

Tribune



Besparingen door Europa

**ACOD en ABVV
mobiliseren
samen met
de Europese
vakbonden**



Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	9
Tram Bus Metro	13
De Post	15
Gazelco	17
Telecom	18
Federale Overheidsdiensten	22
Vlaamse Overheidsdiensten	25
Lokale en regionale besturen	30
Onderwijs	33
Cultuur	38
Agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd Eén land, twee talen

**Winnaars filmtickets
'Made in Dagenham'**

Guido Devdijt (Torhout), Katja Van Schaeren (Hoboken), Cindy Van Leemput (Schoten), Cindy Gerrits (As) en Lydia Olefs (Hasselt) ontvangen tickets voor de syndicale film 'Made in Dagenham'. Zij wisten dat volgens Dirk Van der Maelen de notionele intrestaftrek voor bedrijven aan de schatkist 5,8 miljard euro kost sinds de invoering ervan, dat Equal Pay Day de jaarlijkse campagne is voor loonsgelijkheid tussen mannen en vrouwen gevoerd door het ABVV en ondersteund door de Federale Commissie Vrouwenarbeid ACOD en dat WIR de afkorting is van Women in Rail in het Europees project voor een betere vertegenwoordiging en integratie van vrouwen in de spoorwegsector.

**Nieuwe prijs:
Eén land, twee talen**

Mark Elchardus (VUB) en Olivier Servais (UCL) onderzochten de kloof tussen Vlamingen en Walen. Die bestaat echt, stelden ze vast, niet enkel in media en politiek. Hun boek verhaalt over de vele kleine wrijvingen tussen beide gemeenschappen.

Vragen

- Wat is het thema van de familiehapening die op 29 mei georganiseerd wordt door ACOD Spoor in Brugge?
- Hoe luidt de slogan dit jaar van de actie Equal Pay Day om de aandacht te vestigen op de gevolgen van de overwegend lagere lonen van vrouwen voor hun latere pensioen?
- In welk jaar werd in België de privacycommissie opgericht?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Het cassandrasyndroom

De aardbeving in Japan deed de wereld ontwaken met het besef dat kernergie toch niet zo veilig is. Een harde waarheid die uit economische overwegingen werd verzacht?

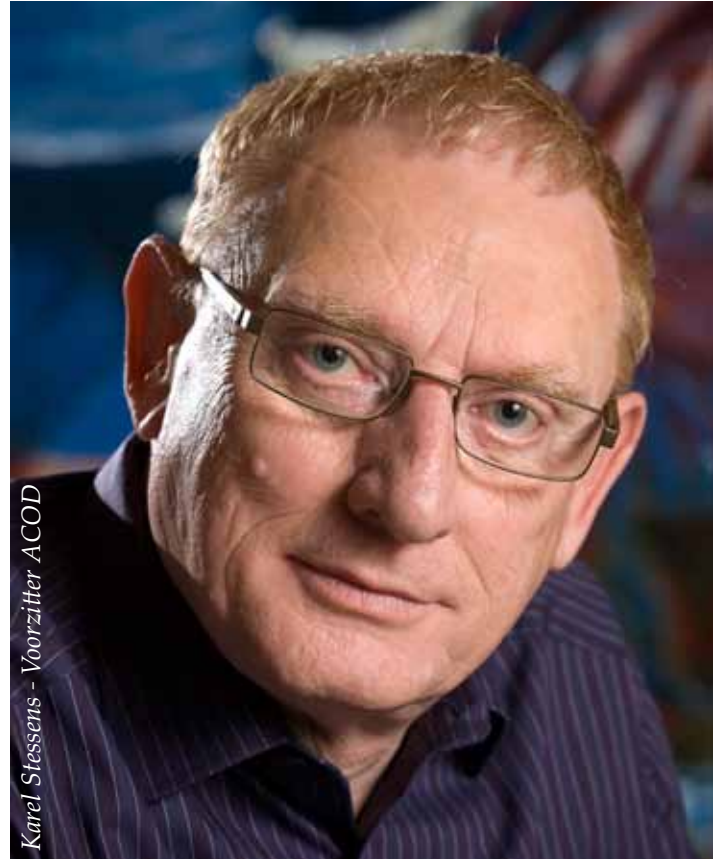
Karel Stessens: "Hoewel bij de veiligheid van kernenergie al van in het begin zware vraagtekens werden geplaatst, masseerden machtige lobbygroepen de mogelijke risico's de voorbije decennia keer op keer weg. Met dure campagnes lieten ze iedereen geloven dat kernenergie nu een veilige en duurzame energiebron is. Bovendien beschuldigden ze in één adem kritische stemmen van onverantwoord gedrag omdat alternatieve energiebronnen onmogelijk onze economieën van de nodige brandstof zouden kunnen voorzien. De situatie in Japan toont nu aan dat kernenergie wel degelijk grote risico's inhoudt en dat de gevolgen bij een ramp nauwelijks te overzien zijn. De kritische stemmen hadden overschot van gelijk."

Het is niet de eerste keer dat die kritische stemmen alsnog gelijk kregen. De huidige sociaaleconomische toestand in Europa werd ook al voorspeld, maar niemand wilde luisteren.

Karel Stessens: "In 2008 kreeg de wereld af te rekenen met een catastrofale financiële crisis – een crisis die nooit zou voorvallen volgens de 'experts' ter zake. De crisis brak uit en de 'experts' bleken niet meer dan lobbygroepen die de kar trokken van onverantwoorde speculanten, investeerders en bankiers. De daaropvolgende zware economische crisis is nog steeds niet voorbij. Iedereen keek vervolgens naar de overheden om de problemen op te lossen. Die beslisten massaal gemeenschapsgeld te investeren in het financiële en bancaire systeem. 'Een gevaarlijke operatie en een groot risico', waarschuwden kritische stemmen toen – waaronder ook de vakbonden. 'Onzin', beweerden nieuwe experts, en ze lachten de kritiek weg. Alles zou immers in orde komen. En nu, drie jaar later, zijn de gevolgen nauwelijks te overzien. Alle Europese begrotingen zitten in de problemen en de schulden stapelen zich op. Een typisch voorbeeld van het cassandrasyndroom: een kritisch stem die een toekomstig onheil perfect voorspelt maar door iedereen wordt genegeerd. En opnieuw wordt naar de overheden gekeken om de kastanjes uit het vuur te halen. Maar die zitten zelf aan de grond, waardoor die op hun beurt hun bevolking kijken."

Wat staat de Europeanen dan te wachten?

Karel Stessens: "De Europese staats- en regeringsleiders zijn van plan hun burgers een bikkellhard competitiviteits- en soberheidspact op te leggen om de overheidsfinanciën terug op orde te krijgen. Er moet zwaar bespaard worden op kap van de bevolking. Dit terwijl de financiële, bancaire en bedrijfswereld die aan de oorsprong ligt van de huidige situatie, grotendeels buiten schot blijft. Lonen, sociale uitgaven, pensioenen, openbare diensten zullen nog maar eens als pasmunt moeten dienen om de competitiviteit van de bedrijven te garanderen en om mogelijke toekomstige financiële en bancaire crisissen te compenseren. De koopkracht



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

zal dalen, de index zal in vraag gesteld worden, de productiviteit zal zwaar opgevoerd worden, werknemers zullen zich nog flexibeler moeten opstellen, openbare diensten zullen afgebouwd en geprivatiseerd worden, ... Ondertussen boeken banken wel terug grote winsten, de bonuscultuur leeft weer op, aandeelhouders worden genereuze dividenden uitbetaald, nieuwe risico's worden genomen en de vrije markt kan rustig haar gang gaan zonder zonder noemenswaardige extra regulering."

Je vreest het ergste?

Karel Stessens: "Uiteraard! Dit pact zal de rijken rijker maken en de armen armer. Europa wordt misbruikt ten koste van de werknemers. Men verwijt de socialistische vakbond vaak dat we geen visie zouden hebben op Europa, maar niets is minder waar! We willen een Europa met een versterkte sociale bescherming, met menswaardige lonen, met kwaliteitsvolle en voor iedereen toegankelijke openbare diensten, met een sociaal en economische beleid gericht op de burgers en niet enkel de aandeelhouders, met meer werk en met meer solidariteit. Dit pact is onverteerbaar en we willen de uitvoering ervan te allen prijze voorkomen. Het zal niet eenvoudig zijn, want we beschikken over weinig middelen in vergelijking met de machtige lobbygroepen. Maar we hebben wel één voordeel: we hebben een luide stem, we zijn met velen en samen staan we sterk! Afspraak op donderdag 24 maart in Brussel voor een actiedag die onze hoofdstad op haar grondvesten zal doen daveren."



Interview Willem Debeuckelaere

“Europa speelt een bepalende rol in onze privacywetgeving”

In een tijd waarin persoonsgebonden gegevens steeds meer gedigitaliseerd worden voor eenvoudige opslag, beheersbaarheid en verwerking is ook de bescherming van die gegevens steeds vaker een hot topic. In België is er daarom de Privacycommissie, die erop toeziet dat het beheer, de bescherming en de verwerking van die data op een wettelijke en veilige manier gebeurt. We spraken met Willem Debeuckelaere, voorzitter van de Privacycommissie, en vroegen hem naar het doel en de werking van zijn organisatie en naar de staat van onze privacy.

Wanneer zagen we in België de eerste aanzetten naar privacywetgeving?

Willem Debeuckelaere: “Merkwaardig genoeg kwamen die er in 1982 naar

aanleiding van een KB bij de oprichting van de databank voor ambtenaren, die persoonsgebonden informatie over die ambtenaren opsloeg. Het was de tijd van de opkomst van de mainframe-computers, waardoor het klassieke geschreven dossier dat op één specifieke plaats aanwezig was op banden werd gezet. Dat betekende dat er veel meer dan vroeger een verlies van controle was over wat met die informatie gebeurde. Meer mensen konden in theorie toegang krijgen tot die informatie. Bovendien moest men plots een beroep doen op ICT-experten om aan die informatie te geraken, want niet iedereen kon immers met die technologie omgaan. Informatie opzoeken stond niet langer meer gelijk aan naar de kast lopen en het dossier eruit nemen. En natuurlijk deed ook de vrees voor

lekken het besef groeien dat dergelijke persoonlijke informatie best goed beschermd werd. Let wel, in eigen land stelden die eerste aanzetten nog niet veel voor. De grote push kwam vooral uit de Raad van Europa die de eerste reglementeringen aan de Europese lidstaten oplegde. Europa zou trouwens altijd een bepalende rol blijven spelen in onze privacywetgeving.”

Was het niet moeilijk om een privacywetgeving op te stellen met de voortdurende technologische evoluties die het gebruik van data steeds veranderen?

Willem Debeuckelaere: “Uiteraard, veel privacywetgeving werd in de jaren '70 geschreven en pas in de jaren '80 actief toegepast. Aanvankelijk dacht men ook dat wanneer men datacenters kon

controleren, men een volledig zicht zou hebben op alle gegevensverwerkingen. Maar de technologie evolueert en nu hebben we informatienetwerken, waarbij de gegevens voornamelijk in de 'cloud' van het netwerk aanwezig zijn en veel minder op één fysiek aantoonbare plaats. Gelukkig is de wetgeving 'techniekneutraal' geschreven, omdat men beseftte dat men er nooit in zou kunnen slagen de technologie voorop te blijven. Belangrijk was dus vooral principes uit te tekenen, om die vervolgens in de praktijk toe te passen. Dat lukt vrij goed, maar natuurlijk niet voor 100 procent. Daarom moet er regelmatig aan de wetgeving gesleuteld worden."

Wanneer werd de Privacycommissie opgericht?

Willem Debeuckelaere: "Dat gebeurde in 1990, in het kader van de wet rond de informatiestromen in de sociale zekerheid. Die wet richtte twee privacycommissies op: een gericht op de sociale zekerheid en een andere met een meer algemeen doel, wat uiteindelijk de Privacycommissie zou worden. Op dat moment was privacy zeer belangrijk. België onderging heel wat institutionele hervormingen, waardoor beslissingen moesten worden genomen over hoe om te gaan met de bestaande en nieuwe informatie die via de nieuwe technologieën werd opgeslagen en verwerkt. Het voorbeeld bij uitstek daarvan was de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, die in 1990 werd opgericht. Dat is zelf geen databank, maar ze verzorgt wel de verbindingen tussen de databanken van tal van organisaties, vaak met gevoelige informatie, zoals bijvoorbeeld van ziekenfondsen of vakbonden. Gegevensuitwisseling tussen hen is soms noodzakelijk, maar het moet dan wel gebeuren op een manier dat niet alle 'armen' van het netwerk volledig vrije toegang hebben tot alle informatie. De Kruispuntbank zorgt ervoor dat makkelijk op een centraal punt specifieke informatie kan worden opgevraagd, weliswaar beheerd op een lokaal niveau. En de privacycommissie van die Kruispuntbank, het Sectoraal comité van de Sociale Zekerheid en Gezondheid, ziet erop toe dat die uitwisseling van persoonsgebonden gegevens op een veilige en wettelijke manier gebeurt."

Die kruispuntbank is een typisch Belgisch fenomeen. Landen als Frankrijk en Nederland slaan hun gegevens vaker centraal op.

Willem Debeuckelaere: "Dat klopt, hun aanpak is centralistischer waarbij ze alle informatie in één groot dossier in één databank bijhouden. Veel landen zijn jaloers op ons systeem, dat trouwens geregeld prijzen won. Het heeft ook zijn voordelen omdat zo elke databank autonoom gegevens kan wijzigen en beheren. En transmissie van gegevens is tegenwoordig nog nauwelijks een probleem. Natuurlijk staat en valt ons systeem wel met het vertrouwen dat de deelnemers in elkaar hebben. Maar het feit dat iedere deelnemer zijn eigenheid kan behouden, vergemakkelijkt de instap en de samenwerking wel."

"De privacy wordt in België goed beschermd."

Je gaf al aan dat in 1990 ook een meer algemene privacycommissie werd opgericht. Was daar dan nood aan?

Willem Debeuckelaere: "Zeker! Op dat moment was er immers nog geen basiswet voor de privacy, omdat men er politiek nog niet uit was wat die precies zou inhouden. Maar dat die er zou komen, stond vast. Er was immers druk vanuit Europa, dat vroeg om privacyrichtlijnen in nationale wetgeving om te zetten. De privacycommissie zou dan moeten toezien op de naleving van die wetgeving. Bovendien had men in 1990 al nood aan een beroepsinstelling voor dossiers die niet konden worden geregeld door het Sectoraal comité van de Sociale Zekerheid en de Gezondheid."

Wanneer kon de Privacycommissie dan volledig aan de slag?

Willem Debeuckelaere: "Vanaf 1992, toen de basiswet over de privacy gestemd werd – als één van de laatste in Europa overigens. Daarmee kon de Privacycommissie ten volle in werking treden. We verwijzen nu nog steeds naar die basiswet, al onderging die ondertussen enkele grondige wijzigingen en evoluties door Europese wetgeving,

door technologische innovaties, door nieuwe maatschappelijke noden, enz."

Wat is het doel van de Privacycommissie?

Willem Debeuckelaere: "Strikt genomen ziet de Privacycommissie erop toe dat persoonsgebonden gegevens voldoende beschermd worden en dat wanneer ze verwerkt worden, dat gebeurt op een manier die veilig is en enkel de vooraf afgesproken doelen nastreeft. Dat kan gaan om zeer voor de hand liggende informatie als naam en adres, tot heel persoonlijke informatie over de gezondheid of politieke voorkeur van een burger. De privacywetgeving is voor ons eigenlijk een gigantische gereedschapskist waaruit we kunnen putten om die privacy zo goed mogelijk te beschermen. We geven veel adviezen aan overheden, parlementen, ministers, FOD's en andere agentschappen. Maar net zo goed ook aan burgers wanneer ze vragen hebben over controle op de werkvloer, via internet, mail, telefoon, geolokalisatie, enz. Dat is zeer belangrijk, want bij arbeidsrechtbanken duiken er steeds meer discussies op rond het gebruik van bewijsstukken van dergelijke aard."

Is onze privacy in België goed beschermd?

Willem Debeuckelaere: "Ik vind van wel. Privacybescherming in België is heel gelijklopend met die in andere EU-lidstaten omdat de wetgeving vrijwel volledig uniform op Europees niveau geregeld is. We scoren ook stukken beter in vergelijking met de VS, waar ze een volledig ander concept van 'privacy' hebben. De Amerikanen kennen zeer weinig algemene privacywetgeving. Wie hier privacygegevens verwerkt, is wettelijk verplicht een aantal standaarden te volgen. In de VS zijn die gegevens vrijer verkrijgbaar, waardoor burgers zelf voor de beveiliging ervan moeten zorgen. De doorsnee privacy, voor het grootste deel van de burgers, is er echter quasi nihil. Zo zijn je gezondheidsgegevens er perfect commercieel verhandelbaar, tenzij je betaalt om ze te beschermen."

Terwijl bij ons privacy eerder impliciet beschermd is?

Willem Debeuckelaere: "Europa kent

meer een cultuur van preventiebeleid, waarbij we door hoge bescherming proberen misbruik van persoonsgegevens te voorkomen. In de VS is er meer een sanctioneringsbeleid. Er is veel mogelijk, maar eens een bepaalde grens overschreden of schade berokkend wordt, kan er ook een zeer hoge schadevergoeding tegenover staan. Opvallend in de VS zijn ook de vele verenigingen die actief zijn rond de privacyproblematiek. Zij proberen tussen te komen in wetgevend werk om de privacywetgeving te verstrengen en ondersteunen ook individuele privacydossiers. Maar tegelijk kijken ze met afgunst naar onze privacybescherming."

Een praktisch voorbeeld van een inbreuk op de privacy is de camerabewaking. Hoe balanceer je die inbreuk met het maatschappelijk belang van veiligheid?

Willem Debeuckelaere: "De wetgeving rond camerabewaking is volgens mij een mooi voorbeeld van een zorgvuldige afweging van verschillende rechten en plichten. Er is specifieke wetgeving omdat camerabewaking een veelvoorkomende technologie is en de basiswetgeving hiervoor onvoldoende is. Bovendien is de camerawetgeving eenvoudig. De openbare ruimte valt onder de bevoegdheid van de gemeente en dus kan alleen zij beslissen of er bewakingscamera's komen. Een privaat gebouw of privépersoon mag op eigen initiatief geen camera's plaatsen die gericht zijn op die openbare ruimte. Dat kan enkel met machtiging op lokaal niveau en met als doel bewaking. Wat het gebruik van de beelden van bewakingscamera's betreft, ligt vast dat enkel de verantwoordelijken voor die camerabewaking – justitie en politie – ze mogen bekijken. Dit geldt zowel voor bewakingsbeelden van de private als van de openbare ruimte. Bovendien mag een bewakingscamera enkel gebruikt worden om te bewaken en dus niet om bijvoorbeeld te gluren of te spioneren. Het doel van de inbreuk op de privacy is dus nauwkeurig bepaald."

Wat dan met camera's op de werkvloer?

Willem Debeuckelaere: "De aanwezigheid en het gebruik daarvan worden geregeld via cao 62 in de privésector, waardoor camera's op de werkvloer er enkel kunnen komen na sociaal over-



"Het arbeidsreglement – zowel in de privé- als in de openbare sector – moet bevatten waarop controle wordt uitgevoerd en waarom."

leg en opname in het arbeidsreglement – zij het collectief of sectoraal. Dus zowel werkgever, als werknemers moeten hun akkoord geven. Die cao is niet van toepassing op het openbaar ambt, waar de normale wetgeving rond camerabewaking geldt."

De laatste tien jaar zijn er ook vaak discussies rond internet en e-mail op de werkvloer. Hoever mag een werkgever gaan in het toezicht daarop?

Willem Debeuckelaere: "De privacy van beide wordt geregeld via cao 81 – ook weer een cao die enkel van toepassing is in de privé. Maar omdat de wet op het arbeidsreglement ook van toepassing is op het openbaar ambt, komt de inhoud van die cao ook daar de kop op steken. De principes van cao 81 zijn immers net zo goed van toepassing op het overheidspersoneel. Een aantal FOD's zijn trouwens al bezig met een reglement rond internet en e-mailge-

bruik op het werk en wat er met die verzamelde gegevens mag gebeuren. Ik wil er wel op wijzen dat deze wetgeving enorm evolueert en nog niet volledig in detail is uitgewerkt, noch in de privé, noch voor de openbare diensten. Cao 81 dateert van 1992 en wordt nu al als enorm gedateerd beschouwd."

