgers tegen een betaalbare prijs verzekerd door het monopolie voor brieven tot 50 gram. Vanaf 2011 komt daar een einde aan. Het EVV pleit dan ook voor effectieve maatregelen voor de financiering van elke openbare dienst, en dit vóórdat de sector wordt opengesteld voor liberalisering.

Openbare diensten hebben een duidelijke reglementering nodig die de duurzaamheid en gelijke toegang voor iedereen vastlegt. Daarom heeft het EVV in het verleden al een ontwerptekst voor



een kaderrichtlijn voorgesteld, die de openbare diensten en rechten van werknemers en burgers vrijwaart. De EC doet er echter niets mee en bleef steeds het pad volgen van de verdere sectoriële liberalisering, zonder enig algemeen kader. Daarmee houdt ze geen rekening met principes als gelijke toegang, kwaliteitsvolle diensten, eerlijke prijzen, universaliteit, veiligheid en sociale rechtvaardigheid.

De EVV-petitie 'Voor publieke diensten waar kwaliteit en toegankelijkheid voorop staat' werd al ondertekend door 470.000 burgers. Via deze petitie roept het EVV de EC op een wetgevend kader voor te stellen dat de diensten van algemeen belang verzekert en de rechten van werknemers en burgers vrijwaart. Wie de petitie wil ondertekenen, kan terecht op www.petitionpublicservice.eu.

Internationaal Congres openbare diensten



Marie-José Wellens (sector overheidsdiensten), Chris Reniers (algemeen secretaris), Peter Waldorff (algemeen secretaris PSD), Karel Stessens (voorzitter) en Guido Raschaert (sector overheidsdiensten).

Van 24 tot 28 september 2007 vond in Wenen het Internationaal Congres van de openbare diensten plaats. De Deen Peter Waldorff werd er tot nieuwe algemeen secretaris verkozen. Ook de sector Lokale Besturen nam actief deel aan het congres met zeer gesmaakte tussenkomsten over de lokale overheden, gezondheidszorg, watervoorzieningen. Het congres was belangrijk omdat vakbonden uit heel de wereld deelnamen. Meer dan ooit liggen openbare diensten onder vuur en meer dan ooit zijn ze nodig voor de uitbouw van een democratische en rechtvaardige samenleving. Onze inzet daarvoor is onontbeerlijk, zeker voor landen waar dit niet evident is. Een verslag over het congres volgt in de volgende editie.



Verwendag gepensioneerden in Brugge

ACOD West-Vlaanderen organiseerde voor de West-Vlaamse gepensioneerden een tweede Verwendag. Die ging door op 27 september in het pittoreske Brugge, onder een stralende zon. Op

het programma stonden onder meer een stadsbezoek met gids, een bezoek aan het chocolademuseum en een boottochtje op de Brugse reien. Het intersectoraal bestuur wil alle medewer-

kers bedanken, met name die van de afdeling Brugge, die ervoor zorgden dat deze dag opnieuw een groot succes werd.

Nieuwe checklist voor combinatie werk en gezin Vind je evenwicht

Werk, gezin en vrije tijd combineren, is geen eenvoudige opdracht. Via de nieuwe checklist van het ABVV is het mogelijk na gaan hoe je ervoor staat. Wie de lijst invult vóór 15 november, maakt bovendien kans op een bezoekje van de Sint.

De nieuwe checklist biedt een overzicht van de bestaande maatregelen om werk, gezin en vrije tijd te combineren. De lijst wijst ook op mogelijke valkuilen en peilt naar de reële situatie in het bedrijf of de werkplaats van de persoon die hem invult. Vul hem in samen met de kern van militanten op het werk, bereken de score over vijf thema's en bezorg ons de resultaten.

Waarom?

Bij het zoeken naar een beter evenwicht tussen arbeid, gezin en vrije tijd blijft collectieve arbeidsduurvermindering een prioriteit. Dat geldt ook voor de verdere uitbouw van betaalbare, kwaliteitsvolle en voor iedereen toegankelijke maatschappelijke voorzieningen. In veel ondernemingen is collectieve

arbeidsduurvermindering echter (nog) geen realiteit. Ook de maatschappelijke voorzieningen om arbeid, gezin en vrije tijd beter te combineren, zijn vandaag nog ontoereikend.

Instrument voor gedelegeerden

Het Vlaamse ABVV ontwikkelde een instrument voor gedelegeerden om binnen de onderneming aan meer evenwicht tussen arbeid en vrije tijd te werken. De checklist biedt een overzicht van de belangrijkste maatregelen om arbeid, gezin en vrije tijd te combineren, legt mogelijke knelpunten bloot en helpt de reële situatie in het bedrijf in kaart te brengen. De rode draad doorheen dit verhaal is een goed onderhandeld collectief kader met genoeg ruimte voor ieders individuele noden.

Hoe invullen?

Heel wat maatregelen zijn uitgewerkt volgens sector en/of bedrijf. De meeste wetgeving is gemakkelijk terug te vinden op het internet. Bij het invullen van de checklist is

het daarom een absolute must de volgende zaken bij de hand te hebben: het arbeidsreglement van het bedrijf (dit is het meest specifiek en dus het beste vertrekpunt) en sectorale cao's (op te vragen bij de beroepssecretaris of op te zoeken op het internet). Het is eventueel mogelijk de checklist eerst al op papier in te vullen samen met de ABVV-militantenkern.

De actiepakketjes voor ABVV-gedelegeerden – met daarin een brochure, affiche en koelkastmagneet – zijn verkrijgbaar bij de secretaris of het gewest. De checklist digitaal invullen kan ook: www.vindjeevenwicht.be.



Actie Brussel Zuid levert resultaat op

Reiniging stations district Centrum blijft in eigen handen

Op 28 september voerde ACOD actie in het station Brussel Zuid tegen de uitbesteding van de reinigingsactiviteiten in district Centrum. Intussen is voor dit dossier een bevredigende oplossing uit de bus gekomen.

Eind augustus hoorde ACOD voor het eerst berichten over de uitbesteding van de reiniging van het station Brussel Zuid. Vanaf 1 november zou Eurostation hiervoor verantwoordelijk worden en dit werk uitbesteden aan een privéfirma. Later werden deze plannen bevestigd.

Aangezien in het protocol van het sociaal akkoord 2006-2007 staat dat de directie H-Patrimonium belast is met het beheer, het onderhoud en de schoonmaak van de 37 drukst bezochte stations, beschouwden wij dit als een schending van het sociaal akkoord.

Op de vergadering van de Gewestelijke Paritaire Commissie van het district Centrum op 12 september 2007 werd nog eens bevestigd dat het de bedoeling was de reiniging van het station vanaf 1 november in de handen van een privéfirma te leggen. ACOD heeft toen duidelijk gesteld dit niet te aanvaarden.

Actie

Om ons ongenoegen te uiten, organiseerden we een eerste waarschuwingsactie op 28 september 2007 in de middengang van het station Brussel Zuid. Ook werd een stakingsaanzegging ingediend.

De afspraak was geen pamfletten te verspreiden, maar de boodschap op de oude manier door te geven, namelijk via de militanten en sympathisanten. Deze methode werkte wonderwel, want we kregen heel wat steun. Tijdens de actie werd de Thalys van 11.43 uur naar Parijs gedurende een half uur tegengehouden. Rond 12.30 uur ontving de directeur Patrimonium een delegatie die de grieven van de vakbonden

naar voren bracht. Hij beloofde de zaak te onderzoeken en te bespreken op het Directiecomité van de holding en het Sturingscomité op maandag 1 oktober. Op dinsdag 2 oktober werden we opnieuw ontvangen door de directeur Patrimonium. Tijdens deze bespreking werd het volgende overeengekomen:

- het personeel dat nu in Brussel Zuid werkt, blijft in Brussel Zuid.
- alle bedienden van de NMBS-Groep die beschikbaar zijn en weer aangesteld kunnen worden, worden opgeroepen om het personeelsbestand van district Centrum aan te vullen. Vandaag wordt de behoefte geschat op 22 bedienden.
- dit moet dynamisch, proactief en snel verlopen. De kandidaturen kunnen worden ingediend tot 22 oktober 2007.

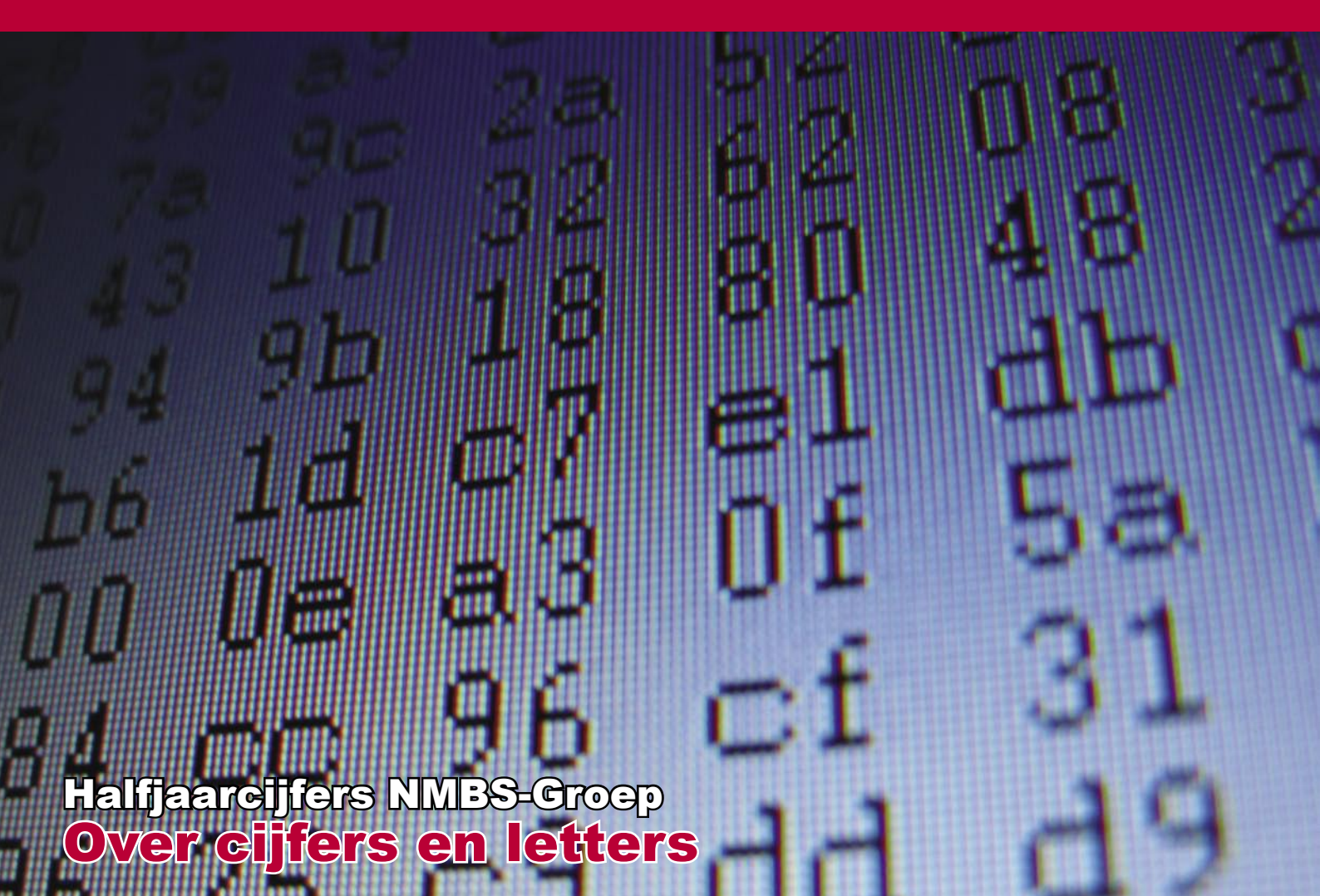
Oplossing

Dit is een belangrijke stap in de goede richting. Nu komt het erop aan alles in het werk te stellen om dit initiatief doeltreffend te maken, zodat het echte toekomstperspectieven biedt aan de collega's die met de schoonmaak van de stations belast zijn.

De ACOD heeft een belangrijke rol gespeeld bij het oplossen van dit dossier. Zonder ons optreden waren deze activiteiten uitbesteed. Daarom willen we de deelnemers aan de actie op 28 september nog eens bedanken voor hun bijdrage: hun massale aanwezigheid zorgde voor het nodige gewicht in de schaal bij de onderhandelingen. Wie meer inlichtingen wil over dit dossier, kan altijd terecht bij zijn bestendig afgevaardigde van het district Centrum.

Ludo Sempels





Halfjaarcijfers NMBS-Groep **Over cijfers en letters**

De NMBS-Groep maakte onlangs haar halfjaarlijkse resultaten bekend voor de eerste helft van 2007. Naar verluidt zit de groep op koers om de schuldgroei in de loop van 2008 te stoppen. Dit betekent dat het doel van enkele jaren terug effectief gerealiseerd wordt. ACOD plaatst toch enkele kanttekeningen bij dit nieuws.

Productiviteit

Uit het financiële verslag blijkt dat de productiviteitsgroei stilgevallen is op het gebied van personeel. Voor ACOD Spoor is dit op zich niet zo'n probleem. Het lijkt ons zelfs niet meer dan normaal, toch zolang al het personeel dat in dienst is – in opleiding of niet – meegerekend wordt in het becijferen van de productiviteit.

De NMBS-Groep heeft momenteel 36.700 VTE in dienst. Omdat de groep de laatste tijd voortdurend en in hoog tempo nieuwe medewerkers aanwerft, zijn velen van hen in opleiding. Aangezien opleidingen voor treinbestuurders, treinbegeleiders, onderstationschefs, seingevers enzovoort flink wat tijd in beslag nemen, duurt het ook even voor ze 'productief' worden. Geen wonder dus dat de productiviteitscurve van het totaal aantal spoor mannen en -vrouwen naar beneden afbuigt.

Om een reëel beeld van de productiviteitsgraad te krijgen, zou men het personeel in opleiding beter buiten beschouwing laten. ACOD Spoor moet dus – in afwachting van de nieuwe ondernemingsplannen – goed opletten hoe de

NMBS-Groep 'productiviteit' becijfert. Veel medewerkers zitten al op hun tandvlees en nog productiever worden, kan niet.

Druppelsgewijs

Bij een verdere studie van de halfjaarlijkse resultaten valt op dat de positieve kentering in de goederenbranche meer te maken heeft met het afstoten van verlieslatende vervoeren, dan met het terugwinnen van marktaandeel op de concurrentie.

Helaas leert de dagelijkse realiteit ons ook dat 'privatiseringen' steeds meer hun intrede doen bij de NMBS. Als we de top van de groep moeten geloven, beperken spoorwagbanen zich tot de exploitatie van het net en het rijden met treinen. Bovendien zetten ze deze visie op zo'n manier in de praktijk, dat het kwaad al geschied is vóór de vakbonden erachter komen.

Het gebeurt allemaal druppelsgewijs. Eerst zijn de schoonmaakdiensten aan de beurt (Brussel Zuid, Antwerpen), dan de onderhoudstaken bij VVDK (Antwerpen Centraal) en vervolgens de bewakingsopdrachten (Cobelguard in Gent). Wat volgt morgen? Dit kan ACOD Spoor niet blijven aangaan. Ook met druppels raakt een emmer gevuld om uiteindelijk over te lopen.

Jos Digneffe

Paritaire Subcommissie

Cumul overlevingspensioen en specifieke stelsels van loopbaanonderbreking

Begin oktober werd een afwijking goedgekeurd van het bericht 48PP/2002, in verband met de toekenning van bepaalde stelsels van loopbaanonderbreking aan personeelsleden met een overlevingspensioen.

Onderbrekingsuitkeringen voor specifieke stelsels van loopbaanonderbreking kunnen niet worden gecumuleerd met een pensioen. Dit is het gevolg van artikel 17 van het koninklijk besluit van 10 juni 2002 over de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van de overheidsbedrijven.

Een uitzondering wordt echter gemaakt voor personeelsleden (in actieve dienst) die een overlevingspensioen genieten. Bepaalde specifieke stelsels van loopbaanonderbreking kunnen worden toegestaan zonder de uitkering van een onderbrekingsvergoeding.

Op de Paritaire Subcommissie van 17 juli legde de E.O. een ordemotie neer met de vraag tot afwijking van bericht 48PP/2002, punt 1.2 toeslag. Op de Paritaire Subcommissie van 3 oktober werd hier op door de maatschappij positief gereageerd.

In de rubrieken 3 (palliatief verlof), 4 (ouderschapsverlof) en 5 (zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid) van het bericht 48PP/2002 is het recht op een onderbrekingsuitkering niet voorzien als één van de voorwaarden voor de toekenning van de gevraagde verlofperiodes. Dit betekent dat het geen probleem oplevert de specifieke stelsels van loopbaanonderbreking zonder uitkeringen toe te kennen wanneer het personeelslid een overlevingspensioen geniet.

Toegangsvoorwaarden voor de graad van onderstationschef

De nieuwe toegangsvoorwaarden voor de graad van onderstationschef voor de specialiteiten cargo, infrabel en reizigers zijn bekend gemaakt.

Met het bericht 83 H-HR/2007 (Specialiteiten verbonden aan de graden van het personeel van de beweging) werden de nieuwe toegangsvoorwaarden voor de graad van onderstationschef voor de specialiteiten 'cargo', 'infrabel' en 'reizigers' gepubliceerd.

De betrekking van onderstationschef voor de specialiteiten 'cargo' en 'reizigers' wordt, op hun aanvraag, toegewezen aan:

- de eerste factagechefs
- de eerste factagechefs (belangrijke post)
- de factagechefs in het bezit van de aanschrijving 'zeer goed', ten laatste toegekend in het eerste semester van 2007.

