

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

juli 2009 - 65.07

Tribune

DE CRISIS:



WELK RECEPT?

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	10
Tram Bus Metro	15
De Post	16
Gazelco	18
Telecom	20
Federale Overheidsdiensten	22
Vlaamse Overheidsdiensten	26
Onderwijs	31
Cultuur	36
Agenda	38
Linux+	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

cover: clix

Wedstrijd

So Real: Songs from Jeff Buckley

Winnaars

'Het mondiale uitzendkantoor'

Dirk Laga (Bredene), Jean-Claude Lemahieu (Gits), Brigitte Stoop (Melle), Staf De Wilde (De Haan) en Jeanine Hanssens (Gent) zijn de gelukkige winnaars van het boek 'Het mondiale uitzendkantoor'. Zij wisten dat de afkorting PPP staat voor persoonlijk en professioneel profiel; dat Mieke Vermeiren als onderhandelaar was verbonden aan de kabinetten van Frank Vandenbroucke en Luc Van den Bossche; dat de afdeling Brussel-Halle-Vilvoorde van de ACOD Overheidsdiensten Limburgse appels uitdeelde aan de gebouwen van de Vlaamse Gemeenschap als aanloop naar 1 mei.

Nieuwe prijs:

So Real: Songs from Jeff Buckley

So Real: Songs from Jeff Buckley bevat de mooiste nummers en covers door de veel te vroeg overleden Amerikaanse singer songwriter Jeff Buckley. Droom weg op de tonen van Mojo Pin of Hallelujah, een cover van Leonard Cohen, waarmee hij zelfs die grootmeester naar de troon steekt...

Vragen

- Hoeveel deelnemers zakten op 17 mei af naar Gent voor de eerste ACOD-familiedag 'Proeven van Gent', georganiseerd door ACOD Spoor?
- Een reeks fysieke klachten van kantoorwerknemers die in een gebouw werken met een slecht binnenklimaat wordt aangeduid met SBS. Waarvoor staat deze afkorting?
- Van welke gemeente in het Antwerpse was de socialist Maurice Decqueecker gedurende 28 jaar burgemeester?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt It's the economy, stupid!

De voorbije maanden was het land niet alleen in de ban van de economische crisis, maar ook van de verkiezingen en hun impact op de aanpak van die crisis. Hoe lees jij de verkiezingsuitslag?

Karel Stessens: "Ik stel vast dat een meerderheid van Vlamingen rechts heeft gestemd, zowel wat betreft de vraag om een staatshervorming als om de voorliggende oplossingen om uit deze economische crisis te geraken. Ik vind dat verwonderlijk. Het gaat immers in tegen de tendens die je de laatste maanden bij de bevolking waarnam. Bovendien gaan de gemaakte keuzes ook in tegen het eigenbelang van kiezers. Een meerderheid van Vlamingen kiest voor politieke partijen die zware besparingsplannen willen doorvoeren om de begroting in evenwicht te krijgen. Dat zal bijzonder hard aankomen voor velen die hun baan dreigen te verliezen of al verloren hebben. Het is immers niet denkbeeldig dat er in hun uitkeringen zal gesnoeid worden, en dat terwijl ze op dit moment nauwelijks een alternatief hebben om terug aan een job te geraken. Een tweede slachtoffer van zo'n besparingsronde zullen ook de openbare diensten te worden. Daarop besparen kan uiteraard nooit in het algemeen belang zijn. Dus als ik de huidige economische toestand bekijk en zie welke keuze Vlaanderen heeft gemaakt, dan kan ik enkel maar erg verwonderd en ook wel teleurgesteld zijn. Er zijn betere alternatieven."

Wat zijn volgens jou dan de recepten om uit deze crisis te geraken?

Karel Stessens: "Enerzijds moet je natuurlijk de werkgelegenheid terug aanzwengelen en anderzijds de openbare diensten behouden en versterken. Wanneer de economie verslechtert en jobs verloren gaan, hebben mensen minder inkomen, spenderen ze minder en begint de economische motor nog meer te sputteren. Het is een vicieuze cirkel waar je onmogelijk uit kan ontsnappen door middel van besparingen. Je moet net beginnen investeren om een economische doorstart te kunnen realiseren en jobs te behouden. Het is absurd dat de werknemers tweemaal zouden moeten betalen betalen voor de crisis. Ze zagen al hun belastingsgeld geïnvesteerd worden in banken in plaats van in openbare diensten en nu zouden ze nog eens extra lijden onder een streng besparingsplan van de overheid? Het is een vorm van sociale afbraak die we niet zullen aanvaarden! Ik wil dat iedereen zich op korte termijn schaart achter de idee van sterke openbare diensten. Ze zijn immers een garantie op sociale welvaart en dat is een gegeven dat geen enkele staat die zichzelf respecteert, kan laten links liggen. Verder zijn wat de ACOD en het ABVV betreft een sterke sociale zekerheid, een meer doorgedreven controle in de financiële sector, de afschaffing van het bankgeheim en het behoud van de index, centrale actiepunten voor de komende jaren."