Waarvoor mogen prikklokgegevens worden gebruikt?

Willem Debeuckelaere: "Dat moet in het arbeidsreglement bepaald worden vooraleer de prikklok geplaatst wordt, maar strikt genomen dienen die gegevens enkel om te zien hoeveel uren een werknemer presteert. Er zijn wel enkele uitzonderingen voor wetenschappelijk, statistisch, journalistiek, politieel en justitieel onderzoek."

Controle op de werkvloer kan dus, maar er moet op voorhand wel bepaald worden waarop gecontroleerd wordt en waarvoor die gegevens gebruikt worden?

Willem Debeuckelaere: "Het is eenvoudig: het arbeidsreglement – zowel in de privé- als in de openbare sector – moet bevatten waarop controle wordt uitgevoerd en waarom. Een werknemer gaat daar dan mee akkoord als hij aan de slag gaat, wetende dat hij op een bepaalde manier gecontroleerd wordt, maar ook wetende waarvoor die gegevens kunnen worden gebruikt. De vuistregel is dus dat de doeleinden voorafgaandelijk moeten vastgelegd worden en dat de controle een wettig doel moet hebben, dat proportioneel is en beperkt in de tijd. Via de vakbonden en sociaal overleg kunnen afspraken rond controle die in het arbeidsreglement terechtkomen wel verder verfijnd worden."

Equal Pay Day

Je loon en je loopbaan bepalen je pensioen!

Op vrijdag 25 maart organiseren ZIJ-KANT en ABVV de 7^{de} editie van Equal Pay Day, de actiedag die de loonkloof tussen vrouwen en mannen aanklaagt. De campagne Equal Pay Day wil in 2011 de aandacht vestigen op de gevolgen van de loonkloof en de overwegend lagere lonen van vrouwen voor hun latere pensioen. Heel de maand maart werden acties georganiseerd rond de problematiek van de loonkloof.

De slogan is overduidelijk: 'Minder verdienen is langer werken'. Met baselines als 'Geef vrouwen hun verdiende loon' en 'Je loon bepaalt je pensioen' wil de campagne de kernboodschap nog meer kracht bij zetten. Ondanks een kleine positieve evolutie is de loonkloof nog lang niet gedicht: ze bedraagt momenteel 23 procent. Om Equal Pay Day elk jaar op te kunnen schuiven in de goeie richting, is dus nog altijd actie nodig.

De Federale Commissie Vrouwenarbeid van de ACOD steunt de actie en herinnert eraan dat er ook in de openbare diensten loonongelijkheid bestaat. Door contractualisering van de tewerkstelling, door de oververtegenwoordiging van vrouwen in deeltijdse en minderwaardige jobs, door het glazen plafond dat bevorderingen verhindert, en dergelijke meer. Die ongelijkheid zorgt niet enkel voor minder loon, maar ook op lange termijn voor een lager pensioen door een onvolledige loopbaan.



Meer info op www.abvv.be, www.zijkant.be en www.equalpayday.be. Bekijk ook zeker eens het leuke campagnefilmje op www.equalpayday.be.



De 1000 kilometer van Kom op tegen Kanker

Fiets mee met de ACOD

In het kader van haar campagne organiseert Kom op tegen Kanker dit jaar een marathonfietsstocht 'De 1000 kilometer van Kom op tegen Kanker'. Op die manier wil de organisatie geld inzamelen voor levensbelangrijk kankeronderzoek. In coördinatie met het ABVV heeft de ACOD zich ingeschreven om met een ploeg deel te nemen aan de fietstocht. We zijn echter nog op zoek naar deelnemers.

Het evenement vindt plaats in het verlengd weekend van 2 juni tot 5 juni 2011. Dit jaar is de vertrek- en aan-

komstplaats Mechelen. De 1000 kilometer maakt een doortocht in alle Vlaamse provincies. 's Middags wordt er telkens gestopt voor de lunch in een andere stad, namelijk Damme, Hasselt, Oudenaarde en Turnhout.

We willen een ACOD-ploeg samenstellen van 8 renners waarbij elk van de renners 125 kilometer voor zijn rekening neemt. Elke morgen starten we in Mechelen voor twee etappes van 125 km, één in de voormiddag en één in de namiddag. Elke etappe wordt door één ploeglid gereden in één van de drie peletons, die met verschillende snelhe-

den de afstand afleggen: 24 km/u, 27 km/u en 30 km/u.

De organisatie voorziet de nodige professionele, medische en culinaire omkadering en ook de ACOD zal het nodige doen. Uiteraard doen we niet enkel een sportieve inspanning, maar we zullen ook 5000 euro moeten inzamelen als startpremie.

Wil je graag meerijden in de ACOD-ploeg? Aarzel niet en neem contact op met Chantal Lefrancq, 02/508.59.15 en chantal.lefrancq@acod.be. Info op www.1000km.be.



Brusselse Intergewestelijke Gezocht: een solidaire en billijke financieringswet

In onze federale staat vormt de financiering van de deelgebieden (gemeenschappen en gewesten) een technisch, complex en evolutief mechanisme. Bij nieuwe belangrijke institutionele hervormingen is het - vooral voor Brussel - van kapitaal belang dat deze financieringswet herzien wordt op basis van solidaire en billijke principes.

Sinds 1989 regelt de speciale financieringswet de transfers tussen de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten. Bij elke hervorming kregen deze twee laatste steeds meer bevoegdheden en nam het aantal transfers in hun richting toe. Het verdelingsmechanisme werd gewijzigd en voorzien van tal van arbitragemaatregelen om zo goed en zo kwaad als het ging, de scheeftrekkingen bij de verdeling van de middelen te corrigeren. Na verschillende aanpassingen bevat de financieringswet echter enkele anomalieën. Iedereen wil die hervormen, maar het is niet duidelijk hoe. De benadering en perceptie van het probleem is immers verschillend naargelang men zich in Brussel, het noorden of het zuiden van het land bevindt.

In ons land wordt de personenbelasting door de federale overheid geïnd in functie van de woonplaats. De gewesten, die over fiscale autonomie beschikken (ze heffen taksen en beslissen over de budgettaire bestemming ervan) worden gefinancierd door federale dotaties afkomstig van de personenbelasting, maar ook door inkomsten van hun eigen taksen. De gemeenschappen

(bevoegd voor cultuur, onderwijs, gezondheidszorgen, sport, enz.) hebben geen enkele fiscale autonomie en zijn dus voor hun financiering afhankelijk van het federale niveau. Hun inkomsten zijn voor 70 procent afkomstig van de btw en voor 25 procent van de opbrengst van de personenbelasting

Bij de berekening van de verdeling spelen er nog andere principes mee. Er is het solidariteitsprincipe waardoor de rijksten moeten bijdragen voor de financiering van de armsten. En er is het principe van billijke compensatie in functie van de opbrengst van de personenbelasting in elk deelgebied. Dit komt neer op "I want my money back". Niet alle deelgebieden hebben baat bij zo'n ingewikkeld systeem, verre van zelfs.

De eis voor meer gewestelijke autonomie zou kwalijke gevolgen kunnen hebben. Volgens deze logica zouden bijvoorbeeld de rijkste gewesten fiscale concurrentie tot stand kunnen brengen waardoor er sociale discriminatie ontstaat op basis van de woonplaats. Zo zou het kunnen dat werknemers uit verschillende gewesten die werken in hetzelfde bedrijf hetzelfde brutoloon genieten. Maar hun respectievelijke nettoloon zou verschillen door de toepassing van verschillende schalen van bedrijfsvoorheffing. In het Brusselse gewest zou de discriminatie nog schrijnender zijn omdat de Franstaligen en de Nederlandstaligen op vlak van sociale voordelen anders zouden kunnen worden behandeld.

De ongelijkheid van de verdeelsleutel is bijzonder flagrant in het geval van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In 2008 leverde het gewest een bijdrage van 19 procent van het BNP, terwijl het slechts voor 8,5 procent gefinancierd werd door het BNP. Dit hoge aandeel in de productie van de rijkdom getuigt van zijn intens economisch dynamisme. Zijn zwakke rendement voor het BNP is dan weer een illustratie van het lage gemiddelde inkomen van zijn inwoners. In 20 jaar tijd is het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 13 procent boven het nationale gemiddelde gedaald naar 14 procent onder dit gemiddelde.

De uitwerking van een nieuwe institutionele hervorming moet rekening houden met deze aspecten en blijk geven van enige creativiteit. Dit kan door andere verdeelsleutels uit te denken die Brussel de structurele financiële middelen bieden die ze absoluut nodig heeft. Er zouden dus meer objectieve criteria moeten worden geïntegreerd in de toekenningsmechanismen van financiële middelen aan de gemeenschappen en gewesten, zoals bijvoorbeeld het aantal leerlingen dat ingeschreven is in het onderwijsnet of de populatie van elke gemeenschap.

Er bestaan eerlijke en solidaire oplossingen. De Brusselse Intergewestelijke van de ACOD zal deze verdedigen.

Jean-Pierre Knaepenbergh



Opsplitsingsscenario NMBS Verdeel-en-heerstechnieken

ACOD Spoor wordt de laatste weken overstelpt met sms'jes, mails en telefoontjes van voornamelijk ontevreden Infrabel-werknemers. Tijdens de roadshows van Infrabel om haar verdere concentratieprogramma van de seinhuizen toe te lichten, zou gezegd worden dat Infrabel bereid is om een baremaherziening toe te kennen, maar dat de vakbonden - en vooral ACOD Spoor - zich daartegen verzetten. Onzin natuurlijk, waarom zou onze organisatie zich verzetten tegen een verbetering van het leven van de werknemers?

Een oud recept

Niemand schijnt te merken dat concentraties van seinhuizen ook een afschaffing van 2000 werkposten binnen de acht jaar betekent. Zo'n zes jaar geleden werd de toenmalige dienst Netwerk opgesplitst. De NMBS-top deelde het bewegingspersoneel toen op in twee groepen - onnodig volgens ACOD Spoor. Een deel moest bij de infrastructuurbeheerder blijven omdat zij voor het grootste deel van hun prestaties op een seinhuis werken. Een ander deel moest naar Reizigers omdat zij meestal op een perron werken. Ten slotte was er ook nog de groep van bewegingspersoneel dat werkte in een kleiner station, waar nog een seinhuis was dat in de nabije toekomst zou verdwijnen. Zij bleven bij Infrabel en eens het seinhuis afgeschaft, werd de blauwe stof in hun kepies vervangen door rood. Veel inbreng was er niet, want velen die bij Reizigers terecht kwamen, kregen niet eens de kans hun voorkeur voor Infrabel ook in een

post bij de infrastructuurbeheerder om te zetten. Een deel van hen wilde ook gewoon weg bij Infrabel.

Discussies zonder einde

ACOD Spoor vond steeds dat de opsplitsing tussen infrastructuurbeheerder en exploitant veel te verregaand was. Waarom moesten er verschillende soorten van onderstationschef komen? Eén kader waarin seinhuisdienst kon worden afgewisseld met perrondienst, was volgens ons de beste oplossing. Gewoon een station waarin iedereen alles kon en mocht doen na een degelijke opleiding en zonder in te leveren op veiligheidsgebied. Een station zonder voortdurende discussies over wie waarvoor verantwoordelijk is, zoals nu vaak het geval is.

Het probleem van verschillende verantwoordelijkheden binnen dezelfde graden bestaat al lang. ACOD Spoor drong al vaker aan op parameters die de waarden van prestaties bepalen. Denken dat het probleem opgelost wordt door simpelweg de barema's te verhogen is 'wishfull thinking'. Het zal meteen een discussie opleveren tussen de werknemers van seinhuis A en B over de intensiteit van het verkeer in hun zones.

Momenteel heeft de NMBS-groep al gezorgd voor actie en reactie. Infrabel organiseert iets, terwijl men bij Reizigers anticipeert. De tweespalt bestaat dus niet meer enkel op papier, maar nu ook definitief op het terrein. De winnaar is de NMBS-groep die zo slaagt in zijn verdeel-en-heerspolitiek.

Geen afkoopscenario

ACOD Spoor wil niemand in de steek laten. We hebben meer dan ooit oog voor alles wat er zich binnen het spoorwaglandschap beweegt. We beseffen dat de ene meer veiligheidsverantwoordelijkheid moet dragen dan de andere en daar ook aangepast voor moet worden beloond. We zoeken voortdurend naar oplossingen voor de problemen van elke werknemer. Niet eenvoudig, aangezien de NMBS-groep handig inspeelt op het egoïsme van iedere mens. Dat bemoeilijkt solidariteit onder het spoorwegpersoneel, hoewel ACOD Spoor zich daarvoor dagelijks blijft inzetten.

Al een half jaar kondigen we aan dat een oplossing voor de huidige problemen deel moet uitmaken van het volgende protocolakkoord. De spoorwegtop weet dat en daarom hebben we de problemen ook opgenomen in de eisenbundel waarover we vanaf volgende maand met hen onderhandelen. Wie zegt dat de vakbonden maar om een baremaverhoging moeten vragen, vertekent de waarheid. Zij praten over geld om het personeel de sociale pil (2000 werkposten minder binnen de GBI N in nauwelijks 8 jaar) gemakkelijker te laten slikken. ACOD Spoor praat over geld om daar zoveel mogelijk mensen beter van te laten worden.

Jos Digneffe

Aanwerving (eerste) technici Spoorwerken

Om tegemoet te komen aan de dringende behoeften wordt voorgesteld om de huidige selectiemethode voor technici Spoorwerken voorlopig op te schorten en deze te vervangen door een nieuw systeem. In geval van een positieve evaluatie wordt deze nieuwe methode definitief geïntegreerd in bundel 501. Tijdens de paritaire subcommissie van 28 februari 2011 werd hierover een document goedgekeurd.

Men streeft naar een verhoging van het aantal potentiële kandidaten voor deze betrekking door uitbreiding van de diploma's die in aanmerking komen. De kandidaten moeten nu in het bezit zijn van een diploma van het secundair onderwijs (of gelijkwaardig) behaald in het technische of beroepsoponderwijs in de studiegebieden bouw, mechanica en elektriciteit, auto, chemie, grafische technieken, hout, koeling en warmte, of land- en tuinbouw. Ook de selectiemethode wordt aangepast rekening houdend met de vereiste vaardigheden die van een technicus Spoorwerken worden verwacht zoals planning, organisatie, ploegbeheer,... en die in de huidige selectiemethode niet getest kunnen worden.

De proef omvat een schriftelijk gedeelte, geschiktheidstesten en een mondeling gedeelte. In functie van het aantal

kandidaturen en van de behoeften kan dit schriftelijk gedeelte worden afgeschaft. De technische kennis van de kandidaat wordt getest door meerkeuzevragen.

Geschiktheidstesten zijn testen die de capaciteiten van een kandidaat meten om informatie (redeneren, memoriseren, perceptie) te behandelen en te verkrijgen op de specifieke domeinen in verband met de betrekking of de betrokken graad zoals abstracte, numerieke, verbale en technische vaardigheden, ruimtelijk inzicht, enz. Deze testen vereisen geen enkele voorafgaande kennis. Om te slagen moet de kandidaat ten minste het door de norm vastgestelde niveau halen. Indien er geen andere bepaling in de bijzondere toegangsvoorwaarden tot elke betrekking wordt gesteld, zijn de geschiktheidstesten één jaar geldig.

Een individueel onderhoud heeft tot doel te oordelen over de motivering van de kandidaat, de gedragscompetenties, het redeneer- en bevattingsvermogen, de interesse voor de onderneming en de betrekking van technicus Spoorwerken, alsook om de technische competenties na te gaan over de vereiste vakken.

De duur van de proef werd vastgesteld

op 2 uur voor het schriftelijk gedeelte, 2 uur voor de geschiktheidstesten en 1 uur voor het onderhoud (de tijd van een eventuele voorbereiding niet inbegrepen). Om opgeroepen te worden voor de geschiktheidstesten moeten de kandidaten ten minste 10/20 van de punten behalen voor het schriftelijk gedeelte. Om opgeroepen te worden voor het onderhoud moeten de kandidaten voldaan hebben bij de geschiktheidstesten. Zij worden laureaat verklaard wanneer zij ten minste 12/20 van de punten behalen voor het onderhoud. De laureaten worden gerangschikt in overeenstemming met het aantal punten dat werd behaald voor het onderhoud.

Wat de toegang tot de graad van eerste technicus Spoorwerken betreft, werd de selectiemethode al eerder gewijzigd. Om het aantal potentiële kandidaten voor deze betrekking eveneens te verhogen, wordt voorgesteld dat al de diploma's die behaald werden in de studiegebieden industriële wetenschappen en technologie, architectuur en biotechniek voortaan in aanmerking komen om aan dergelijke proeven deel te nemen.

Rudy Verleysen

Studiedag Diversiteit

Op 1 maart organiseerde het gewest Brussel een studiedag rond diversiteit. Een 50-tal deelnemers konden er kennismaken en samenwerken rond het thema en het diversiteitsbeleid van de NMBS-groep. De studiedag werd georganiseerd in samenwerking met de diversiteitsmedewerkers van de ACOD-centrale, het ABVV en de NMBS-groep.





De opmars van het Engels Al gehoord van de taalwetgeving?

Sinds de jaren '60 van de vorige eeuw is de wet op het gebruik van talen in bestuurszaken van kracht. Deze wet legt de regels vast welke taal er moet gehanteerd worden in de publieke dienstverlening per taalgemeenschap. We stellen echter vast dat de opmars van de Engelse taal door o.a. de nieuwe communicatiemiddelen, niet meer te stuiten is. Ook in de publieke sector zijn termen als human resources, management, working conditions en dergelijke meer en meer deel gaan uitmaken van het gangbare taalgebruik.

Ook binnen de NMBS-groep stellen we vast dat deze trend zich doorzet. In het nieuwe organigram van de personeelsadministratie van de NMBS Holding vinden we termen terug als employer branding of SD Car/Src Processes. Aanvragen voor deeltijdse arbeid moeten door het personeel van de Holding worden gericht aan HR-Business Partner. Het personeel van de NMBS en Infrabel richten zich voor hun aanvraag naar HR-SD Time. Het is maar de vraag of iedere spoorwegwerknemer in staat is dit taalgebruik te beheersen. Vaak bereiken ons ook klachten van spoorwegbedienden die door hun onmiddellijke overste worden aangespoord om uit commerciële overwegingen de taal van de klant te gebruiken. Bevorderlijk voor de sociale betrekkingen tussen de werkgever en de werknemer is deze nieuwe trend alszins niet.

Ook in de publiciteitscampagnes werd

het Engelse taalgebruik schering en inslag. In de stations treffen we affiches aan met opschriften zoals 'Yes Weekend', 'Train Info Services' of 'Kids-4Free'. En voor de aankoop van vervoersbewijzen kan men terecht aan de loketten van B-Mobility.

Nochtans zijn de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken hierover heel duidelijk (gecoördineerd op 18 juli 1966, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 2 augustus 1966). Artikel 12 van deze wetten stelt dat: "Iedere plaatselijke dienst, die in het Nederlandse, het Franse of het Duitse taalgebied is gevestigd, gebruikt uitsluitend de taal van zijn gebied voor zijn betrekkingen met de particulieren, onverminderd de mogelijkheid die hem gelaten wordt aan de particulieren, die gevestigd zijn in een ander taalgebied, te antwoorden in de taal waarvan de betrokkenen zich bedienen" (nvdr. men kan dus niet worden verplicht een andere taal te spreken). Deze wetten werden binnen de NMBS-groep integraal opgenomen in de reglementering onder de vorm van bundel 591.

We verwijzen ook naar het vademecum van de onderneming dat met een simpele muisklik te raadplegen is op de website van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie:

"Het taalgebruik voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel wordt beheerst door drie verschillende reglementeringen:

het decreet van 19 juli 1973 van de Cultuurraad van de Nederlandse Gemeenschap, het decreet van 30 juni 1982 van de Cultuurraad van de Franse Gemeenschap en de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 betreffende het taalgebruik.

Het Nederlands of het Frans is dus verplicht voor alle individuele en collectieve contracten, zowel mondeling als schriftelijk tussen werkgevers en werknemers die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling (opdrachten, mededelingen, dienstnota's, sociale akten en documenten, boekhoudkundige documenten voorgeschreven door de wet, personeels- of dienstbijeenkomsten...). Dit is eveneens zo voor de betrekkingen in de schoot van de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid en hygiëne.