Sommige van de voornoemde bedienden krijgen als gevolg van de overgangsmaatregelen voor de omzetting van de 'cargo beroepen' in graden (bericht 87 H-HR/2007), de graad van adjunct-onderstationschef cargo. Zij kunnen eveneens, op hun aanvraag, toegang krijgen tot de graad van onderstationschef voor de specialiteiten 'cargo' en 'reizigers'.

Op de Paritaire Subcommissie van 3 oktober werd een ontwerp goedgekeurd van het bericht dat bundel 501 in die zin moet aanpassen.

Bijzondere bepalingen voor omzetting cargo beroepen in graden

Op de Paritaire Subcommissie van 3 oktober werd voorgesteld enkele wijzigingen aan te brengen aan bericht 87 H-HR/2007. Dit behandelt de bijzondere bepalingen die worden genomen bij de omzetting van 'cargoberoepen' in graden.

Bevordering van graad

Rekening houdend met een gelijke behandeling van de kandidaten, wordt voor de overgang van de 'cargo beroepen' operator terrein, administratief operator of operator besturing naar de graden van operator cargo, adjunct-onderstationschef cargo of operator besturing cargo, het volgende voorgesteld: voornoemde bedienden die uit verschillende graden voortkomen en in hun nieuwe graad dezelfde datum van ranginneming krijgen, worden onderling gerangschikt volgens hun statutaire anciënniteit.

Uitbetaling bezoldigingen

De wedden, de maandelijkse forfaitaire toelagen voor het uitoefenen van hogere functies en de 'cargo' toelagen worden vanaf de prestaties van de maand december 2007 uitbetaald op basis van de aangepaste geldelijke toestanden.

Daarnaast werd voorgesteld de verrekening van de bezoldigingen voor de periode van 1 april 2007 tot 30 november 2007 vast te stellen (wedde december).

Aanpassing wettelijke feestdagen 2008

In 2008 vallen 1 mei (Feest van de Arbeid) en Hemelvaartsdag op dezelfde dag. Bij koninklijk besluit van 3 juni 2007 over de tijdelijke aanpassing van het KB van 18 april 1974 betreffende de feestdagen (Belgisch Staatsblad van 14 juni 2007), wordt voorgesteld om voor

het jaar 2008 Hemelvaartsdag te vervangen door 2 mei.

Deze maatregel is van toepassing voor zowel het statutaire als het niet-statutaire personeel. Op de Paritaire Subcommissie van 3 oktober werd een document hierover goedgekeurd.

Wijzigen beurtregeling treinpersoneel

Verschuiving naar latere datum?

Om tegemoet te komen aan de vraag van het treinpersoneel stuurden wij al in februari van dit jaar een brief aan de directie 'Reizigers' en 'Treinen' met de vraag de wijziging van de beurtregeling te verschuiven naar een latere datum. We willen dit probleem echter onder de aandacht houden en daarom sturen we nu aan op een gezamenlijke ontmoeting met de beide directies om een oplossing te vinden.

Sinds de Europese reglementering in december 2003 van kracht werd, zorgt de wijziging van de beurtregeling op het einde van het jaar steeds opnieuw voor spanningen op de werkvloer. De planning van het eindejaarsverlof en het al dan niet vrij zijn op de feestdagen zijn belangrijke elementen in het sociale leven van het rijdende personeel. De medewerkers zijn er zich van bewust dat de bediening van de treinen op zon- en feestdagen deel uitmaakt van de job. Maar de jaarlijkse onzekerheid over de te draaien diensten en het al dan niet vrij zijn, zorgt voor de nodige wrevel. Bovendien worden nieuwe beurtregelingen voor het personeel vaak laatstijdig bekend gemaakt.

Latere datum

De Europese reglementering (2002/844/EG tot wijziging van Richtlijn 2001/14/EG) voorziet dat de uurregeling van de treinen wijzigt op de tweede zaterdag van december. In deze reglementering wordt echter een uitzondering gemaakt voor het nationale verkeer (art.1). ACOD Spoor heeft er begrip voor dat dit laatste organisatorische moeilijkheden met zich meebrengt (coördinatie internationaal en nationaal reizigersverkeer, goederenverkeer). Toch is het volgens ons mogelijk de procedure te herzien door de evoluties op Europees niveau, met name de liberalisering van het internationale spoorverkeer en het uitstellen/afwijzen van de liberalisering van het nationale reizigersverkeer.

ACOD Spoor dringt er dan ook op aan te onderzoeken of een uitzondering op de beurtregeling mogelijk is, ongeacht het feit dat de uurregelingen wijzigen op de tweede zaterdag van december. Men zou de wijzigingen van de beurtregeling kunnen doorvoeren op een latere datum, bijvoorbeeld in januari van het volgende jaar. ACOD Spoor is ervan overtuigd dat het personeel dit zou waarderen.

Rudy Verleysen

Contactpersoon spoor: Rudy Verleysen - GSM: 0479/86.25.56 e-mail: rudy.verleysen@acod-spoor.be



Jongerenquiz gewest Brussel

Net als vorig jaar organiseerden de jongeren van het gewest Brussel een quiz. Op 25 september namen verschillende ploegen uit andere gewesten deel aan deze activiteit. Volgende afspraak in 2008?



Vormingsdag district NW

Op 25 september hield het district NW een vormingsdag in de ACOD-lokalen in Roeselare. Vertegenwoordigers van de spoormaatschappij kwamen er onder andere belangstelling van de nieuwe structuur New Passengers en de aanpassing van de structuur I-Netwerk aan het Gewestelijk Beheer Infrabel-N (GBI-N) voorstellen.

Jean Van Mechelen met pensioen

Eind dit jaar zet Jean Van Mechelen een punt achter zijn actieve loopbaan bij de ACOD. Hij leidt de sector TBM sinds 1989 en gaat nu op 61-jarige leeftijd met pensioen, na een carrière van maar liefst 46 jaar. Hij geeft de fakkel door aan Rita Coeck, die zijn taken officieel overneemt bij zijn afscheid op het federaal sectorcongres op 23 november 2007.

Jeans loopbaan verraadt meteen zijn gedrevenheid en passie voor het syndicaal werk en zijn betrokkenheid bij zijn ex-collega's uit de beweging. Hij begon op 1 juli 1971 als chauffeur bij de ex-NMVB in de stelplaats Leuven. Na drie jaar werd hij gemuteerd naar de stelplaats Tienen. In 1978 werd Jean syndicaal actief, toen hij hals over kop de taak van ACOD-afgevaardigde moest overnemen in deze kleine stelplaats met ongeveer 20 chauffeurs.

In 1983 werd Jean vrijgesteld, verantwoordelijk voor exploitatie. In de jaren daarna hield hij zeer nauwgezet zijn zitdag in de zowel Nederlands- als Franstalige stelplaatsen van de toenmalige provincie Brabant. Dankzij zijn goede werk werd hij drie jaar later verkozen tot gewestelijk secretaris van Brabant.

Nationaal coördinator

Een volgende belangrijke carrièrestap was het mandaat van nationaal coördinator voor de sector in 1989, toen Karel Stesens zijn mandaat van nationaal secretaris TBM inwisselde voor een plaats in het algemeen secretariaat van de ACOD. Meteen werd Jean geconfronteerd met een zwaar dossier: de regionalisering van het stads- en streekvervoer. Hij werd mee verantwoordelijk voor de opmaak van een totaal nieuw statuut voor alle betrokken personeelsleden. Zo drukte hij zijn stempel op de ontstaansgeschiedenis van de Vlaamse Vervoersmaatschappij De Lijn.

Het federaal sectorcongres van 1996 kende Jean het mandaat van federaal secretaris toe. Tegelijk bleef hij gewestelijk secretaris voor Vlaams-Brabant, een mandaat dat hij pas in 2005 overdroeg.

Een volgende mijlpaal was 31 maart 1999. Na aanhoudende agressie tegen het personeel van de TEC, de MIVB en De Lijn, organiseerde hij de grootse nationale manifestatie die de openbare vervoerssector ooit gekend heeft. Duizenden betrokkenen uit heel het land zakten af naar Brussel, waardoor dit maatschappelijk fenomeen eindelijk de aandacht kreeg die het verdiende. Een andere verdienste van Jean is de bermuda voor de warme dagen: dankzij zijn onophoudelijke aandringen maakt deze nu onderdeel uit van het officiële uniform van De Lijn. Veel chauffeurs zullen hem daar ongetwijfeld erg dankbaar voor blijven.

Ledengroei

ACOD TBM zag haar ledenaantal onder het bewind van Jean gestaag aangroeien. Bovendien is de ACOD-vertegenwoordiging in de ondernemingsraden van De Lijn uitgegroeid van een kleine minderheid tot een meerderheid. Uiteraard is dit de verdienste van alle afgevaardigden op het terrein, maar Jean creëerde het kader en gaf de militanten het vertrouwen en de nodige ondersteuning gedurende al die jaren.

Jean wil tegen het eind van dit jaar nog de lopende zaken afwerken, zodat hij zijn dossiers met een gerust hart kan overlaten aan zijn opvolgers. Zo kan ACOD TBM zich optimaal wapenen tegen de komende evoluties bij De Lijn.

Rita Coeck



Jean Van Mechelen

Contactpersoon TBM:

Jean Van Mechelen

Tel.: 02/508.58.84

e-mail: tbm@acod.be



Nood aan definiëring en reglementering Kritische kanttekeningen bij volledige openstelling postmarkt

*Nood aan definiëring en reglementering
Kritische kanttekeningen bij volledige
openstelling postmarkt*

Begin oktober keurde de raad van ministers de volledige liberalisering van de postsector goed. De resolutie is echter niet duidelijk over de financiering en biedt dus geen garantie op een duurzame en gelijke toegang voor iedereen tot de universele dienstverlening. Het is de taak van elke nationale overheid de reglementering van de volledig vrije binnenlandse postmarkt uit te werken. ACOD Post wijst op enkele cruciale punten.

Omlijning en definiëring

Wat omvat de postsector precies? De nationale situatie dient als uitgangspunt. De Post is naast de sortering en bedeling van de poststukken ook bevoegd voor het transport van poststukken, de krantenverdelers en postpakketten tot 30 kilo. De laatste twee moeten dus absoluut onder de postsector blijven vallen en aan dezelfde voorwaarden blijven voldoen als nu het geval is, zowel op kwalitatief als op sociaal vlak. Een extra omlijning moet ertoe leiden dat alle postoperatoren weten aan welke reglementering ze onderworpen zijn. Bijgevolg is er geen sociale concurrentie mogelijk. De nationale postoperator

De Post moet dit kader mee uitwerken. Het is nodig klaarheid te scheppen over alle begrippen om de heersende sociale uitbuiting te bestrijden, zoals dat bijvoorbeeld bij huis-aan-huisbedeling het geval is.

Duidelijke reglementering

Een degelijke reglementering en duidelijk juridisch kader zijn cruciaal voor de toekomstige (Belgische) postsector. Dit laatste moet een sociale reglementering bevatten waaraan elke partij actief op de postmarkt onderworpen is. Alle operatoren moeten immers dezelfde verplichtingen opgelegd krijgen. Het juridische kader moet drie grote luiken omvatten: organisatorisch reglementering, sociale reglementering en universele dienstverlening.

Organisatorisch

Aan welke geografische spreiding moet de postbedeling van de private postoperator tegemoet komen? Wordt de indeling per stad, per regio of per land gemaakt?

De opgelegde frequentie voor de postbedeling is idealiter vijf maal per week. ACOD Post vreest dat private operatoren de frequentie willen verminderen door de postbedeling te groeperen, zodat de post met grotere tussenpozen wordt verspreid.

De postbedeling moet voldoen aan bepaalde gegarandeerde kwalitatieve maatstaven. Daarvoor moet eerst worden vastgesteld wat de burger verwacht op het gebied van postbedeling. ACOD Post merkt op dat De Post nu veel nadruk legt op de postbedeling D+1, waarbij een poststuk geleverd hoort te worden één dag nadat het door de klant is ingediend. In de praktijk wordt D+1 niet altijd gerealiseerd. Bovendien is dit moeilijk te controleren. De nadruk op D+1 geeft aanleiding tot een valse kwaliteitsdiscussie.

Volgens ACOD Post zijn er nog andere belangrijke criteria, zoals een tijdige bedeling op het juiste adres. De meeste bedrijven en administraties zijn erop ingesteld in de loop van de dag de post te verwerken die 's ochtends aankomt. Meer focussen op een stipte levering op de juiste plaats van de post is dus wenselijker dan alleen het nastreven van een niet-gerealiseerde D+1 voor alle poststukken. D+1 kan daarom beter beperkt worden tot een aantal specifieke poststukken, zoals doodsbrieven en specifieke tijdschriften.

Klachtendienst

Ook wat betreft het beheer van de postbussen zijn er nog vragen. Wie heeft voorrang wanneer meerdere postoperatoren actief zijn op één markt? Wat als de postbussen overvol zijn? Wie

zal in de toekomst het sortersysteem beheren en coördineren? Dit systeem werd door De Post uitgewerkt, maar veel private postbedrijven maken er gratis gebruik van.

Eens bovenstaande maatstaven gedefinieerd, moet men een degelijk controlesysteem uitwerken. Dit moet nagaan of alle operatoren op onze binnenlandse postmarkt zich aan deze maatstaven houden.

Een goed werkende klachtendienst is onontbeerlijk als meerdere operatoren actief zijn op één markt: sommige voor sorteren, andere voor het transport en nog andere voor de bedeling. Tot nu toe hebben al 120 bedrijven bij het BIPT een vergunning aangevraagd voor het transport van poststukken en pakketten. Om tot een transparante klantenwerking te komen is het noodzakelijk dat de klant zich voor alle vragen en klachten tot een bepaald orgaan binnen het nationaal bedrijf De Post kan wenden. Daarin kunnen eventueel andere actoren van de postsector vertegenwoordigd zijn. De Post moet werkingsmiddelen toegekend krijgen voor de uitbouw van zo'n centraal aanspreekpunt.

Sociaal

Ook op sociaal vlak moet dezelfde reglementering gelden voor al het personeel in de postsector. De huidige geldende sociale reglementering (sociale zekerheid, arbeidsvoorwaarden en verloning) bij De Post moet als minimumnorm vastgelegd worden voor de hele postsector, zodat die ook voor alle nieuwe spelers bindend wordt.

Controle op de naleving moet de sociale uitbuiting en wanpraktijken tegen-

gaan die momenteel op buitenlandse geprivatiseerde postmarkten voorkomen, zoals postbedeling door minderjarigen. De ACOD wil bescherming bieden aan alle werknemers binnen deze brede postsector, in de meest brede zin, ongeacht hun statuut.

Universele dienstverlening

De financiering en organisatie van de universele dienstverlening moeten nog worden uitgewerkt. Bestaande voorstellen, zoals het compensatiefonds, werken in de praktijk niet. Volgens ACOD Post kan alleen het vastleggen van een duurzame universele dienstverlening bij één firma, die zich hiervoor contractueel op lange termijn engageert, de nodige garantie bieden. Helaas zal de politieke wereld zo'n engagement – van bijvoorbeeld tien jaar – als een monopolie beschouwen. Bovendien zijn ook controle en sanctie-maatregelen nodig om de kwalitatieve uitvoering van de universele dienst af te dwingen.

Het gekozen bedrijf moet een financiële bijdrage krijgen van de andere spelers op de markt. De Belgische wetgeving heeft daar al een financiële sleutel voor, maar de inning van deze bedragen (door het BIPT) verloopt zeer moeizaam. ACOD Post is er voorstander van de financiële bijdragen van elk bedrijf op Europees niveau te centraliseren. Daarna worden de verworven fondsen evenredig verdeeld over de verschillende Europese universele dienstverleners. ACOD Post wil er hierbij op wijzen dat de bijdrage wel degelijk van de bedrijven komt en niet uit nationale belastingsgelden. Anders wordt de Europese burger dubbel ge-

taxeerd: eenmaal via de Europese bijdrage en eenmaal via de consumptie. Verder moeten strenge afspraken gemaakt worden rond aansprakelijkheid. Hierin moet ondermeer vastgelegd worden dat bij een plots verlaten van de onze nationale postmarkt door de universele dienstverlener, ons nationaal postbedrijf De Post onmiddellijk de universele dienstverlening overneemt. Daarvoor moet De Post dan ook de nodige financiële en andere middelen ontvangen.

Valkuilen vermijden

Eén van de gevaren van een vrijgemaakte postmarkt zijn de joint ventures. Deze fusies zijn samengesteld uit bedrijven die in verschillende constructies een voet tussen de deur hebben, rechtstreeks of via een dochteronderneming. Op die manier kan een bedrijf de volledige postmarkt bezetten, wat neerkomt op de creatie van een nieuw – zij het privaat – monopolie. Bovendien kan het bedrijf zo zijn financiële bijdrage aan de universele dienst verminderen, aangezien deze bijdrage berekend wordt op basis van de omzet van een bedrijf. Als kers op de taart vermijdt het bedrijf ook de aanwezigheid van de vakbond binnen zijn verschillende afdelingen.

Gezien de vele risico's dringt ACOD Post erop aan de voorbereiding van de volledige opening van de postmarkt aan een parlementaire discussie te onderwerpen. Deze kwestie mag niet op ondemocratische wijze, zonder enige discussie, vastgelegd worden in een voorakkoord tussen de coalitiepartners of door de toekomstige regeringsleiders in kwestie.

Verplicht opnemen jaarlijkse vakantie

Alle personeelsleden moeten hun jaarlijkse vakantiedagen aanvragen en opnemen uiterlijk tegen 31 december van het lopende jaar.

