

Tribune

Regeringsvorming:

**Wat staat de
openbare diensten
te wachten?**

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	11
Tram Bus Metro	14
De Post	16
Gazelco	18
Telecom	19
Federale Overheidsdiensten	22
Vlaamse Overheidsdiensten	26
Lokale en regionale besturen	29
Onderwijs	31
Cultuur	37
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:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd IngLOURIOUS Basterds

Winnaars

Megafoon: The art of resistance

Sylvie Van Nieuwenhove (Geraardsbergen), Frank Vermeersch (Ninove), Rudy Stevens (Geraardsbergen), Greta Van Riet (Bugghout) en Willy Maet (Brugge) ontvangen een Megafoon-cd. Zij wisten dat Pascal Smet Vlaams minister van Onderwijs is, dat op 10 juni het vernieuwde ACOD-gebouw in de Bagattenstraat in Gent werd heropend en dat Dulce María Iglesia Suárez de algemene secretaris is van de Cubaanse Nationale Vakbond van de Openbare Diensten SNTAP, waaraan de ACOD-CGSP AMiO financiële steun verleent.

Nieuwe prijs:

IngLOURIOUS Bastards

Vermaard regisseur Quentin Tarantino mengt op z'n eigen manier pulp met propaganda, realiteit met fictie tegen de achtergrond van de Tweede Wereldoorlog.

Vragen

- Waarop zou de financiële transactietaks of FTT worden geheven?
- Welk te voeren beleid in ondernemingen wordt bepaald door cao 100?
- Tussen welke organisaties is Diverscity een samenwerkingsverband rond diversiteit?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Ons sociaal model is onze rijkdom

458 dagen dagen na de federale verkiezingen werd door de regeringsonderhandelaars een eerste kaap gerond met een voorakkoord rond B-H-V. Tevreden dat de onderhandelingen eindelijk terug op de sporen staan?

Karel Stessens: “Het voorakkoord rond B-H-V is vooral belangrijk omdat we daarmee eindelijk het communautaire luik van de onderhandelingen achter ons kunnen laten en beginnen te focussen op de nog veel belangrijkere sociaal-economische thema's. Het is hoog tijd dat er een begroting wordt opgemaakt om te bepalen waaraan in de komende jaren geld zal uitgegeven worden – en belangrijk nog – waarop bespaard zal worden. De ACOD zal bijzonder waakzaam zijn aangezien besparingen in de overheidsuitgaven in de eerste plaats besparingen op de openbare diensten betekenen. Waar precies gesnoeid zal worden en in welke mate is nog onduidelijk. Maar het staat wel vast dat zowel de werknemers van de openbare diensten als de burgers die er dagelijks op rekenen, de gevolgen ervan zullen dragen.”

Momenteel is wel nog niet duidelijk wie de begrotingsopmaak zal leiden: formateur Elio Di Rupo of ontslagnemend premier van lopende zaken Yves Leterme.

Karel Stessens: “Leterme heeft laten weten dat hij begin 2012 aan de slag gaat bij de OESO, een internationale organisatie die landen bijstaat in hun economische samenwerking en sociale ontwikkeling. Ik hoop dat hij daar zijn 'Belgische erfenis' niet vergeet en er de sterke punten van ons sociaal model kan promoten en ingang kan doen vinden. Hoewel het moeilijke tijden zijn voor veel Belgen, mogen we toch zeggen dat dankzij onze sterke openbare diensten, onze goede sociale zekerheid en onze verantwoordelijke vakbonden België de economische en financiële crisis beter doorspartelt dan de meeste EU-lidstaten. Een recent onderzoek wees zelfs uit dat in volle crisistijd België van de 19de naar de 15de plaats stijgt op de competitiviteitsranking van het World Economic Forum, die peilt naar de concurrentiekracht van een land. Ook de loonkloof met Duitsland daalt fors, waardoor de argumenten voor een hervorming van de index van tafel geveegd worden.”

Voka en UNIZO hebben dus ongelijk in hun analyse dat de competitiviteit van België erop achteruit gaat.

Karel Stessens: “Ze hebben nog steeds niet begrepen dat bijvoorbeeld een belastingverlaging voor bedrijven en beperkingen van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd voor werkzoekenden geen zoden aan de dijk zullen zetten om ons uit de problemen te helpen. Een economie kan je niet uit het slop halen door de koopkracht van de werknemers – die uiteindelijk consumenten zijn – onderuit te halen en tegelijk cadeaus te geven aan bedrijven – zoals de saunasubsidies van die Vlaams minister-president Kris Peeters toekent – zonder dat daar voorwaarden wat betreft werkgelegenheid aan verbonden zijn. Dat is een brug te ver. Op die manier



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

straf je mensen nog meer voor een crisis waar ze uiteindelijk geen schuld aan hadden.”

Werkgeversorganisaties schermen vaak met het argument dat ze wel willen aanwerven, maar geen degelijk opgeleid of geschikt personeel vinden. Ze willen dat het onderwijs zich aanpast aan hun wensen. Wat vind je daarvan?

Karel Stessens: “Willen we echt dat de markt bepaalt hoe ons onderwijs en de studierichtingen van onze kinderen en kleinkinderen en de komende jaren zullen uitzien, zoals Voka en André Oosterlinck, erector van de KULeuven, wensen? Willen we een vermarkting waarbij we een verdubbeling zien van inschrijvingskosten voor richtingen die ‘slecht in de markt liggen’ en vrije toegang tot ‘marktconforme opleidingen’. Of erger nog, willen we dat ‘niet-marktconforme’ studierichtingen geen recht zouden geven op een werkloosheidsuitkering wanneer je niet meteen werk vindt? Neen toch? Dat is ontoelaatbaar!”



Interview Jean Paul Van Bendegem “Voor mij mag het altijd wat radicaler”

Jean Paul Van Bendegem is hoogleraar logica en wetenschapsfilosofie aan de VUB. Hij staat bekend om zijn aparte en verwonderde kijk op de samenleving. Tribune sprak met hem over geld, de maakbaarheid van de samenleving en de rol van de openbare diensten.

De openbare diensten staan onder druk door de aankomende besparingsplannen. Steeds opnieuw weerklinkt de rechts-liberale mantra dat ze goedkoper moeten worden en efficiënter moeten werken. Zijn ze volgens jou te duur en inefficiënt?

Jean Paul Van Bendegem: “De laatste jaren stel ik steeds vaker vast dat er in alle onderdelen van de samenleving een doorgedreven economisch denken opduikt – ook op plaatsen waar men dat niet direct zou verwachten. Bijvoorbeeld aan de universiteit merk ik dat men het steeds vaker heeft over ‘investeren in de student’, als zou het een product zijn dat op een ‘markt’ moet worden aangeboden. Ik begrijp die logica wel, maar het kan volgens

mij niet de bedoeling zijn dat men uiteindelijk meer geïnteresseerd geraakt in de ‘opbrengst van het product’ dan in het product – dus de student – zelf. De openbare diensten lijden daar net zo goed onder. Ze hebben een zeer specifieke rol: voorzien in diensten die een samenleving nodig heeft, maar waarop ‘de markt’ niet direct zal inspelen omdat er geen winst mee te behalen valt. Dat toont meteen het verschil in doelstelling aan: dienstverlening aan de samenleving versus winstmaximalisatie. Volgens mij mag je niet alles vanuit een marktlogica bekijken en moet je je niet enkel daarop afstemmen. Een samenleving is breder dan een markt en heeft ook noden die zich niet enkel in economische omzet kunnen uitdrukken.”

Regelmatig duikt ook in de pers het beeld op van trage, verouderde en weinig efficiënte openbare diensten en ambtenaren. De privé zou daarentegen steeds dynamischer zijn. Klopt dat beeld?

Jean Paul Van Bendegem: “De private

sector is niet per definitie efficiënter dan de openbare. Soms vermindert ze zelfs de efficiëntie door het ontbreken van voldoende controlemechanismen of omdat ze juist winst wil puren uit overbodige controle. Stel dat mensen een ketting vormen om zo met emmers een brandend huis te blussen. Plots komt iemand van een studie bureau langs om de efficiëntie van die ketting te onderzoeken. Hij doet een bevraging, plaatst zich tussen de ketting of vraagt misschien zelfs het hele proces stil te leggen. Tja, op die manier gaat de efficiëntie van de ketting natuurlijk volledig verloren en brandt het huis zeker af. Om maar te zeggen dat de privé de openbare sector vaak beschuldigt van obstructie en inefficiëntie, maar zelf zijn ze er net zo goed schuldig aan. Dat neemt niet weg dat men een goed zicht moet hebben op een organisatie. Maar het evenwicht tussen hoeveel tijd en moeite men steekt in de controle en in de dagelijkse werking van een organisatie, is bijzonder delicaat. Soms laat men gewoon alles beter z’n gang gaan.”

Waarom is de beeldvorming over openbare diensten en ambtenaren dan zo moeilijk te veranderen?

Jean Paul Van Bendegem: "Openbare diensten geven misschien een trage indruk, maar men ziet vaak niet hoe hard er wel gewerkt wordt aan evolutie en innovatie. Mensen vormen zich een oppervlakkig beeld omdat ze de situatie op het terrein niet kennen. Van buitenaf lijkt het een eindeloos gepalaver, terwijl dit vaak functioneel is voor het proces. Alleen zo maak je stukje bij beetje vooruitgang. Dit is echter zeer moeilijk te communiceren aan een groot publiek dat steeds grote verwachtingen heeft. Bovendien begrijpt men vaak niet dat beleidsprocessen ontstaan binnen een groep van mensen, die ieder hun eigen wensen, voorkeuren en achtergronden hebben. Ze proberen ieder hun agenda door te drukken, dus de gewenste uitkomst is altijd een verdedigbaar compromis voor alle partijen. Dat vraagt veel tijd en moeite. Men schijnt dat niet langer te beseffen. Neem het voorbeeld van de regeringsonderhandelingen. Gezien het fundamentele karakter ervan ben ik eigenlijk nog niet verbaasd – bijna blij zelfs – dat het zo lang duurt. De onderhandelaars spreken over een staats hervorming. Dat is zo fundamenteel dat ik eigenlijk wel hoop dat ze er hun tijd voor nemen. Trouwens, een onderhandeling die op korte termijn weinig schijnt op te leveren, kan op lange termijn wel een interessante stap zijn geweest. Dat wordt te vaak vergeten. Winst op korte termijn betekent niet altijd een overwinning op lange termijn."

Is het compromis uit de mode? Wil iedereen altijd z'n volledig gelijk halen?

Jean Paul Van Bendegem: "Een realistische onderhandelaar weet dat hij niet alles kan binnenhalen en leert daar ook mee leven. Bovendien houdt hij rekening met een mislukking. Dat beseft schijnt tegenwoordig minder of niet meer te bestaan. Nochtans is het typerend voor onderhandelingen dat ieder van z'n eigen positie vertrekt en men elkaar ergens in het midden ontmoet."

Hoe zijn we in een samenleving terechtgekomen die zo irrealistisch denkt? Is dat een fenomeen van de laatste jaren?

Jean Paul Van Bendegem: "Ik ben een aanhanger van de Verlichting en geloof in de maakbaarheid van de samenleving. Natuurlijk beseft ik dat de vooropgestelde idealen en plannen niet voor 100 procent kunnen gerealiseerd worden en soms zelfs mislukken. Maar dat betekent voor mij niet – in tegenstelling tot wat sommigen beweren – het failliet van de maakbaarheid. De maakbaarheid wordt steeds begrensd door de realiteit. Merkwaardig genoeg stel ik tegelijk vast dat sommigen de 'totale maakbaarheid' propageren. Als of je bij de kapper een kapsel uit een magazine uitkiest en je daarna er exact uitziet als het model op de foto. Dat is uiteraard een illusie. Helaas schept die illusie van de totale maakbaarheid, gekoppeld aan het Angelsaksische individualistisch denken, enorme verwachtingen – die niet kunnen worden ingelost."

"De 'totale maakbaarheid' van de samenleving is een illusie."

Grote verwachtingen scheppen dan ook grote teleurstellingen?

Jean Paul Van Bendegem: "Inderdaad! De rellen in Londen afgelopen zomer zijn daar een voorbeeld van. Het blijkt dat heel veel sociaal achtergestelde wijken waar de rellen plaatsvonden, grenzen aan rijkere wijken. De bewoners worden er dagelijks geconfronteerd met grote rijkdom. Dat doet hen dromen. Maar in hun levenssituatie, zonder goede opleiding en zonder werk kunnen ze dat onmogelijk bereiken. Zo creëer je natuurlijk frustratie, zeker wanneer je voortdurend te horen krijgt dat je volledig op jezelf bent aangewezen om je levenssituatie te verbeteren. Blijkbaar is het ook typisch dat van iedereen verwacht wordt volledig verantwoordelijk te zijn voor zijn eigen situatie. Dat klopt natuurlijk niet. Sommige mensen in onze samenleving kunnen op eigen houtje, zonder enige hulp gewoon niet hun levenssituatie verbeteren. Koppel de illusie van de totale maakbaarheid van de samenleving aan de illusie van altijd je volle-

dige gelijk te kunnen halen en aan de illusie van de idee dat ieder volledig verantwoordelijk is voor zijn eigen leven. Nogal logisch dat je zo in een harteloze samenleving terechtkomt, waar het hard tegen hard gaat."

Wat bepaalt de kwaliteit van een samenleving?

Jean Paul Van Bendegem: "Ik meet die af aan de situatie van zij die het het slechtst hebben. Dat verklaart ook mijn woede wanneer ik zie over wat voor kapitalen mensen in de top laag van de samenleving beschikken. Hun bezit is op geen manier een uitdrukking voor de diensten die ze geleverd hebben. Toch vinden bijvoorbeeld managers zich steeds onmisbaar. Ik heb daar grote twijfels bij. Uiteindelijk maken ze niet op hun eentje het verschil voor hun bedrijf. Hun beslissingen worden steeds gevoed door informatie van een team van medewerkers en de inzet van de andere werknemers. Al lachend stelde ik eens voor om de managers van een bedrijf te kidnappen en hen door acteurs te vervangen. Eens kijken hoe lang het duurt vooraleer men door heeft dat het acteurs zijn. Volgens mij zou dat wel een tijdje duren."

De vraag is ook waarvoor al die rijkdom gebruikt wordt.

Jean Paul Van Bendegem: "Ik gruwel van het feit dat iemand als Bill Gates (voormalig topman van Microsoft, nvdr) zijn fortuin gebruikt voor zijn eigen vorm van liefdadigheid. In een moderne samenleving mag liefdadigheid hoogstens een fenomeen in de marge zijn, geen essentieel onderdeel. Het probleem van liefdadigheid is dat één persoon of organisatie volledig naar eigen goeddunken een andere persoon of groep helpt. Daarbij is er nauwelijks democratische controle. De omvang van Bill Gates' liefdadigheid is zo groot dat het zelfs een invloed heeft op de economie van een Afrikaans land – zonder dat er bijsturing of amendementen door de bevolking mogelijk is. Een ander voorbeeld van liefdadigheid zijn de rijken die nu aangeven dat ze misschien toch wat extra belastingen willen betalen om de begroting te helpen. Het zou helemaal niet hun eigen beslissing mogen zijn wanneer ze en hoeveel meer ze belastingen willen betalen."



Jean Paul Van Bendegem

"Belangrijk is dat jongeren een sociaal alert bewustzijn wordt aangeleerd."

Overigens, ooit zei ik in het televisieprogramma 'Phara' dat ik vond dat ik te veel betaald werd. Niet dat ik mijn loon zo buitensporig vond, maar het voorziet wel ruimschoots in mijn noden. Persoonlijk zou ik er al gelukkig mee zijn als daaraan voldaan werd. Al besef ik wel dat dat niet voor iedereen het geval is (lacht)."

Hoe beleef je de aanslepende beurscrisis?

Jean Paul Van Bendegem: "Het is absurd en ik kan het nauwelijks begrijpen. Ik heb een wiskundige en filosofische opleiding, maar de economie van de beurs en alles wat daar rond hangt, is voor mij hogere wiskunde, op het theologische af. Wist je dat niets mensen belet om onder elkaar geld te creëren? Als twee mensen elkaar een schuldbekentenis uitschrijven van elk 1 miljoen euro – terwijl die miljoenen niet bestaan of zijn overhandigd – dan kunnen ze met zo'n schuldbekentenis naar een verschillende bank gaan om ieder een miljoen te lenen. De schuldbekentenissen dienen dan als waarborg. Wanneer de banken dat aanvaarden, dan

heb je eigenlijk twee miljoen euro gecreëerd die niet bestaan. Dat is dus een praktijk die banken onder elkaar effectief toepassen. Ook het fenomeen van het 'shorten op aandelen', vind ik ongelooflijk. Een beursmakelaar leent tijdelijk aandelen – en bezit die dus niet – verkoopt ze aan een andere makelaar en koopt ze later weer terug aan een andere koers. Gewoonweg absurd!"

En ondertussen slagen gewone werknemers er nauwelijks in een eigen huis of appartement te kopen.

Jean Paul Van Bendegem: "Laatst hoorde ik een verhaal van iemand die een boekhandel wilde overnemen en daarvoor 200.000 euro bij de bank wilde lenen. Bleek dat de bank een waarborg van 200.000 euro eiste – dus exact evenveel als de gevraagde lening. Als hij dat geld bezat, had hij toch helemaal niet naar de bank moeten stappen."

Vakbonden klagen zulke problemen aan, maar ze worden zelden gehoord. Moeten ze iets veranderen aan hun werkwijze? Zijn ze te conservatief of te radicaal?

Jean Paul Van Bendegem: "Voor mij mag het altijd wat radicaler, misschien vandaag nog meer dan gisteren. Volgens mij is er een verkeerde perceptie van vakbonden. Wanneer een organisatie een zekere omvang en stabiliteit krijgt, investeert ze steeds een zekere tijd en middelen in het behoud van die basis. Door buitenaf worden acties die gericht zijn op het behoud van stabiliteit helaas vaak gezien als een vorm van egoïsme. Maar dat is een noodzaak voor elke organisatie en niet per definitie negatief. Natuurlijk mag wel niet alle tijd en energie in die stabiliteit gestoken worden. Je moet openstaan voor de toekomst en voor verandering. Langs de andere kant geloof ik niet dat de samenleving zodanig snel verandert dat je je voortdurend moet heruitvinden en aanpassen. De grote onderstroom van de samenleving blijft redelijk stabiel."

Waarom hebben vakbonden moeite om jongeren aan te trekken? Ook bij jongeren moet er toch nood zijn aan collectieve belangenbehartiging en discussie?

Jean Paul Van Bendegem: "Het individualistisch denken bij jongeren is dominant. Het is heel moeilijk om het collectief denken terug te introduceren. Gelukkig merk ik wel dat er langzaam terug een besef groeit bij jongeren dat in deze individualistische samenleving wat meer samenhang en solidariteit positief kan zijn. Belangrijk is dat jongeren een sociaal alert bewustzijn wordt aangeleerd. Dat ze leren om de samenleving kritisch te benaderen en niet enkel te zien wat er wel is, maar ook wat er niet is. Wanneer je een bedelaar ziet, moet je niet enkel oog hebben voor de vuile kleren. Je moet je ook afvragen: hoe is die persoon in die situatie terechtgekomen?"