Het betreft alle documenten bestemd voor het personeel evenals de akten en documenten voorgeschreven door de wet of door reglementen: arbeidsovereenkomsten, richtlijnen voor het werk, loonafrekeningen, arbeidsreglement, betekening van de opzegging, fiscale fiches, ZIV-documenten, het personeelsregister, de documenten voor de sociale instellingen, de aangiften voor de vennootschapsbelasting, de verzekeringsovereenkomsten voorgeschreven door de wet, de inschrijving in het handelsregister..."

Over het taalgebruik in computerprogramma's is er het advies dat op 7 november 1997 geformuleerd werd door

de Vaste Commissie voor Taaltoezicht (VCT):

"Het laten werken door het personeel met computerprogramma's, die door de werkgever verplicht worden opgelegd, behoort voor de Nederlandstalige afdeling van de VCT zeker tot de sfeer van de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer. De bepalingen van het Nederlands Taaldecreet zijn dus van toepassing. De VCT meent dat de werkgevers aan hun personeel van de exploitatiezetsels in het Nederlandstalig gebied, computerprogramma's ter beschikking moeten stellen waarmee in het Nederlands kan worden gewerkt. De VCT voegt er dan aan toe dat het hierbij gaat over programma's die door de werkgever

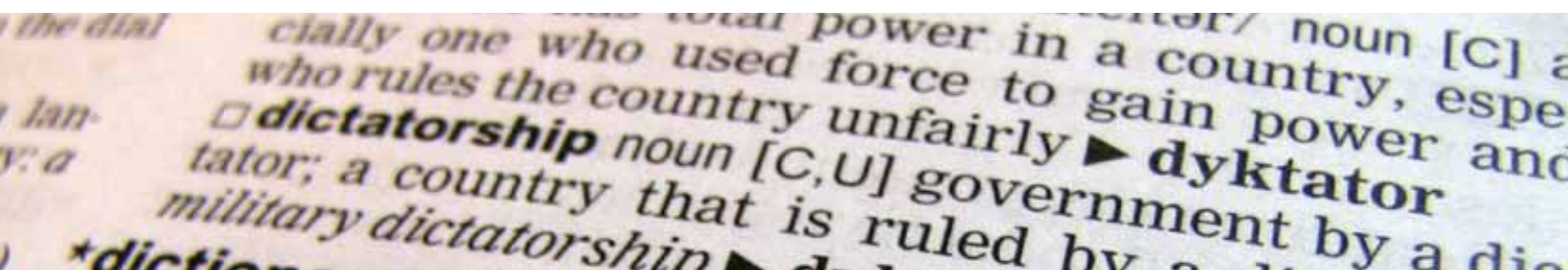
zelf zijn ontwikkeld of programma's waarvan binnen redelijke termijn een volwaardige Nederlandstalige versie beschikbaar is. Anderstalige programma's mogen derhalve alleen worden gebruikt, indien een andere oplossing aan de onderneming schade zou kunnen toebrengen, omdat haar normale werking of concurrentievermogen in het gedrang zou worden gebracht. De bewijslast hiervan rust op de werkgever.

De VCT heeft alleen advies gegeven over de toepassing van het Nederlandse Taaldecreet. Langs Franstalige kant bestaat een gelijkaardige regeling. Het is niet zeker of voor Brussel, waar de Taalwet Bestuurszaken geldt, hetzelfde besluit mag worden getrokken. Volgens deze wet moeten in Brus-

sel de akten en bescheiden die bestemd zijn voor het personeel in het Nederlands zijn voor Nederlandssprekend personeel en in het Frans voor Franssprekend personeel. Als de computerprogramma's worden beschouwd als 'onderrichtingen en werkopdrachten' zullen ze in het Nederlands of in het Frans moeten zijn."

Herhaaldelijk hebben we via de paritaire overlegorganen bij de NMBS-Holding erop aangedrongen dat, in het belang van alle personeelsleden, de officiële landstalen binnen de NMBS-groep worden gebruikt. Elkaar goed begrijpen? We wachten op een officieel antwoord.

Rudy Verleysen



Derde familie happening ACOD Spoor Brugse kant(jes)

Op zondag 29 mei 2011 organiseert ACOD Spoor haar derde familie happening, dit keer met een wandelzoektocht in Brugge. Ieder lid krijgt een inschrijfformulier opgestuurd. Inschrijven kan tot 13 mei. Opgelet: bij inschrijving is de vermelding van het identificatienummer heel belangrijk. Deelnemen kost 20 euro per persoon, maar kinderen geboren vanaf 1996 nemen gratis deel. De inschrijving is pas geldig wanneer men de brief met een bevestigingsnummer ontvangt. De inschrijvingen zijn beperkt tot 1000 deelnemers.

Stuur het inschrijvingsstrookje voldoende gefrankeerd op naar ACOD Spoor, Brugse kant(jes), Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel

- of stuur deze inschrijving via factage NMBS naar ACOD Spoor, Brugse kant(jes), Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
- of mail deze gegevens naar brugsekantjes@acod-spoor.be
- of fax deze inschrijving naar 02/508.58.18.

Inschrijvingsstrookje

Naam:
 Straat: huisnr.: bus:
 Postnummer: Gemeente:
 Identificatienummer: / -
 Aantal betalende personen: x 20 euro = euro
 (vergeet naast je familieleden jezelf ook niet in te schrijven)
 Aantal kinderen geboren vanaf 1996:



Staking IPA 4 maart 2011 **ACOD TBM solidair!**

De ACOD TBM gaf in solidariteit met het ABVV gevolg aan de federale oproep voor vrijdagacties in februari, nadat de ontwerptekst van het IPA door het Vlaams comité van de ACOD TBM werd verworpen, gelijktijdig met 75 procent van de ABVV-leden en -militanten. Toen ook het bemiddelingsvoorstel IPA-bis werd afgewezen, beschouwde de ACOD TBM haar deelname aan al deze acties als aanloop tot de nationale actiedag van het ABVV op 4 maart die gelijktijdig met al het personeel van De Lijn werd gevoerd.

Op 18 februari maakten de ACOD TBM betogers de manifestatie in Antwerpen centrum tot het verhoopte succes. Op 25 februari legden 85 procent van de chauffeurs in Limburg het werk neer. De kameraden van de provincie Oost-Vlaanderen verzamelden met een aanzienlijke delegatie op de Vrijdagmarkt in Gent voor een betoging onder leiding van Rudy De Leeuw.

Desinformatie

Beide vrijdagen hadden tot gevolg dat het openbaar vervoer nog niet voor de helft kon worden verzekerd, tot ongenoegen van de reizigers die absoluut onvoldoende werden geïnformeerd door De Lijn. De kranten spraken van een 'wilde onaangekondigde staking', hoewel de vrijdagacties lang op voorhand waren aangekondigd en een stakingsaanzegging ruim op tijd en volgens het protocol werd ingediend. Publiek en media claimden van niets te weten. De woordvoerders van De Lijn die anders altijd als eerste in de rij staan voor het verkondigen van goed nieuws, lieten nu op het gebied van informatieverstrekking een duchtige steek vallen. Ook tijdens de beide actiedagen zelf minimaliseerden de woordvoerders van De Lijn op radio en tv de opkomst van

de manifestanten en lieten ze het publiek verstaan dat 80 procent van de normale dienstregeling overeind bleef. Dit was een uitnodiging om de gebruikers van De Lijn naar de halten te lokken, om daar dan zonder enige informatie te wachten op wat niet komen ging. Het is in België misschien in om het huidige sociale bloedbad op de een of andere manier niet te erkennen, maar daarmee werd aan de reizigers van de Lijn helaas geen dienst bewezen.

Drie keer betalen is te veel

Nochtans belangt het interprofessioneel akkoord iedere werkende Belg aan, iedere op rust gestelde, iedere uitkeringsgerechtigde, en dus ook iedere reiziger van De Lijn, die helaas door de vrijdagacties van een minder uitgebreide dienstverlening kon genieten.

Vrije meningsuiting, vrijheid tot manifesteren en syndicale acties zijn nog steeds de bouwstenen voor een leefbare en sociaal rechtvaardige maatschappij, waar het mogelijk is om waardig te leven, ook voor de meest eenvoudige werknemers in dit land.

Het personeel van De Lijn wil de crisis geen twee keer betalen of beter geen drie keer, want zij waren in 2010 al het slachtoffer van blinde besparingen bij het openbaar vervoer.

Oorzaak ligt bij directie

Hoewel de directie van De Lijn weinig begrip kon opbrengen voor de actiebereidheid van het personeel, lag zij nochtans zelf rechtstreeks aan de basis hiervan. Onze leden zijn namelijk het cao-verhaal van 2009 nog niet vergeten. De Lijn maakte het zich toen heel gemakkelijk door zich te verschuilen achter het IPA dat toen van kracht was en wou doelbe-

wust de noden van het personeel niet onder ogen zien. Bovendien had de directie toen het geluk dat de andere vakbonden zeer snel voor de bijl gingen. De Lijn hoefde enkel de kant van de minste weerstand op te zoeken en koos ervoor snel een bedrijfscab af te sluiten zonder rekening te houden met de meerderheid van het personeel. Daarmee heeft de directie de problemen enkel voor zich uit geschoven naar vandaag.

Geen wonder dus dat het Lijnpersoneel op straat kwam in februari en maart, ruim voor de eigen cab-onderhandelingen binnen de Vlaamse Vervoermaatschappij van start gingen. Niemand wil immers opnieuw voor vol-dongen feiten komen te staan. Wij hebben ook met eigen ogen kunnen waarnemen dat in diezelfde periode (2009-2010) waarin De Lijn voor het personeel geen cent overhad, beslissingen zijn genomen met verregaande financiële gevolgen. Investerings buiten alle proporties die de budgetten de komende vijf jaar zullen uithollen, werden zonder enige aarzeling goedgekeurd, hoewel op voorhand al geweten is dat de return van de investering ondermaats zal zijn.

Succesvolle nationale actiedag

Voor de ACOD TBM blijven de bevrozing van de lonen in 2011 en een koopkrachtverhoging van amper 0,3 procent in 2012 onverteerbaar. Smeken voor kruimels bij De Lijn zien wij niet zitten op een ogenblik waarop er ondernemingen zijn die nog nauwelijks belastingen hoeven te betalen en die zelfs tijdens de economische heropleving voorturend onverantwoorde fiscale cadeaus krijgen, waardoor miljarden euro verloren gaan voor de overheid. Daarom kreeg de nationale actiedag van 4 maart van de ACOD TBM leden zoveel bijval. Meer dan de helft van de chauffeurs reed niet uit.

Uit respect voor de reizigers deden wij dit keer onze communicatie zelf. We maakten op radio en tv al dagen vooraf bekend welk effect de manifestaties in de verschillende provincies zouden hebben op de normale dienstverlening. De verwachte verkeersellende bleef dan ook grotendeels uit.

Een journalist van De Standaard merkte terecht op dat het ACV dat achter het IPA staat, wel ijverig in de weer was om zeker al zijn leden bij De Lijn één voor één stakeholdersvergoeding uit te betalen, maar niet zichtbaar aanwezig wilde zijn op de actiedagen. Verlegen voor haar eigen groene sjaals, wimpels en jassen, en uit schrik om een mal figuur te slaan, deed het ACV zoals het steeds doet bij De Lijn: van twee walletjes eten. Dit zullen onze leden en manifestanten echter niet makkelijk vergeten.

Rita Coeck



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



Wijzigingen reglementering hulppostmannen

We geven een overzicht van de wijzigingen in de reglementering van de hulppostmannen, die ter goedkeuring voorliggen op het paritair comité van 31 maart. Eventuele veranderingen hierin komen aan bod in een volgende Tribune. ACOD vindt dit een duidelijke verbetering in de reglementering van de DA-contracten van de hulppostmannen. Uiteraard blijven de arbeidsvoorwaarden voor deze personeelsleden een aandachtspunt voor verdere verbeteringen.

- Nieuwe barema DA

Een barema DA wordt ingevoerd voor de hulppostmannen. Momenteel bedraagt het bruto maandsalaris voor een voltijdse betrekking 1073,25 euro aan 100 procent. Dit barema is onderworpen aan de evolutie van de index die momenteel van toepassing is op bpost tot 31 december 2010 (huidige index = 151,57 met bruto maandloon 1626,73). Vanaf 1 januari 2011 kan bpost naar keuze een andere indexatieformule toepassen die meer conform is met een geïndexeerde markt.

- Wettelijke deelname in de winst

De hulppostmannen nemen deel aan het wettelijk systeem van deelname in de winst, zoals dat van kracht is bij bpost.

- Terugbetaling reis- en vervoerskosten

De regelingen van reis- (D.I. 323.200) en vervoerskosten (D.I. 323.220) zijn van toepassing op de hulppostmannen.

- Terugbetaling beroepskosten

bpost betaalt aan de hulppostmannen met een bedrijfsanciënniteit van minstens 12 maanden en die blootgesteld zijn aan barre weersomstandigheden door hun rondreizende functie, de hieronder vermelde beroepskosten terug die ten laste vallen van de werkgever. De periode van 12 maanden is niet van toepassing op de medewerkers tewerkgesteld met een contract van bepaalde duur, dat dit van hulppostman voorafgaat. **Nieuw: met ingang van 1 april 2011 vervalt de voorwaarde van anciënniteit.**

De kosten waaraan deze hulppostmannen worden blootgesteld omdat ze tijdens hun ronde niet beschikken over de ARAB-infrastructuur, worden aan hen terugbetaald als volgt: 0,369 euro per dag bij een dagelijkse ronde van 3 tot 3 uur 47 min.; 0,516 euro per dag bij een dagelijkse ronde van 3 uur 48 min. tot 4 uur 36 min.; 0,773 euro per dag bij een dagelijkse ronde van 4 uur 37 min. of meer. Deze bedragen zijn niet onderworpen aan de index.

- Maaltijdcheques

De hulppostmannen met een bedrijfsanciënniteit van minstens 24 maanden, hebben recht op een maaltijdcheque voor elke effectieve werkdag, en dit vanaf de eerste effectieve werkdag in de loop van de 25^{ste} maand van tewerkstelling. De periode van 24 maanden is niet van toepassing op de medewerkers tewerkgesteld met een contract van bepaalde duur die deze van hulppostman voorafgaat.

Nieuw: met ingang van 1 april 2011 wordt de voorwaarde van anciënniteit op 3 maanden gebracht.

De faciale waarde van een maaltijdcheque is 4,50 euro. bpost komt tussen voor 2,96 euro en de hulppostman voor 1,54 euro. **Nieuw: de faciale waarde van een maaltijdcheque voor de medewerkers tewerkgesteld met een contract van bepaalde duur die deze van hulppostman voorafgaat, bedraagt met ingang van 1 april 2011 7 euro.** bpost komt tussen voor 5,41 euro en de hulppostman voor 1,59 euro.

- Cadeaucheque

Nieuw: de hulppostmannen hebben recht op een cadeaucheque overeenkomstig de bestaande reglementering. Een eerste toekenning op basis van de referentieperiode voor het jaar 2010

vindt plaats op 1 april 2011. De volgende jaren vindt de toekenning plaats in de maand januari volgend op het referentiejahr.

- Eindejaarspremie

De hulppostmannen met een bedrijfsanciënniteit van minstens 24 maanden, hebben recht op een eindejaarspremie die wordt berekend pro rato hun prestatiestelsel. De eindejaarspremie voor voltijdse prestaties bedraagt 430,86 euro bruto (gekoppeld aan de evolutie van de index die momenteel van toepassing is op bpost tot 31 december 2010).

- Toelage uitblijven ongevallen

De hulppostmannen hebben recht op de toelage wegens uitblijven van ongevallen, overeenkomstig de reglementering voor deze vergoeding.

- Vergoeding begrafeniskosten

Nieuw: bij overlijden van een hulppostman zijn de bepalingen van het reglement tot toekenning van een vergoeding wegens begrafeniskosten van toepassing (D.I. 327).

- Coachtoelage

Nieuw: een eenmalige coachtoelage van 150 euro bruto wordt toegekend ter vervanging van de huidige peter-schapstoelage. Deze toelage wordt toegekend aan zowel de coach, als de coachee (DA) voor zover laatstgenoemde na twee maanden nog in dienst is. Indien de coachee na twee maanden niet meer in dienst is, wordt aan de coach een toelage van 50 euro toegekend. Deze uitbetaling vindt niet eerder plaats dan na de voormelde periode van twee maanden. Deze bepaling treedt in werking voor de begeleiding van hulppostmannen vanaf 1 maart 2011, zodat met ingang van 1 mei 2011 een uitbetaling van deze toelage kan gebeuren. Deze toelagen zijn niet onderworpen aan de index.

- Jaarlijkse vakantie

De hulppostmannen hebben recht op jaarlijkse vakantie, overeenkomstig het wettelijk regime.

- Sociale dienst

De hulppostmannen met een bedrijfsanciënniteit van minstens 12 maanden genieten van de voordelen van de sociale dienst ACTISOC.

- Tussenkost verplaatsingen medisch onderzoek

Nieuw: de hulppostmannen hebben recht op de voorziene forfaitaire tussenkost voor een medisch onderzoek (code 727).

- Overgang naar een hoger barema

Nieuw: in het kader van de cao-gesprekken 2012-2013 die nog vóór de zomer 2011 worden aangevat, is bpost bereid om te discussiëren over de introductie van een specifieke loonlijn met een marktconforme evolutie voor de hulppostmannen. Alle hulppostmannen zullen via de mogelijkheden van selectie en promotie kunnen door-groeien in het bedrijf. In dat geval zijn de bepalingen analoog aan de huidige regels voor functieclassificatie van toepassing. In het kader van een globaal akkoord is bpost bovendien bereid om te discussiëren over de gelijkschakeling van de arbeidsstatuten, waarbij de eventuele desbetreffende regeringsbeslissing als uitgangspunt kan worden genomen.

- Juridisch kader en draagwijdte reglementering

De volgende reglementeringen eigen aan bpost zijn van toepassing op de hulppostmannen:

1. Het syndicaal statuut, met inbegrip van de dienstvrijstellingen overeenkomstig artikel 35 en het vakbondsverlof overeenkomstig artikel 36 van het syndicaal statuut.
 2. De reglementeringen zoals toepasselijk op de voltijdse of deeltijdse tewerkgestelde baremieke contractuelen voor
 - loopbaanonderbreking
 - ouderschaps- of adoptieverlof
 - verlof voor het verlenen van bijstand aan zwaar zieke gezins- of familieleden
 - het palliatief verlof.
- Nieuw:**
- met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de goedkeuring van het akkoord hulppostman 1 april 2011 omstandigheidsverlof.
 - verlof zonder wedde.
 - met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de goedkeuring van het akkoord hulppostman 1 april 2011 dienstvrijstellingen.

- verlof voor sociale promotie.
 - toekennen van rust aan baremieke contractuele personeelsleden die geen aanspraak kunnen maken op wettelijke vakantie, jeugdvakantie of seniorvakantie.
 - prestaties van het personeel.
- Deze toepassing doet geen afbreuk aan de inspanningen die door de directie van bpost worden geleverd om deze stelsels van loopbaanonderbreking en thematische verloven af te stemmen op de regels die van kracht zijn binnen de private ondernemingen.

3. **Nieuw:** de reglementeringen, zoals toepasselijk op de voltijdse of deeltijdse tewerkgestelde baremieke contractuelen voor:

- de bedienden
 - toelage voor nachtprestaties opgenomen onder code 5.
 - vergoeding voor aanschaffen van een vast voorschot opgenomen onder code 15.
 - enkel voor hen die uitreikingsactiviteiten uitoefenen, de toelage voor de uitreiking van zendingen ZA, onder de voorwaarden die toepasselijk zijn op de uitreikers in D3, opgenomen onder code 41.
 - toelage voor geografische mobiliteit, opgenomen onder code 74.
 - vervangingstoelage enkel in het kader van een gespecialiseerde functie, opgenomen onder code 710.
- voor de chauffeurs met rijbewijs C/CE de forfaitaire vergoeding voor autobestuurders en begeleiders, opgenomen onder code 16.
- akkoord van 30 juni 2009 en van 28 september 2010 over het reglement van niet-recurrente voordelen verbonden met de resultaten van het bedrijf.

Contactpersoon De Post:

Jef De Doncker - e-mail:
jozef.de_doncker@acod.be

Acties Gazelco tegen IPA

Op 4 februari werd het voorstel van Interprofessioneel Akkoord (IPA) verworpen door het ABVV met ongeveer 75 procent. In totaliteit werd dit voorstel door een meerderheid van alle werknemers in België verworpen, aangezien ook het ACLVB en een deel van het ACV dit afkeurden. Ook ACOD Gazelco heeft dit voorstel afgekeurd.