In overeenstemming met de CAO 2007-2008 kunnen vanaf eind 2007 maximaal vier dagen extra wettelijk verlof wegens uitzonderlijke omstandigheden naar het volgende kalenderjaar wor-

den overgedragen. Deze dagen moeten uiterlijk op 31 maart van het volgende jaar zijn opgenomen. Ze kunnen niet meer betaald worden of omgezet in dagen pensioensparen.

Geen enkele dag extra wettelijk verlof wordt opnieuw vastgelegd. Wanneer prestaties geleverd worden op 2 november of 26 december, krijgen de personeelsleden een dag extra wettelijk

verlof.

ACOD Post raadt dan ook iedereen aan nu reeds zoveel mogelijk verlof te plannen en het verlofblad in te vullen! Indien dit gewijzigd wordt, heb je een bewijs om je extra wettelijk verlof over te dragen.

Jef De Doncker

Gewest Antwerpen

Statutair congres sector Post

Oproep kandidaten

Naar aanleiding van het vierjaarlijks gewestelijk congres Antwerpen op 29 februari en 1 maart 2008, en overeenkomstig het huishoudelijk reglement zijn de volgende mandaten uittredend en herkiesbaar:

- afgevaardigden in de kantoren
- leden van het Gewestelijk Uitvoerend Bureau
- drie verificateurs der rekeningen
- gewestelijk secretaris.

Voorwaarden

- Om te voldoen als kandidaat-afgevaardigde in de kantoren dient men één jaar lid te zijn en al de orderwoorden te hebben opgevolgd.
- Om te voldoen als kandidaat voor het Gewestelijk Uitvoerend Bureau en als kandidaat-verificateur der rekeningen dient men vijf jaar lid te zijn, verkozen te zijn als afgevaardigde en al de orderwoorden te hebben opgevolgd.
- Om te voldoen als kandidaat-gewestelijk secretaris dient men vijf jaar ononderbroken afgevaardigde te zijn in het gewest Antwerpen, al de orderwoorden te hebben opgevolgd en de lessen op sectoraal en intersectoraal vlak te hebben doorlopen.

Kandidaturen kunnen schriftelijk worden gericht aan het gewestelijk secretariaat ACOD Post, Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen en dit uiterlijk tegen 14 december 2007.

Gewest Oost-Vlaanderen

Gewestelijk congres

Oproep kandidaten

Het gewestelijk congres van de sector Post Oost-Vlaanderen gaat door op zaterdag 5 april 2008 om 9 uur in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158-160, 9000 Gent. We zetten de verschillende mandaten die dan worden gekozen, even op een rij.

- gewestelijk secretaris: uittredend en herkiesbaar
- adjunct-gewestelijk secretaris: uittredend en herkiesbaar
- voorzitter: uittredend en niet herkiesbaar
- ondervoorzitter: uittredend en niet herkiesbaar
- verslaggever: uittredend en herkiesbaar
- twee controleurs van de rekeningen: uittredend, waarvan één herkiesbaar
- afgevaardigde VLIG: uittredend en herkiesbaar.

Kandidaturen kunnen schriftelijke tot 15 december 2007 worden gestuurd naar de gewestelijk secretaris Marc Lasseel, Bagattenstraat 158, 9000 Gent. De kandidaten moeten voldoen aan de voorwaarden van het huishoudelijk reglement.



Rechtzetting Tribune oktober 2007

Oproep kandidaten

In tegenstelling tot wat in de *Tribune* van vorige maand werd vermeld, is L. Van Den Brande uittredend en wel herkiesbaar als verificateur van de rekeningen voor de VLIG (congres op 18 en 19 april 2008).

Contactpersoon De Post:

Jef De Doncker

e-mail: jozef.de_doncker@acod.be

Infrax

Nieuwe netbeheerder

In het nieuwe particuliere bedrijf Infrax, dat de operationele activiteiten van de zuivere intercommunales gaat uitvoeren, worden zes verschillende personeelsstatuten gehanteerd. Dit brengt de nodige werkonzekerheid met zich mee voor het personeel.

Eind 2006 sloten drie zuivere intercommunales in Vlaanderen een samenwerkingsakkoord af. WVEM (West-Vlaanderen), IVEG (Antwerpen) en Interlectra (Limburg) zijn actief als netbeheerder voor elektriciteit, aardgas, kabeltelevisie en riolering en tellen in totaal 1400 werknemers. Deze samenwerking zou in Vlaanderen de tegenhanger worden van Eandis, die distributienetbeheerder is voor de gemengde intercommunales.

In de praktijk wil dit zeggen dat de drie zuivere intercommunales blijven bestaan, maar dat de operationele activiteiten uitgevoerd worden door het privébedrijf Infrax, met hoofdzetel in Brussel. Dit bedrijf valt onder het paritair comité 326 (sector gas en elektriciteit), wat ook geldt voor de nieuw aangeworven medewerkers. Het overige personeel behoudt zijn statuut van ambtenaar in zijn respectievelijke intercommunale (vast benoemd). Bij WVEM zijn echter nog nieuwe contractuele medewerkers aangeworven na 2004. Bovendien wil men voor nog nieuw aan te werven personeel voor de drie distributienetbeheerders onderhandelen over een nieuw overkoepelend statuut.

Binnen Infrax komt dus personeel met maar liefst zes verschillende statuten te werken, en dan hebben we het nog niet over uitzendpersoneel.

Lege dozen

Men is volop bezig alle processen, programma's en materiaal van de intercommunales op elkaar af te stemmen, waarbij de grootste partner (Interlectra) het laken naar zich toe probeert te trekken. Gevolg: de nodige problemen en verhoging van de werkdruk. De wagens worden opnieuw beschilderd, de logo's van de drie oorspronkelijke distributienetbeheerders worden van de wagens en de werkkledij gehaald. In het straatbeeld is geen enkele link meer te zien naar de oorspronkelijke zuivere intercommunale. De drie intercommunales worden lege dozen en de respectievelijke raden van bestuur worden zoveel mogelijk buiten spel gezet.

Dit brengt voor de werknemers de nodige onzekerheid mee op het gebied van functie en eventuele standplaats. De vooropgestelde besparingen door schaalvergroting zijn niet duidelijk zichtbaar. Ook hebben wij vraagtekens bij de veiligheid en de verantwoordelijkheid in deze materie van het overkoepelend privébedrijf Infrax.

ACOD Gazelco moet erover waken dat alle werknemers, welk statuut ze ook hebben, dit statuut kunnen behouden en dat Infrax op sociaal gebied de regels respecteert, vooral wat betreft de nieuwe statutaire personeelsleden.

Filip Baeckelandt

CAO Sociale Programmatie 2007-2008

ACOD Gazelco wees het voorstel van Sociale Programmatie 2007-2008 af. 67,12% stemden tegen, 31,90% stemden voor en 0,98% onthield zich. De redenen voor de afwijzing zijn vooral te zoeken bij het uitblijven van een significante verhoging van de koopkracht voor de nieuwe en oude loonsvoorwaarden; en bij de twijfel rond de eventuele resultaten van de verschillende werkgroepen. Dit resultaat in acht genomen, zal ACOD Gazelco de andere organisaties benaderen om een consensus te bereiken voor het voltallige paritair comité van 18 oktober 2007.

Contactpersoon Gazelco: Filip Baeckelandt - GSM: 0475/52.58.01 - Tel.: 02/508.58.67
e-mail: filip.baeckelandt@acod.be

CAO Belgacom 2006-2008

Tussentijds voorakkoord tussen Belgacom en vakbonden

Momenteel onderhandelen de vakbonden met de directie van Belgacom over de nieuwe CAO 2006-2008. Na een kort overzicht van de loonevolutie tijdens de voorbije jaren geven we een stand van zaken over de onderhandelingen rond de CAO 2006-2008 wat betreft de lonen, het aanvullend verlof, de pensioenen en nog te onderhandelen dossiers.

De onderhandelingen voor de nieuwe CAO zijn zeker nog niet beëindigd: tijdens de redactie van deze Tribune werden een uitgebreid federaal bureau en de gezamenlijke gewestelijke comités van de VLIg en de IRWa bijeengeroepen. Het is de bedoeling een eerste feedback te krijgen, vervolgens de onderhandelingen te beëindigen en een voorakkoord voor te leggen aan de algemene vergaderingen.

Lonen

Salarisevolutie 2005-2007

Onderstaande tabel geeft de salarisevolutie weer van 2005 tot 2007 en bevat nog een aantal andere interessante gegevens. Als gevolg van de huidige loonpolitiek van Belgacom (baremastijgingen, merit, promoties) en de indexaanpassingen is het basissalaris gemiddeld met zo'n 3,2% per jaar gestegen (inclusief index en voor de personeelsleden met een contract van onbepaalde duur en statutairen). Deze loonsverhogingen houden gelijke tred met de evolutie in de arbeidsmarkt in het algemeen en de sector in het bijzonder, of ze liggen erboven.

Tabel 1 en 2 – Gemiddelde loonsverhoging 2005-2007 voor vaste populatie

	niv. 4	niv. 3	2a	2b	1X	SX
Gemiddelde verhoging per niveau	5,7 %	6,3 %	8 %	7,8 %	9,5 %	10,5 %
Gemiddelde verhoging zonder index	1,7 %	2,3 %	4 %	3,8 %	4,5 %	6,5 %
Gemiddelde verhoging boven index	0,7 %	0,9 %	1,6 %	1,5 %	1,8 %	2,6 %

	niv. 4	niv. 3	2a	2b	1X	SX
Gemiddelde verhoging RJL in 2005	24.190,94	28.915,26	31.682,50	37.746,51	54.655,68	33.239,64
Gemiddelde verhoging RJL 2005-2007	25.553,33	30.736,71	34.190,47	40.640,49	59.565,66	36.540,05
Gemiddelde stijging	1.362,39	1.821,45	2.507,97	2.893,98	4.909,98	3.300,41
Gemiddelde stijging/jaar	544,96	728,58	1.003,19	1.157,59	1.963,99	1.320,16

Tabel 3 – Voorbeeld algemene salarisverhoging met 0,5%

Impact jaarlijkse verhoging index en loonpolitiek tussen 2005 en 2007

Extra impact per jaar van een algemene verhoging met 0,5 %

	niv. 4	niv. 3	2a	2b
Gemiddelde bruto	136 euro	165 euro	183 euro	225 euro

Kwantitatief luik tussentijdse CAO 2006

De tussentijdse CAO 2006 kwam tot stand naar aanleiding van de acties die ACOD voerde bij de discussies over de merite 2006. Deze CAO werd afgesloten in het paritair comité van 20 april 2006 en bevatte de volgende artikels (dossier SOC060330/PC060420/034):

Art. 1. Personeelsleden van niveau 1 en sales met een evaluatie C m.b.t. het refertejaar 2005 en met een comparatio

< 96% ontvangen in 2006 volgens de vigerende regels een loonsverhoging van 1%.

Art. 2-5. Het vakantiegeld 2006 voor statutaire personeelsleden en van de sales personeelsleden wordt opgetrokken tot een nieuw percentage van 1/12 van het baremiekk jaarloon van april 2006. Voor niveau 4 bedraagt dat percentage 85%, voor niveau 3 80%, voor rang 2b 75% en voor rang 2a

65%. De verhoging is inclusief haard- en standplaatstoelage. Daarbij zal het vakantiegeld niet lager zijn dan dat van 2004 voor identieke prestaties. Deze verhoging wordt in mindering gebracht van de marktpremie.

Art. 6. Voor 2006, 2007 en 2008 wordt het vakantiegeld voor statutaire personeelsleden van niveau 1 en sales vastgelegd op 50% van 1/12 van het baremiek jaarloon van de maand april van het betaaljaar (inclusief eventueel haard- en standplaatstoelage), zonder lager te zijn dan het vakantiegeld 2005 voor identieke prestaties. Aan de sales personeelsleden of kaderleden die gepromoveerd werden na de invoering van de functieclassificatie, wordt het vakantiegeld eigen aan hun basisgraad gewaarborgd. Deze verhoging van het vakantiegeld wordt in mindering gebracht van de marktpremie.

Art. 7. Voor de niveaus 1 en sales wordt het vakantiegeld voor 2009 bepaald op 65% van 1/12 van het baremiek jaarloon van de maand april van het betaaljaar (inclusief eventuele haard- en standplaatstoelage). Deze verhoging van het vakantiegeld wordt in mindering gebracht van de marktpremie.

Art. 8. Met betrekking tot 2007, 2008 en 2009 is de evolutie

van de vakantiegelden zoals opgenomen in art. 15, §3 van de CAO 2002-2005.

Ontwerp CAO 2006-2008

Momenteel zijn de loononderhandelingen aan de gang over de CAO 2006-2008. We zetten de stand van zaken daarvoor even op een rij.

Voor de personeelsleden in actieve dienst van de niveaus 2, 3 en 4 en sales S19 en S20 komt er een jaarlijkse loonsverhoging met een bedrag van 400 euro bruto (geïndexeerd). Deze verhoging is gerealiseerd via een verhoging van alle trappen van de baremieke weddenschalen, zonder evenwel de maxima van die weddenschalen te verhogen. De personeelsleden voor wie die maxima van de weddenschalen het voordeel van deze verhoging gedeeltelijk of volledig onmogelijk maken, krijgen voor het ontbrekende deel een anciënniteitspremie of een verhoging daarvan. Deze verhoging gaat in vanaf 1 september 2007.

Voor de personeelsleden van de verkoopkrachten S19/S20 houdt de baremaverhoging of de toekenning van de anciënniteitspremie een evenwaardige verhoging van het Referentie Jaarloon (RJL) in.

Van de weddenschalen waar als gevolg van de loonsverhoging het maximum wordt bereikt vóór het laatste jaar, wordt het aantal jaren vóór het maximum verminderd.

Tabel 4 – Gemiddelde stijging van het RJL als gevolg van de verhoging met 400 euro

Gemiddelde impact per jaar van de verhoging van het RJL met 400 euro							
Contractueel	niv. 4	niv. 3	2a	2b	S19	S20	Gemiddeld
	1,9%	1,5%	1,5%	1,1%	1,7%	1,4%	1,5%
Statutair	1,7%	1,4%	1,2%	1,0%	1,3%	1,3%	1,3%

Tabel 5 – Loonsverhoging voor personeelsleden in actieve dienst van de niveaus 2, 3 en 4 en sales S19 en S20

Procentuele verhoging minimum en maximum barema statutaire personeelsleden						
	Schaal I	Schaal I	Schaal II	Schaal II	Schaal III	Schaal III
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Werkman	2,18%	1,92%	2,17%	1,84%	1,95%	1,61%
Administratief medewerker	2,17%	1,79%	1,98%	1,63%	1,80%	1,55%
Adj.-technicus	1,94%	1,55%	1,99%	1,38%	1,74%	1,33%
Adj.-technicus operator	1,81%	1,46%	1,84%	1,31%	1,63%	1,26%
Technicus	1,90%	1,26%	1,83%	1,22%	1,59%	1,08%
Sectiechef	1,44%	1,01%	1,36%	0,97%	1,30%	0,92%

Tabel 6 Gebaremiseerde contractuele personeelsleden

Procentuele verhoging minimum en maximum gebaremiseerde contractuele personeelsleden		
	Minimum	Maximum
Werkman	2,31%	2,16%
Administratief en technisch medewerker	2,18%	1,92%
Adj.-technicus	1,94%	1,55%
Senior operator	1,81%	1,46%
Technicus	1,90%	1,26%
Sectiechef	1,44%	1,01%

Aanvullend verlof personeel niveau 1

Dit ontwerp van CAO 2006-2008 stelt voor dat de personeelsleden in actieve dienst van niveau 1 en de personeelsleden met een klasse S > 20 (niet TGR) die niet genieten van de compensatierust uit hoofde van de prestatie van 40 uren per week in toepassing van de 38-urenweek, vanaf 2008 een aantal extra verlofdagen krijgen. Ze moeten die opnemen volgens het regime van het gewone vakantieverlof. De toepassing ervan is het voorwerp van verder overleg.

Voor 2008 is het aantal dagen vastgelegd op 6 voor een 100%-prestatie. Het resultaat van de pro rata wordt afgerond naar de eerstvolgende hogere eenheid. Het aantal dagen kan in 2009 en 2010 worden opgetrokken tot respectievelijk 8 en 10 dagen, mits een evaluatie van de operationele impact van de maatregel. Om tot een duidelijke omschrijving te komen van het begrip TGR, wordt met de vakbonden onderhandeld in het licht van de toepassing van de wet van 21 maart 1991.

Pensioen

Nieuwe perequatie gepensioneerdde statutaire personeelsleden

'Perequatie' is het specifieke systeem binnen de publieke sector dat zorgt voor de aanpassing van de overheidspensioenen aan de evolutie van de welvaart, door ze te koppelen aan de stijging van de lonen van de actieve statutaire personeelsleden.

Een nieuwe perequatieregeling zorgt ervoor dat het principe van de automatische perequatie behouden blijft en voor de toekomst veilig wordt gesteld. Verder gebeurt de perequatie in de toekomst om de 2 jaar, telkens op 1 januari (te beginnen vanaf 1 januari 2009), op basis van de loonsverhoging op het einde van de loopbaan die gemiddeld per korf wordt bekomen (Post, Belgacom NV en Belgocontrol). Daarom spreekt men niet meer van een perequatie naar gelang de evolutie van het maximum van de individuele weddenschaal die de gepensioneerdde vroeger had. Op die manier komt er een meer solidaire basis en kunnen alle gepensioneerdde regelmatig van een perequatie genieten.

Het belangrijke verschil met de huidige regeling is dat verhogingen van premies die niet in aanmerking komen voor de berekening van het pensioen, van het vakantiegeld en van de eindejaarspremie, in de toekomst zullen meespelen.