Diversiteit op de werkvloer

Een jaar ABVV-diversiteitscampagne Effe Checken

De diversiteitswerkingen van het Vlaams ABVV, ACV en ACLVB ontwikkelden voor delegees een checklist rond zes thema's om het diversiteitsbeleid van hun bedrijf of organisatie te checken. Reeds 1118 ABVV-delegees beantwoordden elk 60 stellingen over werk en diversiteit. We haalden hieruit enkele opvallende vaststellingen.

De eerste stappen zijn gezet

De campagne loopt gelijk met de voorzichtige aantrekkende economie. Niet toevallig antwoordt 66 procent dat de vacatures vermelden dat het bedrijf openstaat voor iedereen en dat onder de sollicitanten ook jongeren, 50-plusers, personen met een arbeidshandicap en allochtonen zijn. Bovendien antwoordt 67 procent van de delegees dat alle nieuwkomers, ook interim en jobstudenten, een onthaal krijgen. Een onthaalmap en -procedure zijn sterk ingeburgerd. Als syndicalisten weten we maar al te goed dat een tijdig en degelijk onthaal het verschil kunnen maken. Dat geldt evenzeer voor de opleidingen. Daarover zegt 76 procent van de delegees dat die zoveel mogelijk binnen de werkuren gebeuren. Ook over de interne mobiliteit en de inspraak in de opleidingen zijn 60 procent van de delegees positief. Over contacten en sfeer op de werkvloer in het algemeen zijn 57 procent van de delegees positief. Sterker is dat de delegees en hun collega's zeer mondig zijn: 80 procent geeft aan dat werknemers de bedrijfsleiding zelf kunnen aanspreken.

Over het behoud van mensen en jobs zijn de delegees het minst tevreden. De weinige positieve uitschieters zijn dat er een vaste ontslagprocedure is (61 procent), dat mensen die vaak afwezig zijn, worden begeleid naar oplossingen (53 procent) en dat discriminatie nooit een reden voor ontslag is (51 procent).

Check het zelf

We konden het niet laten om ook te peilen naar de diversiteit in de ker-

nen zelf. De checklist bevestigt dat de ABVV-delegees niet alleen kritisch staan tegenover hun werkgevers, maar ook tegenover de eigen werking. 40 procent antwoordt dat de kern regelmatig diversiteit bespreekt en 32 procent kent de diversiteitsconsulent van zijn regio.

Ook jouw check is belangrijk. Bij de presentatie van de finale resultaten willen we een breed en accuraat beeld geven van de diversiteit in het personeelsbeleid, zoals de delegees dat ervaren en dit zowel in de private, als in de publieke sector. Surf, nu het nog kan, naar www.effechecken.be. Je krijgt dan een eerste zicht op de diversiteit in jouw organisatie, praktische tips en iedereen die zijn gegevens invult, ont-

vangt gratis een dvd met optredens van Nigel Williams, Bert Gabriëls, Raf Coppens en andere stand-up comedians, over diversiteit natuurlijk.

Meer info

De online checklist staat op www.effechecken.be. Je kan deze checklist ook op papier vragen of materiaal bestellen op www.vlaamsabvv.be/diversiteit. Volg Effe Checken nu ook op Facebook: www.facebook.be/effechecken! Vind ik leuk. Mail vragen rond diversiteit binnen de openbare diensten of de interpretatie van de checklist voor jouw sector naar wendy.verheyden@acod.be.

EEN ANDERSTALIGE IN UW BEDRIJF. WERKT DAT ?

☐ JOT, JOT, JOT.

☒ ...

Check het ook eens bij Bert Gabriëls op www.effechecken.be

Met steun van de Vlaamse overheid

ACV ABVV ACLVB

EU in essentie

Gelegenheidstandem Merkel-Sarkozy

Zwarte wolken blijven dreigend boven Europa hangen. De crisis raast over de financiële markten en veroorzaakt werkloosheid en werkonzekerheid voor miljoenen Europeanen. De gelanceerde Europese plannen om de euro te redden, kunnen de markten niet overtuigen. Om het uitdijen van de crisis te voorkomen, de markten te kalmeren en de ratingbureaus gerust te stellen, deden de Duitse bondskanselier Merkel en de Franse president Sarkozy enkele voorstellen:

- een economische raad voor de eurozone oprichten, voorgezeten door president van Rompuy, om de besparingsmaatregelen van de lidstaten op te volgen, met de focus op de bevordering van de competitiviteit van de eurozone.
- een plafond op de schuldenlast in de nationale staten grondwettelijk vastleggen.
- een harmonisatie van de bedrijfsbelastingen in beide landen voorbereiden.
- een gezamenlijk voorstel formuleren voor de introductie van een taks op financiële transacties (FTT).

De voorstellen bouwen voort op de eerdere besparingsmaatregelen en plannen geen investeringen in de economie of de creatie van tewerkstelling. Het plafonneren van de schuldenlast verplicht de Europese lidstaten nogmaals de bijl te zetten in hun uitgaven, waardoor de economie verder stagneert en biedt hen geen kans de neerwaartse spiraal te doorbreken. Het versterken en

superviseren van de besparingsmaatregelen leidt enkel tot meer jobverlies of lagere lonen in de openbare diensten en een verminderde toegang voor onze burgers tot onderwijs, bibliotheken, gezondheidszorg, ouderenzorg, enz.

Een Europees economisch bestuur kan enkel het gewenste resultaat boeken, indien het de vraag stimuleert en een investeringsbeleid uitzet waardoor landen hun schuldenlast kunnen ontgroeien. Het economisch beleid moet gericht zijn op het bevorderen van tewerkstelling en levensomstandigheden. Er is nood aan kwaliteitsvolle openbare diensten en infrastructuur om Europa opnieuw op weg naar duurzame groei te zetten.

Duitsland en Frankrijk weigeren de fondsen van het Europees stabiliteitsfonds te verhogen en willen evenmin gezamenlijke euro-obligaties uitgeven. De landen zijn dus niet klaar om solidair op te treden tegen de crisis – iets wat de markten niet zal ontgaan. Het uiteenvallen van de eurozone zou een diepgaande sociale crisis veroorzaken. Op Europees niveau pleiten de vakbonden voor de instelling van euro-obligaties, waarbij de risico's verbonden worden.



Wat zijn euro-obligaties?

Via euro-obligaties zou de eurozone in haar geheel geld kunnen lenen – en dus niet langer elk land apart aan een rentevoet van 4 à 5 procent (of zelfs lager). Dat is voordelig voor landen als Italië en Spanje, die veel goedkoper geld zullen kunnen lenen. Bovendien liggen ze dan ook niet langer individueel onder vuur van speculanten, omdat de eurozone dan één financieel blok vormt. Duitsland, Nederland, Oostenrijk en Finland zijn de euro-obligaties minder genegen omdat ze hun rente zouden zien stijgen, waardoor ze dus extra moeten betalen om de goedkopere rente voor de 'zwakkere' landen te compenseren. Duitsland heeft geen oren naar zo'n 'transferunie', waarbij rijke landen (en hun burgers) mee garant staan voor schulden van landen die het vroeger niet zo nauw namen met de begrotingsregels.

Bron: <http://analyse.deredactie.be>.

Meer info:

<http://www.epsu.org/a/7910>.

Een taks op financiële transacties

Het economische beleid moet zorgen voor een gelijke verdeling van de lasten. Het feit dat de Franse en Duitse ministers van Financiën aan de Europese Commissie lieten weten voorstander te zijn van de invoering van een financiële transactietaks, is dan ook goed nieuws. Ze gaan daarmee zelfs in tegen de weerstand die daar rond bestaat binnen de G20. Bovendien is de Europese Commissie de FTT ook ge-

negen en kondigde ze in het Europees Parlement al aan de taks te willen invoeren om haar budget 2014-2020 te spijzen. De discussie draait momenteel rond de uitwerking van de FTT. Zo variëren de geschatte inkomsten – zo'n tientallen miljarden euro – naargelang de reikwijdte van de taks. Ook is er discussie over waarvoor de inkomsten van de FTT worden gebruikt. Dit opent immers mogelijkheden om eindelijk

structureel onderbouwde sociale maatregelen te treffen, o.a. rond financiering van openbare diensten en de bestrijding van armoede. Een wetgevend voorstel voor de instelling van

een Europese FTT wordt gepland voor de herfst van 2011, op tijd voor de bespreking tijdens de top van de G20 op 3 en 4 november.

Wat is de financiële transactietaks?

Een FTT is een belasting op de verhandeling van financiële producten. Door een minimale heffing op transacties ontmoedigt men destabiliserende speculatie. Wanneer iemand één keer geld wisselt of voor een langere termijn investeert in een financieel product, ondervindt hij zo goed als geen hinder van de belasting. Het betreft hier immers een belasting in honderdsten van een percent. Kapitaal dat echter dagelijks of per seconde heen en weer flitst, wordt door de taks wel snel weggevreten. Dit helpt om financiële crisissen te voorkomen. Daarnaast kan een FTT veel geld opbrengen, dat kan gebruikt worden voor het voeren van een sociaal beleid en het voorkomen van strenge besparingsmaat-

regelen zoals de afbouw van de openbare sector, voor ontwikkelingssamenwerking of de bestrijding van klimaatverandering. Deze taks is zowel regulerend door de stabilisering van financiële markten en uiteindelijk de stabilisering van de reële economie, als herverdelend van rijk naar arm.

Bron en meer info: FAN (Financieel Actie Netwerk) op http://www.hetgrotegeld.be/index.php/het_grote_geld/Belastingen en 11.11.11 op <http://www.11.be/11/dossiers/financiele-transactie-taks/thema/list/>.

Europese vakbondsactie

Op 17 september betoogden de Europese vakbonden in Wroclav (Polen), waar de Europese ministers van Financiën en Economie (ECOFIN) samen zaten. De boodschap was: de besparingsplannen hebben duidelijk gefaald, andere keuzes dringen zich op en het Europese economisch beleid moet gericht zijn op solidariteit en tewerkstelling. Verschillende landen liggen onder vuur dus is het na twee jaar crisis dringend tijd om het beleid niet meer

over te laten aan de financiële markten en de ratingbureaus, maar het heft terug zelf in handen te nemen. Europese leiders moeten kiezen voor solidariteit. Teruggrijpen naar nationalisme zou immers desastreuze gevolgen hebben. EPSU beveelt de volgende maatregelen aan:

- de introductie van euro-obligaties die, omdat ze gebaseerd zijn op solidariteit tussen de Europese landen, zou resulteren in stabiliteit en lagere

rentevoeten.

- een verhoging van het budget voor het Europese Financieel stabiliteitsfonds, zodat duidelijk gemaakt wordt dat de landen uit de eurozone aan deze gemeenschappelijke munteenheid vasthouden en de landen in moeilijkheden zullen bijstaan.
- de reglementering van kredietrating-agentschappen.

Statutair congres ACOD Limburg Oproep kandidaturen

Op 25 april 2012 organiseert ACOD Limburg haar statutair congres. Zoals statutair voorgescreven kunnen de leden aangesloten bij het gewest Limburg het gewestelijk intersectoraal bestuur kiezen.

Een kandidaat voor het mandaat van voorzitter, ondervoorzitter of penningmeester moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- voorgedragen worden door een gewestelijke sector.
- vijf jaar actief militant zijn (sectoraal en intersectoraal).

- actief aan stakingen hebben deelgenomen.

- lid geweest zijn van het gewestelijk intersectoraal uitvoerend bureau tijdens de congresperiode die de verkiezing voorafgaat of lid geweest zijn van een sectorbestuur.

- de uittreidend intersectoraal secretaris is ambtshalve kandidaat voor een nieuwe termijn.

Dit in toepassing van de artikels 45 tot en met 57 en artikel 62.

De volgende mandaten zijn vacant:

- voorzitter - Jenny Peeters, uittreidend

en niet herkiesbaar.

- ondervoorzitter - Eric Severijns, uittreidend en niet herkiesbaar.
- penningmeester - Eddy Plaisir, uittreidend en herkiesbaar.
- intersectoraal secretaris - Freddy Stox, uittreidend en herkiesbaar.

Interesse om je kandidaat te stellen? Schrijf dan naar Freddy Stox, intersectoraal secretaris, ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt. Kandidaturen moeten binnen zijn ten laatste op 31 oktober 2011.

Aanvraag studietoelagen: ABVV-jongeren helpen je!

Elke jongere heeft recht op onderwijs, maar voor niet iedereen is dat even betaalbaar. Daarom voorziet de Vlaamse overheid een aantal toelagen. Veel ouders en studenten die recht hebben op zo'n toelage twijfelen echter en vragen ze niet aan. Laat deze kans niet liggen. Onze medewerkers van ABVV-jongeren helpen je graag!

Voor wie

Er zijn schooltoelagen voor het basis-onderwijs (kleuter en lager onderwijs), voor het secundair onderwijs (voltijds secundair onderwijs, leertijd en deeltijds leren) en studietoelagen voor het hoger onderwijs, hogescholen en universiteiten).

Wanneer heb je er recht op

Een studietoelage krijg je als je aan een aantal voorwaarden voldoet. Soms zijn ze verschillend per onderwijsniveau. Er zijn nationaliteits-, pedagogische en natuurlijk financiële voorwaarden. De studietoelagen zijn immers bedoeld als steun voor gezinnen die het wat minder breed hebben, zowel bij de vraag of de leerling in aanmerking komt als bij het berekenen van het bedrag waarop je recht hebt, speelt het gezinsinkomen een belangrijke rol.

Hoeveel centen krijg je

De bedragen worden toegekend op basis van het onderwijsniveau en per situatie.

- Zo krijg je voor de kleintjes in het kleuteronderwijs een vast bedrag van 85 euro per kleuter.
- In het lager onderwijs varieert de schooltoelage tussen 96 tot 144 euro, afhankelijk van het gezinsinkomen.
- Leerlingen in het voltijds secundair onderwijs hebben recht op 119 tot 1.053 euro.
- Leerlingen in de 4de graad én in het hoger beroepsonderwijs opleiding verpleegkunde, gehuwde, zelfstandige of alleenstaande leerlingen en leerlingen in het 7de jaar van het voltijds technisch of beroepsonderwijs hebben recht op iets meer.
- Deeltijds leerplichtigen en leerlingen die leertijd bij Syntra volgen, kunnen een toelage van 100 tot 301 euro krijgen.

- Studenten die hoger onderwijs volgen, hebben meer kosten en vandaar ook een hogere studietoelage. Zo kunnen voltijdse studenten rekenen op een toelage van 234 tot 3.622 euro voor kotstudenten en tot 2.174 euro voor nietkotstudenten. Volgt de student een ander dan een voltijds parcours dan heeft hij recht op een percentage van die bedragen.

Hoe en wanneer aanvragen

Je aanvraag voor dit schooljaar moet ten laatste op 1 juni 2012 bij de Vlaamse overheid aankomen. Daarna is het definitief te laat. De toelage wordt in principe na twee maanden uitbetaald. Maar als het dossier niet volledig is, zal het langer duren en zal de overheid de ontbrekende informatie bij je opvragen.

Zitdagen

Het is heel belangrijk dat je de aanvraag grondig en tijdig doet! De medewerkers van ABVV-jongeren helpen je daarbij. In verschillende regio's organiseren we zitdagen. We gaan na of je recht hebt op toelagen, berekenen ze en vullen de formulieren mee in. Waar en wanneer we zitdagen in je buurt organiseren, vind je op de regionale pagina's van deze krant (tweede en voorlaatste pagina) en op www.abvv-jongeren.be



Interview Jos Digneffe

“We houden vast aan ons recept voor een nieuwe cao”

Hoe is de sfeer bij de NMBS-groep aan de vooravond van de onderhandelingen over een nieuwe arbeidsovereenkomst?

Jos Digneffe: “Allerminst goed! De directie heeft er een knoeiboel van gemaakt, de financiën zijn allesbehalve rooskleurig en niets werkt nog zoals het zou moeten. Men verwacht nu dat de vakbonden zomaar mee naar oplossingen zoeken om de situatie terug recht te trekken. Ik vrees echter dat het toch wel iets moeilijker zal zijn dan dat.”

Waar verwacht je moeilijkheden?

Jos Digneffe: “Er zijn tal van dossiers die maar niet opgelost geraken, zoals bijvoorbeeld het Logistics-dossier. Destijds verzette ACOD Spoor zich tegen de voorgestelde afwikkeling van dat goederendossier, maar ACV Transcom ondertekende toen toch het non-akkoord. Vanaf de eerste werkgroep zat het er echter al bovenarms op. ACV Transcom besepte toen eindelijk wat de plannen in de praktijk zouden betekenen – iets waar ACOD Spoor al vanaf dag één voor had gewaarschuwd. Nu is men bij Logistics zwaar misnoegd omdat hun dossier niet opschiet. Eerlijk gezegd is dat hun zorg, niet de onze. ACOD Spoor heeft immers nooit om Logistics gevraagd. Dit is slechts een voorbeeld. Over heel de NMBS-groep zien we verdeel-en-heers-strategieën, in bijna alle diensten dreigen personeelstekorten en verdere besparingen. Bovendien liggen de spoorwegen nog eens onder vuur van werkgeversorganisaties als het VBO en Unizo, die de spoorweggroep en haar statuut willen afbreken.”

Begin september bekritiseerde het VBO de eigen ziekenkas van de NMBS. Is daar iets mis mee?

Jos Digneffe: “Het was weinig verrassend, want vanuit rechtse en patronale hoek is er altijd een roep om minder ‘staat’ en ‘overheid’. Het VBO vond het schandalig dat de NMBS nog een eigen ziekenkas – waarvoor 145 mensen werken – had. Ze vertelden er wel niet bij dat de NMBS-ziektenkas verhoudingsgewijs minder werknemers telt dan andere ziekenkassen. Bovendien is ze ook niet verlieslatend en zorgt ze er, dankzij strenge controles, voor dat het ziekteverzuim bij de NMBS beduidend lager is dan elders.

Iemand zou toch eens aan de publieke opinie moeten duidelijk maken dat organisaties als Unizo, VBO en Voka eigenlijk ook vakbonden zijn, maar dan van de werkgevers. Hun taak bestaat erin om een klimaat te scheppen waarin door het patronaat zoveel mogelijk winsten kunnen gemaakt worden ten koste van alles en iedereen. Ik zou graag zien dat ze hun achterban – dus de bedrijven – eens opriepen om deftig hun belastingen te betalen en niet alle financiële achterpoortjes te gebruiken. Het zou de Belgische begroting een flinke slok op de borrel schelen!”



Om terug te keren naar ons uitgangspunt, wat verwacht je als resultaat van de cao-onderhandelingen?

Jos Digneffe: “Eerlijk gezegd weet ik enkel waaraan we beginnen, maar niet waar we zullen eindigen. ACOD Spoor heeft wel haar prioriteiten. We willen de conventie inzake personeelsbeheer in stand houden, het statuut vrijwaren, de tewerkstelling op peil houden en de sociale voorzieningen – zoals de hospitalisatieverzekering – intact houden. Op het financiële vlak willen we ook niet raken aan zaken die de verloning negatief kunnen beïnvloeden.”