De afkeuring van Gazelco had voornamelijk de volgende redenen:

- de neerwaartse harmonisering van de ontslagregelingen voor bedienden. In onze sector ressorterend onder het Paritair Comité 326, bestaat al zeer lang een eenheidsstatuut en zijn er enkel bedienden.
- het in vraag stellen van de automatische indexering van de lonen door de werkgevers.
- de te beperkte loonmarge voor 2011 en 2012, met een maximum verhoging van 0,3 procent in 2012.

Ook de aangepaste versie voldeed niet aan de verzuchtingen van onze leden en afgevaardigden. Van een zogenaamd IPA-akkoord is dus geen sprake.

Meerdere grote bedrijven in deze sector kunnen moeilijk uitleggen aan het publiek en aan hun eigen werknemers dat er geen geld voorhanden is en dat bepaalde afspraken ter discussie moeten komen. Het zijn deze werknemers die er mee voor gezorgd hebben dat deze bedrijven zo kapitaalkrachtig geworden zijn en blijven. Vandaar de legitieme eis om een gedeelte hiervan te laten terugvloeien naar diezelfde werknemers. Het maatschappelijk debat dat momenteel in alle hevigheid woedt over de nucleaire rente doet hieraan geen afbreuk. Gazelco vindt dat iedereen die deze industrie mee opgebouwd heeft, hiervan de vruchten moet kunnen plukken.

Vandaar dat Gazelco zich inschreef in de provinciale ABVV-acties en de nationale actiedag op 4 maart, waarvan foto's hierbij. Vanaf 24 maart zouden de eerste onderhandelingen moeten gestart zijn binnen het kader van de sociale programmatie 2011-2012 voor onze sector. De geleidelijke opbouw van krachtsverhoudingen, met steun van u allen, moet uiteindelijk leiden tot een gunstig resultaat voor u allen.

Jan Van Wijngaerden



Contactpersoon Gazelco: Jan Van Wijngaerden - GSM: 0476/54.13.18 - Tel.: 02/508.58.67
e-mail: jan.vanwijngaerden@acod.be



Belgacom Geen nonsens meer

We hebben heel wat geduld getoond, maar kunnen zeker geen begrip opbrengen voor de onzin die in de vlugschriften van ACV-Transcom staat. Hun hypocriet geschrijf is doelbewust een strategie om de ACOD (en alleen de ACOD) op een sluike manier in diskrediet te brengen. Uit alle dossiers pikken ze een gevoelig item en vergroten dit uit tot ongeken-de proporties. Hun enige doel is zieltjes winnen, of professioneler uitgedrukt leden werven en dit met alle mogelijke middelen.

Ongeacht of hun informatie in hun pamfletten nu deels juist is of niet, telkens opnieuw ergeren we ons aan de inhoud. Voor hen steekt het niet zo nauw, als het maar ongeveer juist is. Het meest eigenaardige aan hun houding is dat ze aan de uitvoering van dossiers die zij niet goedkeurden, verder meewerken alsof er geen vuiltje aan de lucht is. Het toppunt dus van populisme en hypocrisie. Eerstdaags wordt het niet-recurrent resultaatgebonden voordeel uitbetaald. Eens temeer stellen we vast dat de berichtgeving van onze collega's hierover niet correct is. We schetsen het hele verhaal.

Het principe niet-recurrent voordeel

De wet van 21 maart 1991 voorziet in artikel 62 dat vijf procent van de jaarlijkse winst vóór de vennootschapsbelasting wordt uitgekeerd aan het kader en het personeel. Belgacom formuleerde tijdens het paritair comité van 16 oktober 2009 een voorstel om voor de jaren 2010-2012 in de plaats van de

winstverdeling zoals in de wet van 1991, een stelsel van niet-recurrent voordeel aan te bieden, mogelijk gemaakt door de wet van 24 juli 2008.

Dit is de redenering - die we nu nog altijd onderschrijven - zoals uiteengezet tijdens het paritair comité van 16 oktober 2009:

- tot aan een bedrag van +/- 2290 euro is het voordeel dat het bruto gelijk is aan het netto.
- het doelpercentage bij het bereiken van de doelstelling is gelijk voor alle personeelsleden, namelijk 3 procent van het referentiejaarloon en onafhankelijk van evaluatiescores.
- een parameter (doelstelling) is bij wet verplicht. Deze wordt in overleg met de vakbonden vastgelegd. Het niet-recurrent voordeel laat toe een collectief bonusstelsel te creëren voor al de personeelsleden op basis van een parameter die, in tegenstelling tot de parameter 'winst voor belastingen', een echte waardemeter is van de prestaties van de Belgacom Groep.
- het stelsel van het niet-recurrent voordeel wordt vastgelegd voor een periode van 3 jaar, waarna er met de vakbonden wordt onderhandeld over het al dan niet verlengen en het eventueel bijsturen van het stelsel.
- er wordt een garantie ingebouwd. Indien het niet-recurrent voordeel lager zou zijn dan 80 procent van de doelstelling (dus lager dan de 3 procent van het referentiejaarloon) dan wordt het verschil uitbetaald als een collectieve bonus waarop de sociale en fiscale inhoudingen van toepassing zijn. Iedereen zou dus als collectieve bonus zeker 3 procent

van zijn referentiejaarloon krijgen, waarvan (tot 2290 euro) minstens 80 procent zonder inhoudingen.

- het stelsel van niet-recurrent voordeel komt in de plaats van het stelsel zoals bepaald in de wet van 21 maart 1991. Bij het beëindigen van het stelsel van niet-recurrent voordeel treden de oorspronkelijke bepalingen automatisch opnieuw in voege.

Om dit allemaal te realiseren was een wijziging van de wet nodig. Het paritair comité diende deze wijziging unaniem

goed te keuren. Het voorstel was als volgt:

"Artikel 62, §2 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven wordt aangevuld met volgend lid: 3. Belgacom NV van publiek recht heeft de mogelijkheid om af te wijken van de verplichting zoals bepaald in het eerste lid, indien een stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen wordt ingevoerd in toepassing van Titel III van de wet van 24 juli 2008 houdende diverse bepalingen en dit voor de totale looptijd van het stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen".

De cijfers

Wat betekent dit concreet? We maken dit duidelijk door een paar cijfervoorbeelden. Op het ogenblik van de zitting van het paritair comité gaf het geformuleerd voorstel een voordeel dat netto gemiddeld 4,5 keer meer was dan de winstverdeling van het vorige jaar (2008) met een enveloppe van 7 miljoen euro. Het gegarandeerde bedrag (80 procent) waarborgde 3,5 keer meer netto aan het personeel dan de winstverdeling van het vorige jaar. In het theoretisch geval

dat de totale enveloppe voor de winstverdeling slechts 4 miljoen euro zou bedragen, dan zou het personeelslid gemiddeld nog steeds tussen de 15 en 25 procent netto meer ontvangen dan in het bestaande stelsel. Deze cijfers tonen aan dat de vakbond die dit voorstel destijds niet goedkeurde boerenbedrog pleegt en dan nog laat uitschijnen alsof zij de redders van het vaderland zijn.

Nog enkele cijfers, zodat iedereen zelf kan oordelen.

Niveau	Netto winstaandeel gemiddeld (klassiek winstaandeel)	Netto niet-recurrent 100 % gemiddeld	Garantie 80 % gemiddeld	Niet-recurrent 100 % tegenover klassiek winstaandeel	Niet-recurrent garantie 80 % tegenover klassiek winstaandeel
1	348,89	1527,90	1222,32	438 %	350 %
2b	228,50	1011,84	809,47	443 %	354 %
2a	180,51	796,48	637,19	441 %	353 %
3	164,62	720,33	576,27	438 %	350 %
4	130,49	579,49	463,60	444 %	355 %
S	186,44	842,48	673,98	452 %	362 %

Indien rekening werd gehouden met de extra enveloppe (3 miljoen euro) die in 2008 werd toegekend en aanleiding gaf tot een extra bonus bovenop de winstverdeling, dan zou het personeel via de 3 procent bonusregeling nog steeds netto 3 keer meer ontvangen hebben dan via de klassieke winstverdeling.

Niveau	Netto winstaandeel gemiddeld (aangepast klassiek winstaandeel)	Netto niet-recurrent 100 % gemiddeld	Garantie 80 % gemiddeld	Niet-recurrent 100 % tegenover aangepast klassiek winstaandeel	Niet-recurrent garantie 80 % tegenover klassiek winstaandeel
1	512,77	1527,90	1222,32	298 %	238 %
2b	339,54	1011,84	809,47	298 %	238 %
2a	268,23	796,48	637,19	297 %	238 %
3	244,62	720,33	576,27	294 %	236 %
4	193,90	579,49	463,60	299 %	239 %
S	275,23	842,48	673,98	306 %	245 %

Niet-recurrent voordeel 2009

Alles wat voorafgaat werd door ACV-Transcom afgewezen. Om zogenaamde principiële redenen verkozen ze het bestaande stelsel van winstverdeling te behouden. Een on-

begrijpelijk standpunt. Om toch nog een optimale regeling aan te bieden aan het personeel werd beslist om de klassieke winstverdeling voor 2009 aan te bieden als niet-recurrent

voordeel. Dit werd later door het paritair comité van 29 oktober 2009 goedgekeurd.

Deze collectieve overeenkomst moest voldoen aan bepaalde, onder andere wettelijke, vereisten waarvan de voornaamste waren:

- een referentieperiode van minimaal 3 maanden (oktober 2009 – december 2009).
- een doelstelling voor de referteperiode. Winst vóór belastingen kan dan niet als doelstelling worden gebruikt wegens een gebrek aan concrete gegevens voor deze referteperiode.
- een berekeningswijze van het voordeel voor de personeelsleden bij het bereiken van de doelstelling.
- een procedure van transparantie/communicatie.

Deze principes werden aanvaard en hebben geleid tot de goedkeuring van de collectieve overeenkomst van 29 oktober 2009 met de toekenningsmodaliteiten voor een niet-recurrent resultaatgebonden voordeel ten behoeve van de werknemers van Belgacom NV.

De doelstelling (parameter) was:

"De toekenning van het voordeel is afhankelijk van het resultaat van de Ebitda-Capex voor de referteperiode. Deze doelstelling wordt ten laatste eind oktober aan de raad van bestuur van Belgacom NV ter goedkeuring voorgelegd en wordt onder gesloten enveloppe geplaatst in het bijzijn van de representatieve vakorganisaties. Het voordeel wordt toegekend in verhouding tot het al dan niet of gedeeltelijk bereikt hebben van de realisatiegraad van de doelstelling. Het resultaat wordt uitgedrukt als een percentage en wordt als bereikt beschouwd wanneer de realisatiegraad 95 procent van de doelstelling bedraagt."

Berekening van het voordeel

Realisatie van de doelstelling	Percentage dat wordt toegepast op de uitbetaling van het voordeel
> 0 % en < 50 %	Lineair volgens de realisatie van de doelstelling
= en > 50 % en < 65 %	70 %
= en > 65 % en < 80 %	80 %
= en > 80 % en < 95 %	90 %
= en > 95 %	100 %

Bij de onderhandelingen over welk het uitbetalingpercentage (rechterkolom) zou zijn bij het bereiken van bepaalde percentages van de realisatie van de doelstelling (linkerkolom), heeft de ACOD het voortouw genomen om de voorstellen van de directie om te vormen tot dit meer billijk stelsel vanuit syndicaal oogpunt.

Niet-recurrent voordeel 2010

Om hetzelfde voordeel (bruto uitbetaling als netto, dus zonder inhoudingen) te waarborgen voor de collectieve bonus van 2010 werd een gelijkaardig stelsel als in 2009 voorgesteld. Het paritair comité van 22 april 2010 heeft een nieuwe collectieve overeenkomst goedgekeurd in verband met het niet-recurrent voordeel.

De doelstelling (parameter) is:

"De toekenning van het voordeel is afhankelijk van het resultaat van de bedrijfsobjectieven voor de referteperiode. Deze doelstelling wordt ten laatste eind maart aan de raad van bestuur van Belgacom NV ter goedkeuring voorgelegd en wordt onder gesloten enveloppe geplaatst in het bijzijn van de representatieve vakorganisaties. Het voordeel wordt toegekend in verhouding tot het al dan niet of gedeeltelijk bereikt hebben van de realisatiegraad van de doelstelling. Het resultaat wordt uitgedrukt als een percentage en wordt als bereikt beschouwd wanneer de realisatiegraad 95 procent van de doelstelling bedraagt."

Berekening van het voordeel

Realisatie van de doelstelling	Percentage dat wordt toegepast op de uitbetaling van het voordeel
> 0 % en < 70 %	Lineair volgens het behaalde resultaat
= en > 70 % en < 85 %	85 %
= en > 85 % en < 95 %	95 %
= en > 95 %	100 %

Het niet-recurrent voordeel wordt uitbetaald met het loon van maart.

Een concreet voorbeeld

Het voorbeeld dat we geven is van een vakbonds lid dat zijn gegevens ter beschikking stelde. Het is een statutair personeelslid van rang 2a (maximum weddeschaal II), met zijn echtgenote ten laste. Aan de hand van deze berekeningen willen we zwart op wit aantonen dat een wijziging van de wet 21 maart 1991 een minimaal risico inhield. Zie de winstcijfers van Belgacom NV die voor de eerste keer gerealiseerd zijn na de integratie op 4 januari 2010 van de filialen Telinus, Skynet en Proximus.

- loonbrief mei 2008

Winstaandeel: 640,83 euro – 318,19 euro belastingen = 322,64 euro.

- loonbrief juni 2008

Extrabonus van 237,07 euro – 126,12 euro = 110,95 euro.
Totaal bonnussen: 322,64 euro + 110,95 euro = netto 433,59 euro.

- loonbrief mei 2009

Aandeel in de winst: 418,96 euro + de extrabonus van 203,61 euro = 622,57 euro – 331,22 euro = 291,35 netto.

- loonbrief maart 2010

Niet-recurrent resultaatgebonden voordeel: 740, 19 euro.
Inhouding aan de bron 0 euro, belastingen 0 euro, of een netto resultaat van 254,05% procent ten aanzien van 2009.

Bij wijze van voorbeeld nemen we aan dat voor het dienstjaar 2009 (niet-recurrent voordeel uitbetaald in maart 2010) er maar 80 % diende uitbetaald te worden, dan was dit nog steeds 592,15 euro netto/netto of nog altijd ten aanzien van het winstaandeel en de extrabonus betaald in 2009 een netto

stijging van 203,24% ! In het oorspronkelijk voorstel (paritair comité van 16 oktober 2009) was er dus een voorstel om 3% toe te kennen mits het behalen van de doelstelling(en) en dit vanaf het dienstjaar 2010. Aan deze clause valt niet te ontsnappen (want dat is het berekend risico).

Nog steeds voortgaand op ons theoretisch voorbeeld en aannemend dat we de berekening maken op 3%: dan zou het niet-recurrent voordeel gelijk geweest zijn aan 1045,72 euro netto/netto (doch niet berekend op het referentiejaarloon maar op de jaarwedde)! Of zelfs aan 80 % nog steeds 836,58 euro ! We nemen het niet-recurrent voordeel betaald in maart 2010 (740,19 euro) en volgen eenzelfde redenering. Dan is het verlies 836,58 euro – 592,15 euro = 244,43 euro (netto) bij 80 % en 1045,72 euro – 740,19 euro = 305,53 euro (netto) bij 100%.

Moet er nog zand zijn – of liever – leugens en populisme? Beslis zelf!

Niet-recurrent voordeel 2011-2012

ACV-Transcom heeft nog eens met wat drogredenen de collectieve overeenkomst niet getekend en ze hebben het terrein proberen te bewerken met populisme van de zuiverste graad. Wij hebben het niet-recurrent voordeel voor de jaren 2011 en 2012, dat deel uitmaakt van de collectieve overeenkomst 2011-2012, wel goedgekeurd. Ter illustratie de twee artikels over het niet-recurrent resultaatgebonden voordeel uit de collectieve overeenkomst:

"Art. 22. Belgacom NV zal het systeem van het niet-recurrent resultaatgebonden voordeel vernieuwen voor 2011 en 2012 en het aldus toepassen op alle personeelsleden van Belgacom NV, met uitzondering van de personeelsleden die deel uitmaken van de groep van de Top Group Resources."

"Art. 23. Ten laatste op respectievelijk 30 april 2011 en 30 april 2012 zal Belgacom NV een specifieke collectieve overeenkomst afsluiten met de representatieve vakorganisaties om een beroep te kunnen doen op het systeem van het niet-recurrent resultaatgebonden voordeel volgens het Koninklijk Besluit houdende de uitvoering van artikelen 160 en 162, § 2 van de wet van 24 juli 2008 betreffende de invoering van een stelsel van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen voor de autonome overheidsbedrijven."

Op basis van de resultaten die door Belgacom gepubliceerd zijn (dienstjaar 2010) zal het niet-recurrent voordeel in 2011 voor iedereen netto beduidend hoger zijn dan vorig jaar, maar de drie procent van het referentiejaarloon (voorstel paritair comité van 16 oktober 2009) zullen we nog altijd niet bereiken. Iedereen kan zich een idee vormen van de honderden euro's die zo verloren gaan door de houding van die ene vakbond. Alleen zij hebben het nog steeds niet begrepen. Bovendien hebben zij dan nog het lef om aan het personeel te propageren dat zij en zij alleen borg staan voor de verdeling van de winst.

Dit is slechts één dossier, maar zo zijn er nog tal van andere. Dat niemand zich nog langer laat beetnemen door deze pure zieltjeswinnerij. Toon dit artikel aan de leden van ACV-Transcom en aan alle andere collega's.



Contactpersoon Telecom:

André Vandekerckhove - Tel.: 02/508.59.19

e-mail: andre.vandekerckhove@acod.be

Vakbondspremie 2010

De aanvraagformulieren voor het verkrijgen van de vakbondspremie 2010 voor Belgacom, Belgocontrol en het BIPT kunnen worden overgemaakt aan uw plaatselijke afgevaardigde of rechtstreeks worden verstuurd naar ACOD Telecom Vliegwezen, t.a.v. André Vandekerckhove, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.



Burgers bij Defensie Negatief advies op personeelsplan

De motivering van ACOD om een negatief advies te geven op het personeelsplan 2011 is consequent met de adviezen die de vorige jaren werden uitgebracht tijdens het overleg hierover.

Reeds in 2005 was het duidelijk dat de laagste niveaus in uitdoving zouden worden geplaatst. De weinige rekruteringsmogelijkheden werden de jaren nadien zelfs niet opgenomen en beloftes werden niet nagekomen. Na een onderbreking was het duidelijk dat er helemaal niet meer zou worden aangevaren in niveau D en C. De werving in de andere niveaus is beperkt.

ACOD stelt dus vast dat het kader burgerpersoneel verder wordt afgebouwd. Uiteraard is dat het gevolg van een doorgedreven afbouw van het Ministerie van Landsverdediging, maar het burgerpersoneel betaalt zo wel tweemaal de rekening. Er is immers ook een verdringingseffect van overtallige militairen die burgerfuncties innemen. De geplande niet-vervanging van natuurlijke afvloeiingen zorgt bovendien voor een versnelde afbouw van personeel. Er is zelfs geen functionele argumentatie.

Het is duidelijk dat het personeelsplan louter een uitvoering is van een blinde besparing op personeelskosten. ACOD stelt vast dat het personeelsplan bij Defensie geen instrument van personeelsbeleid is, maar een foto van een slecht verhaal. Om al deze redenen bracht ACOD dus een negatief advies uit.



Bovendien hoort ACOD van alle kanten dat burgers geroepen worden bij hun overheid om te vernemen dat ze zelf een andere werkplaats moeten zoeken. Hun stoel wordt ingenomen door overtallige militairen van wie de kazerne werd gesloten, vermoedelijk dan nog met de bedoeling de werknemers onderling tegen elkaar op te zetten. De manier waarop de reorganisatie gebeurt, is nooit eerder gezien.

Men geeft bij wijze van spreken de individuele burger het bevel zelf op zoek te gaan naar een andere stoel. Blijkbaar hebben de generaals heimwee naar een ver en donker verleden, toen men nog nooit gehoord had van 'people management'.

ACOD diende schriftelijk klacht in bij de minister van Landsverdediging, met kopie aan de Chief of Defence en de DG van HR, maar we maken ons geen illusies over een inhoudelijke reactie. Tenslotte is dit alles tekenend voor de manier waarop sinds enige tijd het personeelsbeleid bij Defensie gevoerd wordt: een blinde verdeling van armoede, maar wel van de top naar beneden. Het uitvoerend personeel, of het nu militairen of burgers zijn, is het slachtoffer van deze ouderwetse politiek. Blijkbaar heeft minister Pieter De Crem geen enkele vat meer op het dagelijks beleid van zijn generale staf. Wat zal de volgende stap zijn?