Eenmalige premie voor statutaire gepensioneerdde personeelsleden

Aan alle gepensioneerdde statutaire personeelsleden wordt een pensioenbonus toegekend van 300 euro bruto, bij voorkeur betaald in twee schijven van 150 euro. Eén schijf wordt

betaald vóór 1 december 2007 indien mogelijk, de tweede op 1 februari 2008.

Nog te onderhandelen

Prioritaire dossiers

Belgacom en de vakbonden verbinden zich ertoe prioritair over volgende punten te onderhandelen:

- het syndicaal statuut
- PPP + Jobinfo-regels + HR-regels
- arbeidsorganisatie (evaluatie van bijlage 2 van de CAO 2000-2001): overwerk, crisisplan repair, flexitime, wachtdiensten (met geplande interventies), regeling voor de vacaties (waarbij het onmogelijk is om het openbaar vervoer te gebruiken wegens onregelmatige prestaties), regeling van tijdelijke aanpassing van het uurrooster (waarbij ook de vakantie van de voorgaande of volgende werkdag kan worden aangepast), uitbreiding van de extra rust toegekend voor interventies na 24 uur in het kader van de wachtdienst tot andere vormen van overwerk.
- outsourcing
- opdracht, werking en staffing van GPP (Security) en LBR
- raamakkoord POS
- onderhandeling in 2008 van de nieuwe loonpolitiek van de niveaus 1 en sales, met inbegrip van de positionering van bepaalde functies van rang 2b, de verhouding 'vaste verloning' versus 'variabele verloning' en de taalpremie.
- WLU-beleid.

Dringende dossiers

Belgacom en de vakbonden verbinden zich ertoe over volgende punten te onderhandelen:

- de selectieve herziening, in functie van het reële werkvolume voortvloeiend uit geactualiseerde operationele behoeften, van de bepaling van de personeelsbehoeften voor welomschreven domeinen volgens een duidelijke en vooraf onderhandelde methode. Het resultaat van de onderhandeling is het startpunt voor de politiek op het vlak van staff requirements, die impliceert dat bij elk vertrek de GAP automatisch gesloten wordt en de heropening van GAPS onderhandeld wordt in de SOC-werkgroep.
- het openen van de mogelijkheid om securisatieoefeningen te organiseren voor alle functies waarvoor dit conform artikel 29 van de wet van 21 maart 1991 mogelijk is.
- het toelaten aan de personeelsleden van Belgacom NV om een 'verlof wegens opdracht', zoals bedoeld in artikel 45 § 1 van het reglement van de afwezigheden, te genieten ten einde te postuleren voor een permanent vacante betrek-



king bij een filiaal. Bijkomend het toelaten aan personeelsleden van de filialen om te postuleren voor permanent vacante betrekkingen bij Belgacom NV.

- de toepassing van artikel 29 van de wet van 21 maart 1991
- de herziening van de aanwervingpolitiek
- toepassing van de diversiteitspolitiek
- de mobiliteitsregels en de problematische mobiliteit
- evaluatie PMP
- parttime werk
- arbeidsreglement.

Engagements

Belgacom en de RVO's verbinden zich ertoe over volgende punten te onderhandelen:

- analyse van de detacheringen
- analyse van de hogere functies
- budgetbeleid en informatie aan de vakbonden
- creatie uurrooster ITN/IRO
- degressieve geldelijke garantie BeST
- DIS: impact van de afwezigheden op de weddenschaal bis
- herziening van de Car Policy
- herziening van het evaluatiesysteem
- definitieve aanpassing van het actuele systeem
- evaluatiesysteem van toepassing op de kaderleden en de sales
- normen voor de bedrijfsmaaltijden (dossiers restaurant Mechelen en Namur rue Léanne)
- personeelsleden die wegens ziekte in disponibiteit zijn en die in een parttime regime zijn tewerkgesteld
- politiek verlof
- problematiek SCS/VIP
- reglement van de contractuele personeelsleden
- SCS/CCA: toepassing van de nieuwe Telecomwet
- specifieke functiecodes
- coördinatie van het reglement van de afwezigheden, het geldelijk statuut en het administratief statuut
- verkoopsobjectieven in het algemeen
- verlenging van de duur van de stage commerciële loopbaan.

De algemene vergaderingen, waarvoor iedereen per brief wordt uitgenodigd, worden vermoedelijk vanaf de tweede week van november georganiseerd

André Vandekerkhove

Rechtzetting

In de vorige editie van Tribune meldden we dat voor eerste statutair congres voor Brussel Telecom Vliegwezen twee bestendig secretarissen konden verkozen worden. Het is er maar één. Huidig bestendig secretaris Eric Halloin is uittredend en herkiesbaar.

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerkhove - Tel.: 02/508.59.19
e-mail: andre.vandekerkhove@acod.be

Sluiting centra op komst?

Steeds minder asielzoekers doen ons land aan. De bezettingsgraad in de diverse centra is momenteel 75% van de maximale bezettingsmogelijkheid. Wat zijn de gevolgen? Gaat men centra sluiten? Wordt de kwaliteit van de opvang verhoogd?

Wij pleiten ervoor dat de overheid, bij monde van Fedasil, de regulator blijft voor de opvang van vluchtelingen. Als socialisten gaan we ervan uit dat de opvang van mensen in moeilijke tijden een overheidsopdracht is. Het is een must dat de nieuwe voogdijminister de mogelijkheden van de opvang voor asielzoekers vanuit dit oogpunt bekijkt. Daarom is het ook nodig dat het directiecomité, onder het voorzitterschap van directeur-generaal Isabelle Kuntziger, een sterk signaal geeft aan de nieuwe minister, waaruit duidelijk blijkt dat de opvang van asielzoekers in ons land een overheidsopdracht is die in eerste instantie door Fedasil moet worden uitgevoerd.

Kwaliteit

De kwaliteit van de opvang en de tewerkstellingsomstandigheden van het personeel verbeteren, dat wordt onze

prioriteit. Hiermee samen hangen een maximale opvang en tewerkstelling binnen Fedasil.

Indien men overgaat tot een vermindering van het aantal opvangplaatsen, moet dit in laatste instantie bij Fedasil gebeuren. Een eventuele afbouw moet eerst bij de externe partners, OCMW's en ngo's plaatsvinden. Reden daarvoor is het feit dat de nieuwe opvangwet duidelijk Fedasil als regelaar aanduidt. Fedasil kan een protocol afsluiten met externe partners en kan dus ook een einde maken aan de overeenkomst met deze externe partners.

Structuur

Het staat vast dat de structuur van de instelling moet worden aangepast aan de nieuwe omstandigheden. Het opvoeren van de tweede opvangfase binnen de centra van Fedasil zal voor een aantal personeelsleden een andere functie-inhoud met zich meebrengen. Bij dit veranderingsproces is het de verantwoordelijkheid van de directie het personeel te begeleiden.

Ivan Vandecasteele

Gevangenissen

Oplossing voor betaling onregelmatige prestaties en ziekteverlof

Bepaalde ACOD-leden die werkzaam zijn in de gevangenis, werden door de personeelsdienst van de FOD Justitie in een onmogelijke situatie geplaatst. Daarvoor is nu een oplossing in zicht.

Personeelsleden die in ploeg werken en hun onregelmatige dienst aanvatten, kunnen op een bepaald moment ziek worden en in ziekteverlof gaan. Deze medewerkers kregen tot nu toe de premies voor hun effectief gewerkte uren niet uitbetaald. FOD Justitie vindt de reglementering niet duidelijk op dat punt. ACOD is echter duidelijk van mening dat men moet betalen voor de gepresteerde uren.

Op zoek naar een oplossing legden we onze visie voor aan de experts van de FOD Personeel en Organisatie. Vrij vlug kregen we het verlossende antwoord: elk gepresteerd uur geeft effectief aanleiding tot de premies verbonden aan een dergelijke prestatie.

Wat wij eigenlijk al evident vonden, is nu bevestigd. Onze onderhandelaars bij Justitie leggen het standpunt van de experts nu zo snel mogelijk voor om een regularisatie van de toestand te eisen.

Guido Rasschaert



FOD Financiën

Nieuwe instructie voor tijdelijke mutaties om medische redenen

De FOD Financiën

Sinds 1 oktober is eindelijk, na lang wachten, een nieuwe regeling van kracht voor de tijdelijke mutaties om medische redenen. Het gaat om een proefproject van een jaar, dat daarna wordt geëvalueerd.

Bij de FOD Financiën bestond sinds jaar en dag een instructie over tijdelijke mutaties wegens ernstige gezondheidsredenen. Deze liet personeelsleden die om medische redenen een verre verplaatsing naar de werkplaats niet meer aankonden, toe 'tijdelijk' dichterbij huis te werken. Zo konden ze toch actief blijven, met alle positieve gevolgen op financieel en psychisch vlak. Sommige administraties gebruikten deze instructie ook om medewerkers om sociale of familiale redenen dichterbij huis te laten werken.

Afschaffing oude instructie

In het begin van 2006 gaf de overheid echter te kennen van deze instructie af te willen. De misbruiken waren te groot, zo stelde men. Uit de discussies bleek dat vooral bij de tijdelijke mutaties om sociale of familiale redenen soms twijfel rees over het gegronde karakter van de maatregel. Bovendien was in een aantal gevallen het tijdelijke karakter op zijn minst twijfelachtig, omdat het een blijvende medische toestand betrof.

Het door de overheid voorgestelde alternatief was echter zo slecht, dat het nog tijdens het overleg werd ingetrokken. Het was wachten op een verbeterde versie, maar die kwam niet. In oktober 2006 werd bekend dat de oude instructie met ingang van 1 januari 2007 werd ingetrokken en dat iedereen die van de maatregel genoot, naar zijn oorspronkelijke

standplaats moest terugkeren. Dit gaf aanleiding tot veel ruïmoer en zelfs tot parlementaire vragen, waarna de minister zijn eigen administratie terugfloot. De tijdelijke mutaties om ernstige gezondheidsredenen werden verlengd. Slechts drie personeelsleden werden teruggestuurd naar de standplaats waar ze effectief benoemd waren.

Nieuwe instructie sinds 1 oktober

Uiteindelijk heeft de administratie in september dan toch een nieuwe instructie voorgesteld. Daarin is alleen nog sprake van medische redenen (al dan niet ernstig) en de nadruk ligt nu duidelijk op het tijdelijke karakter. Ieder personeelslid dat meent hierop aanspraak kunnen te maken, kan een aanvraag indienen. Medex velt dan een oordeel over het tijdelijke karakter en het feit of een tewerkstelling dichterbij huis een oplossing kan bieden. Het gaat om een proefproject dat ingaat op 1 oktober voor een periode van een jaar. Als de evaluatie positief is, wordt de maatregel verlengd.

De nieuwe instructie zit vrij evenwichtig in elkaar, maar toch betreuren wij een aantal zaken:

- het is jammer dat er geen oplossing wordt geboden voor de sociale en familiale problemen. Wij vinden dat het mogelijk is de hoger genoemde misbruiken te vermijden door de dossiers voor te leggen aan een paritaire commissie.
- Medex heeft slechts een adviserende rol en de administratie is niet verplicht het advies te volgen. Op die manier dreigen ongelijkheden te ontstaan, omdat sommige administratiechefs dit advies misschien naast zich neer leggen.

Aimé Truyens



Algemene ledenvergadering ACOD Financiën West-Vlaanderen

Streven naar recht op G.O.-deelname voor iedereen

Op 21 september vond de jaarlijkse algemene ledenvergadering ACOD Financiën West-Vlaanderen plaats. Het belangrijkste thema was de gecertificeerde opleidingen.

De algemene actualiteit ABVV-ACOD-Financiën werd behandeld door voorzitter Aimé Truyens en Marc Vogelaers. Beiden zijn vrijgesteld voor de ACOD Financiën.

Het thema dat van de aanwezigen de meeste aandacht kreeg, was de problematiek van de gecertificeerde opleidingen. Bij het niveau A zorgt de chaotische organisatie van zowel de opleidingen als de tests voor heel wat irritatie. De ACOD wacht hier de resultaten van de test af om deze kritisch te kunnen evalueren.

Ingevolge het koninklijk besluit van 7 juli 2007 kunnen ambtenaren die bij de laatste integratie in de laatste weddenschaal werden ingedeeld, toch deelnemen aan een G.O. en de premie verwerven. De ACOD beseft dat dit koninklijk besluit discriminatie veroorzaakt en heeft dan ook vraagtekens bij de wijze waarop deze maatregel door de overheid

werd uitgevoerd. Het dagelijks bestuur van ACOD Financiën vraagt dat de vakbond er op het gepaste onderhandelingscomité – Comité B voor alle federale overheden – naar blijft streven in de toekomst dit recht aan iedereen te geven, om het even wanneer hij of zij geïntegreerd werd in de laatste weddenschalen.

Oprecht

Ten slotte gaf Dirk Van der Maelen (sp.a), volksvertegenwoordiger en fractieleider in de Kamer, zijn visie op de Belgische fiscaliteit, de (niet) strijd tegen de fiscale fraude en de (niet) organisatie van de FOD Financiën. Hij lichtte ook de politieke verantwoordelijkheden in deze toe. Zijn sobere uiteenzetting en oprechte aandacht voor de vele vragen en opmerkingen van de financiënamttenaren maakten indruk.

Jurgen Dekyvere

Nieuws HVW – BOC

Arbeidsreglement krijgt langzaam vorm

In het kader van het opstellen van een volwaardig arbeidsreglement voor de HVW is tijdens de BOC-vergadering de basis gelegd voor de juiste vorm ervan. Ook was er oog voor de mogelijke valkuilen.

De HVW is op dit ogenblik bezig de juiste definitie van de organisatie en concrete doelstellingen vast te leggen binnen het kader van een goed overwogen organisatiestructuur, met een volwaardig arbeidsreglement voor iedere werknemer. De samenstelling van het totaalpakket van hoe het er allemaal uit gaat zien, vraagt veel zorg en tijd: de dienst moet worden klaargestoomd voor de toekomst. Management, efficiëntie, kwaliteit en nieuwe technologieën vragen aanpassingen van de HVW om het label van een moderne dienstverlener te verdienen.

Tijdens de vergadering hebben de vakbonden en de directie van de HVW hun visie gegeven op het globale arbeidsreglement dat van toepassing zal zijn op elk personeelslid

van de HVW (statutaire en contractuele medewerkers). Het betreft een eerste onderzoek naar de juiste vorm van het arbeidsreglement en een verkenning van de mogelijke valkuilen in de desbetreffende teksten. ACOD heeft als een team haar standpunten naar voren gebracht en besproken. Op de vergadering was er ook ruimte om concrete chronische probleemsituaties van het personeel aan te halen en ter overweging mee te geven bij het bepalen van een zo volledig mogelijk geformuleerde interne regelgeving.

De directie gaat de verzamelde notities ter bespreking voorleggen aan het Directiecomité. Daarna volgt een nieuwe tekst ter onderhandeling van de vakbonden, om daarna te komen tot de algemene goedkeuring van de definitieve teksten.

Voor meer info kan men mailen naar freddy.stox@acod.be.

Freddy Stox

Defensie

Asbest aanwezig in de ILTIS-jeep

In juni werd asbest gevonden in de beschadigde beschermhoes van de ILTIS-jeep. Nu is een methode goedgekeurd om dit asbest te verwijderen en wordt er bovendien werk gemaakt van de asbest-inventaris en de aanpassing van interne voorschriften.

Al decennialang is het bekend dat het inademen van asbestvezels ernstige ziekten kan veroorzaken. Met het koninklijk besluit van 16 maart 2006 over de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest, werd de vroegere regelgeving aangepast aan de nieuwste Europese asbestrichtlijn en nog strenger gemaakt.

Ook Defensie is als werkgever verplicht een inventaris op te maken van alles wat asbest bevat en een beheersprogramma op te stellen. Dit programma heeft tot doel de blootstelling van de werknemers aan asbestvezels zo minimaal mogelijk te houden. Het beheer van de asbestproblematiek werd in het globaal preventieplan 2007-2012 (GPP) opgenomen. Op 28 september dit jaar werd Defensie door de materiaalbeheerder (DGMR) uitgenodigd dit item te bespreken. Daarnaast kwamen ook de problemen aan bod rond het asbest dat is teruggevonden in een beschermingshoes van het ILTIS-voertuig.

Beschadigde beschermingshoes

In het voorjaar vermoedde men dat er asbest zat in de beschadigde beschermingshoes van de ontluuchtingsslang van de ILTIS-jeep. Dit voertuig is in gebruik sinds 1982, een tijd waarin men in heel wat toepassingen (dichtingen, isolerende middelen, beschermhoezen enzovoort) asbest verwerkte.

Pas op 4 juni stelde de preventiedienst van Rocourt, na een visuele inspectie en een risicoanalyse, effectief vast dat er asbest (Chrysotiel) aanwezig was in de beschadigde beschermingshoes. Na deze vaststelling werden richtlijnen verspreid naar de eenheden, met de vraag visuele inspecties uit te voeren en na te kijken hoeveel ILTIS-jeeps een beschadigde ontluuchtingsslang hadden. Uit de eerste gemelde resultaten bleek dat 50% van het patrimonium beschadigd was en dus een risico vormde bij gebruik en manipulatie van het onderdeel. Bij een tweede visuele inspectie werd de staat van deze beschermingshoes ingedeeld in drie categorieën: beschadigd (categorie 3), uitgerafeld (categorie 2) of geen beschadiging (categorie 1). Het resultaat was 25% beschadigd, 25% uitgerafeld en 50% in goede staat.

Gefixeerd

Voor ACOD bestaan er maar twee toestanden: ofwel is het onderdeel in goede staat, ofwel is het beschadigd en kunnen er asbestvezels vrijkomen. Gezien de impact wat betreft de inzetbaarheid van de jeeps, opteerde de overheid voor een extra categorie (uitgerafeld).