Tot slot: wat vind je ervan dat Michel Bovy, voormalig voorzitter van ACV-Transcom, directeur-generaal bij de NMBS wordt?

Jos Digneffe: “Ik twijfel niet aan zijn kwaliteiten, hij kent het huis goed genoeg. Ik hoop wel dat hij zijn jarenlange syndicale strijd nu niet gaat verloochenen. Of het deontologisch voor ACV-Transcom een probleem vormt, kan ik niet zeggen. Ik vind zijn aanstelling wel merkwaardig, aangezien de NMBS bijna altijd onhaalbare voorwaarden oplegt aan een spoorman als die afdelingschef of dienstchef wil worden. Bovy is een selfmade man met een humanioradiploma en dat blijkt geen bezwaar. Ik wil dus in de toekomst het argument ‘ontoereikende diploma’s’ niet meer in discussies horen (lacht). Overigens net zo opvallend is de aanstelling van Sven Audenaert als personeelsdirecteur – de eerste niet-spoorman die die functie bekleedt. Voordien werkte hij bij Belgacom en we weten dat het statuut daar de laatste jaren niet de grootste bekommernis was. Dat belooft dus. Depolitiseren bij de NMBS-groep noemen ze dat. Sta me toe even te glimlachen!”



Herziening eerste spoorwegpakket Stand van zaken

Op 24 mei heeft Debora Serracchiani, rapporteur van de EU, haar rapport over de herziening van het eerste spoorwegpakket voorgelegd aan de Europese Commissie van Transport. Op basis van dit rapport zou de Europese Commissie van Transport haar stem uitbrengen op 12 of 13 juli. Het Europees Parlement zou dan in september tot de stemming overgaan.

24 mei was ook de dag dat we actievoerden voor de gebouwen van het Europees Parlement in Brussel. Maar ook andere acties werden ondernomen. In samenwerking met ETF hebben vertegenwoordigers van vakbonden uit de verschillende lidstaten lobbywerk verricht bij de Europese parlementairen om onze standpunten kenbaar te maken. Ook ACOD organiseerde verschillende van deze ontmoetingen.

Actie loont blijkbaar, want de uiteindelijke stemming werd door de Europese Commissie van Transport uitgesteld tot 11 oktober 2011 vanwege het indienen van 724 amendementen op het

rapport van Serracchiani. De stemming in het Europees Parlement is nu voorzien in november of december 2011. Let wel, niet alle ingediende amendementen houden rekening met onze standpunten. Heel wat van deze amendementen hebben net tot doel nog verder te gaan in o.a. de totale scheiding van infrastructuur en exploitant, een doorgedreven vrije toegang tot de markt enzovoort. Door de Commissie wordt nu gezocht naar compromissen voor o.a. de onafhankelijkheid van de infrastructuurbeheerder, de toegang tot de spoorgereleerde installaties en de financiering door de overheid van de spoorwegsector. Over de liberalisering van het nationale reizigersverkeer - vooral gevraagd door de liberale fractie en de christendemocraten/conservatieven - wordt ook verder gedebatteerd.

Ondertussen werkt ETF verder een actieplan uit. Men stelt voor om:

- eventueel een e-mail en postkaarten actie te houden waarbij aan de militanten en leden wordt gevraagd om aan

de Europese parlementsleden (voor ons de Nederlandstalige) massaal mails en postkaarten te versturen met onze visie tegen de herziening van het eerste spoorwegpakket. De mail en de postkaart zouden standaard worden uitgewerkt door ETF. Enkel de naam en het adres van de bestemming en de afzender moeten dan nog worden ingevuld.

- op 8 november een nieuwe actiedag te organiseren, rekening houdend met de wettelijke mogelijkheden in de verschillende lidstaten. Dit kunnen zowel staking, werkonderbreking of pamflettenactie zijn.

- in Straatsburg een klein (en warm syndicaal) welkomstcomité te organiseren voor de Europarlementsleden die er de herziening zullen stemmen. Dit zou eventueel op 14 november of 12 december zijn, een juiste datum is nog niet gekend. Voor dit welkomstcomité geeft men de voorkeur aan de collega's van Frankrijk om dit te organiseren. ACOD ondersteunt de door ETF te ondernemen acties.

Kinderopvang in de stations

Via de pers en enkele parlementaire vragen begin september vernamen wij dat de NMBS Holding van plan is om vanaf 2012 in verschillende Belgische stations dagopvang te voorzien voor kinderen. Door hun ligging zouden de stationscrèches hoofdzakelijk kinderen opvangen van pendelaars. De NMBS Holding heeft echter de intentie om ook plaatsen voor kinderen van het spoorwegpersoneel te reserveren in de toekomstige crèches.

In een eerste fase zouden er crèches komen in de stations van Oudenaarde en Luik. In een tweede fase zouden daar de stations van Oostende, Mechelen, Antwerpen-Centraal, Aarlen, Charleroi en mogelijk Brussel-Zuid bijkomen. Het maximum aantal kinderen dat naar de kinderopvang zou kunnen, bedraagt 310. De ruimtes die daarvoor nodig zijn, zouden worden verhuurd aan professionele uitbaters en worden gecontroleerd door Kind en Gezin in Vlaanderen en door het Office de la Naissance et de l'Enfance in Wallonië. Dit alles kadert in de opdrachten die de NMBS Holding werden opgelegd in het beheerscontract door de Belgische overheid in 2008. Daarin staat om "in overleg met de gemeenschappen, initiatiefnemers ertoe aan te sporen om kinderopvangplaatsen te openen in of in de omgeving van de stations".

Eerlijkheidshalve moeten we toegeven dat in het Nationale Subcomité Sociale Werken al melding werd gemaakt van het feit dat de Holding van plan was om een paar proefprojecten rond opvang voor kinderen van pendelaars op te starten. We hebben er toen op gewezen, zowel in het Nationale Subcomité Sociale Werken als in het Nationaal Comité Sociale Werken, dat de opvang voor kinderen van spoorwegpersoneelsleden opgenomen is in het protocol van sociaal akkoord 2008-2010. Het Nationaal Comité Sociale Werken wordt trouwens voorgezeten door de CEO van de NMBS Holding.

In het protocol van sociaal akkoord staat onder punt 4.5 Ter beschikking stellen van onthaalplaatsen voor de kinderen van het personeel in kinderdagverblijven: "Rekening houdend met de verjonging van het effectief als gevolg van een belangrijk aantal in de komende jaren te voorziene aanwervingen en met als doel de Groep aantrekkelijker te maken,



zal de NMBS Holding met de bevoegde instanties de mogelijkheid onderzoeken, voor de kinderen van het personeel onthaalplaatsen voor te behouden in de kinderdagverblijven. Dit zal gebeuren in het kader van één of meer pilootprojecten."

In het kader van het sociale overleg werd door de NMBS Holding een specialist uit de kinderopvangsector (CERE vzw) gevraagd om een haalbaarheidsstudie te maken over de terbeschikkingstelling van opvangplaatsen in crèches voor kinderen van het personeel en mogelijk ook van de vaste reizigers/klanten van de NMBS-Groep. De opdracht van de consultant bestond er onder meer in de huidige situatie van de personeelsleden met kinderen van jonger dan drie jaar en de opvang van die kinderen tijdens de werkuren, duidelijk in kaart te brengen. Uit de bevraging van het betrokken personeel bleek duidelijk dat er grote nood is aan voldoende opvangplaatsen voor kinderen.

In het najaar van 2011 wachten we nog altijd op een praktisch uitgewerkt voorstel van de NMBS Holding dat tegemoetkomt aan de overeenkomst in het sociaal akkoord en aan de noden van de jonge spoorwegbedienden. We stelden hierover concrete vragen tijdens de vergadering van het Nationale Subcomité Sociale Werken van 12 september. We verwachten hierover een antwoord voor de volgende bijeenkomst van het comité eind oktober.

Feest gepensioneerden ACOD Spoor West-Vlaanderen

Op 4 november organiseert ACOD West-Vlaanderen sector Spoor een feest voor elk gepensioneerd lid van haar sector in het gewest. Levenspartners zijn ook welkom vanaf 12 uur in feestzaal de Neerbeek te Bissegem, vlakbij het station. Men kan er genie-

ten van een eetfeestijn (aperitief, koud buffet met drank en koffie met gebak), live optreden van zanger Danny Fabry, gezellig samenzijn achteraf met muziek, mogelijkheid om te dansen en bar (laatste zelf te betalen). De kostprijs is 30 euro per persoon, na tussenkomst

van het gewest. Inschrijven kan via het gewest: tel. 051/20.72.68 of 056/26.36.90 of 990/3690. De inschrijvingen zijn pas definitief na betaling op het rekeningnummer 877-6936101-32.



De Lijn en cao 100 Op weg naar een preventief alcohol- en drugsbeleid

Tijdens de ondernemingsraden en de CPBW's van maart werd een beleidsverklaring over een preventief alcohol- en drugsbeleid voorgelegd aan de personeelvertegenwoordigers. Hiermee voldeed De Lijn aan de verplichtingen die haar werden opgelegd door het IPA 2007-2008.

De sociale partners beslisten in het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 dat een preventief alcohol- en drugsbeleid in elke onderneming absoluut noodzakelijk is. Cao 100 is enkel van toepassing op de private sector, maar de sociale partners hebben de regering geadviseerd om een analoge regeling uit te werken voor de werknemers waarvoor de cao niet van toepassing is.

Cao 100 wil geen kant-en-klaar beleid voor elke onderneming opleggen. De cao zet wel de bakens uit om het dis-

functioneren op het werk tengevolge van drank- en drugsgebruik in de ondernemingen bespreekbaar te maken en in de eerste plaats te voorkomen en te verhelpen. De effectieve uitvoering van de beleidsverklaring zal bij De Lijn toevertrouwd worden aan een werkgroep met leden uit verschillende functionele domeinen en ook door een afvaardiging vanuit de vakbonden.

Hiervoor worden voorlopig drie consolidatiemomenten voorzien bij De Lijn in de periode van september tot en met november 2011. De bedoeling van deze consolidatie is om een interne procedure met rechtsgeldigheid uit te werken, die dan uiteindelijk aan de ondernemingsraad wordt voorgelegd voor wijziging en aanvulling van het bestaande arbeidsreglement. De ACOD TBM wil door haar deelname aan deze consolidatiemomenten erop toezien dat de geest van cao 100 ook

wel degelijk terug te vinden is in de voor De Lijn geldende procedure.

De afspraken tussen de sociale partners gaan er onder meer over dat het testen op dronkenschap door de werkgevers in het algemeen, niet mag gebruikt worden ter rechtvaardiging van onmiddellijk ontslag. Er werd overeengekomen dat controle door een werkgever moet aangewend worden om een personeelslid te verhinderen het werk aan te vatten met meer alcohol in het bloed dan het toegelaten promille, en dit met het oog op een dwingende reden tot verzorging van het (vermoedelijk) drankprobleem. Preventie is de enige en belangrijkste boodschap! Wij gaan er dan ook vanuit dat de betrokkene door zijn werkgever in de eerste plaats wordt bewust gemaakt dat er een probleem is dat verder gaat dan de vastgestelde verminderde werkbequaamheid, en dat dit een gedragsver-

andering eist waarvoor zowel interne als externe hulp kan worden geboden.

Voor ACOD TBM is het dan ook van het grootste belang dat De Lijn zich hiervoor wenst te engageren en we zien daarvoor in de eerste plaats een rol weggelegd voor de preventieadviseurs, arbeidsgeneesheren en leidinggevend. Zij hebben immers een cruciale rol in het tijdig herkennen van een probleemsituatie. De ACOD TBM zal erop aandringen dat de procedure voor het vaststellen van functioneringsproblemen ten gevolge van chronisch drank- of druggebruik objectief gehouden wordt, waarbij stap voor stap uitgeschreven wordt welke keuzes het betrokken personeelslid heeft in de behandeling van het probleem.

De werkgroep is nog lang niet klaar met de teksten op het ogenblik van het verschijnen van dit artikel en ACOD TBM wil dan ook zeker niet op de zaken vooruitlopen. We zullen ons echter niet lenen tot medewerking aan enkel het verfijnen, verstrengen en uitbreiden van de bestaande huisregels die vandaag bij De Lijn van toepassing zijn. De effectieve uitwerking van de beleidsverklaring moet wat de ACOD TBM betreft, leiden naar de verbetering van het welzijn en de veiligheid van het personeel en de werkomgeving in zijn totaliteit, anders is het doel van de cao 100 volkomen gemist.

In het recente verleden hebben wij redenen gehad om De Lijn gebrek aan een interdisciplinaire aanpak te verwijten, waarbij het inschakelen van preventieadviseurs, HR-diensten, bedrijfsartsen en anderen zeer doelbewust werd nagelaten om vermoedelijk drankmisbruik aan te wenden tot onmiddellijk ontslag. Wij nemen de huidige intenties van De Lijn om een adequate opvang en begeleiding te bieden aan probleemgebruikers zeer ernstig en zullen hieraan uiteraard onze volle medewerking verlenen. In het geval dat De Lijn de geest en de voorgestelde procedures van de cao 100 nogmaals bewust niet volgt, zodat een werknemer bij De Lijn van vandaag op morgen aan de deur wordt gezet, beschouwt de ACOD TBM dit als willekeurig ontslag of misbruik van ontslagrecht. Laat dat duidelijk zijn voor iedereen die bij deze materie betrokken is.

Oproep kandidaten

Statutair congres ACOD TBM Vlaanderen

Op 25 november 2011 vindt het vierjaarlijks statutair congres van ACOD TBM Vlaanderen plaats. De volgende mandaten worden conform het huishoudelijk reglement ingevuld:

- regiosecretaris - Rita Coeck, uittredend en herkiesbaar.
- voorzitter - Willy Claes, uittredend en herkiesbaar.
- vicevoorzitter - Ronnie Danckaert, uittredend en herkiesbaar.
- één verificateur van de federale rekeningen - Martine Backs, uittredend en herkiesbaar.

De schriftelijke kandidaturen moeten vóór 25 oktober toekomen op het federale secretariaat ACOD TBM, Fontainasplein 9/11 te 1000 Brussel.

Statutair congres ACOD TBM Brussel

Op 30 november 2011 wordt het vierjaarlijks statutair congres van de sector ACOD TBM Brussels Hoofdstedelijk Gewest gehouden. De volgende mandaten moeten tijdens dit congres worden toegekend:

- twee verificateurs der rekeningen.
- de leden van het Brussels secretariaat, waaronder de regiosecretaris Alex Vonck, uittredend (dit mandaat werd reeds verleend aan Dario Coppens tijdens het Brussels Regionaal Comité van 14 september 2011); de gewestelijke voorzitter Dario Coppens, uittredend; de gewestelijke ondervoorzitter Martine Gens, uittredend en herkiesbaar; de technicus van het CPBW Dario Coppens, uittredend en herkiesbaar.
- één bestendig afgevaardigde van de bedienden - Martine Gens, uittredend en herkiesbaar.
- één bestendig afgevaardigde van de technische diensten - Dario Coppens, uittredend.
- twee bestendig afgevaardigden voor

de exploitatie - Marc De Vuyst en Mohsine Rachik, uittredend en herkiesbaar.

De kandidaturen moeten voldoen aan de criteria van het in voege zijnde intern Huishoudelijk Reglement en moeten uiterlijk op vrijdag 4 november 2011 schriftelijk bij de voorzitter van de sector zijn ingediend: Dario Coppens, ACOD MIVB, Koningsstraat 76, 1000 Brussel. Info: coppensda@stib.irisnet.be. Iedere kandidatuur wordt beantwoord met een ontvangstbewijs.

ACOD TBM Gewest Brussel MIVB

Met het oog op de verkiezing van plaatselijke afgevaardigden voor de sector TBM Gewest Brussel MIVB wordt overgegaan tot een oproep voor kandidaten voor de vertegenwoordiger van de bruggepensioneerden, gepensioneerden en andere sociaal uitkeringsgerechtigden.

Om aan de voorwaarden te beantwoorden moeten de kandidaten voldoen aan de huidige statutaire vereisten en hun schriftelijke kandidatuur indienen vóór vrijdag 4 november 2011 bij Dario Coppens, voorzitter ACOD TBM Brussel, Royal Atrium 7e, Koningsstraat 76 te 1000 Brussel. Info: coppensda@stib.irisnet.be. Een ontvangstbewijs wordt per kerende post gestuurd.

Vergadering

Op donderdag 10 november om 14 uur vindt een vergadering plaats voor de bruggepensioneerden, gepensioneerden en andere sociaal uitkeringsgerechtigden van de sector TBM Brussel in de lokalen van de BIG ACOD, Congresstraat 17-19, zaal B, 1000 Brussel, zaal B. Alle betrokken leden zijn welkom.

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

Alles wat men moet weten over omstandigheidsverlof

Het omstandigheidsverlof biedt personeelsleden de mogelijkheid op het werk afwezig te zijn bij sommige familiale gebeurtenissen.

Het omstandigheidsverlof is een recht, waardoor de gevraagde periodes niet kunnen worden geweigerd door de onmiddellijke chef indien men aan de toekenningsvoorwaarden voldoet. De dagen omstandigheidsverlof geven recht op loon en worden gelijkgeschakeld met effectieve prestaties voor het bepalen van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. Deze dagen worden beschouwd als dienstactiviteit en het personeelslid behoudt dus zijn geldelijke anciënniteit en zijn bedrijfsanciënniteit.

Duur

De duur van het omstandigheidsverlof is steeds gelijk aan de duur van de prestaties die het personeelslid had moeten

verrichten op de dagen waarop hij of zij het omstandigheidsverlof neemt. Deze dagen kunnen nooit per halve dagen worden opgenomen. De duur van het omstandigheidsverlof mag wel worden opgesplitst binnen een periode van vijf werkdagen vóór of na de gebeurtenis die het verlof rechtvaardigt. Er is een uitzondering hierop: in geval van priestertwijding of intrede in een klooster moet het omstandigheidsverlof worden genomen op de dag van de ceremonie. Een afwezigheid wordt niet aangerekend als omstandigheidsverlof als deze samenvalt met de wekelijkse inactiviteitsdag, een zon- of feestdag. Voor een personeelslid dat titularis is van een LS-dienst wordt de afwezigheid op zaterdag wel aangerekend als omstandigheidsverlof.

De omstandigheidsverloven zijn ook van toepassing op de statutaire personeelsleden met een mandaat en dit voor

de duur van het mandaat.

Toekenningsvoorwaarden

De graden van bloed- en aanverwantschap zijn

- eerste graad: de ouders en de kinderen van het personeelslid of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner.

- tweede graad: de grootouders, broers, zussen, halfbroers, halfzussen en de kleinkinderen van het personeelslid of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner, evenals hun echtgenoten(s) of wettelijk samenwonende partners.