Guido Rasschaert

Militairen als meid voor alle werk?

Het aantal gevallen van agressie tegen het personeel van de MIVB neemt schrikbarend toe. Het pleit voor de overheid dat ze dat probleem erkent en er ook een oplossing voor wil bieden. Waar wij echter niet mee akkoord gaan, is dat er telkens in dezelfde richting gekeken wordt als men met mogelijke oplossingen voor de dag komt.

Enkele voorbeelden. Toen er op een bepaald moment nogal wat overvallen waren op geldtransporten, was men er als de kippen bij om het idee te lanceren militairen in te schakelen om de geldtransporten te begeleiden. Een andere keer schreeuwde de publieke opinie om meer blauw op straat. Politieagenten moesten terug de baan op om de bevolking een groter veiligheidsgevoel te bezorgen; hun bureaujob werd ingenomen door overgeplaatste militairen. Nog later toen de penitentiare beampten meermaals het werk neerlegden, schreeuwde de politie dat ze niet langer de taken kon overnemen en dat men dan maar een beroep moest doen op het leger. Vandaag is er een tekort aan politie om de ambassades

te bewaken. Geen probleem, het leger zal wel militairen omscholen tot politieagenten om die opdrachten over te nemen. Op zich allemaal - het een al wat meer dan het andere - lovenswaardige initiatieven, temeer omdat die overgangen steeds gebeuren op vrijwillige basis.

Men houdt er echter geen rekening mee dat hierdoor het leger hoe langer hoe meer leeggezogen wordt. Het betreft immers meestal militairen met meer dan tien jaar dienst en nog meerdere jaren verwijderd van de pensioenleeftijd. Bovendien gaat zo een pak expertise verloren en staan jongeren niet bepaald te trappelen om hun plaats in te nemen.

Vroeger konden wij ons, zij het met enige tegenzin, nog akkoord verklaren omdat die initiatieven steeds gebeurden met het oog op het bereiken van een effectief van 34.000 militairen. Vandaag echter zijn die cijfers bereikt. Nog meer personen - ook al is dit op vrijwillige basis - laten vertrekken, betekent de deur openzetten voor een nieuwe hervorming met nog minder militairen. Minder mi-

litairen leidt automatisch tot nieuwe hergroeperingen van personeel en eenheden, met als onmiddellijk gevolg de sluiting van kazernes. Hierdoor moeten nog meer militairen verder pendelen om hun tewerkstellingsplaats te bereiken. Onnodig te vertellen dat de 'blijvers' dan opnieuw de pineut zijn.

In tegenstelling tot wat in de media verteld wordt, is de overplaatsing van de militairen bovendien geen win-winsituatie. De wedde van de overstappende militairen valt het eerste jaar volledig ten laste van Defensie en de volgende vier jaar nog voor 66 procent. Het is dus overduidelijk dat Defensie ook hier weer de zwaarste lasten draagt, terwijl het defensiebudget gedurende decennia niet meer steeg.

Wil men in de toekomst een leger die naam waardig, dan moet men stoppen met militairen te gebruiken als meid voor alle werk.

Dirk Deboodt

Agentschap 112

Calltakers krijgen - een beetje - gehoor



In de Tribune van februari gingen we dieper in op de problemen van de calltakers in de alarmcentrales. Het was blijkbaar nodig om de publieke opinie te beroeren en te dreigen met een staking vooraleer het management in beweging kwam. Een buitengewoon overlegcomité vond plaats op 22 februari.

ACOD moest vaststellen dat de overheid zeer zwak uit de hoek kwam. Er was zelfs geen begin van een globale visie. Het was opnieuw noodzakelijk om te dreigen met stakingen om de overheid te dwingen tot het bedenken van effectieve oplossingen en het vastleggen van een timing van uitvoering.

Voor ACOD is het nu wel heel duidelijk dat men de zware problemen in de alarmcentrales niet zal oplossen met een werkgroep, een studie of andere bureaucratische therapieën. Het is maar goed dat de calltakers een andere spirit hebben. Zij kunnen het zich niet veroorloven om zo afwachtend en afstandelijk te zijn.

Voor de aanwervingen is ons standpunt duidelijk: de pingpongpolitiek tussen de FOD en Selor is niet onze sport, noch onze interesse. De statutaire wervingen moeten versneld doorgaan maar in afwachting dat die ellendig lange procedure wordt afgerond, eisen we dat geschikte kandidaten al tijdelijk contractueel aan de slag kunnen.

Voor ACOD is het zeer duidelijk: tegen de zomer 2011 moet het kader opgevuld zijn of we gaan in de media de bevolking waarschuwen dat ze bijvoorbeeld beter niet naar bepaalde toeristische trekpleisters gaan. Hun eventuele noodoproepen zullen immers enkel beantwoord worden met een antwoordapparaat en een wachtmuziekje. Als de telefoons onvoldoende bemand zijn, kan men immers nooit tijdig iedereen helpen.

Andere problemen hebben een begin van antwoord gekre-

gen: het mutatiereglement is verschenen en er is een voorstel van oplossing voor teamchefs en evaluatoren. De praktijk zal uitwijzen of dit iets ten gronde verandert aan de slechte arbeidsomstandigheden.

Het gebrek aan een aangepast statuut voor de calltakers blijft een zeer heikel punt. De oplossing vinden binnen de starre regels van het statuut CAMU is niet eenvoudig. De functie van calltakers is niet te vergelijken met de functie van dossierbehandelaar. Bovendien is een regering van lopende za-

ken té beperkt in haar doen en laten om zelfs maar een begin van aanvaardbare oplossing uit te dokteren. ACOD wil niet langer wachten en heeft afgedwongen dat vakbonden en administratie samen een gedurfd voorstel uitwerken. We zullen dat aan alle politieke partijen voorleggen en hen ook voor hun verantwoordelijkheid plaatsen. De speeltijd is – meer dan ooit – voorbij.

Guido Rasschaert

Regie der Gebouwen U hoeft er niet naar te zoeken!

U zal in de pers weinig informatie vinden over de werkzaamheden van de parlementaire commissie Financiën en Begroting over de Regie der Gebouwen. Nochtans liet de Regie in de afgelopen maanden regelmatig van zich horen in de geschreven pers en het televisiejournaal. De slechte werking van de Regie zou de overheidsfinanciën in moeilijkheden brengen.

Ook in het 167^{ste} boek van het Rekenhof (blz. 396) komt de Regie ter sprake met de overdrachten van huur, die vanaf 2000 werden doorgevoerd. Het gaat hier om de verkoop van staatsgebouwen aan privé-investeerders, die dan op hun kosten renovatiewerken uitvoeren aan deze gebouwen. Vervolgens worden diezelfde gebouwen verhuurd aan het Openbare Ambt. De nieuwe eigenaar moet dus binnen een toegestane termijn de nodige werken uitvoeren. In geval van vertragingen zijn sancties voorzien. Welnu, het Rekenhof stelt vast dat de vertragingen slechts in één van de vijf onderzochte dossiers werden bestraft. We begrijpen dus waarom de volksvertegenwoordigers vragen stellen.

De commissie Financiën en Begroting wou dan ook de voogdijminister Didier Reynders en de administrateur-generaal van de Regie Laurent Vrijdaghs horen. De vakbonden kregen lucht van deze interpellaties en wilden als vertegenwoordigers van de werknemers ook gehoord worden door de commissie. Op een brief met dit verzoek werd geantwoord dat het niet de gewoonte is om gehoord te worden in aanwezigheid van de minister en dat de minister in kwestie zich hiermee akkoord dient te verklaren.



Op 12 januari woonden we dus de hoorzitting bij van op de publieksbanken. Minister Reynders - die altijd zichzelf blijft - brengt eerst de beslissingen uit het verleden ter sprake, waarbij hij niet betrokken was. Hij stelt dat de Regie de beslissingen van de ministerraad uitvoert. Verder verduidelijkt hij dat de staat destijds niet over de budgettaire middelen beschikte om deze renovatiewerken voor zijn rekening te nemen en dat met deze beslissingen een begroting in evenwicht kon worden bereikt. Laurent Vrijdaghs zegt dat hij sinds begin 2008 de touwtjes in handen heeft bij de Regie en een managementplan indiende om de instelling te hervormen. Het is zijn ambitie om tegen 2013 de huidige 1300 voltijdsequivalenten te herleiden tot 1000, wat dus een verlies van arbeidsplaatsen inhoudt.

Op 9 februari hoort de commissie dan de vakbonden. Meteen benadrukken we dat we de Regie absoluut in de schoot van de openbare diensten willen behouden. Hiertoe vragen we van de politieke wereld de nodige middelen, zodat de instelling haar opdrachten kan vervullen zonder daarvoor speciaal de hulp te moeten inroepen van de privésector. Maar dit hangt inderdaad af van de politieke wil. We maken de commissie eveneens duidelijk dat de reorganisatie van de Regie, die de groepering van bepaalde gewestelijke directies beoogt, ook de personeelsleden verontrust.

De ACOD staat afkeurend tegenover het principe van de publieke-private samenwerking, waarbij de privésector ruim wordt bedeed. Wat ook valt te betreuren, is het feit dat de verkoop/verhuur 50 procent van de budgettaire envelop van de Regie opslokt. Een vraag die de personeelsleden eveneens bezighoudt, is of de Regie nu wordt omgevormd tot een autonoom overheidsbedrijf - of nog erger - gewoon de weg van de privatisering opgaat? Eveneens betreuren we het feit dat een bepaalde personeelscategorie niet wordt vervangen en een beroep wordt gedaan op onderaanneming. We onderstrepen hier dat de Regie zeer bekwaame mensen tewerkstelt en dat door de leeftijdpiramide deze bekwaamheden op termijn verloren gaan.

De parlementsleden hebben goed geluisterd naar ACOD, maar is de boodschap wel doorgedrongen?

Patrick Minet, Guido Rasschaert

Vlaams sectoraal akkoord

Wordt het een akkoord voor het verleden?



De onderhandelingen over een Vlaams sectoraal akkoord 2010-2011 staan nog nergens. Er wordt momenteel zelfs gewoon niet onderhandeld. Het ziet er dus naar uit dat 2011 al gepasseerd zal zijn, vooraleer een sectoraal akkoord voor de periode 2010-2011 wordt ondertekend. Een sectoraal akkoord met terugwerkende kracht, is dit innovatief Vlaanderen?

Eind 2009 dienden ACV, VSOA en ACOD een gemeenschappelijke eisenbundel in bij de Vlaamse regering. Vanaf de eerste gesprekken stelde die dat er geen ruimte is voor kwantitatieve maatregelen, lees koopkrachtverhogingen. De vakbonden pleegden onderling overleg en waren bereid om hun koopkrachtwensen te milderen. Daarbij werd als minimumplatform naar voren geschoven om aan ieder maaltijdcheques van 7 euro toe te kennen. Zelfs dat minimum kon de Vlaamse regering echter niet waarborgen. De vakbonden deden de boeken dicht en begonnen de vlaggen al klaar te leggen.

Nog geen voldragen standpunt regering

Begin september vorig jaar werden we uitgenodigd door de Vlaamse topministers voor bilateraal overleg. Daaruit

volgden enkele afspraken. Het formele overleg over een Vlaams sectoraal akkoord ging ten vroegste terug hervatten begin 2011.

De vakbonden stelden dan enkele voorwaarden. Er moest bij die heropstart duidelijkheid komen over de bereidheid van de Vlaamse regering om een koopkrachtverhoging op te nemen (maaltijdcheques van 7 euro). De Vlaamse regering zei die vraag 'welwillend' te zullen onderzoeken. De vakbonden wilden vooraf eveneens enkele knelpunt dossiers uitdiscussiëren, met als meest belangrijke de opgelegde besparingen. Er werd twee keer aan tafel gezeten. De laatste vergadering dateert van half januari. Daarbij zijn we blijven steken op onze vragen en opmerkingen over de besparingen. Het laatste signaal was dat er binnen de Vlaamse regering nog geen 'voldragen standpunt' was als antwoord op de vragen van de vakbonden.

Gigantische besparingen

De omvang van de besparingen werd intussen pijnlijk duidelijk: 4 procent op de personeelskredieten, 7,5 procent op de werkingsmiddelen, 30 procent op communicatie- en consultancy. De vergrijzingskost - dit is de jaarlijkse stijging van de globale loonkost ten gevolge van de anciënniteiten - wordt aan de enti-

teiten onthouden. Dit resulteert dus in een bijkomende vermindering van de personeelskredieten van de entiteiten. Enkel voor de ministeries betekent dat cumulatief, van 2006 tot 2012, een inlevering van 6,90%, hetgeen overeenstemt met een bedrag van 46,2 miljoen euro, of min 893 arbeidsplaatsen. Als we dat doorrekenen naar de agentschappen die niet tot de ministeries behoren, verliezen we een budgettair equivalent van bijna 2000 arbeidsplaatsen. Al de aangehaalde inleveringen zijn recurrent en blijven zich dus jaarlijks herhalen.

Naakte ontslagen in zicht?

Intussen zijn er contractuele personeelsleden bij wie, in tegenstelling tot wat gebruikelijk was en tot de gecreëerde verwachtingen, de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur niet worden verlengd of vernieuwd. Zo worden bijvoorbeeld aflopende vervangingscontracten niet opgevolgd door volgende. Dit zijn juridisch geen ontslagen, maar de slachtoffers zijn wel hun job kwijt. De lijnmanagers verkondigen zelf dat naakte ontslagen onvermijdelijk worden als de besparingen blijven doorgaan en/of worden opgedreven. De 'gelukkige' blijvers moeten intussen met minder personen meer presteren. Het gevolg is dat op de duur zelfs kerntaken niet meer kunnen worden ingevuld en de dienstverlening hieronder lijdt. Uiteraard is dit koren op de molen van de rechtse aasgieren die aansturen op privatiseringen.

Voor de ACOD ligt de afbouw van de tewerkstelling en van de diensten zeer moeilijk. Wij hebben weinig zin om te onderhandelen over een verhoging van de maaltijdcheques, als er intussen medewerkers op straat worden gezet. Als er omwille van budgettaire redenen keuzes moeten worden gemaakt, primeert voor ons het behoud van tewerkstelling. Een scenario waarbij aan een contractueel personeelslid met de ene hand een maaltijdcheque wordt gegeven en met de andere de C4, is aan ons niet besteed.

Hilaire Berckmans



Geen agentschap minder: een gemiste kans

Sedert Beter Bestuurlijk Beleid zijn er 80 entiteiten met 13 departementen en 67 agentschappen ontstaan binnen de Vlaamse Gemeenschap. Sommige zijn mastodonten met soms meer dan 5000 personeelsleden, zoals de VDAB; andere tellen maar een 30-tal personeelsleden, zoals de VREG. Het gevolg op syndicaal vlak is dat er een 100-tal overlegorganen zijn waar we telkens moeten trachten aanwezig te zijn, een meer dan degelijke inbreng te hebben en die op te volgen. Dit is niet altijd makkelijk, maar voor ons is elk lid even belangrijk. Een ander gevolg van de vele entiteiten is dat er evenveel leidend ambtenaren zijn, evenveel algemeen directeurs en een veelvoud aan afdelingshoofden. Een gans 'Mexicaans' leger dus, met een zeer hoge kostprijs.

Op 17 februari werden de vakbondsecretarissen ontboden op het kabinet Bourgeois voor een informele verduidelijking van een 'verbeteringstraject' binnen BBB. Het gaat hier over het beleidsdomein Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerende Erfgoed (RWO).

We hadden reeds vernomen dat er ingrijpende veranderingen zouden komen bij het agentschap Ruimte en

Erfgoed. Een hervorming werd in het regeerakkoord al aangekondigd omdat erfgoed te moeilijk te herkennen is binnen het beleidsdomein, waarin ook ruimtelijke ordening en wonen zitten. Delen daarvan zouden verhuizen naar het departement en naar het Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed (VIOE). Ons idee was dat het agentschap Ruimte en Erfgoed zou verdwijnen, mede omdat de leidend ambtenaar van Ruimte en Erfgoed en de leidend ambtenaar van het departement binnen korte tijd de pensioenleeftijd bereiken. Niets is echter minder waar.

Tijdens het informeel overleg kregen we te horen dat het agentschap Ruimte en Erfgoed inderdaad verdwijnt. Naast het departement komt er echter een agentschap Ruimtelijke Ordening met de 'ruimte'-taken van Ruimte en Erfgoed, en daarnaast nog een agentschap Onroerend Erfgoed dat bestaat uit VIOE met toegevoegd de taken erfgoed van Ruimte en Erfgoed. Een deeltje gaat naar het departement. Met andere woorden drie wordt drie. Dit is volgens ACOD een eerste gemiste kans om BBB iets te vereenvoudigen en een reële aanvaardbare besparing te realiseren.

Voor het personeel heeft dit voor de meesten geen ingrijpende gevolgen. Wie in het oude agentschap Ruimte en Erfgoed taken uitvoerde die met ruimtelijke ordening te maken hebben, blijft diezelfde taken doen binnen de nieuwe entiteit. Dat geldt ook voor wie taken erfgoed had. Wie echter MOF-taken vervult (managementsondersteunende functies) gaat naar het departement over. Met andere woorden, ieder personeelslid volgt zijn functie volgens het proces.

We kregen van kabinetchef Marc Andries van het kabinet Bourgeois te horen dat dit geen besparingsoperatie is. Jammer, want met het loon van één leidend ambtenaar zou men toch drie mensen van een lager niveau kunnen in dienst houden waar dit door de kaasschaafoperatie van de Vlaamse regering niet meer het geval is. Er is nog geen echte beslissing van de Vlaamse regering. We vernamen dat er geen problemen zouden zijn voor de ministers Van den Bossche, Peeters en Bourgeois. Misschien is het nog niet te laat?

Jan Van Wesemael



UZ Gent

Vooruitgang in personeelsproblematiek en sociaal overleg

In januari verlieten de vakbonden voor de tweede maal op rij uit protest het basisoverlegcomité in UZ Gent. Eerder hadden ze uit ongenoegen ook al het BOC van december verlaten. De aanleiding was de aanslepende personeelsproblematiek en de kennelijke miskenning van het sociaal overleg door de directie.

De personeelsproblematiek, en in het bijzonder het personeelstekort op de verschillende diensten en afdelingen, werd in het najaar 2010 meermaals aangekaart op het overlegcomité. De directie had hier weinig oren naar en minimaliseerde het probleem. Daarnaast leek de directie het sociaal overleg meer en meer als een verplicht nummer te beschouwen. Nochtans heeft het UZ Gent op het vlak van sociaal overleg sinds jaar en dag een stevige reputatie.

Sterk mandaat

De vakbonden hadden vastgesteld dat de invulling van het voorziene personeelskader niet strookte met de werkelijkheid op de werkvloer. Het was dan ook niet verwonderlijk dat begin 2011 de signalen van de werkvloer dat het zo niet langer verder kon, sterk toenamen en dat er verdere actie moest worden ondernomen. De vakbonden organiseerden personeelsvergaderingen waar ongeveer 600 personeelsleden op afkwamen. Hun zeer strijdbare houding was duidelijk: er moesten handen bijkomen om de activiteiten op een kwalitatieve en vooral ook veilige manier te

kunnen bolwerken. Met andere woorden de syndicale organisaties kregen een zeer sterk mandaat van het personeel om verder te gaan, desnoods met acties.

Stakingsaanzegging

Een daaropvolgend informeel overleg met de afgevaardigd bestuurder bracht geen soelaas, net zomin als het zwak voorstel waarmee de directie op de proppen kwam. De drie syndicale organisaties beslisten een stakingsaanzegging in te dienen. Vanaf dat ogenblik ging ook de 'sperperiode' in van 15 dagen, alvorens er een effectieve stakingsdag aankwam. Onder de dreiging van een stakingsaanzegging werden in deze sperperiode intensieve onderhandelingen gevoerd om toch tot een oplossing te komen. Zelfs de voorzitter van de raad van bestuur van het UZ Gent kwam er aan te pas om een en ander op gang te trekken.

Op 24 februari werd uiteindelijk dan toch een voorstel onderhandeld, waarmee een groot deel van de personeelstekorten zou worden weggewerkt. Op 25 februari werden alle maatregelen in een protocol gegoten en door alle partijen ondertekend.