In de jeeps van categorie 2 werd het onderdeel in kwestie 'gefixeerd', in afwachting van vervanging. De overheid belegde een vergadering met alle betrokken partijen, maar bracht de vakbonden daarvan niet op de hoogte.

Bij een nieuwe risicoanalyse werd bij de verwijdering van de beschermingshul het aantal in de lucht vrijgekomen vezels/cm³ gemeten. Dit getal lag ruim onder de wettelijk vastgestelde drempelwaarde van 0,1 vezel/cm³. Niettegenstaande opteerde Defensie er toch voor de ILTIS-jeeps met het beschadigde onderdeel (categorie 1) niet meer te gebruiken en ze te saneren, in functie van de operationaliteit en vervangingspolitiek.

Het personeel dat betrokken is bij de vervanging van het asbesthoudende onderdeel, krijgt hiervoor een aangepaste opleiding en vorming. Na goedkeuring van de voorgestelde methode op de vergadering van 28 september met de vakbonden, wordt nu gestart met de sanering van de voertuigen. Hierbij zullen alle beschadigde beschermhulzen verwijderd of vervangen worden, ook bij de voertuigen die niet meer gebruikt worden en al naar het afvoerpark gebracht zijn, in afwachting van verkoop.

Beheersprogramma's

Men werkt momenteel ook aan de aanpassing van de interne voorschriften aan de nieuwe wetgeving en aan de asbestinventaris. Ook wordt een aantal instructies geschreven die het beleid zullen bepalen en waarin staat welke werkzaamheden door het personeel van Defensie mogen worden uitgevoerd. De materiaalbeheerders hebben beloofd dat zowel de asbestinventarissen van de bestaande gebouwen, wapensystemen en steunmaterialen als de beheersprogramma's tegen eind 2007 klaar zullen zijn.



De ILTIS-jeep

Luc Maes

Welzijn op het werk

Bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag

In het Belgisch Staatsblad van 6 juni 2007 werd niet alleen de wet van 10 januari 2007 gepubliceerd, met een aantal wijzigingen in de Welzijnswet, maar ook het koninklijk besluit van 17 mei 2007 over het voorkomen van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk. Het kan gaan om geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Nieuwe definitie en meer nadruk op primaire preventie

Eenmalig pesten valt niet meer onder de wet: het moet gaan om meerdere pesterijen over een langere termijn. Wat ongewenst seksueel gedrag betreft, wordt de definitie beter afgestemd op de Europese reglementering.

De wet vertrekt van het uitgangspunt dat daden van grensoverschrijdend gedrag niet los kunnen worden gezien van andere feiten die zich in de onderneming voordoen. Daarom worden geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag beschouwd als onderdelen van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

De werkgever moet bij de verplichte risicoanalyse de risico's voor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag in aanmerking nemen. Om dergelijke feiten te voorkomen, moet de werkgever, op basis van de risicoanalyse, in de eerste plaats materiële en organisatorische maatregelen nemen. Wat dat precies inhoudt, moet verder worden uitgewerkt via uitvoeringsbesluiten. In ieder geval stelt de wet duidelijk dat het preventiebesluit over geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag moet aansluiten bij de algemene principes van het welzijnsbeleid, wat een goede zaak is.

De preventiemaatregelen moeten worden opgenomen in het Globaal Preventieplan van de onderneming. In het arbeidsreglement worden enkel de bepalingen opgenomen die gevolgen (kunnen) hebben voor de rechten en de plichten van de werknemers.

In het algemeen kunnen we stellen dat de interne procedures versterkt wor-

den, zonder dat uiteraard het recht van de werknemer om naar de arbeidsrechtbank te stappen, wordt afgebouwd.

Preventieadviseur en vertrouwenspersoon

Net zoals vroeger is men verplicht een preventieadviseur in te schakelen die gespecialiseerd is in het domein. Deze preventieadviseur moet meewerken aan de risicoanalyse en de collectieve preventiemaatregelen mee helpen bepalen.

Als de werkgever een preventieadviseur verbonden aan de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk wil aanstellen, moet het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk vooraf zijn akkoord geven. Bij ontstentenis van dat akkoord wordt een bemiddelingsopdracht gegeven aan de inspectiediensten. Indien dit geen akkoord oplevert, moet de werkgever een beroep doen op een preventieadviseur verbonden aan een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. Dat laatste geldt overigens steeds wanneer de onderneming minder dan 50 werknemers tewerkstelt.

Het is nog steeds niet verplicht een vertrouwenspersoon aan te stellen. Gebeurt dat wel, dan wordt diens positie versterkt: hij of zij moet autonoom kunnen handelen, beschikken over de nodige tijd, middelen en een passend lokaal en steeds een beroep kunnen doen op de preventieadviseur. Een eigen beschermd statuut krijgt de vertrouwenspersoon in toepassing van de wet niet, wel kan dit bij koninklijk besluit worden geregeld. Ook de specifieke opleiding voor de vertrouwenspersoon zal nader worden omschreven in een koninklijk besluit.

Statuut vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon wordt niet langer gedefinieerd als iemand die de preventieadviseur bijstaat. Hij mag niet tegelijkertijd de functie van preventieadviseur-arbeidsgeneesheer uitoefenen. De werkgever zorgt ervoor

dat de vertrouwenspersoon autonoom kan optreden. Dat wil zeggen dat hij bij de uitoefening van zijn functie onafhankelijk moet zijn ten opzichte van zijn eigen hiërarchische meerdere. Zijn optreden moet volledig onpartijdig en doeltreffend zijn.

Concreet houdt dit in dat de vertrouwenspersoon:

- bij de uitoefening van zijn functie als vertrouwenspersoon afhangt van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming en dat hij rechtstreeks toegang heeft tot de persoon die belast is met het dagelijks beheer van de onderneming
- beschikt over de nodige tijd om zijn opdrachten uit te oefenen
- beschikt over een passend lokaal om zijn opdracht in alle vertrouwelijkheid te kunnen uitoefenen
- contacten moet onderhouden met de bevoegde preventieadviseur
- beschikt over de nodige vaardigheden en bekwaamheden (opgenomen als bijlage bij het uitvoeringsbesluit)
- de mogelijkheid krijgt om vormingen te volgen. De kosten voor de opleidingen en de verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever. De tijd die aan de opleidingen wordt besteed, wordt betaald als arbeidstijd. De opleiding nodig voor de uitoefening van de opdracht, is opgenomen in bijlage II van het besluit.
- op geen enkele wijze onder druk wordt gezet om informatie vrij te geven.

Taken vertrouwenspersoon

Het takenpakket van de vertrouwenspersoon ziet er als volgt uit:

- hij helpt mee bij de uitwerking van de te volgen procedures voor werknemers die menen het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk
- de incidenten die hij behandelde en die zich bij herhaling voordoen, deelt hij mee aan de preventieadviseur psychosociale belasting
- hij ondersteunt 'met raad en daad' de werknemers die menen het slachtoffer



Buitenlandse Zaken Nood aan nieuwe structuur

Op dit ogenblik laten de verschillende personeelsdiensten binnen het departement Buitenlandse Zaken een homogene werking niet toe. Er moet dringend werk worden gemaakt van een nieuwe structuur.

Dat de samenvoeging van de departementen Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, die in 1998 begon, om een structuurwijziging vraagt, zal niemand verwonderen. We verwachten van de overheid – en in het bijzonder van de (nieuwe) minister – een constructieve dialoog over de verschillende carrières en het organigram van het departement. De verschillende personeelsdiensten binnen het departement laten een homogene werking niet toe. De minister en voorzitter moeten dus dringend werk maken van een nieuwe structuur.

ACOD zal dit nieuwe personeelsplan met argusogen bekijken en bijsturing vragen waar nodig. Extra aandacht is vereist voor de toenemende contractuele wervingen bij het personeel dat in het buitenland werkt: deze medewerkers moeten statutair worden. Verder vragen we een nieuwe carrièreplanning die voor alle personeelscategorieën zoveel mogelijk gelijklopend is. Loopbanen moeten evenwichtig zijn en aan iedereen dezelfde mogelijkheden bieden, zonder discriminatie.

Ivan Vandecasteele

te zijn van dergelijke handelingen

- hij ontvangt de klachten van werknemers en zendt ze door naar de preventieadviseur psychosociale belasting
- hij verschaft de nodige informatie aan de preventieadviseur van de Interne Dienst om het jaarverslag op te stellen.

Aanstelling en verwijdering

De regeling voor de aanstelling van de vertrouwenspersoon blijft onveranderd. De wet bevat nu ook een regeling voor de verwijdering van een vertrouwenspersoon uit zijn functie. De procedure tot verwijdering is dezelfde als deze tot aanstelling.

- Na voorafgaand akkoord van alle leden die de personeelsleden vertegenwoordigen binnen het Comité, verwij-

dert de werkgever hem uit zijn functie.

- Als er geen akkoord is, vraagt de werkgever de inspectie om advies. Die probeert de partijen te verzoenen.
 - Lukt dat niet, dan geeft de ambtenaar een advies aan de werkgever.
 - Binnen de 30 dagen stelt de werkgever het Comité in kennis van het advies.
 - De werkgever is niet verplicht om advies te volgen. Als hij het advies niet volgt, moet hij het Comité de redenen daarvoor meedelen en kan hij tegen het advies van de inspectie in, de vertrouwenspersoon verwijderen.
- De vertrouwenspersoon heeft dus – in tegenstelling tot de preventieadviseur – geen beschermd statuut.

Richard De Winter

Contactpersoon Federale Overheid:

Guido Rasschaert
Tel.: 02/508.58.63 -
02/508.58.64
e-mail:

guido.rasschaert@acod.be

VDAB

Gedelegeerd bestuurder Leroy licht uitdagingen 2008 toe

Bij de start van het nieuwe werkingsjaar gaf Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder van de VDAB, tegenover het entiteitsoverlegcomité enige duiding over de uitdagingen waar de VDAB het komende jaar voor staat.

Jeugdwerkloosheidplan Vlaanderen

Hoewel dit plan oorspronkelijk gestart was als proefproject, kreeg de VDAB de opdracht het plan over heel Vlaanderen uit te rollen. De VDAB staat in voor de organisatie en regie.

Interregionale mobiliteit

Het feit dat de verschillende bemiddelingsinstellingen van ons land (VDAB, FOREM en ACTIRIS) een samenwerkingsakkoord hebben afgesloten, is zonder meer bemoedigend. Hiermee is duidelijk aangetoond dat de overheden over alle grenzen heen kunnen samenwerken in het kader van tewerkstelling en de invulling van vacatures. De publieke instellingen hebben de toon gezet en beschikken over de nodige competenties om deze uitdaging aan te pakken.

VDAB-competenties

Onlangs brak Leroy een lans voor het valideren van elders verworven competenties (EVC's). In zijn septemberverklaring tegenover het entiteitsoverlegcomité herhaalde hij zijn pleidooi om het roer om te gooien en naast diploma's ook de EVC's te valideren. Hij wees erop dat door de personeelsuitstroom vanaf 2010 de publieke sector het bijzonder moeilijk zal krijgen om voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken. Door het koninklijk besluit Algemene Principes (APKB) is het vandaag voor vastbenoemden niet



Gedelegeerd bestuurder van de VDAB Fons Leroy

mogelijk EVC's te valideren, aangezien er enkel kan worden aangeworven op basis van een diploma.

De ACOD-delegatie heeft duidelijk gesteld geen voorstander te zijn van het opdoeken van het APKB, wél van een uitbreiding waarbij ook aanwervingen mogelijk zouden zijn op basis van EVC's. Hiervoor moeten eerst objectieve beroepscompetentieprofielen worden vastgesteld, wil de overheid willekeur en favoritisme vermijden.

Volgens de gedelegeerd bestuurder heeft de VDAB voor het instructiepersoneel de sleutel in handen en kunnen instructeurs op basis van hun competentieprofiel worden aangeworven. Deze benadering zou de publieke sec-

tor in ieder geval een nieuwe dynamiek geven.

Nieuw beloningsbeleid

Fons Leroy vindt dat alle personeelsleden niet alleen recht hebben op waardering en een volwaardig loopbaanperspectief, maar ook op een correcte en vooral juiste verloning. De functieclassificatie, gevolgd door het nieuwe beloningsbeleid in 2010, kan daarvoor het juiste instrument zijn.

Maaltijdcheques

Wat betreft de toekenning van maaltijdcheques aan het AMB-personeel

– dus niet-instructiepersoneel –, is de VDAB stiefmoederlijk behandeld, stelt Leroy.

Bij de VDAB werden eertijds voor het niet-instructiepersoneel maaltijdcheques ingevoerd met een nominale waarde van 3,50 euro, waarvan 1,09 euro werknemersbijdrage. Het werkgeversaandeel (2,41 euro) werd in feite gegenereerd door de betrokken personeelsleden: de functioneringstoelagen werden geneutraliseerd, reizende personeelsleden kregen niet langer een maaltijdvergoeding en de warme maaltijden in de VDAB-bedrijfsrestaurants werden afgeschaft.

Hoewel sinds 1 juli 2007 maaltijdcheques algemeen worden toegekend aan de personeelsleden van de departementen en agentschappen van de Vlaamse overheid, kreeg de VDAB hiervoor nooit enige compensatie. De vakbonden hebben toegezegd gezamenlijk tussen te komen bij de hogere overheid.

Ontvetting publieke sector

Dezer dagen woedt een hevig debat over de 'ontvetting' van de overheid. Volgens de gedelegeerd bestuurder wil elke overheid zich in dit dossier profileren en zal er dus altijd een spanningsveld bestaan.

Het VDAB-personeelsbestand mag de afgelopen tien jaar dan wel zijn verdubbeld tot nagenoeg 5.100 personeelsleden, ook de taken en opdrachten die de opeenvolgende Vlaamse regeringen de VDAB toewezen zijn exponentieel gestegen. De VDAB moet daarom verder goed blijven presteren ten aanzien van de burgers en de overheid. Het principe 'geen groei, geen snoei' blijft ook voor de VDAB onverkort van toepassing.

De vakbonden hebben toegezegd om constructief mee te werken aan de beleidsdoelstellingen en aan een slagkrachtige VDAB.

Richard De Winter

Contactpersoon Vlaamse Overheid:

Hilaire Berckmans - Tel.:

02/508.58.64 - e-mail:

hilaire.berckmans@acod.be

VAPH

Nieuwe leidend ambtenaar aangesteld

De Vlaamse Regering stelde per 1 september Laurent Bursens aan als leidend ambtenaar van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). Op 17 september lichtte de kersverse administrateur-generaal (AG) zijn intenties toe aan zijn medewerkers. Daaruit kwam een belangrijke sociale onderstroom naar voren.

Het agentschap staat voor vele uitdagingen, waarvan de ontwikkeling van een nog meer kwalitatieve service voor de klanten er één is. Om te kunnen voldoen aan de doelstellingen van de beheersovereenkomst, is de samenwerking tussen de diensten en over de diensten heen een absolute voorwaarde voor succes.

De AG zal aan de directieraad een aangepast organogram voorleggen, waarin de werkprocessen, medewerkers en diensten optimaal worden gepositioneerd in de organisatie. Inzake personeelsbeleid pleit Laurent Bursens voor een transparant aanwervings- en bevorderingsbeleid met voldoende loopbaanperspectieven en een rechtvaardig evaluatiebeleid.

Sinds de invoering van Beter Bestuurlijk Beleid (BBB) kregen de agentschappen en het lijnmanagement meer verantwoordelijkheden. Dit impliceert dat de administratie meer kansen krijgt om beleidskeuzes mee uit te bouwen die het algemeen belang van gebruikers en voorzieningen dienen.

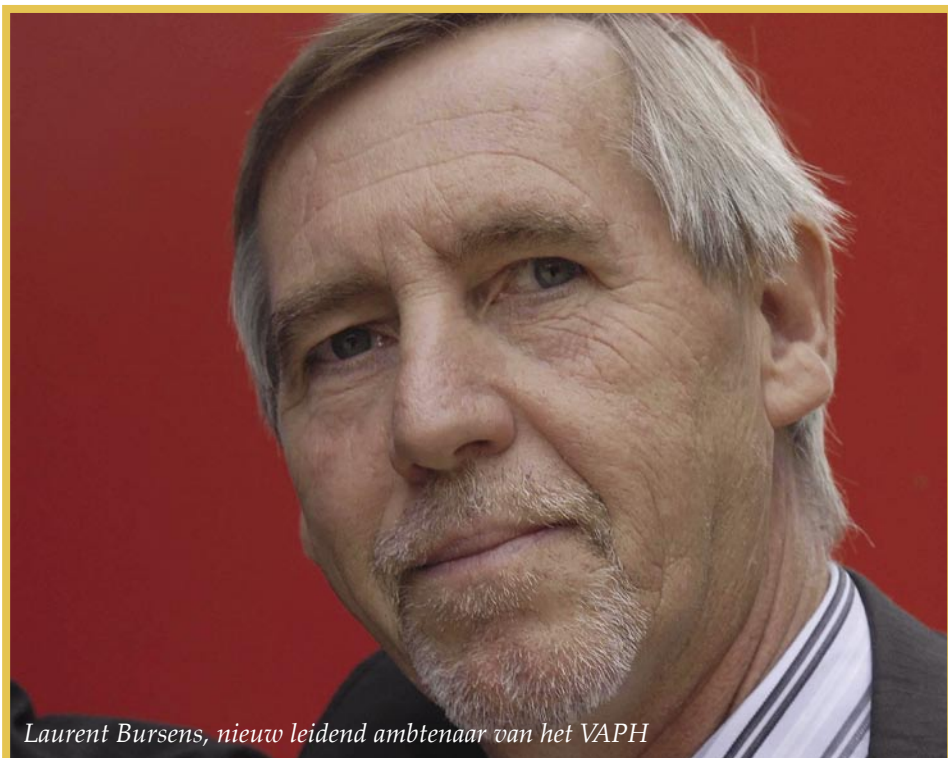
Communicatie

Ook de maatschappelijke duiding via de media van de problemen inzake handicaps is volgens de AG aangewezen. Eén van de cruciale uitdagingen is bijvoorbeeld een duidelijke communicatie vanuit de overheid over de wachtlijsten in de gehandicaptenzorg.