Opmerkelijk bij de verkiezingen was het grote succes van de N-VA, waardoor de staatshervorming weer middenin de politieke arena belandt.



Karel Stessens - voorzitter ACOD

Karel Stessens: "Separatisten en Vlaams-nationalisten mogen dan misschien wel een hoge borst opzetten omdat hun centraal politiek thema zo goed scoorde bij de verkiezingen, maar het is iets wat niet in het belang is van de gewone werknemers. We mogen ons er niet door laten afleiden: het is wel degelijk de economische crisis die als eerste moet aangepakt worden. Het sociaaleconomisch programma heeft zonder twijfel voorrang op het communautaire. Los daarvan denk ik dat we op termijn de discussie over de staatshervorming niet uit de weg kunnen gaan."

In het voorjaar waren de sectoren druk bezig met het oplijsten van hun wensen voor de komende intersectorale cao. Hoe ver is dat dossier gevorderd?

Karel Stessens: "Ondertussen hebben we alle wensen en eisen van de sectoren verzameld en samen met de andere vakorganisaties onze eisenbundel voor de intersectorale cao 2009-2010 ingediend. In de volgende editie van Tribune zullen we meer nieuws brengen over de inhoud en de eerste reacties de regering daarop."

Nieuwsbrief FENTAP

Woelige tijden in Peru

Wij ontvingen een tweede nieuwsbrief van onze kameraden van de Peruaanse watervakbond FENTAP. 2008 was voor hen een sociaal woelig jaar, waarin gestaag werd voort gewerkt aan de uitbouw van sociale rechten en de strijd tegen de privatisering van de watersector.

In welke richting gaat Peru?

De laatste maanden van 2008 kenden een erg gespannen politieke, economische en sociale situatie. Meest opvallende feit was de val van de regering halfweg oktober, de voorlopige climax van een wanbeleid onder president Alan García. Hij kwam de verkiezingsbeloften niet na en richtte zijn economisch beleid vooral op de winstmogelijkheden voor de grote bedrijven, ten nadele van de koopkracht van de bevolking. García wilde bovendien de natuurlijke hulpbronnen en openbare dienstenbedrijven aan transnationale en privébedrijven verkopen. Van sociale strijd maakte hij bij wet een misdaad. "Schiet eerst en denk dan pas na", zei García tegen de politie.

Voorstellen FENTAP

Als reactie op de wereldcrisis stelde FENTAP enkele actiepunten voor om arbeiders in staat te stellen daaraan het hoofd te bieden. Zo wil de vakbond een betere bescherming en een soeverein beleid over de natuurlijke hulpbronnen – water in het bijzonder – want dat is een mensenrecht, een ecologisch goed en een openbare dienst. Verder streeft FENTAP ook naar waardig werk, respect voor en bevordering van arbeidsrechten. Er moet ook voedselsovereiniteit en -zekerheid komen, een beleid en programma's voor de ontwikkeling van microbedrijfsjes.

Geen vakbondslicentie

De behandeling van syndicalisten in de waterbedrijven ging er ook in 2008 verder op achteruit. Zo weigerde het water- en rioleringsbedrijf van de stad Huacho de vakbondslicentie te vernieuwen van de algemeen secretaris van FENTAP, Carlos Cruz Lora. Deze schending van een internationaal arbeidsrecht was een wraakactie van het bedrijf tegen de vak-

bond, die een rechtszaak tegen het bedrijf won. Het vonnis stelde namelijk dat het bedrijf verplicht is aan haar arbeiders een reeks achterstallige betalingen te voldoen. FENTAP diende klacht in tegen de weigering en begon aan een nationale en internationale campagne om de onmiddellijke vernieuwing van de vakbondslicentie te eisen, evenals de stopzetting van vijandigheden tegen hun leiders.

Syndicale vorming



Dit jaar is ook een training voor de leden gestart rond collectieve onderhandelingen. Er was aandacht voor de wet op outsourcing en het gebrek aan beschermende maatregelen. Dit zorgt dikwijls voor arbeidsongevallen, ademhalings- en huidziektes. In die zin coördineert FENTAP momenteel een inentingscampagne. Het trainingsproces was mogelijk dankzij de overeenkomst met FOS, dat ook mee workshops organiseerde met jongeren en vrouwen uit onze sector. De workshop voor vakbondsleiders behandelde het thema gender in het kader van collectieve onderhandelingen en

privatisering. FENTAP is trouwens een van de weinige federaties met in haar bestuur een statutair vastgelegde belangrijke participatie van de vrouwen.