Aanwervingen

Samengevat komen de maatregelen opgenomen in het protocol hierop neer:

- opvulling van het personeelskader ziekenhuisbreed door de aanwerving van 48,79 FTE voor openstaande plaat-

sen op het vast kader. Het bestuur engageert zich om het verschil tussen de begrote en ingevulde formatieplaatsen tot een minimum te beperken, m.a.w. om maximaal de vooropgestelde begroting te realiseren. Hierover wordt tweemaandelijks gerapporteerd in het BOC.

- op de hospitalisatiediensten zijn de formatieplaatsen ingevuld, maar worden de vervangingen (gevolg van pensioen, ontslag, loopbaanonderbreking,...) verder proactief ingevuld. Diensten en afdelingen waar zich acute problemen van bestaffing voordoen, worden ad hoc aangepakt. Daarnaast wordt voorzien in vervanging van langdurig afwezigen (zie verder).

- in de medisch-technische diensten opvulling van het personeelskader met 21,5 FTE.

- wat de bedrijfsondersteunende departementen betreft worden 23,49 FTE openstaande vacatures asap ingevuld in catering, schoonmaak en supply chain. Voor de personeelsadministratie wordt 1 stafmedewerker extra aangeworven ter ondersteuning van het sociaal overleg.

- de installatie van een centrale mobiele equipe bestaande uit 18 FTE verpleegkundigen. 9,66 FTE worden uit bestaande algemene diensten van de sectoren geput en 8,34 FTE worden extra aangeworven bovenop de formatie 2011. Deze equipe moet operationeel zijn op 1 mei 2011. Daarnaast wordt een mobiele equipe van 3 FTE logistieke assistenten opgericht, die van start gaat op 1 juli. Voor de catering en

schoonmaak wordt eveneens een mobiele equipe geïnstalleerd bestaande uit 5 FTE bovenop de formatie 2011. Deze ploeg zou operationeel moeten zijn tegen medio mei.

- gezien de belangrijke toename van langdurig afwezigen (verlet van meer dan 30 dagen) wordt er met ingang van 1 maart een contingent van 25 FTE bovenop de formatie 2011 aangeworven ter vervanging van langdurig zieken. Tweemaal per jaar wordt deze maatregel op het BOC geëvalueerd en eventueel bijgestuurd.

In totaal worden er dus 88,13 FTE aangeworven om de formatieplaatsen in te vullen, waarvan 39,34 FTE extra bovenop de formatie 2011.

Sociaal overleg

In een tweede luik van het protocol werden een reeks maatregelen opgenomen rond het sociaal overleg. Zo worden de maatregelen, voortvloeiend uit lokale sectorale akkoorden UZ Gent met betrekking tot het eindeloopbaanproject, PC-plan, comfort jobs, centrale mobiele equipe,... met spoed aangepakt. Bij eventuele verzelfstandiging (lees privatisering) van activiteiten of diensten is er conform de afspraken in het verleden eerst een kosten-batenanalyse en voorafgaandelijk overleg met de syndicale organisaties. Verder zal er vlot en transparant informatie worden doorgegeven over onderwerpen zoals financiering van ADV, langdurig afwezigen, Sociale Maribel, verlof 52 + en de wijze waarop deze middelen worden aangewend. Agendapunten van het BOC-statutaire commissie (wijzigingen personeelsstatuut) worden onmiddellijk doorgegeven voor agendering op Sec-



torcomité XVIII. En ten slotte: het indienen van agendapunten, de voorbereiding, het overleg en de verslaggeving van alle overlegcomités (BOC, CPBW, BOC-statutaire commissie) en werkgroepen (sociale dienst, verlof,...) worden geoptimaliseerd.

Eens te meer blijkt dat met een sterk mandaat van het personeel in het overleg een sterk resultaat kan worden neergezet. ACOD wenst dan ook alle personeelsleden te danken voor hun aanwezigheid en tussenkomsten op de diverse personeelsvergaderingen. De syndicale organisaties blijven er zeer waakzaam op toezien dat alle maatregelen zo vlug mogelijk worden uitgevoerd. Als de directie woordbreuk pleegt, volgen er acties.

Yves Derycke, Katrien Van Keirsbilck

Opleiding generieke proeven niveau B

Volgens onze informatie organiseert de overheid op 26 april en op 2, 3, 9, 11 en 12 mei 2011 de testen generieke competenties niveau B. De ACOD geeft daarom opnieuw een opleiding generieke proeven niveau B voor zijn leden op donderdag 7 april vanaf 9 uur in het ACOD-gebouw, auditorium gelijkvloers, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel. Inschrijven is enkel mogelijk via mail naar generiekeproeven@acod.be. Is dit absoluut niet mogelijk, dan per brief naar ACOD Overheidsdiensten, Generieke proeven, t.a.v. Marga Debie, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel. De inschrijvingen worden afgesloten op 31 maart. Dienstvrijstelling is afhankelijk van de entiteit waar men werkt. De verplaatsingskosten zijn voor eigen rekening.

Algemene ledenvergadering VAC Leuven

Alle ACOD-leden die werkzaam zijn in het VAC Leuven worden uitgenodigd voor een eerste algemene ledenvergadering op dinsdag 3 mei 2011 vanaf 9u30 in de grote zaal van het ACOD-gebouw, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven.

Op de agenda staan:

- toelichting actualiteit door de algemeen secretarissen van de sector Overheidsdiensten.
- hoe ervaren jullie de verhuis naar het VAC?
- opstart militantenwerking in het VAC.
- dienstverlening door ACOD.
- rondvraag.

Alle leden krijgen nog een persoonlijke uitnodiging. Men ontvangt ook een voorlopig syndicaal attest om dienstvrijstelling te verkrijgen om de vergadering te kunnen bijwonen. Tijdens de vergadering krijgt men het definitieve syndicaal attest. Wie als ACOD-lid niet tijdig een uitnodiging ontvangt, belt naar 02/508.58.64.

Contacteer voor meer info hilaire.berckmans@acod.be, 0486/35.32.02 of jan.vanwesemael@acod.be, 0478/88.01.52.

Contactpersoon Vlaamse Overheid: Hilaire Berckmans
Tel.: 02/508.58.64 - e-mail: hilaire.berckmans@acod.be

Federale gezondheidssectoren

Een sociaal akkoord 2011

Het heeft even geduurd, maar er werd dan toch eindelijk een protocol afgesloten voor het sociaal akkoord federale gezondheidssectoren 2011 publieke sector. Hetzelfde gebeurde ook al voor de privésector. Dit protocol kwam tot stand na lang en intensief onderhandelen en binnen een budgettair keurslijf.

Gezien de federale regering in lopende zaken was, werd binnen het budget van de ziekteverzekering 2011 toch geld gevonden om een sociaal akkoord voor één jaar af te sluiten. Niettemin wordt verwacht dat zodra er een federale regering is met volle bevoegdheid, er een meerjarenplan kan worden gesloten. Het akkoord 2011 omvat verschillende maatregelen: de tweede pensioenpijler, vakbondspremie, bijkomende banen, statutarisering, het evenwicht werk/sociaal leven en de arbeidsomstandigheden.

Tweede pensioenpijler

Het voorziene budget (891.284 euro) streeft ernaar de in het kader van het sociaal akkoord 2005-2010 goedgekeurde afspraken na te leven. In afwachting van een wettelijke basis voor een tweede pensioenpijler voor het overheidspersoneel (met een arbeidsovereenkomst) wordt dit voorziene budget ondergebracht bij het betrokken fonds van de Rijksdienst voor Pensioenen.

Vakbondspremies

In het kader van de administratieve vereenvoudiging gebeurt er een technische aanpassing: het rechtstreeks storten van de bijdragen vakbondspremie van de overheidssector aan de RSZPPO en voor de financiering van de werkgeversorganisaties aan UNISOC. Het RIZIV zal voor de instellingen aangesloten bij de RSZ hetzelfde mechanisme toepassen. Het globale budget van de ziekenhuizen zal met het overeenkomstig deel worden verminderd. Art.72 van het Koninklijk Besluit betreffende de begroting van financiële middelen van de ziekenhuizen wordt op 1 juli 2011 opgeheven.

Bijkomende banen

Een deel van het budget wordt gebruikt om nieuwe banen te scheppen (minstens 150 FTE). Deze bijkomende banen worden zodanig toegekend en georganiseerd dat ze de stabiliteit van de uurroosters en de vervanging van het afwezig personeel bevorderen en de werklust verlichten. Naargelang de sector worden er verschillende accenten gelegd:

- voor de ziekenhuizen de creatie van minstens 100 FTE banen waarbij prioriteit wordt gegeven aan administratieve en logistieke hulp voor de zorgeenheden, zorgkundigen voor de versterking van de nachtdiensten (bovenop de in het vorig sociaal akkoord bepaalde 0,5 FTE/60 bedden) en schoonmaak (voorbehouden aan de instellingen die het onderhoud niet uitbesteden). Deze bijkomende banen worden via het beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector gedefinieerd, toegekend en gecontroleerd.
- voor de rusthuizen en rvt's minstens 60 FTE waarbij het accent wordt gelegd op referentiepersoneel dementie (financiering via de RIZIV financieringsnorm per 30 bedden).
- voor de thuiszorg, beschut wonen, PVT en wijkgezondheidscentra worden 13,5 FTE banen gedefinieerd, toegekend en gecontroleerd via het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector.
- voor de revalidatiecentra 1,5 FTE gefinancierd via de RIZIV-overeenkomst.

Statutarisering

In het sociaal akkoord 2005-2010 werd een aanbeveling opgenomen om in de publieke zorginstellingen personeel te statutariseren. Behoudens een paar uitzonderingen bleek deze aanbeveling echter dode letter. In het huidige akkoord wordt nu een deel van het budget gestort in het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector, dat zal dienen om een deel van de verhoogde pensioenbijdrage voor het statutair personeel te compenseren. De bedoeling is om het aantal vastbe-

noemde personeelsleden te stabiliseren of zelfs te verhogen. Het beheerscomité van het Fonds zal de toekenningscriteria van het beschikbare budget vastleggen voor de instellingen die dit doel halen.

De maatregel wordt in een eerste stadium voorbehouden voor de bij de RSZPPO en openbare RSZ-instellingen aangesloten ziekenhuizen. Een lokaal onderhandeld protocol (voor 31 maart) moet minstens het behoud van het op 31 december 2010 bepaalde aantal vastbenoemden waarborgen. De maatregel kan nadien ook gelden voor de andere sectoren (RH/RVT/Thuiszorg) via de toekenning van overeenkomstige budgetten. Jaarlijks wordt ook een kadaster van de vastbenoemde betrekkingen opgemaakt om de herhaling van het toegekende budget te valideren.

Evenwicht werk/sociaal leven en arbeidsomstandigheden

Er wordt overeengekomen dat men alles in het werk zal stellen om een verlofperiode met drie opeenvolgende weekends toe te kennen. Deze maatregel wordt via het lokaal overleg geëvalueerd. Wat de minimumbezetting betreft, neemt de bevoegde minister een initiatief om de werklust in de niet-genormeerde diensten te onderzoeken om zo de arbeidsomstandigheden in die diensten te verbeteren, onverminderd de voor elke soort instelling geëigende adviesprocedure. Keuken en schoonmaak worden eerst onder de loep genomen.

Het protocol van akkoord werd getekend op Comité C van 21 februari. Voor de instellingen die hierdoor niet gevat worden (UZ Gent, CHU Luik,...), moet het protocol nog geformaliseerd worden op Comité A. In ieder geval speelt het beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector een belangrijke rol in de uitvoering van sommige maatregelen. Intussen is het wachten op een nieuwe federale regering die werk kan maken van een echt meerjarenplan voor de sector.

Yves Derycke

Lokale autonomie, een vlag die vele ladingen dekt

Even googelen leert ons dat lokale autonomie zoveel betekent als meer zelfstandigheid voor de lokale besturen, meer verantwoordelijkheid, meer eigen beleidsruimte. Op basis hiervan zou men verwachten dat besturen - binnen het weliswaar beperkte kader dat voorzien is door de Vlaamse regering voor de invoering van de nieuwe RPR voor het OCMW-personeel - toch een zekere creativiteit aan de dag leggen om de tewerkstelling van personeel uit de zorgsector een beetje aantrekkelijk te houden. Dit blijkt niet zo te zijn.

In het OCMW van Dendermonde - thuishaven van onder meer Piet Van Schuylenbergh, directeur VVSG sector OCMW's - wordt zoals bij alle Vlaamse OCMW's druk gewerkt aan de realisatie van de nieuwe rechtspositieregeling, die uiterlijk op 1 juli 2011 in uitvoering moet gaan. De overgangsbepalingen voor de jaarlijkse vakantie- en feestdagen voor het personeel vermeld in artikel 104§6 van het OCMW-decreet (de personeelsleden uit de zorgsector en aanverwante diensten) gingen echter al op 1 januari 2011 in voege.

Die overgangsbepalingen voorzien dat de personeelsleden die op 1 januari 2011 in dienst waren van het OCMW, het aantal verlofdagen behouden die ze reeds hadden in het geval dit aantal hoger was dan de 26 vakantiedagen en 11 feestdagen die voor de nieuwe personeelsleden ingevoerd worden. Dit laatste is voor ons een kwestie van de attractiviteit van de tewerkstelling in de openbare sector helemaal om zeep te helpen. Voor de VVSG heet dat het behoud van de concurrentiepositie tegenover de private sector. Wie zal het zeggen?

Wat is (on)onderbroken?

De overgangsregeling waarvan sprake is een recht voor de statuten, maar zoals blijkt uit het verslag aan de Vlaamse regering heeft het OCMW de keuze om zelf een analoge regeling uit te werken voor de contractuelen. In datzelfde verslag aan de regering lezen we verder dat de overgangsregeling geldt "voor de verdere duur van

de loopbaan bij het OCMW, dus voor elke ononderbroken tewerkstelling bij het OCMW".

Met die laatste woorden zit het in Dendermonde behoorlijk fout. Als er daar tussen de einddatum van je oude contract en de ingangsdatum van je nieuwe contract een onderbreking van meer dan één dag zit - wat bijvoorbeeld het geval was bij een personeelslid dat met zwangerschapsverlof ging - dan ben je niet meer ononderbroken in dienst en krijg je de nieuwe verlofregeling in de maag gesplitst. Ook al ben je dus in de realiteit ononderbroken in dienst, dan nog krijg je de regeling van een nieuwkomer. Kwestie van zijn medewerkers te motiveren zeker?

Keuzemogelijkheid OCMW's

Deze inmiddels door de Raad goedgekeurde regeling heeft bij het personeel behoorlijk kwaad bloed gezet. Om de beslissing te motiveren beroept de voorzitter zich op een beperking die wordt opgelegd door de toezichthoudende overheid.

Het verhaal klinkt als volgt. Op 14 december 2010 richtte de voorzitter van het betreffende OCMW, Theo Janssen (geen onbekende bij de VVSG), een schrijven aan het Agentschap Binnen-



lands Bestuur waarin hij verduidelijking vroeg over wat er met contractanten die een nieuwe vervangingsovereenkomst krijgen, moet toegepast worden in verlofregeling. En wat met contractanten die tewerkgesteld worden met een contract van bepaalde duur die een nieuw contract van bepaalde of onbepaalde duur krijgen? Op 17 december 2010 kreeg hij antwoorden die althans volgens de schrijver ervan "... hopelijk zullen bijdragen tot meer duidelijkheid ...", maar die met respect voor de keuzevrijheid en de eigen verantwoordelijkheid van de OCMW's moeten geïmplementeerd worden".

We hebben goed gezocht in alle teksten, maar geen duidelijke beperkingen gevonden over het begrip 'ononderbroken in dienst zijn'. We vonden enkel de eerder aangehaalde keuzemogelijkheid van het OCMW om zelf een overgangsregeling toe te passen voor de contractuele personeelsleden en om die overgangsregeling ook van toepassing te verklaren op contractanten die



vóór 1 januari 2011 met een contract van bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst in dienst waren. Werd de beperking waarvan sprake in Dendermonde dan door een andere instantie opgelegd of zou het OCMW misschien zelf verantwoordelijk zijn voor die interpretatie?

Het is de toezichthoudende overheid

De voorzitters van de OCMW's uit de regio Dendermonde hebben samen overlegd om tot een gelijklopende regeling over te gaan voor de toepassing van de nieuwe RPR voor het personeel. Tot zover niets aan de hand, maar bij de toepassing van de verlofregeling kwam de kat op de koord. Omdat er dus aan de besturen geen duidelijke directieven worden gegeven over de interpretatie van het aspect 'ononderbroken in dienst zijn van het OCMW', kan de lokale autonomie hier dus maximaal spelen. Bij de overgang van het ene contract naar het andere werd niet vastgelegd of onderbroken in dienst zijn nu slaat op één dag onderbreking, op één week of op nog meer. Het bestuur kan aan dit item een eigen invulling geven en mag zelf oordelen wat door ononderbroken dient te worden verstaan.

Bij de motivering van een beslissing naar de personeelsleden, oogt het op ongeveer een jaar voor de verkiezingen niet goed om te stellen dat je als bestuur voor de optie 'zo eng mogelijk' kiest. Dan liever een andere instantie de kastanjes uit het vuur laten halen, en in Dendermonde is dat dan de 'toezichthoudende overheid'. Dit soort flauwekul hoorden we al vaker als excuus om zo min mogelijk te investeren in het eigen personeel en het gebrek aan moed om een eigen beleid te voeren, zoveel mogelijk te camoufleren. Toch nog even vermelden dat het niet onwaarschijnlijk is dat we dit scenario nog op tal van andere plaatsen zullen tegenkomen.

Gerechtvaardigd niet-akkoord

Situaties zoals bij het OCMW van Dendermonde hadden we al voorspeld en zijn geen uniek feit. Voor het dossier RPR-personeelsleden OCMW sloten we naar onze mening terecht een protocol van niet-akkoord af. De belang-



foto: Michiel Verbeeck

rijkste redenen waren toen, en we citeren letterlijk onze opmerkingen uit het protocol van niet-akkoord, na besluit in ons Uitvoerend Bureau:

- de ACOD stelt vast dat het huidige voorstel slechter is dan het besluit dat eerder genomen werd met betrekking tot het gemeentepersoneel.
- het is voor de ACOD onaanvaardbaar dat het parallelisme tussen de gemeenten en OCMW's inzake de statuten van het personeel wordt doorbroken.

Dossier rechtspositie herzien

Ondertussen stellen we vast dat heel wat OCMW-besturen klein hout maken van het besluit van de Vlaamse regering van 12 november 2010, waarin ze de rechtspositie van het OCMW-personeel bepaalt. Die besturen aanvaarden niet dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende categorieën van personeelsleden bij het OCMW. In casu gaat het over de invulling van artikelen 104 §1 tot 6 van het OCMW-decreet.

In de Tribune van september 2010 brachten we onder de titel 'Twee maten en vier gewichten' uitvoerig verslag over de onaanvaardbare situatie in het statuut (rechtspositie) van het OCMW-personeel. We kunnen enkel vaststellen dat we ondertussen gelijk kregen. Heel wat besturen schreven ondertussen de minister aan met de uitdrukkelijke vraag de gecreëerde ongelijkheid bij het OCMW-personeel recht te zetten.

Wij vroegen ondertussen aan de minister van Binnenlandse Aangelegenheden om op grond van onze opmerkingen en de reacties bij de OCMW-besturen het dossier rechtspositie OCMW-personeel terug op de agenda te plaatsen van het comité C1. In ons schrijven aan de minister (te lezen op www.acod-lrb.be) klagen we de representativiteit aan van de werkgeversfederatie VVSG. Praten zij echt nog in het belang van onze lokale besturen, in het belang van de positie van de OCMW's? Praten zij echt nog voor het personeel voor zover zij dat ooit deden? Wij vrezen van niet.

Laat ons hopen dat in deze periode van politieke instabiliteit Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden Bourgeois het lef heeft om het dossier opnieuw ter discussie te stellen en terug met de vertegenwoordigers van het personeel aan de tafel te zitten om de gecreëerde ongelijkheid recht te trekken.