Omstandigheidsverlof kan worden toegekend naar aanleiding van een van de volgende gebeurtenissen en binnen de volgende grenzen:

Aard van de gebeurtenis		Aantal bezoldigde werkdagen
Huwelijk van	het personeelslid	2
	een kind van het personeelslid of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner	1
	broer, zus, vader of moeder van het personeelslid of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner	1
	kleinkind van het personeelslid of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner	1
Overlijden van	de echtgeno(o)t(e), de wettelijk samenwonende partner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad	4
	een bloed- of aanverwant in om het even welke graad maar die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid	2
	een bloed- of aanverwant in de tweede graad maar die niet onder hetzelfde dak woont als het personeelslid	1

Aard van de gebeurtenis	Aantal bezoldigde werkdagen
Plechtige communie, vormsel, lekenfeest of ander religieus of filosofisch feest van een kind van het personeelslid of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner	1
Priesterwijding of intrede in een klooster van: - een kind van het personeelslid of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner - een broer of zus van het personeelslid of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner.	de dag van de ceremonie

Het personeelslid moet de feiten of omstandigheden die een omstandigheidsverlof rechtvaardigen, bewijzen met een attest of om het even welk ander bewijsmiddel.

Het omstandigheidsverlof wordt aangevraagd met het verlofblad in de procedure 'Verlofblad' of via eHR in de procedure 'On line'.

Wanneer geen recht op omstandigheidsverlof?

Indien een personeelslid zich op de dag van de gebeurtenis en tot uiterlijk vijf werkdagen erna, in één van de hierna volgende toestanden bevindt, vervalt het recht op omstandigheidsverlof:

- afwezigheden wegens ziekte of gebrekkigheid, wegens arbeidsongeval of ongeval op de weg van of naar het werk.
- moederschapsrust, ouderschapsverlof.
- militair verlof, verplicht politiek verlof.
- loopbaanonderbreking, verlof zonder wedde.
- verlof voor het verlenen van bijstand aan zwaar zieke gezins- of familieleden, palliatief verlof.
- verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden.
- verlof wegens opdracht.

Bij deeltijdse prestaties

Indien de gebeurtenis zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse arbeid wordt de duur van het verlof in evenredige mate verminderd. Onder de periode van deeltijdse arbeid dient te worden verstaan:

- het verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden, wegens ziekte of gebrekkigheid, wegens arbeidsongeval of ongeval op de weg van of naar het werk.
- een onvolledige tewerkstelling (dienst of arbeidsovereenkomst).
- deeltijdse loopbaanonderbreking (1/2 of 4/5).

Wanneer het aantal dagen na evenredige vermindering geen geheel getal is, wordt het afgerond naar de hogere eenheid. Bijvoorbeeld: een personeelslid met verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid 4/5 vraagt omstandigheidsverlof voor zijn huwelijk. De twee dagen moeten dus met 1/5 worden verminderd. Door de afronding naar de hogere eenheid heeft het personeelslid recht op twee werkdagen omstandigheidsverlof.

Een onvolledig tewerkgesteld personeelslid met dagelijkse prestaties heeft recht op het voorziene aantal dagen om-

standigheidsverlof, ter waarde van de prestaties die hij op die dag zou verrichten. Als hij dus 5 uur per dag werkt, dan heeft hij bij overlijden van zijn wettelijk samenwonende partner recht op 4 dagen van 5 uur per dag.

Wanneer een onvolledig tewerkgesteld personeelslid 1 week op 2 werkt, dan wordt het verlof in evenredige mate verminderd en eventueel afgerond naar de hogere eenheid. Bij overlijden van zijn wettelijk samenwonende partner heeft hij dus recht op 2 dagen (= 4 dagen:2) van 7.36 uur per dag.

Gebeurtenis tijdens vrije periode

Indien de gebeurtenis zich voordoet gedurende een vrije periode ten gevolge van onvolledige of deeltijdse tewerkstelling, dan kan het personeelslid het omstandigheidsverlof opnemen tot en met de vijfde werkdag volgend op de dag van de gebeurtenis. Bijvoorbeeld: een personeelslid is met halftijdse loopbaanonderbreking in het stelsel 1 week op 2. Zijn vader overlijdt op dinsdag tijdens zijn vrije week. De betrokkene kan, al dan niet aaneensluitend, 2 dagen omstandigheidsverlof nemen tot en met dinsdag van de daaropvolgende week waarin hij prestaties moet leveren.

Federaal statutair congres ACOD Post Oproep kandidaturen

Op 19 en 20 april 2012 organiseert ACOD Post haar federaal statutair congres. In voorbereiding daarop zullen Vlaamse leden van ACOD Post en de Nederlandstalige leden van het gewest Brussel van ACOD Post op hun congressen de mandaten toewijzen van:

- een algemeen secretaris. Deze wordt verkozen door hun taalgemeenschap en

in mandaat bevestigd door het federaal congres. Jef De Doncker is uittredend en herkiesbaar.

- een verificateur van de rekeningen. Deze wordt voorgedragen door hun respectievelijke Intergewestelijke en verkozen door het federaal statutair congres. G. De Weghe (Vlaanderen) is uittredend en herkiesbaar.

Kandidaturen moeten schriftelijk ingediend worden door de gewesten vóór 15 november 2011 gericht aan het secretariaat van de ACOD Post, Fontainasplein 9/11 te 1000 Brussel. Elk gewest mag slechts één kandidaat per mandaat voorstellen. De kandidaten moeten voldoen aan de voorwaarden uit het huishoudelijke reglement van de ACOD Post.



Sociale programmatie 2011-2012

Performantiebeheer en hospitalisatiepolis

Tijdens de onderhandelingen in het paritair comité 326 van 15 september werd door de patronale vertegenwoordiging een verklaring afgelegd die invloed heeft op de planning van de besprekingen rond de sociale programmatie.

Die verklaring was de volgende: de bedrijven die ressorteren onder FEBEG (niet-gereguleerde bedrijven) kunnen op bedrijfsniveau onderhandelen over het luik performantiebeheer voor de arbeidsvoorwaarden 2002; de bedrijven die behoren tot SYNERGRID (gereguleerde bedrijven) wensen dit te doen voor al de bedrijven samen op basis van de teksten die hierover tot stand kwamen in 2008. De besprekingen over de eigenlijke sociale programmatie zouden volgens hen pas tot een resultaat kunnen komen nadat er een

akkoord is over het performantiebeheer voor de arbeidsvoorwaarden 2002 voor de gereguleerde bedrijven.

Op 4 en 13 oktober zullen het performantiebeheer voor de arbeidsvoorwaarden 2002 voor de gereguleerde bedrijven en de sectorale sociale programmatie behandeld worden. Ook voor de financiering van de hospitalisatiepolis 8.000.030 (polis Ethias voor gebaremiseerden bij oude operatoren, zonder SPE) moet volgens de betrokken werkgevers een oplossing worden gevonden, voorafgaand aan een akkoord over de sociale programmatie. Deze hospitalisatiepolis zou in de toekomst volgens hen onbetaalbaar worden, indien niet gesleuteld wordt aan de inhoud ervan. De werkgevers overwegen om paritaire subcomités op te richten, in de veronderstelling dat dit

zou bijdragen tot een vlottere afhandeling van de besprekingen tussen de werkgevers en de syndicale organisaties.

Gazelco, in gemeenschappelijk front met de andere syndicale organisaties, heeft verklaard dat de sociale programmatie prioritair blijft en dat misschien ook tot andere akkoorden kan worden gekomen. We hebben herhaald dat een vermindering van de medische dekking, voorzien in de hogergenoemde hospitalisatiepolis, onbespreekbaar is en dat de huidige medische dekking minimaal gewaarborgd moet blijven. We herhaalden ook nog enkele andere eisen.

Jan Van Wijngaerden

Statutair congres op 16 en 17 november

Zoals de statuten van ACOD Gazelco voorschrijven, wordt er vierjaarlijks een statutair congres georganiseerd. Dit jaar vindt dit plaats op 16 en 17 november.

Een statutair congres is de hoogste instantie binnen Gazelco, die soeverein

beslissingen neemt over onder andere mandatarissen, doelstellingen van de organisatie, de financiële situatie en de werking van de voorgaande jaren. Er wordt ook bepaald welke koers wordt gevolgd om de belangen van al onze leden te blijven verdedigen. Dit is dus

een belangrijk moment van reflectie op de verdere uitbouw en ontwikkeling van onze organisatie. In een volgende editie van Tribune zullen we hierover dan ook uitvoerig verslag uitbrengen.

Belgacom

Buitengewoon congres voor aanpassing resoluties

Op het federaal comité van 16 september legde Michel Denys, vicevoorzitter van ACOD Telecom Vliegwezen, bondig uit waarom dit federaal comité werd omgevormd tot een buitengewoon congres: het is belangrijk dat de sector enkele congresresoluties van 2008 aanpast, actualiseert of herbevestigt. Het gaat hier over de congresresoluties pensioenen, privatisering en gezondheidszorgen.

Congresresolutie pensioenen

Wat de pensioenen in het algemeen betreft, onderschrijft de sector Telecom Vliegwezen het standpunt van de ACOD, dat:

- de overheidspensioenen betaalbaar blijven, ondanks de vergrijzing van de bevolking.
- het rustpensioen verder moet beschouwd worden als een uitgesteld loon, perequatie inbegrepen.
- de intersectorale en sectorale akkoorden als basis moeten blijven dienen om de werknemers van de publieke sector te laten delen in de stijging van de welvaart.

Wat betreft de onderhandelingen over een collectieve overeenkomst eist de sector voor Belgacom:

- de verhoging van de maxima van de statutaire weddeschalen.
- dat er bij het afsluiten van elke tweejaarlijkse collectieve overeenkomst financiële middelen moeten voorzien worden voor het sociaal nivelleringsfonds en dit in het kader van de gezondheidszorgdekking voor de niet-actieve medewerkers.

Daarom zal in elk eisencahier een absolute en voorafgaande eis worden opgenomen inzake de dotatie aan het sociaal nivelleringsfonds. Er zullen geen onderhandelingen over een collectieve overeenkomst bij Belgacom worden gestart als er geen dotatie aan het sociaal nivelleringsfonds wordt voorzien.

Congresresolutie privatisering

Belgacom, nv van publiek recht, is een sterkhouders. Als bedrijf van publiek recht bezit het daarenboven alle operationele troeven (gemotiveerde medewerkers en voldoende flexibele operationele middelen) om de concurrentiestrijd met succes voort te zetten. Het feit dat de staat hoofdaandeelhouder is, komt de burger nog eens extra ten goede via de dividenden. Daarom spreken wij ons met klem uit tegen een verdere privatisering van Belgacom.

Het buitengewoon congres roept alle democratische en progressieve politieke partijen op om Belgacom in Belgische handen te houden. Elke aanzet tot verdere privatisering zal een hevige reactie van de ACOD Telecom Vliegwezen tot gevolg hebben en de sociale vrede in gevaar brengen. De verdere privatisering van Belgacom zal gevolgd worden door ongemeen harde acties.

Congresresolutie gezondheidszorgen

We onderschrijven ten volle het standpunt van het ABVV waarin het wijst op zijn onwrikbare gehechtheid aan een consequente financiering van het federale niveau om een kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen verzorgen en het hoofd te bieden aan de vergrijzing. De belastingen die de burgers betalen moeten besteed worden aan hun gezondheidszorg, aan de betaling van hun pensioen, hun brugpensioen en eventuele werkloosheidsuitkeringen en niet aan het herstellen van het tot mislukken gedoemde beleid van de financiële wereld. Uiteraard is de ACOD Telecom Vliegwezen voorstander van het heffen van een belasting op de grote fortuinen en de Tobintaks (een kleine belasting op valutatransacties).

André Vandekerckhove sloot het federaal comité en het buitengewoon congres af met een oproep tot alle leden en militanten om op het terrein de standpunten van de ACOD in het algemeen en deze van de sector te verdedigen: "In moeilijke tijden worden beslissingen en politiek syndicale standpunten vaak in vraag gesteld. De sector was tijdens de onderhandelingen over de collectieve overeenkomst duidelijk en onwrikbaar. Vaak hadden we meer tijd nodig om te zeggen wat we wilden doen, dan dat we over alle mogelijkheden beschikten om dit ook te realiseren. De populistische verklaringen en vlugschriften van ACV-Transcom waren de basis van vele discussies met onze militanten en afgevaardigden. Vandaag bewijzen we dat ons standpunt het correcte was en we zijn zelfs veel verder gegaan. We zijn fier op het resultaat van de onderhandelingen over de hospitalisatieverzekering voor de niet-actieve medewerkers van Belgacom. We hebben geen inspanningen gespaard en hebben alle niet-actieve medewerkers uitgenodigd op algemene ledenvergaderingen. Het deed goed om hen terug te zien en het was een opsteker dat zij onze politiek syndicale standpunten deelden en onderschreven." De voorzitter feliciteerde alle leden, militanten en afgevaardigden die hun steentje hebben bijgedragen om tot dit resultaat te komen.

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerckhove

Tel.: 02/508.59.19 - e-mail:

andre.vandekerckhove@acod.be



Belgacom Het federaal comité over de hospitalisatieplannen

Op 16 september werden ruim 200 militanten uitgenodigd om kennis te nemen van de eindversie van de hospitalisatieplannen ten gunste van de niet-actieve personeelsleden van Belgacom. Onze militanten die niet meer in actieve dienst zijn bij Belgacom waren als ergasten uitgenodigd.

André Vandekerckhove, voorzitter van de sector, stelt dat uiteindelijk twee exclusieve plannen worden aangeboden voor de dekking van hospitalisaties, ambulante medische kosten opgelopen voor en na de hospitalisatie, en de kosten verbonden aan een gedekte ernstige ziekte. Er is ten eerste de formule Zekerheid die voor een bescheiden bijdrage essentiële garanties biedt op het vlak van gezondheidszorg, en er is ten tweede de aanvullende formule Voorzorg+ voor de optimale ten laste neming van toegepaste ereloonsupplementen, voornamelijk voor verblijven in een eenpersoonkamer.

Wie komt in aanmerking?

De hospitalisatieverzekering is toegankelijk voor het gerechtigde niet-actieve personeelslid van Belgacom, en onder bepaalde voorwaarden, zijn kinderen, zijn echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, zijn weeskinde-

ren en overlevende echtgenoot of echtgenote. Onder niet-actief personeelslid wordt – in grote lijnen – verstaan de gepensioneerden en personeelsleden die uitgestapt zijn en de leeftijd van 60 jaar nog niet hebben bereikt.

Belgacom neemt via de sociale dienst een aanzienlijk deel van de premie voor het hospitalisatieplan Zekerheid voor haar rekening, ongeacht de leeftijd van het personeelslid. Het supplement dat wordt aangerekend voor de aansluiting bij het hospitalisatieplan Voorzorg+ komt niet in aanmerking voor medefinanciering door de onderneming.

De gratis aansluiting bij het hospitalisatieplan Zekerheid en bij uitbreiding Voorzorg+ is voorzien voor de gerechtigde kinderen. Er wordt echter niet tussengekomen in de betaling van de verschuldigde premie voor de gerechtigde echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner. Die kan zich op eigen kosten en tegen een collectief voorkeurtarief aansluiten bij het hospitalisatieplan Zekerheid en/of Voorzorg+. Bovendien werden diverse sociale correctiemaatregelen getroffen ten voordele van minder begunstigde aangeslotenen.

Waarvoor is men verzekerd?

Met de dekking van de hospitalisatiekosten van niet-actieve personeelsleden wil de onderneming haar ex-medewerkers gemoedsrust bieden door hun de beste medische zorg te garanderen en financiële zorgen weg te nemen wanneer zij in België of met vakantie in het buitenland getroffen worden door een ongeval of een ziekte waarbij een hospitalisatie noodzakelijk is. Hiertoe wordt aan alle niet-actieve personeelsleden de mogelijkheid geboden om te kiezen op welk niveau van gezondheidsbescherming zij voor de toekomst wensen in te tekenen.

Bovendien krijgen de aangeslotenen toegang tot het derdebetalersysteem, wat inhoudt dat zij hun hospitalisatiekosten niet meer hoeven voor te schieten. Deze worden immers rechtstreeks in last genomen door de verzekeraar in geval van een gedekte opname in een aangesloten Belgisch ziekenhuis. De verzekerde krijgt ten slotte een telefonische hulpdienst ter beschikking via een gratis telefoonnummer. Deze hulpdienst kan een antwoord geven op alle vragen in verband met lopende hospitalisaties, te nemen stappen in geval van een hospitalisatie of de garanties van de verschillende hospitalisatieplannen.

De informatiepakketten worden in principe einde september - begin oktober verstuurd. Verzekeraar Vanbreda wacht uw keuze in tegen 31 oktober 2011. Er worden twee 0800-lijnen geopend voor alle vragen over uw aansluiting en die van uw gezinsleden. Ook de sector stelt eveneens enkele lijnen open voor bijkomende inlichtingen (zie kadertje).

Sociale correctiemaatregelen

1. De premie en de franchise bepaald in het Zekerheidsplan wordt ten laste genomen voor de gerechtigde, ongeacht zijn burgerlijke staat (gehuwd, samenwonend of alleenstaand) van wie het globaal belastbaar inkomen van het gezin gelijk is aan het wettelijk minimumbedrag van een rustpensioen van de openbare sector (bedrag gehuwde gepensioneerde) vermeerderd met 30 procent, jaarlijks geïndexeerd. In 2011 wordt dit bedrag vastgesteld op 24.120 euro. Deze maatregel is onderworpen aan de indiening door de verzekerde van zijn laatste aanslagbiljet - kohieruittreksel aanslagjaar 2010 - inkomsten 2009 (eenmalig vereist op het ogenblik van de

indiening van de aanvraag tot aansluiting). **2.** De franchise bepaald in het Zekerheidsplan, verzekerd van rechtswege wordt ten laste genomen voor de gerechtigde van wie het globaal belastbaar inkomen van het gezin het (jaarlijks geïndexeerde) plafond van 32.900,03 euro (aanslagjaar 2010 - inkomsten 2009) niet overschrijdt. Deze maatregel is onderworpen aan de indiening door de aangeslotene van zijn laatste aanslagbiljet - kohieruittreksel (eenmalig vereist op het ogenblik van de indiening van de aanvraag tot aansluiting).

3. De premie bepaald in het Zekerheidsplan voor de echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner die op 1 september 2011 in het kader van een erkende niet-betalende aansluitingen aangesloten was bij de collectieve hospitalisatieverzekering Belgacom-Ethias, in toepassing van de sociale correctiemaatregelen goedgekeurd in het paritair comité van 24 maart 2004.

4. De premie bepaald in het Zekerheidsplan voor de overlevende echtgenoot/

echtgenote die op 1 september 2011 in het kader van een erkende niet-betalende aansluiting aangesloten was bij de collectieve hospitalisatieverzekering Belgacom-Ethias, in toepassing van de sociale correctiemaatregelen goedgekeurd in het paritair comité van 24 maart 2004.

5. De premie en de franchise bepaald in het Zekerheidsplan voor mindervalide kinderen ten laste, zonder leeftijdsbepaling.