Tot slot werd de nieuwe huisstijl van het VAPH voorgesteld en kon men alvast kennismaken met het nieuwe logo.

De ACOD feliciteert Laurent Bursens met zijn aanstelling en hoopt op een transparante en positieve samenwerking.

Liliane Jans



Laurent Bursens, nieuw leidend ambtenaar van het VAPH

Luchthaven Oostende

Voorontwerp decreet stelt ingewikkelde dubbele beheersvorm voor

Op 28 september keurde de Vlaamse regering een voorontwerp van decreet goed voor een nieuwe beheersvorm van de regionale luchthavens van Oostende en Wevelgem. Dit ontwerp wil voor deze luchthavens een beheersvorm met twee aanvullende structuren creëren.

De ene structuur zal bestaan uit een luchtvaartontwikkelingsmaatschappij (LOM), die instaat voor de instandhouding en het beheer van de bestaande en toekomstige basisinfrastructuur. Dit gebeurt in de vorm van een extern verzelfstandigd agentschap van publiek recht. Binnen de Vlaamse overheid is deze beheersvorm beter bekend als een EVA van publiek recht met rechtspersoonlijkheid.

De tweede structuur zal bestaan uit een luchthavenexploitatiemaatschappij (LEM), die instaat voor de commerciële uitbating van de luchthaven en bovendien de verantwoordelijkheid inzake luchtveiligheid en luchthavenbeveiliging krijgt. Dit gebeurt in de vorm van een privaatrechterlijke vennootschap. Het hele project wordt mooi ingekleed door eraan toe te voegen dat op die manier de eenheid van beheer en sociaal overleg wordt gewaarborgd, wat de toekomst van de luchthavens ten goede zal komen.

Verpakking dekt inhoud niet

Wat zal nu de echte impact zijn van deze dubbele beheersvorm voor de luchthaven van Oostende? Momenteel kent deze luchthaven een volledig openbare beheersvorm, binnen het geheel van de Vlaamse overheidsdiensten. Als het ontwerp van decreet werkelijkheid wordt, leidt dit ertoe dat de luchthaven van Oostende tegelijkertijd volgens twee verschillende structuren wordt beheerd: een openbare en een private.

Het gedeelte dat openbaar blijft, wordt bijzonder klein: het overgrote deel wordt private sector. Dit komt neer op een bijna totale privatisering. De overheid stelt de infrastructuur (gronden, gebouwen, loodsen, landingsbanen)

ter beschikking en staat alleen nog in voor het beheer daarvan. Alle luchtvaartactiviteiten komen in particuliere handen terecht.

Die privatisering stopt niet bij de commerciële uitbating. Ook alles wat te maken heeft met luchtvaartveiligheid en luchthavenbeveiliging, wordt verkocht. Dit zijn activiteiten zoals bagagecontrole, beveiliging, inspectie en zelfs de brandweer. In luchthavenkringen wordt dit omschreven als 'safety en securitypersoneel'.

Geen eenheid van beheer en sociaal overleg

Vanaf dit punt wordt het bijzonder moeilijk de intenties van de Vlaamse regering nog te volgen. Dit voorstel is volledig tegenstrijdig met het principe van de eenheid van bestuur en sociaal overleg, hetgeen nochtans juist als argument voor het plan wordt aangehaald. De infrastructuur luchtvaardig en veilig houden is precies onlosmakelijk verbonden met de taken van de luchthavenbrandweer, de inspectie, de veiligheidsbewaking en de controle. Door het personeel dat daarvoor instaat, te scheiden van de dienst die verantwoordelijk is voor de infrastructuur, wordt de eenheid van bestuur afgebroken in de plaats van verbeterd. Het is overduidelijk dat de eenheid van sociaal overleg eveneens wordt geliquideerd. Een deel van het personeel zal immers onder de private tewerkstellingsregelingen vallen, een ander deel onder de openbare onderhandelings- en overlegregels.

Kerntaken worden uitbesteed

Bij de herstructurering van de Vlaamse overheidsdiensten voor een beter bestuurlijk beleid, is door de Vlaamse regering(en) permanent gezwaaid met de kerntakendiscussie. Wat moeten we zelf doen en wat kunnen we eventueel laten doen?

Als veiligheid en beveiliging – safety en security – geen kerntaken zijn van een overheid, wat dan wel? Dit zou be-

teken dat politie en leger ook kunnen worden geprivatiseerd.

We kunnen enkel de uitspraak herhalen van een aantal personeelsleden van de luchthaven van Oostende: "Wie dat op papier heeft gezet, heeft nog nooit een luchthaven van dichtbij gezien". We zouden het niet beter kunnen zeggen. Of is er een verborgen agenda?

In het belang van de betrokken personeelsleden en van de luchthaven van Oostende op zich, vragen wij de Vlaamse regering om het decreet grondig bij te sturen. Onze beginvraag daarbij is om alle taken die te maken hebben met luchtvaartveiligheid en luchtvaartbeveiliging, onder te brengen bij de LOM-structuur.

Garanties voor de personeelsleden

Als er taken naar private exploitanten overgaan, vragen wij de grootste garanties voor het personeel dat nu die taken uitvoert. In eerste instantie moet er duidelijkheid komen voor alle personeelsleden – ongeveer 140 – die op de luchthaven Oostende werken. De tekst van het nu voorliggende decreetontwerp blijft duister over het lot van bijvoorbeeld de administratie en het schoonmaakpersoneel.

Er moeten begeleidende maatregelen komen voor de medewerkers wier taken worden overgedragen aan een private werkgever. Waar en hoe worden zij verder tewerkgesteld? Welke vrijheid van keuze krijgen ze daarbij? Niet enkel hun huidige maar ook hun toekomstige rechten moeten gewaarborgd worden. Dit geldt voor de vastbenoemde én de contractuele personeelsleden. Daarover moet worden onderhandeld met de vakbonden.

Momenteel bevinden we ons in de ontwerpfasen van het decreet. Dit betekent dat er nog verscheidene stadia volgen alvorens het Vlaams parlement er finaal een decreet van maakt.

Waarom niet één EVA van publiek recht?

Waarom wil men zo een complexe en wellicht onwerkbare structuur? Vlaanderen telt drie regionale luchthavens: Oostende, Wevelgem en Antwerpen. Zou het niet transparanter en beter zijn voor de drie luchthavens tot één gezamenlijke structuur te komen? Als vorm denken we daarbij aan een EVA van publiek recht.

Deze beheersvorm is bekend binnen de Vlaamse overheidsdiensten. Voorbeelden zijn de VDAB, de Lijn, Waterwegen en Zeekanaal en De Scheepvaart. Men kan toch niet beweren dat die instellingen slecht functioneren? Deze beheersvorm garandeert voldoende onafhankelijkheid door de eigen rechtspersoonlijkheid. Door de beheersovereenkomst krijgt de hiërarchische lijn genoeg verantwoordelijkheid en wordt tegelijk het primaat van de Vlaamse regering gerespecteerd.

Voor zo een oplossing is wel degelijk eenheid van beheer en sociaal overleg nodig. De drie luchthavens in dezelfde EVA opnemen, heeft het voordeel van de schaalvergroting. Dit kan kostenbesparend werken door een aantal taken (administratie, personeelsdienst, financieel beheer) te centraliseren, waardoor niet drie keer hetzelfde dient te gebeuren. Een dergelijke structuur voorkomt

ook ongerijmdheden zoals het uitbesteden van essentiële kerntaken. De positie en aanwezigheid van de Vlaamse overheid binnen het luchtvaartlandschap worden erdoor versterkt.

We hopen dat men de openheid van geest heeft om ons voorstel onbevooroordeeld te onderzoeken.

Hilaire Berckmans



Statutaire verkiezingen sector Overheidsdiensten

Oproep kandidaten

Het statutair congres van de sector Overheidsdiensten gaat door op donderdag 13 maart 2008 in Leuven. Het huishoudelijk reglement impliceert het openstellen van de intergewestelijke mandaten en verkiezingen binnen de sector. Hieronder volgt het overzicht van de te verkiezen mandaten en de voorwaarden en procedures voor kandidatuurstelling en verkiezing. Men kan zich slechts voor één mandaat tegelijk kandidaat stellen (artikel 25 van het huishoudelijk reglement).

- een voorzitter van de sector Overheidsdiensten

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Elk Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn. Yves Derycke is herkiesbaar.

- twee algemeen secretarissen federale overheid

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Elk Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn. Guido Raschaert en Ivan Vandecasteele zijn herkiesbaar.

- twee algemeen secretarissen Vlaamse overheid

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Elk Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn. Richard De Winter en Hilaire Berckmans zijn herkiesbaar.

- een voorzitter van het Intergewestelijk Federaal Sectorcomité

Elk lid van de sector Overheidsdiensten en de federale overheid kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Federaal Sectorcomité of een Federaal Technisch Comité, zoals bedoeld in artikel 50 van het huishoudelijk reglement. Elk Gewestelijk Federaal Sectorcomité en elk Federaal Technisch Comité mogen zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

- een vice-voorzitter van het Intergewestelijk Federaal Sectorcomité

Elk lid van de sector Overheidsdiensten en de federale overheid kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Federaal Sectorcomité of een Federaal

Technisch Comité, zoals bedoeld in artikel 50 van het huishoudelijk reglement. Elk Gewestelijk Federaal Sectorcomité en elk Federaal Technisch Comité mogen zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

- een voorzitter van het Intergewestelijk Vlaams Sectorcomité

Elk lid van de sector Overheidsdiensten en de Vlaamse overheid kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Vlaams Sectorcomité of een Vlaams Technisch Comité, zoals bedoeld in artikel 50 van het huishoudelijk reglement. Elk Gewestelijk Vlaams Sectorcomité en elk Vlaams Technisch Comité mogen zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

- een vice-voorzitter van het Intergewestelijk Vlaams Sectorcomité

Elk lid van de sector Overheidsdiensten en de Vlaamse overheid kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Vlaams Sectorcomité of een Vlaams Technisch Comité, zoals bedoeld in artikel 50 van het huishoudelijk reglement. Elk Gewestelijk Vlaams Sectorcomité en elk Vlaams Technisch Comité mogen zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

- drie verificateurs der rekeningen van de sector Overheidsdiensten

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Elk Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

- een kandidaat-voorzitter van de sector AMIO

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Elk Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Elke kandidatuur moet gemotiveerd worden met een syndicaal curriculum vitae van de kandidaat of candidate. De kandidaturen moeten schriftelijk (per post of e-mail) tegen uiterlijk 10 december 2007 worden ingediend bij ACOD – sector Overheidsdiensten, Hilaire Berckmans – algemeen secretaris, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel, hilaire.berckmans@acod.be.

zie nog: p39

Oproep kandidaturen gewest Antwerpen

Een voorzitter, ondervoorzitter en secretaris enerzijds voor het secretariaat van de Vlaamse peiler en anderzijds voor de federale peiler Diana Rans en Patrick Marivoet zijn uittredend en herkiesbaar voor de Vlaamse peiler, Gaby

Duerinck en Nicole Naert zijn herkiesbaar voor de federale peiler. Om verkozen te worden voor de Vlaamse peiler moet je lid zijn van het Vlaams Sector Comité, voor de federale peiler van het federaal Sector Comité. Een pluspunt is

de ACOD kadervorming gevolgd hebben, of te willen volgen. Kandidaturen moeten voor 19 december 2007 schriftelijk toekomen bij ACOD-Overheidsdiensten – Ommeganckstraat 47-49 te 2018 Antwerpen.

Geïntegreerde politie Politieke controle op geschillen in gedrang

De procedure waarbij bepaalde personeelsleden van de geïntegreerde politie aangeduid worden om geschilstukken te ondertekenen, is geen goede zaak.

In het Belgisch Staatsblad van 10 augustus 2007 werd het ministerieel besluit nr. 1527 van 2 augustus 2007 gepubliceerd. Dit somt de personeelsleden van de geïntegreerde politie op die, in naam van de minister van Binnenlandse Zaken, alle geschriften en procedurestukken mogen tekenen over de geschillen voor de Raad van State aangaande de federale politie en haar personeel. Dit besluit geldt vanaf 11 augustus 2007.

Deze aanduiding van een delegatie die de geschriften mag ondertekenen, is in feite een machtsoverdracht van de politieke overheid aan bepaalde ambtenaren. Wij zijn het niet eens met deze gang van zaken, die wij beschouwen als een inbreuk op de democratie.

Betwisten

ACOD is van mening dat de politiehierarchie het laken naar zich toe trekt nu de politiek de macht in handen geeft van de juridische dienst van de geïntegreerde politie. Voor ons is dit de plaats waar alle administratieve geschillen terechtkomen, maar daar moet ook controle op zijn. De huidige gang van zaken maakt echter elke politieke controle onmogelijk, aangezien bepaalde personeelsleden van de juridische dienst alles dreigen te beheersen. Onze sector kan niet instemmen met deze politieke visie en deze procedure.

Daarom kondigen wij aan dat wanneer de juridische dienst van de ACOD bij de Raad van State een procedure aanspant tegen de overheid in verband met de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus (een beroep voor rekening van een lid bijvoorbeeld), wij systematisch de ontvanelijkheid zullen betwisten van de stukken die de tegenpartij indient. Deze stukken worden immers niet ondertekend door de bevoegde overheid, met name de minister van Binnenlandse Zaken.



Herverdeling arbeid Duur halftijdse vervroegde uittreding verdubbeld

In het Belgisch Staatsblad van 24 augustus 2007 zijn een wetswijziging en een omzendbrief gepubliceerd over de herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

Het gaat om de wet van 4 juni 2007 tot wijziging van de wet van 10 april 1995 over de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, en om omzendbrief nr. 575 van 12 juli 2007.

De wet van 10 april 1995 regelt zowel de halftijdse vervroegde uittreding als de vrijwillige vierdagenweek. ACOD wil haar leden erop wijzen dat de wetswijziging in de wet van 4 juni 2007 alleen de halftijdse vervroegde uittreding behandelt.

Wat verandert er?

1. Uitbreiding duur maatregel

Volgens de tekst van het originele artikel 3 §1 van de wet van 10 april 1995 kan men het recht op halftijdse vervroegde uittreding slechts uitoefenen gedurende de laatste vijf jaren die voorafgaan aan het – al dan niet vervroegd – pensioen.

De huidige wetswijziging maakt daar tien jaren van. De nieuwe tekst zegt immers dat het recht geldt vanaf 55 jaar tot aan de datum van het al dan niet vervroegd pensioen.

2. Mogelijkheid terug te komen op beslissing

In de oude regeling moest het personeelslid bij zijn aanvraag de datum van zijn openstelling meedelen. Nadat de aanvraag was ingediend, kon men niet meer terugko-

Eerste deel statutair congres LRB Limburg

De sector LRB van het gewest Limburg houdt het eerste deel van zijn statutair congres op donderdag 22 november 2007, vanaf 9.30 uur in de grote zaal van het ACOD-gebouw, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt. Tijdens dit congres zal de nieuwe gewestelijk niet-bestendig secretaris worden verkozen.

men op deze geplande datum.

De vermelding van die datum is nu niet meer verplicht en het personeelslid krijgt de mogelijkheid de arbeidsregeling te beëindigen met een opzeg van drie maanden. De overheid kan een kortere termijn aanvaarden. Nadat men een einde heeft gemaakt aan deze arbeidsregeling, kan men niet meer opnieuw een aanvraag tot halftijdse vervroegde uittreding indienen.

3. Overgangsbepalingen

Alle aanvragen ingediend vóór de inwerkingtreding van de wet van 4 juni 2007 op 3 september 2007, worden behandeld volgens de nieuwe bepalingen. De lopende stelsels worden eveneens geregeld volgens de huidige wetswijziging.

Om in het nieuwe stelsel te kunnen stappen, moeten de lokale overheden een nieuwe aanvraag indienen. Dit moet gebeuren door het gewest dat toezicht uitoefent op de lokale overheden. Zonder nieuwe aanvraag kunnen de onder punt 3 beschreven overgangsbepalingen niet worden toegepast en blijft het personeelslid gebonden aan de oude regeling.

Concreet wilt dit laatste zeggen dat, zonder nieuwe aanvraag, de personeelsleden die onder de lopende aanvragen en stelsels vallen, geen gebruik kunnen maken van het recht om uit deze halftijdse arbeidsregeling te stappen, of ze kunnen er niet langer dan vijf jaren gebruik van maken.

Wat dat betreft is de ACOD van plan initiatief te nemen naar de federale minister van Tewerkstelling en/of desgevallend dit punt te agenderen op het Comité C1.



Militant in de kijker **Philippe Berghmans** leraar S.O. **niet-confessionele zedenleer**

Dit seizoen zet Tribune elke maand een militant in de kijker. Deze maand is het de beurt aan Philippe Berghmans, leraar zedenleer aan het KTA2 Villers te Hasselt.

Hoe ben je in het onderwijs terechtgekomen?