Mil Luyten, Lydie Vanmeerhaeghe

Contactpersoon LRB:

Mil Luyten

Tel.: 02/508.58.25

e-mail: mil.luyten@acod.be

Nieuws van bij de politie

- Een ontwerp van ministerieel besluit over de evaluaties werd voorgelegd aan de vakbonden. Op die manier geeft de overheid gevolg aan het recente arrest van de Raad van State dat stelt dat de minister van Binnenlandse Zaken de generieke functies moet bepalen en de basis- en positiecompetenties ervan moet omschrijven. Alhoewel hierover in het verleden werd onderhandeld met de vakbonden, werd het ministerieel besluit ter zake nooit gepubliceerd. Binnenkort wordt hieraan verholpen. Zolang dit besluit niet is gepubliceerd, kunnen geen rechtsgeldige evaluaties plaatsvinden. Het ontwerp van besluit is te raadplegen op de website www.acod-lrb.be, onder de rubriek politie. De overheid kondigde ook aan een werkgroep op te richten over de evaluaties binnen de politie. De vakbonden worden betrokken bij dit initiatief.

- Sedert januari 2010 maakt het functioneel parcours deel uit van de rekruteringsprocedure van nieuwe kandidaten voor het operationeel kader. De minister van Binnenlandse Zaken stelde dat dit parcours in de toekomst ook zal gebruikt worden om de fysieke conditie van de dienstdoende politieambtenaren op te volgen. Gestandaardiseerde normen dienen nog te worden vastgelegd.

- De vaste commissie van de lokale politie is van oordeel dat er geen nationale richtlijnen nodig zijn over het al dan niet dragen van een kogelwerende vest. Zij baseert zich hiervoor op de lokale autonomie. Volgens de VCLP is het al dan niet dragen zeer plaats-, tijd- en situatiegebonden. Een lokale beslissing kan inhouden, zoals in een aantal zones reeds het geval is, dat elk personeelslid dat door de werkgever wordt voorzien van een kogel- en steekwerende vest ook verplicht is die in buitendienst te dragen.

- Wat betreft de problematiek van de draaiboeken voor de gevangenis werd afgesproken om eind januari 2011 een structuur vast te leggen. De directeurs van elke penitentiaire instelling werden hiervan in kennis gesteld. De bedoeling is om in gezamenlijk overleg met alle plaatselijke actoren te komen tot een draaiboek per instelling, dat rekening houdt

met de plaatselijke omstandigheden. Hierbij kunnen eventuele bestaande plannen en afspraken worden geïntegreerd en daar waar nodig geactualiseerd. De vooropgestelde realisatietermijn is 30 april 2011.

- De formulieren voor de aanvraag van de vakbondspremie voor het referentiejaar 2010 dienen vóór 31 maart 2011 te worden verspreid. Net als de vorige jaren staat DSP hiervoor in. Wie nog niet in het bezit is van dit formulier, dient dit zo vlug mogelijk te melden aan de personeelsdienst.

Eric Picqueur



Oproep kandidaturen LRB West-Vlaanderen

Naar aanleiding van het overlijden van vicevoorzitter Dirk Van Der Auwera, doet ACOD LRB West-Vlaanderen een oproep tot kandidatuurstelling voor het mandaat van vicevoorzit(s)ter. Conform het huishoudelijk reglement moeten kandidaten:

- minstens vier jaar lid zijn van de ACOD of van het ABVV.

- tot de gewestelijke sector behoren en voorgedragen worden door het plaatselijk bestuur.
- eenzelfde plaatselijk bestuur kan maximum door één lid in het dagelijks bestuur vertegenwoordigd zijn.
- de ordewoorden hebben opgevolgd.
- beschikken over syndicale inzichten en zin hebben voor discretie.

De kandidaturen moeten uiterlijk op 22 april 2011 schriftelijk toekomen bij de ACOD, t.a.v. Gratie Alderweireldt, gewestelijk secretaris-propagandist, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare. Meer informatie over de kandidatuur kan worden verkregen op het secretariaat, 051/25.20.24.



Onderzoek Steunpunt GOK Krachtige leeromgevingen

Van januari 2006 tot december 2009 werd vanuit het steunpunt GOK een diepteonderzoek uitgevoerd in het basisonderwijs met heterogene en kansarme klasgroepen. Het onderzoek vond plaats in acht geselecteerde scholen in de provincies Antwerpen en Limburg, telkens in het 3'de, 4'de en 6'de leerjaar. Meer dan 85 procent van de kinderen was anderstalig en/of kansarm. Promotoren van het onderzoek waren Ferre Laevers, Kris Van den Branden en Piet Van Avermaet.

Niet alle leerlingen leren evenveel

Ondanks de verschillen tussen scholen, klassen en leerkrachten wordt er in alle klassen geleerd. In elk van de deelonderzoeken werd zowel de natuurlijke leergierigheid van kinderen aangetroffen, als de inspanningen van de leerkrachten om een krachtige leeromgeving te creëren. Leerlingen slagen erin om complexe schoolse vaardigheden te verwerven.

Opvallend is wel dat de variatie binnen de klassen erg groot is: niet alle leerlingen binnen dezelfde klas leren evenveel. De binnenklasvariatie is zelfs groter dan de verschillen tussen leerlingen over klassen heen. Individuele leerlingen ervaren de krachtige leeromgeving van hun klas op heel uiteenlopende wijze, en dat leidt tot grote verschillen tussen wat leerlingen in één klas leren. Een deel van deze variatie kan verklaard worden door achtergrond-

kenmerken van leerlingen, een deel ook door (de kwantiteit/kwaliteit van) de individuele interacties tussen de leerkracht en de individuele leerling. Een aanzienlijk deel van de verschillen blijft echter onverklaard.

Spanning tussen theorie en praktijk

Via deelonderzoeken werd vastgesteld dat de leerkrachten zich wel voldoende bewust zijn van het belang van gelijke onderwijskansen, zoals bijvoorbeeld het belang van welbevinden en betrokkenheid, diversiteit en taalvaardigheidsonderzoek. De praktijk in de klas weerspiegelt die opvattingen echter niet altijd. Diezelfde spanning tussen theorie en praktijk werd door de onderzoekers trouwens ook vastgesteld bij directies, zorgcoördinatoren en het leerkrachtenteam als geheel. Misschien laten de drukte en de veeleisendheid van de concrete klas- en schoolpraktijk de betrokkenen te weinig ruimte om bepaalde inzichten en/of vernieuwende praktijken te realiseren.

Relatie school en ouders

Eén thema kan deze spanningsboog mooi illustreren, namelijk de relatie tussen school en ouders. De scholen beklemtonen dat ouders een zeer belangrijke rol spelen in de opvoeding van de kinderen. Toch zien we in een aantal scholen te weinig of onvoldoende sterke pogingen om de communica-

tie met de ouders op gang te brengen. Zo zijn de schriftelijke boodschappen van de school qua taal weinig toegankelijk. Ze bevatten bovendien te veel impliciete verwachtingen. Op die manier worden de ouders van kansarme en/of anderstalige leerlingen moeilijk of niet bereikt, wat vervolgens de nodige frustraties bij leerkrachten en directies oplevert. In de praktijk werpen scholen dus zelf heel wat drempels op, die verhinderen dat de communicatie met de ouders vlot verloopt. Visie en praktijk botsen hier.

Theorie en praktijk lesgeven

Ook binnen een ander thema leeft deze inspanning, namelijk tussen de theorie over en de praktijk van het lesgeven. Algemeen aanvaarde principes als differentiatie, werken met heterogene groepen en elk kind tot leren brengen, worden door de leerkrachten onderschreven. Zij krijgen deze principes echter moeilijk vertaald naar de praktijk van hun concentratieklas. Het ontbreekt hen aan voldoende ondersteuning en/of begeleiding, zo zeggen de leerkrachten zelf. Ze hebben het gevoel er alleen voor te staan als het aankomt op de concrete vertaling van de theorie naar de complexiteit van hun concrete klas. Leerkrachten zijn dus uitdrukkelijk vragende partij om in hun onderwijskundig handelen versterkt te worden, weliswaar niet door een eenmalige centrale vorming, maar door een langdurig en intensief traject op maat van hun concrete situatie.

Tevreden, maar zwaar

In de vier deelonderzoeken kan men eenzelfde soort dubbelheid rond het professionele welbevinden van leerkrachten vaststellen. Leerkrachten zijn vaak enthousiast over hun job (lesgeven in GOK-scholen): ze zouden niet op 'witte' scholen willen werken. Ze vinden immers dat ze veel terugkrijgen van de kinderen en appreciëren ook de input vanuit andere achtergronden en culturen. Daarnaast ervaren de leerkrachten dag in dag uit aan den lijve de problemen waarvoor de leerlingen en zichzelf als leerkrachten(team) staan. Dat maakt hun job zwaar. Ook het gebrek aan vorderingen over de jaren heen ontmoedigt hen, bijvoorbeeld in een school waar men al jaren alloch-

tone kinderen ziet binnenstromen, die – net als 10, 20 jaar geleden – het Nederlands niet beheersen. Voor hen roept die situatie het beeld op van de spreekwoordelijke druppel op een hete plaat.

Voor ACOD Onderwijs toont dit onderzoek nog maar eens dat heel wat enthousiaste leerkrachten zich dag in dag uit inzetten voor alle leerlingen. Toch moeten we iedereen die beleidsmatig met onderwijs bezig is, scherp houden. Er zijn grenzen aan de mogelijkheden van leerkrachten. We moeten blijven kiezen voor leerkrachten die deze inspanningen willen leveren, maar zij moeten dan ook échte steun krijgen. Ze verdienen dat gewoon.

hugo.deckers@acod.be

Afgestudeerden 2010 **Vraag aanvullend vakantiegeld aan!**

Het vakantiegeld voor 2011 wordt berekend op basis van de prestaties geleverd in het kalenderjaar 2010. Wie tijdens het vorige school- of academiejaar afstudeerde, kon ten vroegste in het onderwijs tewerkgesteld worden vanaf 1 september 2010. Hij of zij kan dus in 2011 maximaal op 1/3de van het volledig vakantiegeld aanspraak maken. Voor wie in de loop van 2010 afstudeerde, kan echter eveneens de periode van 1 januari 2010 tot en met de dag die aan de eerste indiensttreding voorafgaat, in aanmerking worden genomen voor de berekening van het vakantiegeld 2011. Wij verzoecken onze schoolafgevaardigden om hun nieuwe collega's pas afgestudeerden hiervan in kennis te stellen.

Het aanvullend vakantiegeld wordt toegekend als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- op 31 december 2010 geen 25 jaar oud zijn;
- uiterlijk in dienst zijn getreden op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op de datum waarop de studies werden beëindigd;
- nooit eerder winstgevende beroepsactiviteiten hebben uitgeoefend waaruit de stopzetting van het recht op kinderbijslag voortvloeide;
- een volledig en correct ingevulde aanvraag indienen bij het werkstation bevoegd voor de school waar de eerste aanstelling werd opgenomen.

Het aanvraagformulier aanvullend vakantiegeld kan men verkrijgen bij de regio- of provinciaal secretariaten van onze sector of op de schoolsecretariaten, samen met het adres waarnaar de aanvraag moet verstuurd worden. (Voor de berekeningswijze zie www.acodonderwijs.be).

georges.achten@acod.be

Wetenschappelijk onderzoekers in het hoger onderwijs **Debat laat knelpunten zien**

Minister Ingrid Lieten ging op 24 februari in debat met de vakbonden over het thema 'Onderzoeker gezocht (m/v) – Loopbaan onzeker'.

Knack-journalist en moderator Dirk Draulans legde twee stellingen uit het Europees Handvest voor de Onderzoeker, onderschreven door de Vlaamse regering, aan de panelleden voor:

- "Werkgevers zouden ervoor moeten zorgen dat de prestaties van onderzoekers niet worden ondermijnd door instabiliteit van arbeidscontracten en zouden zich derhalve zo ver mogelijk moeten verbinden tot het verbeteren van de stabiliteit van de arbeidsvoorwaarden voor onderzoekers".

- "Werkgevers van onderzoekers zouden ervoor moeten zorgen dat onderzoekers eerlijke en aantrekkelijke financierings- en/of salariëeringsvoorwaarden genieten met adequate en billijke sociale zekerheidsvoorzieningen (inclusief ziekte- en ouderschapsuitkeringen, pensioenrechten en werkloosheidsuitkeringen)".

Rector Van Cauwenberghe (UGent) beet de spits af als voorzitter van het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (FWO). Uiteraard stond hij achter de twee stellingen, maar hij wenste vooral het gebrek aan stabiliteit in de onderzoeksloopbanen te benadrukken. De rector maakt een onderscheid tussen junior en senior researchers. Inzake verloning meent hij dat de vergoeding adequaat is. Voor de postdoctorale onderzoekers (postdocs) is het beeld anders. Het directe loon is nog wel min of meer goed, maar inzake pensioenopbouw is er voor velen een grote discrepantie met zowel de overheidssector (ambtenarenpensioen) als de private sector (extralegale pensioenen). Hij ziet een mogelijke oplossing in de oprichting van een middenkader, zodat er grotere doorstroommogelijkheden ontstaan voor postdocs.

Als tweede spreker kreeg Frans Dieryck het woord. Hij is voorzitter van Essencia, de patroonsfederatie voor de chemiesector. Dieryck wees op de vele contacten tussen het bedrijfsleven en de universiteiten, in het bijzonder in zijn sector, en op de inspanningen die door de chemiesector gedaan worden in onderzoek en ontwikkeling. Meer dan 50 procent van de O&O-uitgaven in België komen van chemie- en farmabedrijven. Hij stipuleerde dat de aantrekkelijkheid van een bedrijf niet enkel afhangt van de verloning en wees er op dat een extralegaal pensioen voor kaderleden en bedienden tegenwoordig tot het klassieke remuneratiepakket behoort.

Daarna sprak Jan Danckaert, professor fysica aan de VUB en afgevaardigde van de ACOD-ABVV in verschillende organen. Hij meent dat het Europees Handvest voor onderzoekers een aantal goede voorstellen opsomt voor de loon- en arbeidsvoorwaarden voor onderzoekers. Spijtig genoeg moet hij vaststellen dat het Handvest een aanbeveling is en de lidstaten vrijblijvend de vele positieve bepalingen kunnen uitvoeren of negeren. Wat de junior-senior indeling betreft, volgt hij grotendeels het discours van Van Cauwenberghe. Voor de bursalen resten er evenwel nog reglementaire verschillen afhankelijk van de financieringsbron, wat indruist tegen de aanbevelingen uit het Handvest en bovendien op sommige vlakken concurrentievervalsend werkt. De vakbonden vragen één statuut waarbij de FWO-reglementering richtinggevend moet zijn.

Jan Danckaert vindt ook dat voor de senioronderzoekers het gebrek aan duurzaamheid in de loopbaan problematisch is. Het aantal professoren is de voorbije twintig jaar gestagneerd - terwijl het aantal studenten met meer dan de helft steeg - en wie als postdoc verder een academische loopbaan ambieert, ziet de doorstroommogelijkheden steeds meer krimpen omdat het aantal doctores toeneemt. Hij pleit om na te denken over de herinvoering van een onderzoekskader, dat overigens bestaat in Wallonië, Duitsland en Frankrijk.

Frans Dieryck wees erop dat de helft van de O&O-inspanningen op het conto van de chemiesector staan. Dat vindt Danckaert nu net een van de problemen. De andere sectoren doen heel weinig inspanningen en de verwachtingen van de overheid ten aanzien van de private sector om de Lissabon-doelstellingen te halen, blijken niet ingelost te worden.

Zoals Paul Van Cauwenberghe reeds stelde, komt voor veel onderzoekers de echte kater pas op het einde van de loopbaan. Ze hebben hun loopbaan aan elkaar weten te knopen met allerlei projecten, maar stellen dan vast dat ze bij pensionering terugvallen op het lage wettelijke pensioen. Hij pleit daarom voor een sectorale aanpak en voor de invoering van een extralegaal pensioen.



Vervolgens trad Jan Soons, afgevaardigde van het ACV en medewerker van UGent, Jan Danckaert bij en stelde dat het gemeenschappelijk vakbondsfront ABVV-ACV een reeks eisen naar voren bracht, onder meer ter voorbereiding van de voorbije cao-onderhandelingen. Hij voegde er nog aan toe dat er toch wel een groot probleem is inzake de financiering, waarbij de overheid een gebrek aan langetermijnfinanciering voorziet en het beleid regelmatig verandert.

Als afgevaardigde van minister Smet nam Mieke Vermeiren het woord. Zij herkent veel van de verzuchtingen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden en meent dat heel wat verschillen historisch te verklaren zijn. Men is bezig met het inventariseren van de verschillen en in uitvoering van cao 3 zullen werkgroepen voorstellen formuleren over deze problematiek. Zij vroeg om in afwachting daarvan binnen de instellingen al maatregelen te nemen om knelpunten weg te werken.

Minister Lieten kreeg als laatste panelid de kans om haar visie op de twee stellingen weer te geven. In haar reactie stelde ze dat de financiële ruimte waarover de overheid beschikt, bepalend zal zijn om de problemen aan te pakken. De Vlaamse regering heeft beslist om eerst de begrotingstekorten weg te werken om de openbare financiën niet zwaarder te belasten. Vanaf 2012 komt er dan financiële ruimte voor nieuwe beleidsinitiatieven en zij zou er een punt van maken om de beloofde investeringen in het hoger onderwijs en

onderzoek waar te maken samen met haar collega Pascal Smet. Het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden onderschrijft ze vanzelfsprekend. Er wordt momenteel voorbereidend werk geleverd om in werkgroepen voorstellen uit te werken.

Verder hield ze een pleidooi tegen de versnippering van middelen en prees ze het FWO voor zijn doortastend HR-beleid dat overigens een vermelding kreeg vanwege de EU. Minister Lieten stelt vast dat ook in tijden van hoogconjunctuur de verhoging van de middelen voor onderzoek tot 1 procent van het BBP, niet gehaald worden. Zij gaf daarom de opdracht aan de Vlaamse Raad voor Wetenschap en Innovatie (VRWI) om een advies te formuleren over het halen van de doelstelling tegen 2020. Volgens de VRWI zou het halen van de 1 procent-norm tegen 2014 niet meer haalbaar zijn, niet enkel om financiële redenen, maar ook omdat er te weinig onderzoekers zijn om de nieuw gecreëerde plaatsen in te nemen. Daarom stelt zij een realistischer groeipad voor dat meteen ook decretaal moet worden verankerd om te vermijden dat we elk jaar opnieuw dezelfde discussie moeten voeren.

Tot slot volgde nog een repliek van alle partijen en een debat met de professoren en onderzoek(st)ers in de zaal. Voor een uitgebreid verslag, verwijzen we naar de website www.acodonderwijs.be.

Jo Coulier, Inge Vansweevelt



Onderwijsdecreet XXI

Globaal akkoord met bedenkingen

Jaarlijks wordt een onderwijsdecreet onderhandeld. In onderwijsdecreet XXI (voor alle niveaus behalve het hoger onderwijs) zijn enkele niveaubepalingen opgenomen en worden de recent afgesloten cao's omgezet in regelgeving. ACOD Onderwijs gaf een globaal akkoord, maar dit heeft ons er niet van weerhouden om toch bij sommige artikelen ernstige opmerkingen te maken.

Over de verschillende niveaus heen worden een aantal bepalingen opgenomen, die de procedure tot de gelijkwaardigheid van buitenlandse met Vlaamse studiebewijzen moeten actualiseren. Er komt een regeling in algemene zin waarbij de Vlaamse regering de algemene gelijkwaardigheid vastlegt in een besluit. Voor hen van wie het bekwaamheidsbewijs niet via de algemene regeling wordt gevat, is het mogelijk een individuele procedure te doorlopen. In het secundair onderwijs wordt de beslissing verlegd naar de toelatingsklassenraad in plaats van het Agentschap voor Kwaliteit in Onderwijs.

In het basis- en secundair onderwijs wordt een gelijklopende regeling uitgewerkt met betrekking tot de school- en centrumreglementen. Er wordt bepaald dat het school- of centrumreglement via elektronische drager of schriftelijk kan meegedeeld worden aan de ouders. De keuze ligt echter bij de ouders: het schoolbestuur moet hen vragen of ze een papieren versie wensen te ontvangen.

Basisonderwijs

De overheid heeft de intentie om een nieuw omkaderingsmechanisme in het basisonderwijs in te voeren met ingang van 1 september 2012, waarbij de lestijden voor GOK, GOK+ en Rand en Taal geïntegreerd worden in de globale omkadering. Daarom blijven de lestijden GOK en GOK+ voor het schooljaar 2011-2012 op het niveau van het schooljaar 2010-2011 en dit per onderwijsinstelling. Er komt geen nieuwe GOK-cyclus, aangezien deze anders na één jaar al moet worden afgebroken. Ook voor de lestijden Rand

en Taal wordt dezelfde methodiek toegepast, maar dit vraagt een aanpassing in een besluit van de Vlaamse regering. Daarnaast wordt in het decreet Basisonderwijs de beperking van maximaal tien procent voor de plage-uren in de scholengemeenschap ingeschreven, zoals bepaald in cao IX.