6. De premie en de franchise bepaald in het Zekerheidsplan voor weeskinderen.

Het voordeel van de sociale correctiemaatregelen bedoeld in de punten 1 tot en met 4 wordt toegekend vanaf het ogenblik dat de eiser zijn aanvraag bij de verzekeraar indient (met andere woorden zonder terugwerkende kracht) en loopt tijdens de volledige duur van het contract afgesloten met Vanbreda (namelijk de jaren 2012, 2013 en 2014), zonder dat de aanvrager jaarlijks zijn laatste aanslagbiljet dient in te dienen.

Zekerheidsplan		
Beoogde groep	Sociale correctiemaatregel ten laste genomen	
	Premie volledig bekostigd	Franchise volledig bekostigd
Niet-actieve medewerker punt 1	ja	ja
Niet-actieve medewerker punt 2	neen	ja
Echtgenoot/echtgenote punt 3	ja	neen
Overlevende echtgenoot/echtgenote punt 4	ja	neen
Weeskind punt 5	ja	ja
Mindervalide kind ten laste punt 6	ja	ja

Sociaal nivelleringsfonds

We zijn bijzonder fier dat op ons voorstel om de persoonlijke bijdragen in het kader van de hospitalisatieverzekering onder controle te houden, werd ingegaan. De discussies hebben inderdaad geleid tot de oprichting van het nivelleringsfonds. Het nivelleringsfonds wordt beheerd door Belgacom en de vakbonden. De juridische vorm zal hoogstwaarschijnlijk een vzw zijn. Het fonds wordt in verschillende fasen gespijsd. Over de tijdstippen waarop de verschillende financiële middelen in het fonds worden gestort, bestaat er tussen Belgacom en de ACOD nog een meningsverschil. Het allerbelangrijkste is dat het fonds er komt en er voor zorgt dat de persoonlijke bijdrage van de niet-actieve medewerkers wordt afgevlakt.

Infodienst hospitalisatieverzekering

Vanaf de ontvangst van het informatiepakket over de nieuwe hospitalisatieverzekering is er bij de ACOD Telecom Vliegwezen voor alle niet-actieve medewerkers van Belgacom een telefonische infodienst ter beschikking. Men kan er terecht van 9 tot 15 uur voor alle vragen over de hospitalisatieverzekering en dit tot 31 oktober: 02/508.59.19 of 02/508.58.48 of 02/508.59.23.

Cdt E. de HEMPTINNE

BEZOEKERS
• GELIEVE U AAN •
TE MELDEN AAN HET
WACHTLOKAAL MET
UW PAPIEREN AUB

VISITEURS
PRESENTEZ-VOUS
AU CORPS DE GARDE.
MUNI DE VOS
PAPIERS SVP

Istar in Heverlee

Perikelen rond het logementstekort

De uitvoering van het hervormingsplan 'voltooiing van de transformatie' binnen Defensie draait op kruissnelheid. Zo is momenteel de verhuis bezig van het personeel tewerkgesteld in Saive en Leopoldsborg naar het nieuwe Istar-bataljon in het Vlaams-Brabantse Heverlee.

Volgens het tijdschema, opgenomen in een in februari 2010 geschreven nota, beloofde Defensiechef Delcour dat uiterlijk tegen 1 juni 2011 alle nodige infrastructuurwerken uitgevoerd zouden zijn. Op die manier was men ruimschoots op tijd klaar om het personeel op 1 september 2011 zijn intrek te laten nemen in de gerenoveerde nieuwe lokalen.

Ook nu weer blijkt Defensie de belofte qua timing niet te kunnen houden. De werken zijn absoluut nog niet beëindigd en de grootste slachtoffers hiervan zijn andermaal de personeelsleden die omwille van de lange trajectduur woon-werkverkeer gedurende gans de week genooddaakt zijn in de kazerne te verblijven. Als men weet dat die kamers ook bestemd zijn voor de jonge rekruten en men uitgerekend gratis inwoning aanprijst als bijkomende attractiviteit om een loopbaan bij Defensie aan te gaan, hoeft het niet gezegd dat hiermee zeer slechte publiciteit wordt gemaakt.

Ontoereikende capaciteit

Bijna op haar communicantenzieltje verklaarde de overheid in de werkgroep Infra in februari 2010 aan de vakbonden dat het personeel pas dan zou muteren wanneer alle infrastructuur instapklaar was. Vandaag blijkt dus dat dit gelogen is. Ondanks het feit dat men door de eerder gevoerde enquête de nodige capaciteit kon voorzien, blijkt vandaag dat die voor functioneel (tijdelijk) logement ontoereikend is. Als er aan alle aanvragen een positief gevolg wordt gegeven, is er een behoefte aan 170 bedden. Vandaag beschikt men slechts over 120 bedden. Daarbij komt nog dat het personeel in kamers van 4 of 6 personen moet logeren, wat oorspronkelijk ook al niet voorzien was. Er is bovendien ook een gebrek aan degelijk sanitaire voorzieningen in de blokken waar het personeel zal verblijven.

Gastvrij?

In het kader van de transformatie heeft de overheid steeds verklaard dat de beschikbare infrastructuur niet alleen zal voldoen aan de moderne standaarden, maar eveneens gastvrij zal zijn en daarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van jonge militairen en met die militairen die kiezen voor het geografische celibaat. Mooie woorden, maar in de realiteit kleurt het plaatje

enigszins anders.

Al begin dit jaar bracht ACOD tijdens een basisoverlegcomité de overheid op de hoogte van de problemen die zich konden voordoen op het vlak van beschikbaarheid van logement. Naast de opgelopen vertragingen van de infrastructuurwerken stelde er zich ook een probleem van levering van het meubilair. ACOD heeft op 6 juni in een interventie aan de Defensiechef generaal Delcour die problemen aangekaart. Op 24 juni gaf hij ons in zijn antwoord gelijk. Hij was op de hoogte dat de kamers op de tweede verdieping van Blok B in Heverlee actueel ingericht worden met stapelbedden "om in geval van nood de mogelijkheid te bieden twee personen per kamer te logeren", zo luidde zijn commentaar.

Beterschap in zicht

De gegevens die verzameld werden door zijn staf bevestigen een behoefte aan domestiek (permanent) logement van 80 bedden in Heverlee. Op de eerste twee verdiepingen van Blok B zijn in het totaal 82 kamers beschikbaar om aan deze behoefte te voldoen. Hij verzekerde ons dat alle aanvragers van een domestiek logement in Heverlee een eenpersoonskamer kunnen krijgen, ook al zal de helft van de kamers ingericht zijn met een stapelbed. Ten slotte voegde hij eraan toe dat

Defensie tussen 2006 en 2016 voor 85 miljoen heeft geprogrammeerd aan werken voor logementsinfrastructuur binnen de militaire kwartieren. De bedoeling is om voldoende logementscapaciteit aan te bieden, op norm volgens de geldende wetgeving qua brandveiligheid. Hierbij wordt effectief gestreefd naar standaardkamers van 18 m² (zonder dit als dwingende norm op te leggen).

Een menselijke oplossing

Hilariteit alom toen bepaalde militaire autoriteiten voorstelden om in afwachting van de levering van het meubilair als tijdelijke oplossing een tentenkamp

te laten opstellen in het kwartier. Dat we als militairen tijdens opdrachten in tenten moeten slapen tot daar aan toe, maar slapen in tentenkampen omdat men zijn belofte om comfortabel logement aan te bieden niet nakomt, is er ver over.

Opnieuw hebben wij de chef van Defensie gecontacteerd en om een dringende oplossing verzocht. Onmiddellijk werd dit idee afgevoerd. Op 18 augustus kwam op vraag van de ACOD het lokaal basisoverlegcomité in spoed bijeen. ACOD drong aan op een menselijke oplossing met als uiteindelijk resultaat dat alle militairen blijven logeren op hun huidig domestiek logement in hun vorige kazerne. Er moet tevens

voorzien worden in woon/werkverkeer.

Ondanks al deze inspanningen en interventies zijn er toch nog altijd militairen die dit jammer genoeg onvoldoende vinden. Iedereen moet echter beseffen dat ACOD in zijn hoedanigheid van syndicale organisatie druk kan uitoefenen op de overheid, maar dat het die overheid is die uiteindelijk de beslissingen neemt. Het spreekt ook voor zich dat hoe sterker de organisatie in ledenaantal is, hoe groter de druk is die op de beleidsmakers kan worden uitgeoefend.

Luc Maes

Nieuws BOC Volksgezondheid

Verblijfsvergoedingen en gemengde abonnementen

Op het BOC van 8 september stelde de ACOD vragen aan de overheid over het bedrag van de verblijfsvergoedingen, dat de personeelsleden van de FOD ontvangen wanneer ze in opdracht naar het buitenland gaan, en over de gemengde abonnementen NMBS-MIVB.

In verband met het eerste punt wilde de ACOD weten op welke basis en volgens welke motiveringen (dienstnota of nota van de voorzitter, ministerieel besluit?) de vergoedingen van de personeelsleden soms verminderd worden tot 65 procent of 20 procent van het bedrag dat is voorzien in het ministeriële besluit van 28 april 2011 voor de vaststelling van de verblijfsvergoedingen, toegekend aan de ambtenaren, die behoren tot de federale overheidsdienst Buitenlandse zaken en die naar het buitenland gaan of zetelen in internationale commissies?

De overheid heeft verduidelijkt dat ze haar vademecum over de opdrachten in het buitenland aan het herzien is en dat dit document - zodra het is goedgekeurd door het directiecomité - wordt

meegedeeld aan de personeelsleden van de FOD. Momenteel worden deze verminderde bedragen toegekend wanneer een of meerdere maaltijden gratis of niet worden aangeboden aan de personeelsleden in opdracht. De overheid erkent dat als het personeelslid in het raam van zijn opdracht een bedrag moet uitgeven dat hoger ligt dan de toegekende verminderde vergoeding, hij bij zijn terugkeer altijd een schuldvordering met bijgevoegde bewijsstukken kan indienen. De overheid heeft ook beloofd de kwestie van de vervoerkosten naar de luchthaven van vertrek en tussen de luchthaven van aankomst en het hotel of de vergaderplaats, uit te klaren.

We raden onze leden dus aan in hun opdrachtaanvraag uitdrukkelijk te vermelden dat tijdens de opdracht geen enkele maaltijd wordt verstrekt, ook niet door de vliegtuig- of spoorwegmaatschappij. Verifieer voor uw vertrek ook het bedrag van de toegekende vergoeding en bewaar alle bewijsstukken voor een eventuele schuldvordering in geval de toegekende verminderde vergoeding ontoereikend zou

zijn om de andere opdrachtkosten dan het verblijf te dekken. In ieder geval blijft de ACOD deze kwestie aandachtig opvolgen.

In verband met het tweede punt hebben we onderstreept dat de personeelsleden van de FOD, die op de lijn Namen-Luxemburg reizen, heel wat tijd kunnen winnen als ze de metro nemen in de stations Schuman, Maalbeek of zelfs Troon in plaats van met de trein door te reizen tot in het station Brussel-Zuid. Onze bureaus van de FOD Tewerkstelling kunnen in dit geval overigens over een gecombineerd abonnement beschikken. De overheid gaat onderzoeken om hoeveel personen het zou gaan, en bekijken of een aanpassing mogelijk en vereist is. Dit is een eerste stap in de goede richting. Bent u in dit geval, contacteer ons dan via amio.spv@gmail.com, zodat we nog meer gewicht in de schaal kunnen leggen wanneer we de vraag stellen aan de overheid.

François André, Jean-Pierre Van Austrève

Nieuwe hospitalisatieverzekering goedkoper, maar dienstverlening blijft

Op voorstel van minister van Ambtenarenzaken Inge Vervotte heeft de ministerraad de overheidsopdracht voor een nieuwe collectieve hospitalisatieverzekering gegund. De federale overheid bespaart hiermee ruim 8 miljoen euro, terwijl de dienstverlening voor de ambtenaren op hetzelfde niveau blijft.

Uit de persmededeling van minister Inge Vervotte op 2 september 2011 halen we de volgende informatie. Federale (gepensioneerde) ambtenaren kunnen voor zichzelf en voor hun gezin een voordelige hospitalisatieverzekering afsluiten via de federale overheid. De federale overheid heeft hiervoor een contract afgesloten met een private verzekeraar, dat eind 2011 afloopt. De ministerraad heeft besloten een nieuw contract af te sluiten met de firma AG Insurance voor een periode van zes jaar. De jaarpremie van de basisformule (twee- of meerpersoonskamer) is bij dit nieuwe contract indrukwekkend gedaald van 114,93 naar 80,72 euro, een daling met bijna 30 procent in vergelijking met het huidige contract.

Het deel dat de overheid daarvan betaalt als werkgever daalt dus ook, van 27.900.000 naar 19.600.000 euro, of een besparing van ruim 8 miljoen euro.

De commentaar van minister Vervotte luidt als volgt: "Ik ben zeer tevreden. De hospitalisatieverzekering is voor vele ambtenaren en hun gezin belangrijk. Dat wilden we zeker behouden. Dat we erin slagen dezelfde dienstverlening aan te bieden voor een veel lagere prijs is een grote verwezenlijking. Het toont ook aan dat het mogelijk is om te besparen binnen de overheid, zonder dat dit de kwaliteit van de werkomgeving of het geleverde werk moet aantasten."

ACOD vraagt zich af waarom de vakbonden niet geïnformeerd werden over de inhoud en de gevolgen van het nieuwe contract. Het is natuurlijk moeilijk om leuk nieuws lang te verzwijgen, maar in het laatste sectoraal akkoord werd afgesproken dat de overheid 75 procent van de premie zou betalen en we moeten toch kunnen na-

gaan of deze overeenkomst nu ook in de praktijk bereikt wordt.

In de weinige vorige bijeenkomsten van Comité B werd ons enkel meegedeeld dat men aan het onderhandelen was met de markt. Nu er plots een resultaat is, werden we niet geïnformeerd. Het was ooit anders. We vinden het spijtig dat dit moet gebeuren op het einde van het mandaat van een minister die overigens steeds bijzonder correct omging met de sociale partners.

We gaan echter niet in ruzie afscheid nemen. De periode met Inge Vervotte laat bij ondergetekende een goede herinnering na: de gesprekken waren ter zake, de antwoorden concreet en de beslissingen werden uitgevoerd als dat in haar macht lag. Er was mijns inziens een historische kans om bij de federale ambtenarij fundamentele zaken bij te sturen, maar de actieve regeerperiode was veel te kort en dat is pas spijtig.

Guido Rasschaert



Raad van State

Contractueel personeel overtallig na hervormingen

Een groot deel van het administratief en technisch personeel bij de Raad van State is contractueel. De beslissing om een pak taken over te hevelen naar de Dienst Vreemdelingenzaken en CGVS heeft uiteraard gevolgen voor de tewerkstelling. Via de geruchtenmolen moesten we vernemen dat minstens 30 betrekkingen overtallig zijn. Dit zijn hoofdzakelijk werknemers van niveau D en C die het zeker niet gemakkelijk hebben op de arbeidsmarkt.

We kunnen niet aanvaarden dat men bij de ene overheid medewerkers collectief zou afdanken, terwijl bij een

andere overheid (FOD Binnenlandse Zaken) er sprake is van aanwervingen. Het moet toch mogelijk zijn om personeelsleden over te hevelen? Bovendien moet zo'n transfer onder sluitende garanties verlopen.

Begin september was er nog steeds geen duidelijkheid over wat er precies ging gebeuren. De politieke verantwoordelijken Wathélet en Turtelboom waren het nog niet eens over wie wat kan en wil betalen. Het is bovendien op zijn zachtst gezegd merkwaardig dat dergelijke belangrijke ingrepen niet spontaan voor overleg of toch minstens ter informatie worden aangeboden. We

hebben alles 'toevallig' moeten vernemen.

Nu zijn uiteraard alle werknemers bij de Raad van State zeer ongerust over hun toekomst. Een tijd geleden heeft ACOD voor de eerste maal in de geschiedenis een bescheiden actie gevoerd aan de poorten van deze eerbiedwaardige instelling. Laat ons hopen dat we ook bij de Raad van State middels overleg de conflicten kunnen oplossen.

Guido Rasschaert



Verkiezing afgevaardigden federale overheid

Als u deze Tribune leest, zijn we volop bezig met het verzenden van de kiesbrieven. Op www.acod-overheidsdiensten.be kan men zien wie kandidaat is. Als men op 15 oktober nog geen kiesbrief ontving, dan is er iets misgelopen. Eis dan zeker uw recht op om te stemmen en vraag een kiesbrief aan met een duidelijke en gedetailleerde vermelding van

uw werkzetel. Doe dit bij voorkeur op ons speciaal adres: overheidsdiensten.verkiezingen@acod.be. Wie geen toegang heeft tot internet, neemt contact op met het secretariaat van de provincie waar men aangesloten is of met het centraal verkiezingssecretariaat op 02/508.58.63 of 02/508.58.64.



Studiedag met Louis Tobback Mens en maatschappij, waar gaan we naartoe?

Een studiedag is altijd wel interessant, maar met Louis Tobback als gastspreker is het animo verzekerd. Meer dan 120 militanten en leden zakten hiervoor dan ook af naar Leuven. Als thema kozen we voor 'Mens en maatschappij, waar gaan we naar toe?' Louis Tobback gaf duidelijk aan dat zijn toespraak een persoonlijke interpretatie is van wat er omgaat in de wereld en in België. Dit is dus niet altijd de mening van sp.a of ook niet van wat hij noemt 'de beweging' als de verzameling van de socialistische partij, mutualiteit en vakbond. Hij waarschuwde ook al op voorhand dat er soms op schenen zou worden getrapt.

Drôle de crise

Tobback opende met de vergelijking tussen 'la drôle de guerre' als de periode vlak voor WOII waar landen elkaar de oorlog verklaarden maar niet vochten, en 'la drôle de crise' als de huidige crisis in ons land, terwijl er in heel België toch nog een duidelijke daling is van de werkloosheid. Ook het spaargeld op de spaarboekjes gaat in stijgende lijn en toch is er een crisis. Zelfs de economen zitten onbegrijpend met de handen in het haar. De vrijheid waar de liberalen steeds over praten noemt Tobback "de vrijheid van een vrije vos die je binnenlaat in een hok van vrije kippen", waar dus met andere woorden de wet van de sterkste geldt.

Een munt met tastbare waarde

Het realiseren van een politiek Europa binnen een geglobaliseerde samenleving zou voor ons al een groot verschil kunnen maken. Nu al gebruiken 17 landen samen de euro. In de middeleeuwen kon een koning een munt uitgeven als hij kon garanderen dat deze munt waarde had, dat je die dus kon ruilen voor iets van tastbare gegarandeerde waarde. In Europa werd in 2000 wel een munt uitgegeven, maar er was geen koning of geen duidelijke leider die de waarde van de

munt garandeerde. De roep van Tobback is duidelijk: hij vraagt snel een échte leider in Europa, een politieke macht die de waarde van de munt garandeert. Op dit ogenblik oordeelt het Grondwettelijk Hof in Duitsland dat men de Grieken mag waarborgen, maar gaan er in Nederland stemmen op om de Grieken niet meer te steunen. Ook België zou in de problemen kunnen komen, maar zal ons land dan binnen Europa zelf nog van steun kunnen genieten?