Philippe Berghmans: "Toen ik in 1977 afstudeerde als licentiaat in de Moraalwetenschappen, was ik nog graag een tijdje aan de VUB gebleven om aan een project te werken. De besparingstrein van toenmalig minister Daniël Coens besliste er echter anders over. Gezien mijn diploma leek onderwijs een voor de hand liggende keuze. Lesgeven heb ik nooit beschouwd als een gewone job, het is eerder een missie. In mijn studententijd was ik actief binnen de ALS (Actief Linkse Studenten) en groeide de overtuiging dat het uitdragen van ons gedachtegoed naar jonge mensen wel eens de sleutel zou kunnen zijn tot een meer rechtvaardige socialistische samenleving. Die overtuiging ben ik steeds trouw gebleven."

Er wordt wel eens gezegd dat de leraren van de levensbeschouwelijke vakken het makkelijker hebben dan de anderen. Deel jij deze mening?

Philippe Berghmans: "Ja en neen. Ja, omdat ze beschikken over een grotere vrijheid om hun engagement waar te maken. Neen, omdat ze met de meest uiteenlopende problemen van een jonge generatie worden geconfronteerd in een samenleving die steeds meer van haar verantwoordelijkheden op het onderwijs afschuift."

Wat is het grootste probleem bij jou op school?

Philippe Berghmans: "Ons succes. We betalen een hoge tol voor het feit dat we elk jaar groeien, om te beginnen op het gebied van huisvesting. In een instelling berekend op 600 leerlingen, zitten wij opeengepakt met 1080 leerlingen. Dit heeft repercussies op alle vlakken en legt een zware druk op het schoolteam: grote groepen, moeilijke uurroosters, overbelasting door vergaderingen enzovoort. Het lesurenpakket voor dit schooljaar is berekend op het aantal leerlingen van vorig schooljaar, waardoor we nu al jaren achter de feiten aanhollen. In dergelijke omstandigheden is het niet eenvoudig er het beste van te maken en onze leerlingen niet de dupe te laten worden van onze groei."

Met welke problemen word je als afgevaardigde het meest geconfronteerd?

Philippe Berghmans: "Daar kan ik kort en bondig over zijn: met de vraag naar verminderde prestaties en de uitstapmogelijkheden. Voor wie 30 jaar lesgeven in het TSO-BSO op zijn palmares heeft, is dit een begrijpelijke keuze. Een studie van de SERV heeft enkele jaren geleden de vinger op de wonde gelegd. Jammer genoeg marcheren onze politici in de tegenovergestelde richting."

Wat is voor jou, syndicaal gezien, de grootste ontgoocheling die je hebt moeten verwerken?

Philippe Berghmans: "Zonder twijfel de verloren strijd om de TBS 55+. De politieke wereld heeft ons dit op een weinig fatsoenlijke manier door de strot geramd. Ik kan mij trouwens nog steeds niet van de indruk ontdoen dat sommige kopstukken van de vakbond te snel het vel van de beer hebben verkocht. Is het dan verwonderlijk dat leerkrachten met een indrukwekkende staat van dienst hun heil zoeken in diverse stelsels van verminderde prestaties, uitstapmogelijkheden en ziekteverlof? Men heeft volgens mij het probleem gewoon verlegd en dit ondanks studies die aantonen dat onderwijs een risicoberoep is. De vraag is wanneer men dit eindelijk zal inzien en erkennen."

Op welke herinneringen ben je best trots?

Philippe Berghmans: "Paradoxaal genoeg ook de strijd om het behoud van de TBS 55+, die we jammerlijk hebben verloren. Maar toen zijn we er voor de eerste maal, na overleg met andere ACOD-afgevaardigden, in geslaagd een hele campus lam te leggen. Geen stakingspost werd doorbroken, geen discussies noch verwijten. Meer nog, iedereen nam zijn verantwoordelijkheid en fungeerde zelf als stakingspost. Dat was een echt staaltje van solidariteit, een begrip waar wij toch altijd hoog mee oplopen. Het was één van die momenten die bijblijven en waarbij ik dacht 'On est tous des juifs allemands'."

Hoger onderwijs Ontwerp- decreet financiering

Na heel wat voorbereidend werk en talloze (in)formele contacten, werd het formele onderhandelingsluik voor het ontwerpdecreet financiering afgesloten op 2 oktober 2007. We geven een stand van zaken.

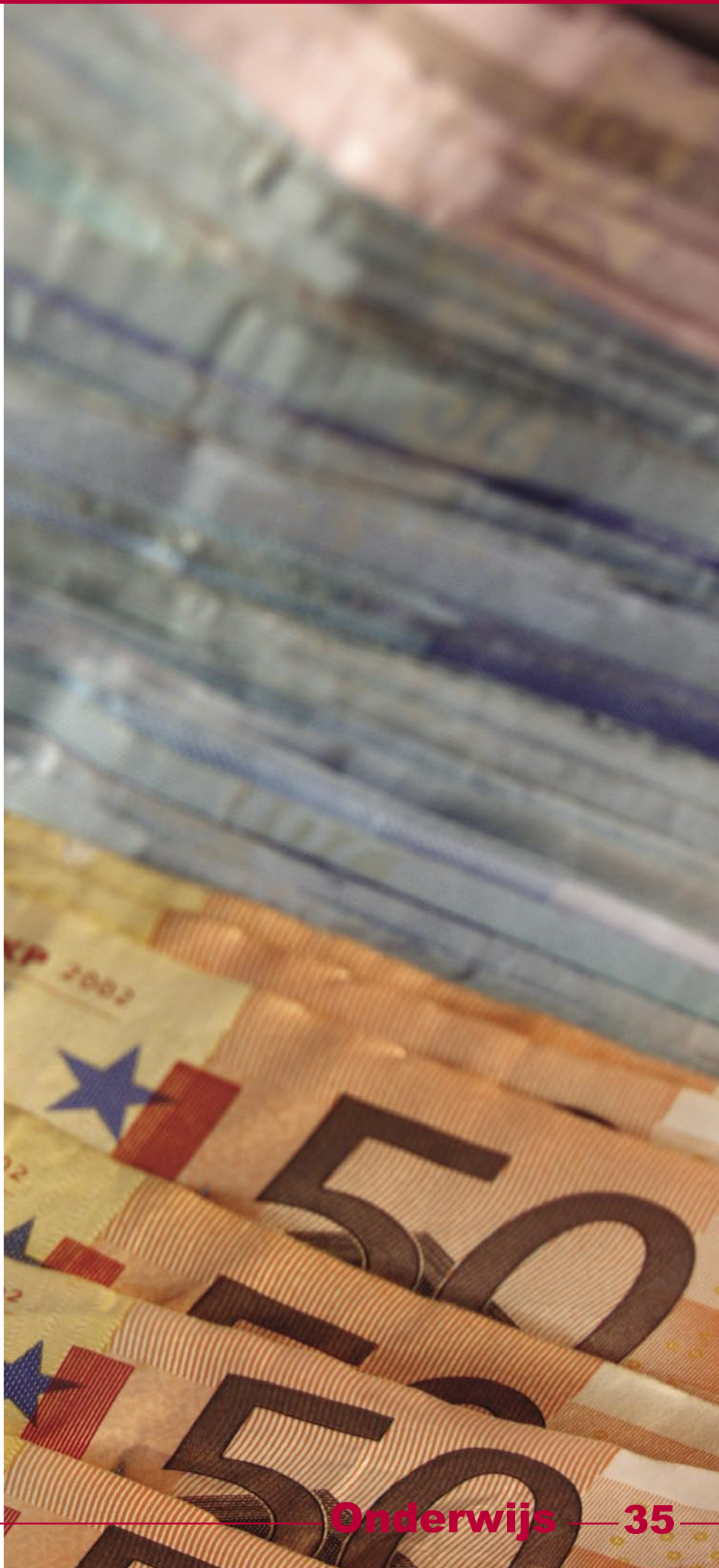
Door het nieuwe financieringsmodel stijgt het globaal budget hoger onderwijs vanaf 2010 met 3,9 miljoen euro per jaar. Daarnaast zijn, sinds de komst van Frank Vandenbroucke (sp.a) als minister, ook los van dit ontwerpdecreet inspanningen geleverd. Denk maar aan de financiële injectie voor de hogescholen, de CAO's, de academisering en de hervorming van de lerarenopleiding. Het totale budget hoger onderwijs steeg met 115 miljoen euro. Het zou onzinnig zijn dit niet te erkennen.

Maar laten we toch even het evenwicht herstellen. De studentenpopulatie is flink gestegen, wat betekent dat er ook meer uitgaven zijn. Het takenpakket is toegenomen door de academisering, flexibilisering en accreditatie. We erkennen de inspanningen van de overheid, maar blijven er ook van overtuigd dat de totale hoeveelheid middelen onder de verwachtingen blijft.

OESO

Dit brengt ons bij het jaarlijks verslag van de OESO. Daarin staat dat – moet het nog gezegd – investeren in onderwijs loont: hoe hoger het opleidingsniveau van de bevolking, hoe beter dat is voor lager opgeleiden. Zij profiteren mee van de economische groei die de hoger opgeleiden bewerkstelligen.

In het rapport benadrukken de onderzoekers dat landen moeten investeren via meer algemene middelen of via een verhoging van de inschrijvingsgelden. In de Scandinavische landen volgt men de weg van overheidsmiddelen, in de Angelsaksische landen zijn de inschrijvingsgelden fors gestegen. Volgens de OESO doet men in continentaal Europa geen van beide. Het laat zich raden welk systeem ACOD Onderwijs voorstaat.



Gesloten enveloppe

Een belangrijke eis van de vakbonden betreft de gesloten enveloppe. Dit systeem heeft ervoor gezorgd dat de druk op instellingen en personeel bij stijgende studentenaantallen bleef toenemen. Vanaf het begrotingsjaar 2011 wordt dit systeem vervangen door een halfopen systeem. Een toename van de financieringspunten betekent ook een toename van de deelbudgetten. Een lichte verbetering is er eveneens te melden op het vlak van de indexering, hoewel die in zijn totaliteit nog steeds niet voldoet.

Een belangrijke investering betreft het verlaten van de outputfinanciering voor de eerste 60 studiepunten. Hierdoor kunnen instellingen in alle objectiviteit de eerstejaars begeleiden zonder enige financiële druk.

Belangrijk om te melden is dat de Vlaamse regering jaarlijks de evolutie van het aantal financieringspunten zal analyseren. Indien nodig kan de Vlaamse regering bij een daling van meer dan 2 procent van het aantal financieringspunten in een variabel onderwijsaandeel, de aanpassing van het betreffende onderwijsaandeel uitstellen.

Drie dossiers

In de laatste rechte lijn van de onderhandelingen legden de vakbonden nog drie specifieke problemen op tafel. Het gaat om de professioneel gerichte opleidingen, het onderzoeksdeel humane wetenschappen aan universiteiten en de problematiek van het hoger kunstonderwijs. Deze drie dossiers werden door de overheid met de nodige aandacht behandeld. Het positieve resultaat is terug te vinden op onze website, waar ook het ontwerpdecreet zelf meer in detail staat uitgelegd: www.acodonderwijs.be. Daarnaast heeft de overheid een aantal engagements buiten het decreet op zich genomen die in de nabije toekomst ook moeten worden uitgewerkt (zie website).

De commissie hoger onderwijs van ACOD en het Uitvoerend Bestuur hebben het resultaat van de onderhandelingen geëvalueerd en komen tot het volgende besluit:

Hugo Deckers

Actie hoger onderwijs

Op 28 september 2007 verzamelden personeelsleden en studenten van het kunstonderwijs voor het kabinet van minister Frank Vandenbroucke. Het ontwerp rond de financiering van het hoger onderwijs hield immers te weinig rekening met de specifieke situatie van deze sector. Dankzij de opkomst van onze leden maakte het kabinet Onderwijs werk van een reële bijsturing van het ontwerp en krijgen de kunsten meer ademruimte.

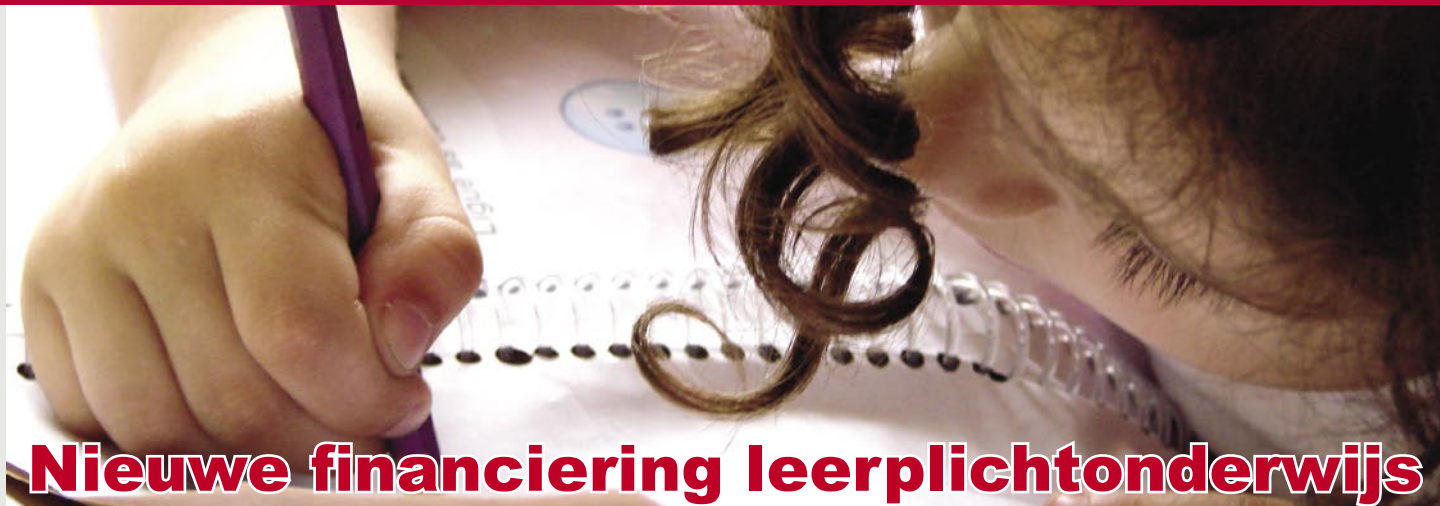
Besluit

Het ontwerpdecreet werd door de commissie hoger onderwijs van de sector besproken en na een geanimeerd debat kwam men tot de conclusie om dit voorontwerp, mits een aantal opmerkingen, toch goed te keuren. Deze goedkeuring werd als advies overgebracht aan het Uitvoerend Bestuur die het advies integraal heeft overgenomen waardoor we een protocol van akkoord zullen tekenen. Dit zal vergezeld worden van een aantal opmerkingen waarvan de twee belangrijkste de problematiek rond de indexering en de financiering van de professionele bacheloroopleidingen zijn. De volledige tekst vindt u trouwens ook op onze website www.acodonderwijs.be.

Contactpersoon Onderwijs: de auteur van het artikel

Tel.: 02/508.58.80 - e-mail: hugo.deckers@acod.be





Nieuwe financiering leerplichtonderwijs

Minister Frank Vandenbroucke heeft een discussienota opgesteld waarin de krijtlijnen voor de nieuwe financiering van het leerplichtonderwijs worden uitgezet.

Uitgangspunten van de minister

De minister vertrekt van het principe waarbij op termijn een gelijke financiële behandeling van elke leerling met gelijke noden en van elke school in eenzelfde situatie wordt gerealiseerd. De financiering zal dus niet meer afhankelijk zijn van het net, maar wel van de kenmerken van de leerlingen en van de school. In de discussienota heeft de financiering enkel betrekking op de omkadering (personeel) en de werkmiddelen, niet op de financiering van de schoolinfrastructuur.

In de discussie over de werkmiddelen moeten ook de objectieerbare verschillen worden betrokken (zoals de organisatie van meerdere cursussen erkende godsdiensten en niet-confessionele zedenleer, in verband met het gebruik van meerdere lokalen). De minister stelt voor om de huidige extra ondersteuning voortaan deel te laten uitmaken van de reguliere financiering van scholen.

Hij doet dit om twee redenen. Ten eerste wil hij de sociale segregatie tegengaan, ten tweede is het de bedoeling de achterstand op het gebied van cultureel en sociaal kapitaal bij jongeren uit achtergestelde milieus te compenseren. Het doel is kwaliteitsonderwijs voor alle jongeren te organiseren.

Leerlingenkenmerken

De minister zal bijkomend investeren in de werking van het basisonderwijs (voor 85 miljoen euro) en van het secundair onderwijs (voor 40 miljoen euro). Dit gebeurt vanaf september 2008. Deze bijkomende werkmiddelen moeten de onderwijskwaliteit bevorderen. Ook is het de bedoe-

ling gelijke kansen te creëren door de werkmiddelen voor de scholen afhankelijk te maken van leerlingenkenmerken en zo een gelijke behandeling te realiseren.

Concreet voorziet de minister vier indicatoren voor de leerlingenkenmerken die zullen leiden tot een bepaalde financiering van de werkmiddelen: het opleidingsniveau van de moeder, het ontvangen van een schooltoelage, de taal van de leerling en de woonplaats van de leerling.

Er wordt gestreefd naar robuuste indicatoren die op termijn via centrale databanken kunnen worden opgevraagd. Zo hoeven de scholen deze gegevens niet steeds na te vragen.

Naast de leerlingenkenmerken zijn ook de objectieerbare verschillen van belang. De minister schat deze op 7,5 procent voor de financiering van de werkmiddelen. De loonlast van het MVD-personeel wil de minister immuniseren voor 75 procent. Het overige deel, 25 procent, blijft ten laste van de werkmiddelen voor de scholen van het GO!.