Secundair onderwijs

De plage-uren worden op schoolniveau beperkt tot drie procent van het totale lesurenpakket en de teeltleiders in het buitengewoon secundair onderwijs worden geïntroduceerd (cao IX). Voor de experimenten die uitgevoerd werden in het kader van de proeftuinen moest er beslist worden om de toegepaste afwijkingen te veralgemenen of stop te zetten. Voor een beperkt aantal afwijkingen in een beperkt aantal scholen werd voorzien in een verlenging van twee jaar om voldoende rechtszekerheid te bieden aan de leerlingen. Dit loopt dan ook samen met de eventuele invoering van de globale hervorming van het secundair onderwijs.

Daarnaast werd één maatregel veralgemeend ingeschreven in de regelgeving, namelijk de mogelijkheid tot lesbijwoning van leerlingen bij een leraar van een andere school dan die waar de leerling ingeschreven is. ACOD Onderwijs maakte hierbij een opmerking: de regeling wordt veralgemeend terwijl die minimaal is toegepast in de experimenten. Daarnaast werd nooit het effect op het personeel nagegaan. Zorgde dit voor bijkomende werkdruk? Waarschijnlijk wel, want de leraar moet onder meer twee klassenraden bijwonen.

Volwassenenonderwijs

Het wordt mogelijk om leraarsuren en punten over te dragen naar het volgende schooljaar tot uiterlijk 30 april, in plaats van 1 februari. Deze maatregel wordt ingevoerd met terugwerkende kracht, zodat hij al dit schooljaar kan worden toegepast. Daarnaast worden de middelen voor gecombineerd onderwijs gekleurd, dit wil zeggen dat zij enkel kunnen worden aangewend voor de organisatie, de uitbouw, de ondersteuning en de ontwikkeling van het gecombineerd onderwijs (cao IX).

Een belangrijke discussie vond plaats over de mogelijke oplossing voor het wegwerken van de wachtlijsten voor cursisten die Nederlandse taallessen (NT2) wensen te volgen of moeten volgen (inburgering, wooncode,...). De maatregelen die ingang vinden op 1 september 2011 zijn:

- het wettig verblijf als inschrijvingsvoorwaarde. Personen die niet of niet langer wettig verblijven op het Belgisch grondgebied, kunnen niet langer ingeschreven worden in een cursus in het volwassenenonderwijs. ACOD Onderwijs betreurt deze maatregel. Wij begrijpen niet waarom de regelgeving op dit punt moet wijzigen. Terwijl kinderen van deze personen zonder papieren wel recht op onderwijs hebben, worden de ouders uitgesloten van de taalverwerving om het onderwijs van hun kinderen te kunnen begrijpen.
- uitbreiding van de voorrangsregeling. Personen die taallessen moeten volgen door voorwaarden die gesteld worden in andere beleidsdomeinen, moeten bij voorrang worden ingeschreven.
- het zomeraanbod dat al zes jaar bestaat, wordt decretaal verankerd.

Daarnaast voorziet de overheid twee maatregelen die wel ingeschreven worden, maar die ingaan op een datum door de Vlaamse regering te bepalen. Concreet wil dit zeggen dat deze ten vroegste ingaan op 1 september 2012. Over het al dan niet activeren van deze maatregelen wordt er sowieso opnieuw overleg gepleegd met de sociale partners. Deze maatregelen zijn:

- kleuring van de middelen NT2. Momenteel wordt slechts ongeveer 90 procent van de middelen NT2 in de centra voor volwassenenonderwijs ook daadwerkelijk aangewend voor NT2.
- creatie van een pakket leraarsuren of VTE op Vlaams niveau om doelgericht te kunnen inzetten waar er wachtlijsten zijn. Het pakket wordt uit de sector zelf gehaald door de delers te verhogen. ACOD Onderwijs is tevreden met het feit dat de maatregel niet, zoals voorzien, ingaat op 1 september 2011, maar zal zich blijvend verzetten tegen de invoering ervan. De overheid onderfinanciert de CBE's (ongeveer 20 procent) en stelt vervolgens de sector zelf verantwoordelijk voor het bestaan van de wachtlijsten. Dit is allesbehalve correct.

Personeelsmaterie

Tal van bepalingen uit de cao IX worden omgezet in regelgeving, zoals bijvoorbeeld de regeling burgerlijke aansprakelijkheid en de regeling dienstverplaatsingen. De belangrijkste bepaling in het decreet rechtspositie gaat over de vacantverklaringen. Daarnaast is er ook een bijkomende regeling uitgewerkt voor de rechten van personeelsleden met recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur bij een wijziging van de samenstelling van de scholengemeenschap.

De vacantverklaringen worden in de twee decreten rechtspositie op mekaar afgestemd. Er wordt voorzien dat alle vacante betrekkingen moeten vacant worden verklaard (GO!) of moeten worden meegedeeld (gesubsidieerd onderwijs). De specifieke bepalingen voor het volwassenonderwijs blijven ongewijzigd. De vacante betrekkingen waarover het gaat zijn:

- alle betrekkingen die vacant zijn op 15 april.
- de betrekkingen die vacant worden door pensionering of TBS58+ tussen 15

april en 1 september (inbegrepen) kunnen vacant worden verklaard.

- de betrekkingen van vastbenoemde personeelsleden die uiterlijk op 15 april ter beschikking gesteld werden wegens ontstentenis van betrekking door een definitieve ongeschiktheid voor hun ambt van benoeming (Medex – arbeidsongeval – reïntegratie).

Uitzonderlijk zullen de vacantverklaringen met het oog op de benoemingen voor 1 januari 2012 niet meegedeeld worden tegen 15 mei op basis van de situatie van 15 april, maar wordt de vacantverklaring (GO!) of mededeling van de vacante betrekkingen (gesubsidieerd onderwijs) verschoven naar 15 oktober 2011 op basis van de toestand van 15 september 2011. Dit heeft tot gevolg dat er geen vacantverklaringen moeten gebeuren tegen 15 mei 2011. Deze hebben immers geen uitwerking ten aanzien van de overheid.

ACOD Onderwijs is uitermate tevreden dat de regeling tot vacantverklaring ingang vindt met het oog op de benoeming voor 1 januari 2012. De verschuiving naar september-oktober was geen uitdrukkelijke vraag van ACOD Onderwijs. De procedure toepassen in het lopende schooljaar 2010-2011 met de reguliere data was voor ons eveneens aanvaardbaar. De koppige, volhardende houding van één delegatie van een inrichtende macht zorgde er echter voor dat we niet anders konden dan uitwijken naar september-oktober.

ACOD Onderwijs apprecieert de consequente houding die de minister heeft aangenomen over de uitvoering van de afspraken uit cao IX. Het ziet er naar uit dat alle afspraken tijdig worden nagekomen. Vooral de beslissing om de vacantverklaringen mogelijk te maken voor de eerstkomende benoemingsronde geeft aan dat de minister de bepalingen van de cao honoreert.

raf.deweerd@acod.be

Contactpersoon Onderwijs:

de auteur van het artikel

Tel.: 02/508.58.80 - e-mail:

hugo.deckers@acod.be

Wat is de situatie voor de grote Vlaamse Culturele Instellingen?

Normaal gezien had er al een beheers-overeenkomst moeten zijn voor de grote Vlaamse Culturele Instellingen op 1 januari 2011. Op dit ogenblik zijn de overeenkomsten voor 2011 tot en met 2015 er echter nog altijd niet.

De 'synergie-nota' van de Vlaamse regering sprak van een fusie van het Koninklijk Ballet van Vlaanderen en de Vlaamse Opera en van het creëren van een pool van musici in de orkesten van de Filharmonie, Brussels Philharmonic en het orkest van de Vlaamse Opera. De discussies over fusie en pool zijn nog steeds aan de gang.

Er werd een werkgroep opgericht met afgevaardigden van de raad van bestuur van de Vlaamse Opera en van het Ballet van Vlaanderen, die zich zal buigen over de mogelijke integratie van ballet en opera. Er werd beslist om

een overgangcoach aan te trekken om de ganse operatie te begeleiden. De eigenlijke integratie zou plaatsvinden op 1 januari 2013.

Wij denken dat de integratie van ballet en opera de problemen niet zal oplossen, want die problemen situeren zich vooral op het financiële vlak. De 'kaaschaaf' van de minister in 2010 en 2011 brengt de instellingen in zeer moeilijke situaties. Met de middelen die voorhanden zijn, is het onmogelijk om nog op hetzelfde artistieke niveau te blijven presteren. Er moeten aangepaste beheersovereenkomsten worden gemaakt, met bijvoorbeeld minder producties de eerste jaren. Of nog beter, er moeten bijkomende middelen worden gevonden.

Wat betreft de pool van musici heeft het kabinet van minister Schauvliege de opdracht gegeven aan de admini-

stratie om een studie te maken over de gevolgen van zo'n poolvorming. Wat betekent dit bijvoorbeeld op arbeidsrechtelijk vlak?

Wij zijn vragende partij voor andere studies, bijvoorbeeld over de lonen in de sector die zeer laag zijn in vergelijking met onderwijs of andere sectoren. In de nota van de Vlaamse regering wordt een dergelijke studie aangekondigd. We hopen dat die er snel komt, zodat de lonen eindelijk op een hoger niveau worden getild.

Op www.acodcultuur.be vind je het standpunt van het gemeenschappelijk vakbondsfront over de integratieplannen van de minister.

Contactpersoon: Laurette Muylaert - Tel.: 0477/32.38.61
e-mail: laurette.muylaert@acod.be

Nieuwe leidraad voor contractueel personeel

Er is een nieuwe leidraad voor het contractueel personeel van de sector Cultuur. Hierin staan de weddeschalen van de verschillende paritaire comités: PC 304 cao muziek en podiumkunsten, PC 329.01 sociaal-cultureel werk, PC 227 audiovisuele sector en 303.01 filmproductie.

De nieuwe brochure is van groot belang voor zij die werken met korte contracten. De RVA zal immers contracten opvragen als de Dimona-aangifte niet de juiste periode van tewerkstelling aanduidt, maar bijvoorbeeld de periode van een productie. Kan je aantonen dat je maandwedde hoger is dan 2000 euro bruto, dan zal de RVA daarmee rekening houden en de dagen die niet betaald werden door de werkgever, toch uitbetalen. In de Tribune van februari 2011 gaven we meer informatie over deze nieuwe richtlijn van de RVA over de Dimona-aangifte.

Er zijn nog instellingen die andere weddeschalen hanteren zoals bijvoorbeeld de Vlaamse Opera, de Filhar-

nie, de Koninklijke Muntchouwburg en de VRT. Je kan daar steeds de weddeschaal voor jouw functie opvragen om aan de RVA de nodige info te bezorgen.

Hou in ieder geval de nieuwe leidraad altijd bij de hand. Actuele info is te vinden op www.acodcultuur.be.



Seintjes

Mechelen

12'de Rood Seniorenfeest

Op dinsdag 5 april organiseren vzw Instituut Eduard Meys, ABVV, Linx+, De Voorzorg, S-Plus, sp.a en Apotheken De Voorzorg het 12'de Rood Seniorenfeest. Er zijn optredens van Salim Seghers, John Terra, Lisa del Bo, Ingriani en Jacques Raymond, Luc Steeno en The Golden Bis Band. Locatie: Sporthal Provinciaal Sport- en Recreatiecentrum De Nekker, Nekkerspoel-Borcht 19, 2800 Mechelen. De deuren gaan open om 12.30 uur, start van de show om 13 uur. Inkom: 8 euro. Kaarten te verkrijgen bij het ACOD-secretariaat, Stationsstraat 50, 2800 Mechelen, 015/41.28.44 of bij S-Plus Mechelen, Muntstraat 3, 2800 Mechelen, 015/28.03.45 of bij S-Plus Kempen, de Merodelei 19, 2300 Turnhout, 014/40.92.81.

Oost-Vlaanderen

1 mei-activiteit

Op zaterdag 30 april organiseert S-Plus Oost-Vlaanderen in Rust- en Verzorgingstehuis Domino, Sint-Margrietstraat 36 in Gent een zangnamiddag ter ere van 1 mei. De deuren openen om 13 uur 15, gevolgd door een optreden van Vanessa Chinitor om 14 uur 15. Vanaf 15 uur 45 biedt het Gents Gemengd Zangkoor o.l.v. dirigent David Lammens een waaier van hedendaagse muziek en musicalnummers aan, eindigend met de Internationale. Vanaf 17 uur 30 brengt de zanggroep 'Morgenrood' aan het MIAT hulde aan Pierre De Geyter, toondichter van de socialistische Internationale. Inkom voor de namiddag bedraagt 7,5 euro. Kaarten te verkrijgen bij S-Plus afdelingen en het secretariaat: 09/333.57.82, roos.martens@socmut.be.

Rood Seniorenfeest

De senioren van ACOD Oost-Vlaanderen nemen op 5 april deel aan het 12'de Rood Seniorenfeest in de sporthal van het recreatiecentrum De Nekker te Mechelen. Volgende artiesten staan op het

programma: Salim Seghers, Lisa del Bo, Jacques Raymond, John Terra en Luc Steeno. De inkomprijs bedraagt 8 euro per persoon. Het aantal plaatsen is beperkt tot 75. De bus vertrekt onder de E17 op de P+R Gentbrugge om 10 uur 45. Ter plaatse kan men broodjes aankopen. Terugkomst voorzien rond 19 uur. Deelnemers dienen vooraf telefonisch in te schrijven via 09/269.93.33 en betalen nadien de 8 euro op bankrekening nummer 877-1407301-38 van ACOD Oost-Vlaanderen.

Studiedag Armoede

Op 31 maart organiseert de intersectorale seniorencommissie van ACOD Oost-Vlaanderen een studiedag over armoede en gelijke kansen. Deze vindt plaats in het KA Lokeren van 9.30 tot 16.30 uur. Sprekers als Güler Turan, Fatma Pehlivan, Roger D'Hondt en Hugo Deckers zullen er hun licht werpen op de armoedeproblematiek en de relatie met goed onderwijs. Er is ook kans tot wisselwerking tussen publiek en sprekers, tussen jongeren en senioren. Wie wil deelnemen, schrijf zich in vóór 23 maart via mail naar oost_vlaanderen@acod.be of per brief naar ACOD Oost-Vlaanderen, Bagattenstraat 158, 9000 Gent. Vermeld je voor- en achternaam, naam, adres, sector, mailadres, aantal deelnemende personen en of je wil gebruikmaken van de gratis lunch.

Tentoonstelling Lieve Blancquaert

Op dinsdag 12 april bezoeken de senioren van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen de tentoonstelling van fotografie Lieve Blancquaert in de Bank van de Arbeid, Volderstraat 1 in Gent. Het is een heuse staalkaart van haar talent in al zijn diversiteit: kleuren- en zwart-witfoto's, portretten, reportages tot zelfs polaroidfoto's. Nieuw werk komt zij aan zij te hangen met oudere foto's. Met deze tentoonstelling wil Blancquaert het brede publiek uitnodigen om zelf eens te proeven van waar de zoektocht naar de perfecte foto om draait: opwindend, ontroerend, bloed, zweet en tranen. Afspraak om 14 uur 30 aan de ingang, prijs 5 euro. Inschrijven via mail en betalen ten laatste op

28 maart op het rekeningnummer 001-1173234-95 van ACOD Onderwijs Gepensioneerd Gent of Europese overschrijving IBAN BE76 0011 1732 3495, BIC GEBABEBB.

Workshop Creatief in actie

In de bibliotheek van Sint-Niklaas loopt van 26 maart tot 23 april een tentoonstelling rond Karel Heirbaut, voormalig vakbondsman op de Boelwerf in Temse, en bekend van zijn strijdlieden, slogans, gedichten en creatieve actievormen. In het kader daarvan kan je deelnemen aan een workshop 'Creatief in actie' op woensdag 20 april van 14 tot 17 uur in de bibliotheek van Sint-Niklaas, Hendrik Heymanplein 1. Ben je lid van een straatcomité of actiegroep, militant bij de vakbond, lid van een jongerengroep of een seniorenvereniging, wil je een mening, protest of verzuuchting in een speelse vorm gieten, gaat je collega op pensioen, viert je oma haar jubilee? Maak zelf een lied, slogan of gedicht! Helga Collyn en Patrick De Rudder van Cultuurwerkplaats Singeling helpen je een eind op weg. Deelnemen is gratis, maar je moet wel inschrijven bij jefmaes@hotmail.com of 0477/600.735.

Limburg

Senioren op lente-uitstap

Op 28 april gaan de senioren van ACOD Limburg op lente-uitstap naar de abdij van Postel bij Mol. Op het programma staan een bezoek aan de abdij met een film, een 3-gangenlunch, de Teutenroute en een bezoek aan de prachtige tuinen met gidsbegeleiding. Vertrek aan het station van Hasselt is voorzien om 8 uur, terugkeer om 18 uur. Prijs per persoon bedraagt 30 euro (inbegrepen bus, gids, koffie met gebak, lunch). Inschrijven kan door storting van 30 euro per persoon op rekeningnummer 878-3022001-55 van ACOD Gepensioneerd Limburg met vermelding 'Lente uitstap' en dit vóór 20 april of na contact bij Jean Theunis 0486/12.63.20.

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

Vlaams-Brabant

Spoorwegmuseum en Rood Seniorenfeest

Op 5 april maken de senioren van ACOD Vlaams-Brabant een uitstap naar Mechelen. In de voormiddag bezoeken ze het Spoorwegmuseum en in de namiddag genieten ze van het 12'de Rood Seniorenfeest. 's Middags is een warm middagmaal voorzien. Inschrijven kan via het secretariaat ACOD te Leuven, 016/22.31.50. De persoonlijke deelname in de kosten is 20 euro per persoon, te betalen op het secretariaat bij inschrijving of via overschrijving op rekening 877-7992801-04 van ACOD met vermelding "Mechelen 5/4/2011". Inbegrepen zijn busvervoer van en naar Mechelen, bezoek Spoorwegmuseum te Mechelen, warm middagmaal en inkomstkaart show in Nekkerhal. Vertrek vanuit Leuven om 8.30 uur aan het ACOD-gebouw. De terugkeer naar Leuven is voorzien omstreeks 17.15 uur, aankomst Leuven 18 uur. De inkomkaarten voor de show worden de dag zelf afgeleverd. Het aantal plaatsen is beperkt, dus wees er vlug bij.

West-Vlaanderen

Afdeling Harelbeke-Waregem Algemene vergadering en ontspanningsnamiddag

Het bestuur van de afdeling Harelbeke-Waregem nodigt zijn gepensioneerden uit naar de algemene vergadering met ontspanningsnamiddag op 7 april om 14 uur 30. Op de agenda: een korte verwelcoming, syndicaal nieuws en achteraf koffietafel met 2 gratis consumpties, kaarting en een attentie voor alle leden. De prijs bedraagt 2 euro per persoon, vooraf te betalen. Locatie: feestzaal Café Duc du Brabant, Gentsestraat 1, Harelbeke. Inschrijven kan bij Raf Dekocker 056/71.27.11 of 0473/610.051, Walter Deschamps 056/71.97.35 of Maurice Top 056/71.16.30.

Rood seniorenfeest

Op 5 april neemt het gewest West-Vlaanderen deel aan de twaalfde editie van het Rood Seniorenfeest in Mechelen. Er wordt een bus ingelegd met opstapplaatsen in Oostende, Brugge, Roeselare en Kortrijk. Op het programma staan op-

tredens van Salim Seghers, Lisa Del Bo, Jacques Raymond en Ingriani, John Terra, Luc Steno en de Golden Bis Band. Het feest begint om 13 uur en eindigt rond 17 uur. De deelnameprijs voor onze leden senioren van West-Vlaanderen bedraagt 8 euro per persoon. Gelieve het correcte bedrag te storten op bankrekening van het gewest nr. 877-5021402-16 met vermelding 'seniorenfeest Mechelen + naam + uw sector'. De deelnemers krijgen nog een brief toegestuurd met de verdere info (o.a. uurregeling bus). Uiterste inschrijfdatum is 18 maart. Het aantal plaatsen is beperkt tot 50 personen, dus vlug inschrijven is de boodschap.



27 mei: ACOD Jongerencafé

**Meer info volgt in Tribune, op www.acodonline.be
en op de facebookpagina van de ACOD**