Een Europese regering

Voor Louis Tobback is het een probleem voor de socialist en democraten dat we geregeerd worden door centrale bankiers, in plaats van door een Europese regering die gecontroleerd wordt door een parlement. De gouverneurs van de nationale banken en de Europese centrale banken bepalen de koers, met alle gevolgen van dien. Terugkeren naar de eigen munt zou echter onvoorspelbare kosten en onoverzichtelijke problemen uitlokken. In een dergelijk scenario zou de eigen munt de speelbal zijn van de internationale financiën en hebben we op economisch vlak absoluut niets meer te betekenen.

Het vervangen van een nationale regering door een Europese regering zou echter ook enorme gevolgen hebben voor ons land. Zo hebben de verschillende landen een andere kijk op de openbare diensten en de rol die ze al dan niet moeten spelen, zal het debat moeten worden aangegaan over de formule van de index, zijn er verschillende arbeidsvoorwaarden, moet de fiscaliteit op elkaar afgestemd worden enzovoort. Volgens Tobback is de socialistische beweging hier zeker nog niet klaar voor en klampen we ons vast aan wat er nu bestaat.

Sabena en NMBS

Tobback somt dan enkele voorbeeldsituaties op waaruit

blijkt dat we soms anders zouden moeten denken en handelen. Als Leuvenaar kent hij als de beste de problematiek van Sabena. In 1920 was het essentieel dat de overheid een nationale luchtvaartmaatschappij oprichtte. In 1970 was er echter zodanig veel interesse vanuit de privé om luchtvaartmaatschappijen te runnen, dat dit voor de overheid overbodig werd. Volgens Tobback hadden we de luchtvaart moeten privatiseren en de luchthaven behouden. Nu hebben we niets meer.

De situatie van de NMBS is hieraan juist tegengesteld. Deze moet openbaar blijven omdat er ook maar één net mogelijk is en ons grondgebied te klein is om nog uit te breiden. Hij vreest dat we anders de Engelse weg opgaan. Als voorbeeld kan dit tellen.

Pensioenen

In 1889 voerde von Bismarck het eerste wettelijke staatspensioenfonds in. De gemiddelde leeftijdsverwachting van een Duitse man was toen 72. De pensioengerechtigde leeftijd werd gesteld op 70 jaar. Deze leeftijd zakte naar 65 jaar, wat een internationale norm werd. Die leeftijd geldt overigens zeker niet universeel en staat in meerdere landen onder druk. Louis Tobback vindt het een probleem dat kinderen nu veelal tot de leeftijd van 20 jaar studeren en dus maar een loopbaan van 35 à 40 jaar opbouwen en dan voor vele jaren in pensioen gaan. De betere gezondheidszorg heeft er (gelukkig) voor gezorgd dat we langer leven, maar de pensioenen blijven betalen zoals nu noemt hij 'waanzin en egoïsme'. Tobback nuanceert wel dat sommige zware beroepen of functies het niet toelaten om al te lang uitgeoefend te worden.

Als einde van zijn toespraak wilde Louis Tobback toch moed inspreken. Zelfs Paul De Grauwe, hoogleraar internationale economie aan de KULeuven en gewezen VLD-senator verkondigt socialistische analyses over de banken en de rol van de overheid. De ultieme boodschap was echter ondubbelzinnig: we gaan naar bijzonder moeilijke tijden.

Vragen en opmerkingen

Een eerste opmerking kwam van een kameraad van de Vlaamse Watermaatschappij: men moet klaarheid scheppen in het pensioendebat, dus niet altijd maar dreigen maar zeggen waar men naartoe wilt. Voor sommige functies moet een loopbaan van 40 jaar volstaan, wat door Louis Tobback beaamd werd.

Een andere kameraad was 'not amused' door enkele uitspraken van Louis Tobback. Volgens hem was onze beweging zeker niet kapitalistisch, maar is ze nu 'aangetast'. Tobback refereerde dan naar het charter van Quaregnon van eind negentiende eeuw waar men dacht om de samenleving te veranderen door het kapitalisme te liquideren. Hoe spijtig men dat ook mag vinden, men moet vaststellen dat vele experimenten in vele landen mislukt zijn.

Richard de Winter kreeg gelijk als hij stelde dat de beweging moest inboeten aan geloofwaardigheid door voorbeelden als Luc Van den Bossche, die moeilijk een voorbeeld kan genoemd worden voor de beweging. Tobback nuanceert wel



Louis Tobback

dat er in alle organisaties dergelijke voorbeelden zijn, die echter veelal de uitzondering zijn dan de regel.

Op de opmerking dat ziektezorg 'commerce' is geworden, waar hospitalisatieverzekeringen onontbeerlijk zijn en dat privéziekenhuizen te hoge honoraria aanrekenen, antwoordde Tobback dat we gelukkig veraf zijn van Amerikaanse toestanden. Er zijn nog steeds strijd bare mutualiteiten die het systeem in evenwicht houden. Uiteraard heeft gezondheidszorg een prijs. De tijd dat nonnen zieken verzorgden om hun hemel te verdienen (dat geloofden zij toch) is ver voorbij; er zijn een groot aantal gediplomeerde verpleegkundigen en artsen actief en dat heeft een prijs. Volgens Tobback wordt echter de grens van de betaalbaarheid bereikt. Hoe ouder de mensen worden, hoe duurder hun gezondheidszorgen worden voor zij die bijdragen.

Een kameraad gaf aan dat het moeilijk is om mensen te overtuigen zich aan te sluiten bij een politieke partij of bij een vakbond. Tobback gaf aan dat depolitisering de oorzaak zou kunnen zijn voor de daling van de ledenaantallen. Wat de vakbond betreft kunnen we die kameraad geruststellen: onze ledenaantallen gaan al jaren onveranderd in stijgende lijn en er zijn absoluut geen indicaties dat dit zou veranderen.

Jan Van Wesemael

AMVD-personeel

Discriminatie loopbaanonderbreking blijft aanslepen

In uitvoering van de cao IX Onderwijs van 10 december 2010 werd een uitbreiding verkregen van de mogelijkheden in loopbaanonderbreking voor het vastbenoemd administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel. Het recht op loopbaanonderbreking wordt mogelijk gemaakt voor 1/5 van een opdracht voor dit personeel in het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap aangesteld met een volledige opdracht. Deze maatregel gaat in op 1 september 2011. Tot daarvoor waren voltijds en halftijds de twee enige mogelijkheden.

Deze mogelijkheid om de prestaties met 1/5 te verminderen is ook van toepassing als de loopbaanonderbreking wordt aangewend voor ouderschapsverlof. Hierdoor zijn er voor deze loopbaanonderbreking vanaf 1 september 2011 drie keuzes mogelijk: voltijds gedurende maximum 3 maanden, halftijds gedurende maximum 6 maanden en vermindering met 1/5 gedurende maximum 6 maanden.

Omwille van de federale wetgeving is het voor de personeelsleden binnen het onderwijs enkel mogelijk om 1/5 loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof aan te vragen voor maximum 6 maanden. Daardoor worden de personeelsleden binnen het onderwijs benadeeld ten opzichte van personeelsleden in andere sectoren. Daar bestaat immers de mogelijkheid om 1/5 loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof op te nemen voor maximum 15 maanden.

Iedereen is het er over eens dat deze discrepantie onverantwoord is. Vlaams minister voor Onderwijs Pascal Smet heeft federaal minister Joëlle Milquet gevraagd om deze ongelijke behandeling ongedaan te maken. Het federale Koninklijk Besluit van 12 augustus 1991 legt de mogelijkheden van loopbaanonderbreking binnen het onderwijs vast en dient dus te worden aangepast. Voor het contractueel administratief, meesters-, vak- en



dienstpersoneel is het nog slechter gesteld inzake de mogelijkheden van loopbaanonderbreking. Van de drie thematische vormen van loopbaanonderbreking is voor hen enkel loopbaanonderbreking voor palliatieve bijstand mogelijk. Zij worden nog steeds uitgesloten van ouderschapsverlof en medische bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid.

De Vlaamse overheid heeft zich in cao IX geëngageerd om bij de federale overheid een aanpassing van het kaderbesluit te bepleiten om het recht op ouderschapsverlof en het verlof medische bijstand voor het contractuele arbeiderspersoneel van het GO!-Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap mogelijk te maken. In zijn brief van 31 augustus 2011 heeft minister Pascal Smet ook hiervoor nogmaals aangedrongen bij minister Joëlle Milquet.

Deze bijzonder pijnlijke discriminatie sleept al jaren aan. Al diverse keren hebben wij – en ook de Vlaamse overheid – de federale politieke verantwoordelijken daarop gewezen en de rechtzetting gevraagd. Zolang hierin geen oplossing komt, blijven wij aandringen.

Hilaire Berckmans

Verkiezingen ACOD-afgevaardigden Vlaamse overheid

De inschrijvingstermijn voor onze interne syndicale verkiezingen is afgesloten. Meer dan 400 leden hebben zich ingeschreven om ACOD-afgevaardigde te worden. Een succes! Hartelijk dank voor jullie inzet bij deze eerste voorbereidingsfase.

Fase 2 was de definitieve verwerking van de inschrijvingen. Door het secretariaat zijn de definitieve overzichten per algemeen comité (= technische comités) van de Vlaamse entiteiten opgemaakt. Aan de algemene comités werd per comité

de lijst met de ingeschreven kandidaten gemaaild. Deze lijsten met kandidaten per algemeen comité komen ook op de stembrieven.

Fase 3 is gestart met de voorbereiding van de uitnodigingen voor de ledenvergaderingen en de stembrieven in week 1 en 2 van september. Tijdens de laatste week van september vertrekken de uitnodigingen voor de ledenvergaderingen van oktober. In de voorlaatste week van oktober vertrekken de uitnodigingen voor de ledenvergaderingen van november.

De meeste algemene comités hebben ge-

kozen voor verzending vanuit het secretariaat (20-tal). Een aantal comités regelen zelf hun ledenvergadering, stemming en uitnodigingen. Voor de algemeen comités (40-tal) die stemmen via de briefpost, vertrekken de stembrieven eind september en begin oktober. Zoals al eerder uitgelegd werd het AMVDP buiten deze operatie gehouden omwille van hun zeer specifieke situatie.

We nemen samen onze syndicale toekomst in handen!

Chris Moortgat, Hilaire Berckmans



Met de officiële ondertekening door Mark Suykens (VVSG), Mil Luyten (ACOD LRB) en Marthe Rombouts (Federatie Centra voor Basiseducatie) wordt de samenwerking formeel bevestigd.

Diverscity en Centra voor Basiseducatie Competentieversterking van kortgeschoolde werknemers

Diverscity is een samenwerkingsverband tussen de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) en de drie vakbonden ACV Openbare Diensten, ACOD LRB en VSOA LRB. Op 7 september ondertekende Diverscity in Turnhout een samenwerkingsakkoord met de Federatie Centra voor Basiseducatie. Dit is het doel: "Lokale besturen organiseren in samenwerking met een Centrum voor Basiseducatie toegankelijke en kwalitatieve vorming voor werknemers op niveau E en D met het oog op het verhogen van de geletterdheid en het versterken van de competenties van deze werknemers." Wat betekent dit nu concreet?

Met de ondertekening van deze overeenkomst willen Diverscity en de Centra voor Basiseducatie hun bestaande samenwerking verder uitbouwen en formaliseren. Eerder werd in het project 'Opleiding en vorming voor het niveau E en D na het Rechtspositiebesluit' gezocht naar antwoorden op de specifieke noden rond vorming en opleiding voor deze doelgroep. De Centra voor Basiseducatie ontwikkelden in samenspraak met een 17-tal besturen een vormingsaanbod dat zich integreert in de context van het lokaal bestuur. Concreet promoten ze een introductiemodule van 21 uren vorming, samengesteld uit een of meerdere bouwstenen die in overleg worden bepaald. Inbegrepen zijn een voorberei-

dende bijeenkomst tussen het Centrum voor Basiseducatie en het lokaal bestuur, een tussentijdse evaluatie en een eindbespreking. Deze bouwstenen gaan onder andere over beroepshouding, communicatie en computerkennis maar evenzeer komen het schrijven van berichten en korte nota's, rekenvaardigheden en milieuvriendelijk werken aan bod.

Laaggeletterdheid

Deze module geeft concreet invulling aan het Vlaams Plan Geletterdheid Verhogen. Liefst 1 op 7 volwassen Vlamingen zijn onvoldoende geletterd om volwaardig mee te draaien in de maatschappij. Niet enkel oudere mensen, maar ook jonge schoolverlaters kampen met het probleem van laaggeletterdheid. Eric is één van hen: "Dat ik niet goed kon lezen en schrijven werd voor mij moeilijk toen de kinderen met hun huiswerk steeds naar mama gingen. Als ze aan mij iets vroegen, moest ik ze toch naar haar sturen. Ik werd dus altijd op de achterste rij gezet als er geholpen moest worden bij het huiswerk, net als vroeger op school. Daar kwam nog bij dat ik op mijn werk de kans kreeg om ploegbaas te worden. Daar hoorde natuurlijk ook veel schrijfwerk bij. Op een dag bracht mijn vrouw de brochure van Basiseducatie mee. Ik heb nog te lang nagedacht, maar heb toch besloten om een

cursus te volgen. Op het werk kan ik nu veel beter met mijn chefs communiceren."

Voor An Bistmans van de Stuurgroep Volwassenenonderwijs is het duidelijk: "De zorg dat iedereen over voldoende basisvaardigheden beschikt, is niet alleen de verantwoordelijkheid van de Centra voor Basiseducatie. We moeten met z'n allen maximale kansen geven aan deze mensen om zich verder te ontplooiën." Ook voor lokale besturen is hier dus een taak weggelegd.

Vorming op maat

De samenwerking tussen de lokale besturen en de Centra voor Basiseducatie bieden nieuwe mogelijkheden voor de kortgeschoolde medewerkers. Het lokaal bestuur beslist zelf over de combinatie van de bouwstenen, de omvang van de opleiding of de spreiding in de tijd. Het opleidingsstraject kan zodanig vorm krijgen dat de druk op de organisatie tot een minimum beperkt blijft. De dienstverlening aan de bevolking gaat immers altijd door. Maar een pakket van 21 uren heeft ook z'n beperkingen. "We moeten goed nadenken over welke doelstellingen haalbaar en realistisch zijn", zegt Jan Schuermans, lesgever in het Centrum voor Basiseducatie Kempen. Zijn collega Peggy Meeuwssen vult aan: "We kunnen beter minder thema's aanhalen maar die grondig bespreken, dan veel zaken maar oppervlakkig aankaarten." In die zin kan de introductiemodule best ingepast worden in een breder geheel. Dit is ook wat Eric bevestigt. "Ik hoop dat ik regelmatig nog een herhalingscursus kan volgen. Het probleem voor mij is om het allemaal te blijven onthouden. Af en toe een herhaling zou voor veel mensen een goede oplossing zijn en een motivatie om te blijven bijleren."

Een uniek aanbod

De stad Turnhout was zelf mee betrokken bij de ontwikkeling van de introductiemodule. Intussen hebben al zes groepen uitvoerende medewerkers van telkens ongeveer twaalf personen de vorming gevolgd. Deze opleiding kadert in het HRM-beleid dat gebaseerd is op competentie management. Samenwerken, klantgerichtheid, voortdurend verbeteren, betrouwbaarheid en organisatiebetrokkenheid vormen daarin de vijf kerncompetenties. Het zijn vooral sociale competenties die een klantgerichte en kwaliteitsvolle dienstverlening moeten garanderen. Communicatie is dan ook een belangrijk onderdeel in het traject. Burgemeester Francis Stijnen hecht hieraan veel belang: "De attitudes van de werknemers zijn belangrijk in de uitstraling van de stad. Wanneer mensen zich goed in hun vel voelen en zich betrokken voelen bij de organisatie, gaan ze ook beter presteren."

Het feit dat de stad Turnhout hier expliciet voor het Centrum voor Basiseducatie kiest, is geen toeval, aldus Bart Wilrycx van de dienst personeelsmanagement: "Het aanbod van de introductiemodule sluit aan bij de noden die er zijn. De formule die de Centra Basiseducatie ons bieden is uniek. Geen enkele opleidingsverstrekker zet zo sterk in op de sociale competenties voor de niveaus E en D. Door de voorbespreking met de lesgevers hebben we de juiste bouwstenen kunnen kiezen die we nodig hebben in ons veranderingstraject. Ook wat de methodiek betreft zijn we bijzonder tevreden."

VVSG én vakbonden breken een lans

Eveneens voor de sociale partners van de sector lokale besturen (werkgevers en vakbonden) is verdere competentieontwikkeling van kortgeschoolde medewerkers belangrijk. "Met een tewerkstelling van 140.000 werknemers zijn de lokale besturen goed voor 6,4 procent van de Vlaamse tewerkstelling", zegt Mark Suykens, directeur van de VVSG. "Ongeveer de helft van deze medewerkers zijn kortgeschoold, waarvan een groot deel aan de slag is via diverse werkgelegenheidsmaatregelen."

Met de ondertekening van deze overeenkomst willen Diverscity en de Centra voor Basiseducatie samen werken aan maximale kansen voor talentontwikkeling bij kortgeschoolde medewerkers. Dit is goed voor de medewerkers en draagt bij tot de verdere uitbouw van een kwaliteitsvolle dienstverlening. Een klein beetje financiële ondersteuning van de overheid zou dit proces heel veel kunnen versterken. Maar was dit ook niet een van de acties uit het Pact 2020?

Peter Neiryneck

Het volledige verhaal van Eric is weergegeven in de publicatie 'Geletterdheid in 12 portretten', uitgegeven door de Federatie Centra voor Basiseducatie. Daarin doorbreken 12 ambassadeurs het taboe. De verhalen zijn downloadbaar via www.basededucatie.be/ambassadeurs. Meer info over de introductiemodule en de 16 bouwstenen is terug te vinden op de website van Diverscity: www.diverscity.be. Contactgegevens van de Centra voor Basiseducatie in uw buurt staan op de website van de Federatie: www.basededucatie.be.

Contactpersoon LRB: Mil Luyten
Tel.: 02/508.58.25
e-mail: mil.luyten@acod.be

Interview

Luc De Man

"Kwaliteit in het onderwijs is een discussie waard"

Naar aanleiding van de start van het schooljaar besteedde 'Het Nieuwsblad' met een enquête heel wat aandacht aan het onderwijs. Hieruit bleek onder meer dat bijna 75 procent van de leerkrachten de indruk hebben dat de kwaliteit van ons onderwijs daalt. Aanleiding genoeg om het hoofd van de pedagogische begeleidingsdienst van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap hiermee te confronteren. Luc De Man is als adviseur-coördinator - en in een vorig leven lid van de inspectiediensten - uitstekend geplaatst om zijn visie hierover te geven.

Bij een groot deel van de leerkrachten leeft het gevoel dat de kwaliteit van ons onderwijs daalt. Zijn er gronden of aanwijzingen om dat te bevestigen?