Ook de omkadering zal bepaald worden aan de hand van de leerlingenkenmerken. De toekenning van de omkadering op basis van de schoolkenmerken wordt in de nota nauwelijks behandeld. Wel wil de minister de discussie al op gang brengen, onder meer over het dossier met betrekking tot de vrije keuze. Vooral voor het secundair onderwijs somt de minister een aantal knelpunten en mogelijke oplossingen op. Eén ervan is een bonus voor scholen die in de eerste graad zowel een A- als een B-stroom inrichten.

Standpunt ACOD

ACOD is het met de minister eens dat een ongelijke behandeling van de leerlingen verantwoord kan zijn om aan de leerlingen gelijke kansen te bieden. ACOD vindt dat de leerlingenkenmerken bepalend moeten zijn om zowel de omkadering als de

werkmiddelen te bepalen. Omdat de schoolkenmerken (zoals de vrije keuze) nauwelijks uitgewerkt zijn, is het onmogelijk op dit ogenblik een klare kijk te hebben op de totale financiering.

ACOD is echter kritisch tegenover de visie van de minister dat de voorgestelde financieringswijze de sociale segregatie kan tegengaan. Dit is niet correct en wekt opnieuw verwachtingen die het onderwijs onmogelijk waar kan maken.

Wij willen nogmaals benadrukken dat de huidige omkadering, onder meer door de aanwendingspercentages, onvoldoende is. De minister moet er zich bovendien van bewust zijn dat dit de pedagogische aanpak in de klassen ondermijnt. Dat dit euvel wordt opgevangen door de inventiviteit van vele hardwerkende personeelsleden, mag geen alibi zijn om het nieuwe omkaderingssysteem te beschouwen als een budgettaire doorstart van het huidige omkaderingssysteem. In dat geval zijn we enkel de schaarste aan het herverdelen. ACOD wil dat in de eerste plaats de noodzakelijke omkadering voorzien wordt.

Wij vinden dat gelijke financiering en gelijke plichten samengaan. Het is nodig dat deze gelijke plichten ook duidelijk omschreven worden.

In verband met de hervormingen voor het secundair onderwijs vreest ACOD dat de minister naar schaalvergroting streeft. Wij volgen dit zeer kritisch op.

Globaal vindt ACOD dat de discussienota belangrijke en goede aanzetten geeft, maar dat er nog te veel onduidelijkheid is om een definitieve uitspraak te doen over het voorgestelde model.

De nota van de minister is te raadplegen op onze website, www.acodonderwijs.be.

Raf De Weerd

Openbare omroep

VRT in het oog van de storm?

De moeilijkheden van de openbare omroep zijn ondertussen uitgebreid in de pers verschenen. Politieke recensenten, leden van de raad van bestuur en politici doen allemaal hun zegje. Anders dan gewoonlijk is er nu veel begrip voor de opstelling van de vakbonden. We lichten de stand van zaken even toe.

Sommige betrokkenen willen te veel focussen op de boemannen in het verhaal. De vakbonden benadrukken evenwel dat het personeel van de VRT tot op heden de gevolgen van de beheersovereenkomst en het daarop afgestemde beleid binnen de VRT onderging. Zij zijn geenszins verantwoordelijk voor de problemen die eruit voortvloeien en het personeel sluit zich bij die stelling aan. De vakbonden zijn dus niet bereid het gelag te betalen.

Fair akkoord

De vakbonden van de VRT streven naar een fair sociaal akkoord dat tegemoetkomt aan de noden van het personeel. Commentaar op de vorige en de huidige gedelegeerd bestuurder en op de verantwoordelijkheid van de Vlaamse regering, is natuurlijk niet uit te sluiten. Hoe dan ook, de vakbonden willen dat het personeel van de VRT billijk wordt behandeld. Ten slotte zijn de medewerkers – veel meer dan de managers, marketingverantwoordelijken en aandeelhouders – verantwoordelijk voor de sterke positie van de openbare omroep.

Onze eisen zijn heel breed en beslaan alle personeelscategorieën. Eén van de eisen betreft uiteraard de verloning voor het contractueel personeel. Heel wat andere eisen hebben te maken met de manier waarop binnen de omroep met personeel wordt omgesprongen. Hoewel de directie spreekt over de nood aan een grotere 'efficiency', stellen de medewerkers vast dat de nieuwe structuur verre van doorzichtig is. Overal lijken meer managers bij te komen en men stelt de toegevoegde waarde van zo'n versterkt management in vraag: weten die bazen zelf wel waar ze mee bezig zijn?

Vergrijzing

Iedereen die instaat voor de realisatie van radio en tv-programma's heeft vragen bij het gevoerde beleid. Waarom besteedt de VRT zoveel programma's uit? De nieuwe directie wil werken aan een versterkte interne productie – dat is toch wat aan de vakbonden wordt beloofd – maar in de praktijk moet zwaar gescut worden bovengedaald om jonge en talentrijke medewerkers te laten blijven. Onlangs zijn we erin geslaagd zes opgeleide en gedreven monteurs die hun C4 al hadden gekregen, toch bij ons te houden.

Overal zijn klachten te horen over het gebrek aan overleg tussen uitvoerend personeel en management. Medewerkers raken steeds gefrustreerder over het feit dat met hun ervaring weinig of geen rekening wordt gehouden.

In een snel veranderend bedrijf als de VRT moet ook openheid bestaan over de vergrijzing. Op politiek vlak lijkt er geen bereidheid te bestaan om tot een verantwoorde uitstroomregeling te komen. Toch beseft iedereen, ook de directie, dat dit nodig zal zijn om in de toekomst de belangen van de VRT veilig te stellen. Simplistische oplossingen zijn uit den boze. We willen geen aangepaste vorm van brugpensioen voor de oudere medewerkers. Zo'n benadering gaat totaal voorbij aan de intrinsieke waarde van vele 'nieuwe' senioren in dit huis. Het gaat erom dat een aantal medewerkers die altijd het beste van zichzelf hebben gegeven, niet nog eens een zoveelste omschakeling aankunnen. Overigens moet er naast een billijke uitstroomregeling evenveel zorg worden besteed aan maatregelen om oudere collega's binnen de VRT in hun waarde te laten.

Voor jonge collega's moeten extra inspanningen worden geleverd op het vlak van vorming en opleiding, maar ook van een degelijke begeleiding. Het animo van jongeren mag niet misbruikt worden door ze eerst ten volop te benutten om ze uiteindelijk te laten afvloeien.

Breekpunten

Er zijn ook vragen over het programmabeleid van de openbare omroep. We mogen dan wel een aantal successen boeken, maar hangt ons in de toekomst niet opnieuw het verwijt boven het hoofd dat we te veel toegevingen doen om beter in de markt te liggen, met een kwaliteitsdaling tot gevolg? Het programmabeleid is niet de bevoegdheid van de vakbonden. Toch zijn wij, als fervente verdedigers van een sterk openbaar omroepbestel binnen en buiten Vlaanderen, verplicht mee te waken over de instandhouding van de pijlers ervan.

Op 11 oktober hadden de vakbonden een tweede belangrijke ontmoeting met de VRT-leiding, waar concrete breekpunten inzake loonvorming en herziening van de beoordelingsprocedure zijn besproken. Aan deze eisen moest tegemoet worden gekomen, wilden we aan de onderhandelingstafel blijven en niet tot acties overgaan. Na een kleine marathononderhandeling met enkele onderbrekingen kregen we uiteindelijk een aanvaardbaar antwoord van de directie. Een concentratie van militanten van de drie vakbonden zette op 15 oktober het licht op groen om diezelfde week nog intensief met de directie te onderhandelen. Het is de bedoeling de financiële ruimte voor de loonsonderhandelingen concreet te maken en van de directie een engagement af te dwingen om aan andere punten van de malaise te werken. De resultaten worden voorgelegd aan de comités van 22 oktober. Daar zal worden beslist of de dialoog loont, dan wel of we de strijd bijl moeten bovenhalen.

Marc Kerki

Contactpersoon Cultuur:

Laurette Muylaert

GSM: 0477/32.38.61

e-mail: laurette.muylaert@acod.be

Limburg

Jongeren gaan naar Düsseldorf

Op 8 december organiseren de jongeren van ACOD Limburg een uitstap naar de Kerstmarkt in Düsseldorf (Duitsland). Wie zin heeft om mee te gaan, moet zich inschrijven via het telefoonnummer 011/30.09.81 of 931/6291.

We vertrekken aan het station van Hasselt om 8.30 uur. De terugreis uit Düsseldorf is voorzien omstreeks 18 uur. De inschrijvingsprijs bedraagt 10 euro per persoon en moet worden overgeschreven op het rekeningnummer 001-4265324-19.

Gepensioneerden naar Kerstmarkt Essen

Op 4 december 2007 trekken de gepensioneerden van ACOD Limburg naar de internationale Kerstmarkt in Essen, de grootste in Duitsland. Op deze Kerstmarkt staan bijna 300 marktkraampjes met originele geschenken uit de hele wereld. Aan de Kennedy Platz hangen 500 lichtkettingen, goed voor 10 kilometer lichtjes.

We vertrekken om 8 uur aan het station van Hasselt en keren terug om 20.30 uur. Inschrijven kan door 10 euro per persoon te storten op rekeningnummer 878-3022001-55 van ACOD-Limburg Gepensioneerden of door betaling bij Jean Theunis (0486/126.320).

Mechelen

Negende Rood Seniorenfeest

Op 26 februari 2008 organiseren ACOD Mechelen, vzw Instituut Eduard Meys, Apotheken De Voorzorg, ABVV Linx+, De Voorzorg, S-plus en de sp.a hun negende Rood Seniorenfeest. Om 12.30 uur gaan de deuren open. Na de verwelcoming en een korte toespraak start om 13 uur het showprogramma met optredens van Jo Vally, Jimmy Frey en Mieke & The Golden Bis Band. Er zijn broodjes te krijgen aan democratische prijzen.

Het Rood Seniorenfeest vindt plaats in Sporthal Provinciaal Sport- en Recreatiecentrum De Nekker (Nekkerspoel-Borcht 19, 2800 Mechelen). Inkom: 7 euro. Inschrijving en kaartenverkoop gebeuren via S-Plus Regio Kempen (De Merodelei 19, Turnhout, 014/40.92.81),

via het ACOD-secretariaat in Mechelen (Stationsstraat 50, 2800 Mechelen, 015/41.28.44) of via het secretariaat van S-Plus in Mechelen (Muntstraat 3, 2800 Mechelen, 015/28.03.45).

Met de bus naar het Rood Seniorenfeest voor slechts 2 euro: er zijn opstapplaatsen in uw buurt.

Regio Kempen:

Arendonk – Garage De Arend, Hertevelden 8 (10.45 uur)

Turnhout – De VoorZorg, De Merodelei 19 (11 uur)

Rijkevorsel – De VoorZorg, Sint-Luciestraat (11.15 uur)

Meerhout – Grote markt, Gemeentehuis (10.25 uur)

Geel – Het Volkshuis, Nieuwstraat 64 (10.40 uur)

Herentals – Station (11 uur)

Hulshout – De VoorZorg, Grote Baan 340 (11.30 uur)

Regio Mechelen:

Sint-Amands – Bushalte Massinstraat (11.30 uur)

Bornem – Station (11.40 uur)

Puurs – Station (11.50 uur)

Ruisbroek – De Mutualiteit (12 uur)

Blaasveld – Kerk (12.20 uur)

Nijlen – De Mutualiteit (11 uur)

Lier – Grote Markt Café De Valk (11.15 uur)

Berlaar – Zaal Forum (11.25 uur)

Heist-Op-Den-Berg – ABVV (11.40 uur)

Putte – Het Forum (11.50 uur)

Duffel – De Post (12 uur)

Willebroek – Het Volkshuis (12 uur)

Bonheiden – GC 't Blikveld (12.45 uur)

West-Vlaanderen

Voorlichtingsavond erfenisrecht

Erfenisrecht roept vaak veel vragen op. Op 12 december 2007 nodigt de seniorenwerking van ACOD Brugge alle gepensioneerde en actieve leden uit op een voorlichtingsavond over erfenisrecht. Gastspreker Jean-Claude Laurent begint zijn uiteenzetting om 19 uur in de Vanacker-zaal op de eerste verdieping van het ABVV-gebouw in de Zilverstraat in Brugge. Wie meer persoonlijke vragen wil stellen, kan hem achteraf nog individueel spreken. Inlichtingen via Jan Samson, samson.jan@telenet.be of 0473/86.17.22.

Oproep kandidaten sector Overheidsdiensten

Conform het huishoudelijk reglement worden op het vierjaarlijkse congres van de sector Overheidsdiensten van het gewest West-Vlaanderen volgende mandaten verkozen:

- een gewestelijk secretaris, verantwoordelijke federaal traject. Rudy Delaere is uittredend en herkiesbaar.
- een gewestelijk secretaris, verantwoordelijke Vlaams traject. Eddy Hendryckx is uittredend en herkiesbaar.
- drie verificateurs van de rekeningen. Liliane Jans, Jurgen Dekyvere en Rudy Vanelslander zijn uittredend en herkiesbaar.

Kandidaturen moeten aangetekend worden gestuurd naar ACOD – Overheidsdiensten, p/a Patricia Vermeersch, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare.

Korvenstelsel voor pensioenen

Op 1 december geeft algemeen secretaris Chris Reniers een uiteenzetting over het nieuwe korvenstelsel van de pensioenen. Het vervangt het vertrouwde systeem van de perequatie.

De uiteenzetting begint om 14.30 uur in zaal Germinal, Oostendestraat 45, 8820 Torhout. Om 15.15 uur is een pauze met koffie en koffiekoeken voorzien. Vanaf 15.45 uur kan men vrij vragen stellen (tot 16.30 uur).

Inkom is gratis, maar inschrijven is wel noodzakelijk. Dit kan tot 22 november 2007 bij Danny Boussauw (050/22.00.67 of 0473/95.32.39), Wilfried Bonte (050/21.32.34) of Gabriël Thorrez (0486/12.59.67).

Oost-Vlaanderen

Infoavond pensioenen

Op 19 november licht algemeen secretaris Chris Reniers de pensioenen in de openbare diensten toe. Ze zal spreken over de wijzigingen in ons pensioenstelsel, de tweede pijler enzovoort. We komen samen om 19 uur in het ACOD-gebouw in de Bagattenstraat 160, 9000 Gent, op de eerste verdieping. Na de toelichting is er ruim de tijd voor vragen en een drankje.

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



Richard Sennett

De cultuur van het nieuwe kapitalisme

Een leven lang werken bij dezelfde baas is er allang niet meer bij. 'Jong' en 'dynamisch' zijn de sleutelwoorden voor moderne werknemers. Talent en vakmanschap, solidariteit en gemeenschapszin lijken niet meer te tellen. Terwijl vroeger van werknemers verwacht werd dat ze zich settelden, wordt dat nu ouderwets gevonden.

Socioloog Richard Sennett laat overtuigend zien hoe de veranderingen in ons professionele leven onze identiteit beïnvloeden. Managementgoeroes en hervormers verwachten alle heil van mondiale en flexibele ondernemingen, die werknemers veel vrijheid en kansen op ontplooiing bieden. Volgens Sennett veroorzaakt deze manier van werken echter nieuwe sociale en emotionele trauma's. Slechts een bepaald soort persoonlijkheid floreert in zo'n fragmentarische, onstabiele werkomgeving: de vrijemarkteconomie belooft mensen die op zichzelf gericht zijn en vooral op korte termijn denken. Sennett schetst niet alleen een haarscherp en genadeloos beeld van hoe de nieuwe economie ingrijpt in ons dagelijkse leven, hij pleit ook voor een duurzamere vorm van werken en ondernemen.

Pocket. Uitgeverij Meulenhoff, 160 blz. Prijs 15,20 euro + verzendingskosten.



Joost Zwagerman

De schaamte voor links

In De schaamte voor links haalt Joost Zwagerman jeugdherinneringen op aan wat hij 'de hoogtijjaren van het linkse chauvinisme' noemt.

Die liggen alweer ver achter ons: links in het algemeen en de PvdA in het bijzonder lijken verdoold, aldus Zwagerman. Hij spitst zijn kritiek toe op drie wezenlijke kwesties: het debat over normen en waarden, angels en klemmen rond de multicultuur en de uitholling van het onderwijs. Bij elk van deze thema's schoot vooral de PvdA tekort, vindt Zwagerman.

Aan het einde van zijn pamflet concentreert hij zich op de verschillen en overeenkomsten tussen de SP en PvdA. Wat betekent het voor de PvdA dat een groot deel van de 'oude' achterban van is overstapt naar de SP? Is het reëel en wenselijk te streven naar een intensieve(re) samenwerking tussen beide partijen? Zou een eventuele fusie links kunnen verlossen uit de huidige ideologische impasse, of is dat te

naïef?

Pocket. Uitgeverij Querido, 63 blz. Prijs 5,91 euro + verzendingskosten.

Hoe bestellen?

Schriftelijk: Linx+ Boekenservice,
Watteestraat 10, 1000 Brussel

Tel. 02/289.01.70 – fax 02/289.01.89



Ik bestel volgende boeken:

Titel	Prijs	Aantal	Totale prijs

Ik betaal:

- ☐ per overschrijving na ontvangst van uw betaalformulier
- ☐ met kredietkaart Visa/Eurokaart/American Express

Nr:

Vervaldatum: /

Naam:

Voornaam:

Adres:

Postcode:

Plaats:

Telefoon: /

E-mailadres:

BTW-nr:

Handtekening:

De aangeboden titels zijn leverbaar gedurende 1 maand. Levering 10 werkdagen na ontvangst van uw bestelling. De consument beschikt over een bedenktijd van 7 werkdagen, te rekenen vanaf de dag die volgt op die van de levering. Zending kan, indien niet tevreden, teruggestuurd worden in originele verpakking en voldoende gefrankeerd naar Linx+, Watteestraat 10, 1000 Brussel.