Luc De Man: "Het is kenmerkend dat de oudere generatie over de jongere generatie zegt dat ze niets meer kent. Tolstoj schreef dat ook al. Het komt ook door de wijzigende referentiekaders: wat is goed onderwijs, wat moet je kennen enzovoort. Deze opvattingen veranderen doorheen de tijd.

Daarnaast is het ook zo dat de leerkracht zelf ook evolueert en meer kennis vergaart, waardoor de afstand tot de leerlingen toeneemt. Zelfs als de leerlingen evenveel kennis en vaardigheden zouden blijven verwerven, zal de indruk vanuit de leerkracht ontstaan dat de leerlingen er op achteruitgaan.

Wat moet geleerd worden, is ook tijdsgebonden. Elke maatschappij bepaalt wat moet geleerd worden. Ook hoe geleerd wordt, is tijdsgebonden. Vroeger hechtte men veel belang aan reproductie. Nu is er nood aan werknemers - ook ambtenaren en leerkrachten - die zelf kennis kunnen construeren.

Wel merken we dat minder tijd wordt besteed aan de verwerking en inoefenfase



Luc De Man

in leerprocessen. De integratie van kennis verloopt daardoor minder grondig, en dat is deels te wijten aan de veelheid van prikkels en informatie die op ons afkomen.

Vanmorgen nog hoorde ik een bericht van het World Economic Forum: het basisonderwijs en het hoger onderwijs halen een zeer hoog niveau, het secundair onderwijs blijft achter. In het hoger onderwijs zegt men dat de leerlingen in het secundair onderwijs wel voldoende inhoud leren, maar dat niet geleerd wordt hoe ze kennis kunnen verwerven en toepassen. In het basisonderwijs is er - net als in het hoger onderwijs - een evenwicht tussen instructie en constructie. In het secundair onderwijs wordt constructie als methodiek moeizaam gebruikt, vooral in de tweede graad niet. Adolescenten hebben het daar immers moeilijk mee, waardoor leerkrachten kiezen voor een sturende,

instruerende methodiek. In scholen moeten er leerkrachten zijn die als team instructie en constructie beheersen, zodat leerlingen in ieder vak in meer of mindere mate met diverse onderwijsstijlen van leerstofverwerking geconfronteerd worden.

Leerkrachten beschikken soms toch over objectieve gegevens om te besluiten dat het peil gedaald is, zoals het aantal woorden waaruit een vocabularium bestaat, het aantal onregelmatige werkwoorden dat men moet instuderen voor een vreemde taal enzovoort.

Luc De Man: "Sommige vakken zijn er inderdaad op achteruitgegaan, vaak ook omdat de eindtermen inhoudelijk vrij vaag waren, maar andere vakken zijn erop vooruitgegaan. Er moet kritisch bekeken worden wat de leerlingen in deze tijd moeten weten, dus 'need to know',

en wat beschouwd moet worden als 'nice to know'. De nodige basiskennis moet nog steeds aangebracht worden. Men moet zich wel hoeden om leerlingen vol te stoppen met weliswaar interessante kennis, maar die strikt genomen niet noodzakelijk is. Waar dit evenwicht verstoord is, zullen er aanpassingen moeten gebeuren."

Soms wordt er geklaagd over de beperkingen die door leerplannen worden opgelegd. 'We mogen te weinig eisen van onze leerlingen', klinkt het dan.

Luc De Man: "De leerplannen zijn altijd een minimum dat door de school mag aangevuld worden. Daarbij moet men wel naar de leerlingenkenmerken kijken en het evenwicht tussen kennisinstructie en -constructie bewaren. De methodes om de leerplannen te realiseren zijn vrij ('wenken'), zodat er voldoende ruimte wordt geboden aan de scholen om een eigen beleid te bepalen. Dit is geen taak van de individuele leerkracht; er moet een duidelijke visie op schoolniveau uitgewerkt worden."

Om gefundeerde uitspraken te doen over de kwaliteit van ons onderwijs, moeten we het begrip kwaliteit eerst definiëren. Is dat volgens u mogelijk?

Luc De Man: "Momenteel wordt kwaliteit gedefinieerd aan de hand van de output – de resultaten in het hoger on-

derwijs, de tevredenheid van de ouders, de schoolloopbaanontwikkeling en de resultaten gerealiseerd in functie van leerplandoelstellingen. Goed onderwijs vertrekt van de leerlingenkenmerken en niet zo zeer van de eindtermen. Vandaar ons advies aan de scholen: bepaal eerst de leerlingenkenmerken en pas dan de doelstellingen, en leg daarbij de lat zo hoog mogelijk voor iedereen.

Is het bij ontstentenis van centrale examens wel mogelijk om uitspraken te doen over de kwaliteit van het ganse Vlaamse onderwijs?

Luc De Man: "Die centrale toetsing is een heikel punt. In Vlaanderen doet de inspectie de controle op de kwaliteit van het geboden onderwijs via een doorlichtingsmethodiek. Omslachtig weliswaar, zeker als een centrale toetsing allicht goedkoper zou zijn. Wij nemen ook OVSG-toetsen af en zien zo of onze scholen onder of boven het Vlaamse gemiddelde 'presteren'. We hebben hier baat bij: een referentiekader, een 'spiegel' kan geen kwaad."

Is leerwinst een blijk van kwaliteit?

Luc De Man: "Onderzoek heeft uitgezeten dat het GO! slechts een beperkt aantal scholen in de 'top 10' heeft, als we enkel naar de resultaten kijken, en we hebben trouwens minder scholen. Bij uitzuivering op basis van de leerlingenkenmerken blijkt echter dat het GO!

sterk vertegenwoordigd is in die 'top 10'. Wij halen gemiddeld meer uit onze leerlingen. Dat komt door bepaalde kenmerken van het GO!: de sociale mix en de doordachte omgang met diversiteit. Heterogeniteit in de klasgroepen bevordert het zelfbeeld (waaronder het academisch zelfbeeld) van leerlingen."

Zijn de uitspraken of klachten van de leerkrachten over de dalende kwaliteit van het onderwijs niet veeleer een bewijs van hun betrokkenheid en bezorgdheid?

Luc De Man: "Als ze hun bezorgdheid uiten om te mobiliseren, dan is dat goed. Indien ze echter louter uiting geven aan hun defaitisme, dan hebben we een maatschappelijk probleem. Driekwart van de leerkrachten is pessimistisch; ik wil luisteren naar het kwart dat optimistisch is. Deze klachten kunnen ook een signaal zijn dat sommige leerkrachten het moeilijk hebben om onderwijs te geven aan jongeren die meer (leer-)prikkels vinden buiten dan binnen onderwijs. Ik wil hier trouwens aan toevoegen dat onderwijs de verantwoordelijkheid is niet alleen van het onderwijs; alle andere kanalen zoals ouders, tv, internet en dergelijke meer, hebben evenzeer een educatieve verantwoordelijkheid."

Daalt het niveau van ons onderwijs? Een leerkracht getuigt.

"Is een werkelijke daling in ons Vlaams onderwijs meetbaar of volgen de klassen een maatschappelijke trend? Namelijk die van toenemende gemakzucht en buifcultuur waar iedereen snel neemt wat hij nodig acht en voortgaat? Liefst instant bereid en makkelijk verteerbaar? Wie zal het zeggen?

De meerderheid van mijn collega's merkt dus daadwerkelijk een achteruitgang op en ik kan hen volgen. Reeds enkele jaren klagen de proffen van het hoger en universitair onderwijs steen en been dat onze vers afgestudeerden aan het secundair, vaak onvoldoende gewapend zijn om te starten in het vervolgonderwijs. Vooral een gebrek aan kennis van begrippen

en deugdelijke spelling en zinstructuur wordt onze jongeren verweten. Logisch als je weet dat de leerkrachten leerplan-gewijs meer tijd moeten besteden aan het beoefenen van vaardigheden, dan aan vergaren van kennis. Voeg daarbij nog dat klassen van 25 leerlingen en meer veeleer norm dan uitzondering worden én dat deze klassen jaar na jaar meer leerlingen met leerstoornissen tellen, dan weet je het wel. Niet dat leerlingen met dyslexie, dyscalculie, ADHD en dergelijke minder kansen moeten krijgen. Integendeel, maar geef ze de ondersteuning die kan worden waargemaakt. Eén leerkracht voor een groep van 25 is daarvoor te weinig. Ik kan me maar niet van de indruk ontdoen dat

er nu regelmatig kinderen afstuderen die nog niet rijp zijn voor verdere studies en vaak gebaat zijn bij een extra jaartje. Het Gelijke Onderwijskansenbeleid (GOK) dreigt voor sommigen een maat voor niets te worden; een illusie die een gelijke start aan de hogeschool voorwendt. Indien ons onderwijs hoog op de internationale Pisa-ranking wil blijven, moeten we af van te veel pampercultuur en de scholen eindelijk meer werkmiddelen geven om iedere leerling degelijk te kunnen begeleiden. Vind niet elk schooljaar opnieuw het warm water uit, maar vernieuw stapsgewijs en, vooral, behoud de goede initiatieven uit het verleden. Ook al dateren ze uit de 19'de eeuw..."

Demotivering van jonge leerkrachten

ACOD Onderwijs krijgt regelmatig melding van jonge collega's die gedemotiveerd worden door de aanpak van directies en inrichtende machten. Waarom houdt één op de vier personeelsleden uit het onderwijs het voor bekeken binnen de vijf jaar?

Vooraleer directies in de pen kruipen, willen we duidelijk aangeven dat wij niet willen veralgemenen en dat wij geen hetze tegen directies wensen op te starten. Er zijn goede directeurs die door hun personeelsleden geapprecieerd worden. Vaak gaat het om directeurs die integer zijn en door een consequente aanpak duidelijkheid verschaffen aan de personeelsleden. Niemand - ook de vakbond niet - pleit voor directeurs die de personeelsleden altijd gelijk geven en zomaar alles laten gebeuren in hun school of centrum. Wij pleiten wel voor duidelijkheid: personeelsleden hebben het recht om te weten wat van hen verwacht wordt en op welke manier ze beoordeeld worden.

Ter illustratie van hoe het niet moet, schetsen wij het wervaren van een personeelslid in een scholengroep van het GO!. Het bewuste personeelslid wordt het eerste jaar van haar aanstelling onderworpen aan vier intelligentietesten en een vragenlijst met honderd vragen. Deze testen worden opgelegd door de scholengroep. De uitslag van de testen was schitterend volgens de directie, want het personeelslid zelf krijgt geen feedback over de testen, niet schriftelijk, zelfs niet mondeling. Tijdens het tweede jaar van de aanstelling wordt het personeelslid geïnterviewd door drie directeurs. Deze directeurs kennen het personeelslid niet, want ze hebben haar nooit aan het werk gezien en het personeelslid kent deze directeurs niet. Na dit interview valt het verdict: het personeelslid is niet langer welkom in de betrokken scholengroep. De directeur zal nog trachten na te gaan wat er geforceerd kan worden om het personeelslid alsnog aan te stellen.

Wat stoort ons aan deze werkwijze:

- dat het oordeel van de directeur van de betrokken instelling die het personeelslid twee schooljaren heeft bezig gezien, van geen enkel belang is. Het is dus niet wat je doet dat belangrijk is, maar hoe je het kunt uitleggen aan drie 'vreemde' directeurs.
- dat een directeur zijn door het bijzonder decreet toegewezen bevoegdheid, namelijk het aanstellen van tijdelijke personeelsleden, niet kan of mag uitoefenen van de scholengroep.
- dat personeelsleden gevat worden in een hakbijlprocedure, terwijl de filosofie van het decreet rechtspositie een is van begeleiding en ondersteuning. Blijkbaar beslist men op basis van één momentopname, namelijk een interview. Dit gaat in tegen de geest van het decreet. Aan de personeelsleden wordt zo de kans op bijsturen ontnomen.

Voor ACOD Onderwijs is deze werkwijze onaanvaardbaar. Wij zijn ervan overtuigd dat zulke praktijken waardevolle personeelsleden demotiveren en hen uit het onderwijs weg-

jagen. Dit is geen pleidooi om niet op te treden tegen collega's die niet voldoen, maar ieder personeelslid heeft het recht om te weten dat men niet tevreden is over zijn functioneren en moet daarna de mogelijkheid hebben om bij te sturen. Als vervolgens blijkt dat een personeelslid niet voldoet, is het logisch dat er geen volgende aanstelling gebeurt in het geval van een 'gewoon' tijdelijk personeelslid.

Bovenstaande methodiek is een aanfluiting van wat goed personeelsbeleid moet zijn en dan hebben we nog niets gezegd over de kostprijs van al deze tests en wie daarvan beter wordt. Dat deze praktijken de syndicale vrede op de helling zetten, hoeft geen verder betoog.

raf.deweerd@acod.be, walter.hens@acod.be



Wijziging verlof verminderde prestaties wegens ziekte

Het systeem om na een periode van ziekteverlof zijn taak opnieuw op te nemen met verminderde prestaties werd grondig hervormd. Deze hervorming is een realisatie van cao IX.

De basisfilosofie is dat het verlof moet aangewend worden om personeelsleden die langdurig of ernstig ziek zijn geweest, de mogelijkheid te geven om met verminderde prestaties het werk te hervatten. Het einddoel is de volledige opname van de opdracht die het personeelslid uitoe-

fende vóór het ziekteverlof. Een zeer belangrijke wijziging is dat ook tijdelijke personeelsleden kunnen gebruikmaken van het verlof verminderde prestaties wegens ziekte, maar dit wel voor zover zij aangesteld zijn en recht op bezoldigd ziekteverlof hebben.

Wat is er veranderd?

- de omvang. Een personeelslid moet minstens een halve opdracht blijven uitoefenen en de prestaties moeten gedurende de volledige periode gelijk blijven.
- de aanrekening. Het verlof verminderde prestaties wordt aangerekend op het contingent bezoldigde ziektedagen. Dit gebeurt volgens twee mogelijke tarieven: een halve dag indien het personeelslid tussen de 50 en 74 procent hervat en een vierde van een dag bij prestaties tussen 75 en 99 procent.
- de duur. Het verlof kan genomen worden zolang men recht op bezoldigd ziekteverlof heeft.
- de aanvraag. Een apart aanvraagformulier en een duidelijk plan van de geneesheer waarin de periode van het verlof en het te presteren volume vermeld worden.
- de controle. Indien het plan meer dan twee maanden bedraagt, wordt tweemaandelijks nagegaan of het verlof mag worden voortgezet.

Wat blijft ongewijzigd?

- de start. Het verlof moet aansluiten op een periode van ziekteverlof en kan nooit ingaan zonder toestemming van het controleorgaan.
- de beroepsmogelijkheid. Tegen iedere beslissing van het controleorgaan is een beroep mogelijk. Dit gebeurt volgens eenzelfde procedure als bij ziekteverlof.

Enkele voorbeelden

Een personeelslid is in ziekteverlof van 16 september tot 16 november. De dokter schrijft een plan voor om aan 50 procent te hervatten van 17 november tot 20 februari. Het controleorgaan keurt het plan goed, het personeelslid hervat op 17 november halftijds. Na twee maanden komt de controlegeneesheer en deze oordeelt dat het personeelslid opnieuw voltijsd het werk kan hervatten. Het personeelslid tekent geen beroep aan en hervat voltijsd op 17 januari. Het personeelslid heeft 61 dagen een verlof verminderde prestaties wegens ziekte (50 procent) gehad en zijn ziektekrediet wordt verminderd met 31,5 dagen.

Een personeelslid is in ziekteverlof van 9 januari tot 29 februari. De behandelende geneesheer schrijft een plan voor om 80 procent te hervatten van 1 maart tot 30 maart. Het plan wordt toegestaan door het controleorgaan. Het ziektekrediet wordt met 7,5 dagen verminderd.

raf.deweerd@acod.be



Geweldpolis voor leerkrachten is niet noodzakelijk

Bij het begin van het schooljaar werd de nodige aandacht besteed aan het feit dat 30.000 leerkrachten een geweldpolis hebben afgesloten. Zelfs Nederlandse media hebben ons gecontacteerd om te vragen wat er in Vlaanderen aan de hand was. De vraag is of deze polis wel een noodzakelijke aanvulling is voor de Vlaamse leerkrachten.

Reeds in 2006 kreeg toenmalig minister van Onderwijs Frank Vandenbroucke hierover een parlementaire vraag. Vandenbroucke stelde toen dat dit soort verzekering geen verplichte verzekering voor scholen is, maar dat bijna alle scholen wel een eigen schoolverzekering hebben. Meestal bestaat die uit drie delen. Er is een waarborg burgerlijke aansprakelijkheid. Deze burgerlijke aansprakelijkheid wordt verleend aan de inrichtende macht, de directie, het personeel, de leerlingen en de ouders voor zover zij aansprakelijk kunnen worden gesteld tijdens schoolactiviteiten. De burgerlijke aansprakelijkheid dekt zowel materiële als morele schade. Het tweede onderdeel van

de schoolpolis zijn de lichamelijke ongevallen. Deze waarborg wordt enkel verleend aan leerlingen omdat personeelsleden in het onderwijs voor lichamelijk schade altijd terugvallen op de wettelijk verplichte arbeidsongevallenverzekering. Tot slot is er de rechtsbijstand. Vandenbroucke stelde toen vast dat er een enorme overlap is tussen een aanvullende verzekering enerzijds, en de normale dekking ten gevolge van de schoolpolis en de arbeidsongevallenverzekering anderzijds.

Als onderwijsvakbonden hebben we naar aanleiding van de laatste cao een akkoord gesloten om deze problematiek definitief te regelen. We hebben verkregen dat alle inrichtende machten voor hun personeelsleden een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en rechtsbijstand afsluiten, met als doel hun personeelsleden in het kader van de uitoefening van hun functie te verzekeren in geval hun burgerlijke aansprakelijkheid in het gedrang komt of ze gevat worden door een juridische procedure. Indien scholen deze ver-

plichting niet naleven, moeten ze de kosten die het personeelslid ten gevolge van het ontbreken van de verzekering zelf moet dragen, ten laste nemen. Wanneer een personeelslid zelf, ten laste van derden, schadevergoeding wenst te krijgen voor de opgelopen fysieke of materiële schade of de daaruit voortvloeiende morele schade, zal de inrichtende macht instaan voor juridische bijstand. De inrichtende macht kan het nodige doen om zich hiertegen te verzekeren.

We raden de personeelsleden nu al aan om in de eigen school de bestaande polis op te vragen en na te gaan of de aanvullende verzekering echt nodig is. In het najaar worden verder afspraken gemaakt om deze aanvullende verzekering overbodig te maken. We gaan er vanuit dat personeelsleden recht hebben op maximale rechtszekerheid tijdens het uitoefenen van hun functie zonder dat ze daar financieel voor moeten opdraaien.

hugo.deckers@acod.be

Decreet leezorg voorlopig opgeborgen

Op 6 september meldde minister Pascal Smet aan alle onderwijsactoren dat de Vlaamse regering, in afwachting van de implementatie van leezorg op langere termijn, enkele dringende beleidsmaatregelen wil nemen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.

Volgens de minister dringen deze beleidsmaatregelen zich op aangezien de Vlaamse regering moet concluderen dat zowel uit de standpuntnota's van het overleg in de resonantiegroepen, als uit een schrijven van het gemeenschappelijk vakbondsfront, er geen draagvlak is voor de gefaseerde aanpak van leezorg met een basisdecreet en aanbouwdecreten.

De dringende beleidsmaatregelen die moeten genomen worden om in te spelen op enkele belangrijke uitdagingen hebben betrekking op:

- een kwaliteitsvolle diagnostiek.
- oprichten van een type 9 in het buitengewoon onderwijs voor leerlingen met autismespectrumstoornis (ASS) met inachtneming van kwaliteitscriteria.
- competentieontwikkeling en professionalisering.
- implementatie van het VN-verdrag.
- specifieke doelgroepen zoals de engagementen met betrekking tot doventolondersteuning vertalen naar concrete beleidsmaatregelen en het aanbod buitengewoon onderwijs type 5 in de bestaande ziekenhuisscholen evalueren naar opdracht en omkadering.

ACOD Onderwijs is van mening dat minister Smet, en bij uitbreiding de Vlaamse regering, de juiste beslissing nam om het decreet leezorg niet op korte termijn in te voeren. Indien een hervorming zoals leezorg wil slagen, moet men eerst zor-

gen voor de nodige financiële middelen. Daarnaast vraagt zo'n hervorming heel wat nieuwe competenties van het onderwijspersoneel, waarover niet iedereen vandaag voldoende beschikt om voor alle leerlingen kwalitatief goed onderwijs te verstrekken.

Uiteraard hebben wij er begrip voor dat door het voorlopig niet invoeren van het decreet leezorg, er dringende maatregelen moeten worden genomen in het belang van de kinderen. Deze maatregelen zullen vertaald worden in nieuwe regelgeving. Als vertegenwoordigers van het personeel hebben wij de plicht deze regelgeving kritisch te beoordelen. Wij blijven dus waakzaam.

georges.achten@acod.be

GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

Vacant verklaringen en vaste benoemingen

Er bereiken ons berichten dat in sommige scholengroepen allerlei pogingen worden ondernomen om toch sommige vacante betrekkingen niet vacant te moeten verklaren. Dit gaat lijnrecht in tegen de bepalingen die, dankzij cao IX, opgenomen werden in het decreet rechtpositie. Net als de vorige schooljaren blijven benoemingen in GOK-uren mogelijk, zowel voor het basisonderwijs als het secundair onderwijs. Als u in aanmerking komt om benoemd te

worden, raden wij u aan om na te gaan of te laten nagaan via de schoolafgevaardigde of er vacante betrekkingen zijn. Als deze betrekkingen niet vacant verklaard werden zonder geldige reden, informeer dan de provinciaal of regiosecretaris hierover. ACOD Onderwijs zal niet aarzelen om alle rechtsmiddelen uit te putten om de uitvoering van de cao IX te verkrijgen.

raf.deweerd@acod.be



5 Oct. 2011
World Teachers' Day

Teachers for
gender equality

♀ = ♂










5 October www.5oct.org



Education Internationale
Internationale de l'Éducation
Bildungsinternationale



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Nieuwe omkadering basis-onderwijs

Volg de laatste evoluties in de discussie over het nieuwe omkaderingssysteem voor het basisonderwijs op onze website www.acodonderwijs.be.

World Teachers Day

Sinds 1994 wordt de dag van de leerkracht gevierd op 5 oktober. Het is een kans voor de UNESCO en Education International om het beroep te vieren en om internationale normen voor het beroep van leraar te bevorderen. Het thema voor dit jaar is: Docenten voor gendergelijkheid. Hoewel voornamelijk vrouwen leerkrachten zijn, blijft de ongelijkheid een probleem. Zelfs als maatregelen om de gelijkheid te waarborgen zijn verankerd in het beleid en de grondwetten van vele landen, blijven voor miljoenen vrouwelijke leerkrachten de doelen on vervuld. Solidariteit is nodig opdat regeringen hun verbintenissen zouden nakomen.

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



Beheersovereenkomst VRT

Een overwinning, een uitdaging en een groot probleem

Op 15 juli ondertekenden de Vlaamse regering en de VRT een beheersovereenkomst die de opdrachten en de middelen voor de openbare omroep vastlegt voor de volgende vijf jaar (2012-2016). Dit was het eindresultaat van een gevecht tussen de verdedigers van de openbare dienst en de échte openbare omroep enerzijds, en de pleitbezorgers van de private - lees commerciële - zenders en media anderzijds.

Elke kijker, luisteraar en surfer die zich naar de VRT wendt, kan op dat ogenblik geen geld opbrengen voor de adverteerders bij de private bedrijven. Daarom dus dat velen zich geroepen voelen om de crisis aan te grijpen om de openbare omroep een klap toe te dienen. Dit was al een eerste keer gelukt bij de besparingen als gevolg van het Vlaams regeerakkoord van 2009. De

tweede veldslag was de opstelling van de beheersovereenkomst. De VRT-vakbonden verdedigden eensgezind 'een creatieve, efficiënte en sociale openbare omroep' met een dotatie die minstens de inbraak van 2010-2011 ongedaan maakte.

Openbare opdracht hersteld en sterk geformuleerd

De nieuwe beheersovereenkomst legt een grote nadruk op meer openbare opdracht. Dat is absoluut een positieve evolutie tegenover de praktijk van de voorbije tien jaar waarin de VRT meer en meer de concurrentie aanging met de commerciële zenders door vanuit hetzelfde commerciële conceptenvaatje te tappen. Dit leidde onvermijdelijk en terecht naar de kritiek dat we voor zo'n soort tv toch geen openbaar geld moes-

ten gebruiken. Belangrijke klemtonen daarin zijn diversiteit, mediawijsheid, jongerenzender, onderzoeks- en kwaliteitsjournalistiek.

In tegenstelling tot wat velen verwachten, sloot de VRT op het vlak van financiering een goed akkoord af met de Vlaamse overheid. In tijden van besparingen, wereldwijde crisissen, aanvallen op de openbare omroepen in heel Europa geven de afspraken over de financiering de VRT de mogelijkheid om de volgende vijf jaar haar opdrachten te vervullen. De basisdotatie van de nieuwe beheersovereenkomst is de geïndexeerde voortzetting van de afgesproken dotaties van de vorige overeenkomst. De mogelijkheden voor de VRT om via reclame en sponsoring middelen te verwerven, zijn licht verbeterd maar vooral de controle erop werd veel transparanter.

Geen vaste bedragen

In tegenstelling tot de voorbije overeenkomsten liggen de bedragen van de overheidsdotatie niet vast voor vijf jaar. Vroeger was dat wel zo, ondanks indexverhogingen of inflatie. Nu ligt enkel voor het eerste jaar het bedrag vast. De jaarlijkse dotatieverhogingen worden berekend op basis van vier parameters:

- indexverhogingen van de lonen van de VRT-medewerkers worden doorerekend naar de Vlaamse overheid.
- alle kosten buiten de loonkosten worden jaarlijks aangepast aan de gezondheidsindex.
- de evolutie van de loonkosten van de statutairen wordt betaald.
- de evolutie van de loonkosten voor de contractuelen heeft hetzelfde groeiritmisme als de loonevolutieafspraken van de contractuelen bij de Vlaamse Gemeenschap.

Dit zijn afspraken die correct zijn en een positief resultaat voor de komende loononderhandelingen mogelijk maken.

Samenwerking met private audiovisuele sector

Minimaal 25 procent van de televisieproductie wordt uitbesteed aan de private productiehuisen en maximaal 75 procent gebeurt door de eigen interne productiehuisen. Bijna de helft van die 75 procent wordt ingenomen door de productiehuisen Nieuws en Sporza. Bekijken we de andere tv-producties dan is de verhouding tussen intern en extern al heel wat bedreigender. De uitgaven voor externe faciliteiten voor eigen VRT-producties (studio's, captatiewagens, cameraploegen, montage) vallen onder de 75 procent. De operationele afdeling is dus helemaal niet beschermd door de beheersovereenkomst. Door de beperking van het personeelsaantal (zie verder) is het trouwens maar de vraag of we genoeg medewerkers hebben om die interne producties te realiseren.

In een werkversie van de beheersovereenkomst stond dat de VRT bleef investeren in Vlaamse fictie in samenwerking met het Vlaams Audiovisueel Fonds. Maar samenwerken met het VAF bete-

kent dat er enkel nog in samenwerking met een extern productiehuis fictie kan worden gedraaid. Dit zou de doodsteek zijn voor een van de sterkhouders van de VRT, de eigen fictieproductie. In de definitieve versie staat het anders: "De VRT investeert in Vlaamse fictie, documentaire en animatie, al dan niet in samenwerking met het VAF. ... De VRT zet, al dan niet in het kader van het Mediafonds, coproducties op met externe productiehuisen rond de genres fictie, documentaire en animatie". Geen garantie dat de VRT-fictie blijft bestaan, maar het wordt ook niet onmogelijk gemaakt. Waakzaamheid is dus geboden.

Sociaal charter

In de ACOD-brochure 'Syndicale visie op de openbare omroep' werd het idee van een sociaal charter voor de onderaannemers (productiehuisen en facilitaire bedrijven) gelanceerd met de oprichting van een syndicale delegatie, maar ook gelijke lonen voor gelijke functies. Dit om op te komen voor onze collega's in de privébedrijven en de oneerlijke concurrentie tegenover onze eigen productie uit te schakelen. En wat lezen we nu: "De VRT speelt een voortrekkersrol in het opstellen van een sociaal charter binnen de sector. De VRT zal voor 30 juni 2012 het initiatief nemen om met de audiovisuele sector tot afspraken te komen." Het spreekt vanzelf dat de VRT-vakbonden hun steentje zullen bijdragen om een goed sociaal charter uit te werken.

Te weinig personeel

De Vlaamse regering wil, onder impuls van de N-VA, het aantal overheidspersoneelsleden verminderen. De VRT mag dan ook niet meer personeelsleden in dienst hebben dan in juli 2009, d.w.z. 2508 VTE's. Door de afvloeiingen van 2010 en 2011 zitten we daar nu flink onder. De VRT-directie legde de lat nog lager: de volgende vijf jaar mogen nooit meer dan 2338 VTE's op de VRT werken. We krijgen dus meer geld en meer opdrachten dan dit jaar, maar moeten het doen met minder medewerkers. Dit is onaanvaardbaar. Hoe kunnen we de interne productie nog realiseren? Probeert men de niet-kernactiviteiten te

privatiseren om dan in de plaats productiemedewerkers aan te werven? Het personeel tegen elkaar uitspelen, botst in ieder geval op een syndicaal njet.

Drie pistes tekenen zich af: meer uitbesteden en dus boven de 25 procent gaan, meer uitzendkrachten en consultants en valse zelfstandigen bij de VRT inschakelen, of bepaalde diensten uitbesteden (onderhoud gebouwen, loonadministratie).

Er is een akkoord met de Vlaamse regering dat de interne personeelskosten met een hoger percentage mogen stijgen dan de kosten voor aankoop van diensten en programma's. De kostprijs van de externe programma's mag enkel stijgen met de index, maar het overgrote deel van de kosten van de externe aankoop gaat ook over mensen en hun lonen. Door dit principe verhindert de beheersovereenkomst dat de collega's uit de private sector loonsverhogingen krijgen, aangezien hun werkgevers hiervoor niet de middelen krijgen. Zal men schrijven in het sociaal charter: "Je moet je personeel goed betalen, maar je mag dat niet doorrekenen naar ons"? Huiswerk opnieuw maken, lijkt het ons.

Besluit

De nadruk op de diverse openbare omroeptaken vormt een grote uitdaging voor een organisatie die getekend is door 15 jaar commercieel denken. Het directiecomité is zich daarvan bewust en veel medewerkers ook. De kunst is om het enorme potentieel bij de jonge en ervaren medewerkers te mobiliseren om die doelstellingen om te zetten in de gepaste programma's en internetinitiatieven.

ACOD-VRT heeft veel geïnvesteerd in de nieuwe beheersovereenkomst. De brochure met onze syndicale visie op de openbare omroep vond zeer gretig aftrek bij alle betrokkenen en veel van de ideeën daarin vonden hun weg naar de uiteindelijke overeenkomst. Nu blijkt echter dat het grote minpunt daarin, namelijk de beperking van het personeelsaantal, juist op de rug van het personeel terechtkomt. We zullen er alles aan doen om dit te voorkomen.

Luk Vandenhoeck

Oost-Vlaanderen**Seniorenfeest**

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

Geschiedenis socialistische partij

Op woensdag 12 oktober om 14.30 uur organiseert de seniorenwerking van de sector Overheidsdiensten een interessante infonamiddag over de geschiedenis van de socialistische partij in ons land: 'Van Belgische Werkliedenpartij (BWP) tot SP.A, what's in a name?'. Gastspreeker is professor emeritus Herman Balthazar. Locatie: ACOD-gebouw, zaal 1'ste verdieping, Bagattenstraat 160, Gent. Alle ACOD-leden zijn welkom. Wij verwachten een talrijke opkomst. Om praktische reden vragen wij vóór 9 oktober uw aanwezigheid te bevestigen aan Marc Van de Velde 09/224.31.84 of heldervelde@skynet.be.

Vlaams-Brabant**Jaarvergadering seniorenwerking**

Op vrijdag 14 oktober organiseert ACOD Vlaams-Brabant zijn jaarlijkse feestelijke bijeenkomst voor zijn gepensioneerd leden in het Achtrenhuis, Maria-Theresiastraat 121 in Leuven. Om 11.45 uur is er een verwelkoming met aperitief, gevolgd om 12.15 uur door een diner (meerkeuze warm buffet). Om 14 uur geven Chris Reniers, algemeen secretaris van de ACOD, en Karel Stessens, voorzitter van de ACOD, een toespraak over de toekomst van het overheidspersoneel. Vanaf 14.30 uur is er de muzikale happening.

Er worden geen persoonlijke uitnodigingen verzonden. Inschrijven is verplicht en kan alleen via het Intersectoraal Secretariaat ACOD Vlaams-Brabant of via overschrijving van uw persoonlijke tussenkomst van 15 euro per persoon op rekeningnummer 877-7992801-14 met vermelding 'Feest Seni-

oren 14/10/2011'.

Na betaling van uw persoonlijke tussenkomst ontvangt u een gepersonaliseerde toegangkaart. Zonder deze kaart kan u geen toegang tot de feestzaal krijgen. Indien u na uw betaling toch geen kaart ontvangt, dient u ons onmiddellijk hierover te verwittigen. De toegangskarten worden op 8 oktober verzonden. De afsluitingsdatum voor de inschrijvingen is 5 oktober. Na deze datum worden er geen inschrijvingen meer aangenomen.

West-Vlaanderen**afdeling Brugge
Breughelmaaltijd en
algemene ledenvergadering**

Op 14 oktober organiseren de senioren van de ACOD afdeling Brugge hun tweede Breughelmaaltijd en algemene ledenvergadering. Plaats van gebeuren is de Vanackerzaal van het ABVV-gebouw in de Zilverstraat 43 te Brugge. Aanvang om 16 uur. Gastspreeker is Marleen Creton, gewestelijk bestendig intersectoraal secretaris van ACOD West-Vlaanderen. ACOD-leden betalen 12,50 euro per persoon, niet-leden 18 euro per persoon, uiterlijk tegen 10 oktober over te schrijven op rekeningnr. 476-0026011-10 met vermelding 'Breughel + aantal personen'. Alle aanwezigen ontvangen een verrassingsgeschenk. Voor bijkomende info: Jan Samson (samson.jan@telenet.be, 050/67.59.20 of 0473/86.17.22) of Marc Caenen (marc.caenen@telenet.be, 050/36.04.55 of 0479/86.23.88).

**steunpunt Oostende
Seniorenshownamiddag**

Op 29 oktober organiseren de ACOD-senioren van het steunpunt Oostende in samenwerking met de Rode Senioren een shownamiddag in zaal Ten Stuyver, Stuiverstraat 357, Oostende. Het komische duo Chris & Chris brengt een spetterende show met sketches en zang. Tijdens de pauze is er koffie met pannenkoeken. De syndicale actualiteit wordt toegelicht door algemeen secretaris Chris Reniers. Deuren openen om 13.30 uur, de show begint om 14 uur. Leden betalen 7 euro, niet-leden 8 euro. Kaartverkoop op donderdag

6, 13 en 20 oktober van 9.30 tot 11 uur in het nieuwe kantoor, Nieuwpoortsesteenweg 11 in Oostende (vlakbij Petit Paris). Kaarten kunnen eveneens gereserveerd worden door overschrijving op rekeningnummer 001-6104757-41 van de Rode Senioren met vermelding van naam en aantal. Bijkomende info bij Germain Vanhoutte 059/27.98.07.

Veurnse Wandelslaperstocht

Op 1 oktober organiseert ACOD West-Vlaanderen samen met het Linx Wandelteam Veurne (lid Aktivia nr. 407) de Veurnse Wandelslaperstocht. Starten kan van 8 tot 15 uur voor afstanden van 5-12-15-20-24-30 km. De start wordt gegeven aan café Central, Zuidburgweg 124 in Veurne. Er wordt gewandeld vanuit Veurne naar de deelgemeenten, Avekapelle, Booitshoeke, Eggewaarskapelle en Steenkerke. De startplaats is te bereiken met de auto via de E40 Afrit 1A, met de trein/bus Brussel-Gent, Lichtervelde-De Panne en de halte Veurnestation. De bushalte van De Lijn ligt op 100 m van de start. Het inschrijfgeld bedraagt 1,50 euro.

**afdeling Brugge
Voordracht rond levenseinde**

Op woensdag 5 oktober 2011 om 16 uur geeft Myriam Vanlerberghe, sp.a-kamerlid, een voordracht over zorg rond het levenseinde. Plaats: VC Mozaïek, Overleidstraat 15A, 8500 Kortrijk. Toegang gratis, maar reservatie gewenst op 056/25.27.51 of kortrijk@demens.nu.

Antwerpen**LRB Antwerpen
Zitdagen**

In 2011 worden er drie zitdagen georganiseerd voor de (bijna) gepensioneerden van ACOD LRB Antwerpen en voor personeelsleden in actieve dienst met vragen over hun pensioen. Ze vinden plaats op de dinsdagen 25 oktober en 29 november telkens van 9 tot 13 uur in het Bondsgebouw (lokaal 407), Omeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen. We vragen aan wie met pensioen gaat, daarvan het vakbondssecretariaat op de hoogte te stellen.

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

BRENG JE EIGEN TOMATEN MEE !

ACOD Jongeren
stellen voor

DE ARENA

een debat op het scherp van de snee met

Chris Reniers
algemeen secretaris
ACOD

Bruno Tobback
voorzitter
sp.a

Gwendolyn Rutten
kamerlid
Open VLD



donderdag 20 oktober 2011
ACOD-gebouw Antwerpen

Doors: 19u – Debat: 20u – After-debat: 21u30
Ommeganckstraat 47-49 – 2018 Antwerpen
achter de Antwerpse Zoo

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

zoek naar: ACOD - Algemene Centrale der Openbare Diensten
www.acodonline.be
info@acodonline.be