Organisatie van jongeren

De jongeren van de Andesregio sloten zich bovendien aan bij de campagne rond Waardig Werk, met nadruk op aansluiting bij de vakbond, gezien de zware arbeidsproblemen die deze sector ondervindt in de Andeslanden: ongelijk loon, onstabiliteit en een gebrek aan aanmoediging. In de meeste gevallen werken ze in preciaire arbeidsomstandigheden zonder syndicale rechten. Door de toenemende outsourcing verslechterde de situatie nog. Samen met arbeiders van de gezondheids-, rechterlijke, gemeentelijke, onderwijs- en andere sectoren werd een organisatie opgericht die strijdt voor de belangen en rechten van alle jongeren.

Activiteiten

Ook de verschillende basisvakbonden van FENTAP hebben dit jaar een reeks activiteiten uitgevoerd in hun strijd voor de verdediging van de openbare bedrijven en het recht op waardig werk. In oktober, de zogenaamde Blauwe Maand omdat in de eerste week van oktober de Inter-Amerikaanse Dag van het Water wordt gevierd, waren er evenementen van hun basisorganisaties in het hele land.



Europa in essentie: mei en juni

Het stakingsrecht is een mensenrecht

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) bestempelde onlangs unaniem het stakingsrecht als een mensenrecht dat erkend en beschermd wordt door het internationaal recht en slechts in zeer beperkte omstandigheden kan worden beperkt. Een dergelijke uitspraak is een zeer belangrijke ondersteuning van de mogelijkheden die de vakbonden binnen Europa hebben in de bescherming van de werknemersrechten.

Met de nieuwe uitspraak in het kader van de Energi-zaak verbindt het EHRM voor de eerste keer in duidelijke termen dit verdedigen van leden onlosmakelijk met het stakingsrecht. Het Europees Vakverbond (EVV) eist nu dat het Europees Hof van Justitie (EHJ) zijn eerdere uitspraken in het kader van de Viking-zaak aanpast. Daarin stelde het EHJ dat de uitoefening van het recht op collectieve actie beperkt wordt indien het in strijd is met de economische vrijheden van bedrijven binnen de interne markt. Vakbonden moeten daarom de proportionaliteit van hun collectieve actie rechtvaardigen. Daardoor wordt het moeilijk om gebruik te maken van het recht op collectieve actie, aange-

zien niet te voorspellen valt hoe het Hof daarop zal reageren. De nieuwe uitspraak stelt nu dat de beperking van het stakingsrecht geval per geval moet worden onderzocht, en niet andersom. Het EVV beschouwt de beperkingen van de interne markt niet als voldoende reden om het fundamenteel stakingsrecht van de vakbonden te beperken.

Centrumrechts blokkeert betere bescherming zwangere werknemers

Het Europese Parlement slaagde er begin mei niet in te stemmen over een aantal voorstellen van de commissie die de bescherming van zwangere werknemers en jonge moeders in Europa moeten verbeteren. Door hevige tegenstand van de conservatieve en liberale fracties binnen het Parlement werden ze niet ter stemming voorgelegd, maar opnieuw teruggestuurd naar de parlementaire commissie. Het rapport omvatte nog enkele belangrijke bepalingen om de gezondheid en veiligheid van zwangere werknemers en hun ongeboren kind te beschermen en de omstandigheden van het zwangerschapsverlof te verbeteren. Opmerkelijk: het teruggestuurde rapport werd opgesteld door een socialistisch parlementslicd, terwijl

een rapport van een centrumrechts parlementslicd voor het verbeteren van de zwangerschapsbescherming van vrouwelijke zelfstandigen wel werd aangenomen. Zie ook <http://www.etuc.org/a/6139>.

Europese verkiezingen

De verkiezingsresultaten spreken voor zich: binnen Europa doet zich een verrechtsing voor. De Europese burger blijkt in reactie op de crisis niet linkser te kiezen, en dus voor het behoud van nationale sociale maatregelen en de uitbouw van een sociaal Europa, maar hij ondergaat een conservatieve reflex. De Europese socialistische partij (PES) verliest in het Europese parlement 5,6 procent en strandt hiermee op 22 procent, zijnde 162 zetels.

Congres EPSU

Van 8 tot 11 juni werd in Brussel het achtste congres van de European Federation of Public Service Unions (EPSU) gehouden. Alle voorgestelde resoluties, die natuurlijk al op voorhand diepgaand besproken waren en geamendeerd, werden telkens door een overgrote meerderheid van de congresgangers goedgekeurd. Een overzicht en de beknopte versies van de resoluties zijn te vinden via de link onderaan.

Bij de start van het congres vond ook een historische gebeurtenis plaats: de fusie tussen PSI-Europa (de Europese afdeling van Public Services International) en EPSU. Deze was reeds lange tijd voorbereid en werd nu unaniem door het congres goedgekeurd. Door de fusie stijgt het ledental van EPSU van 224 naar 255 leden. Geografisch gezien omvat EPSU nu het Europese continent, Centraal-Azië en Israël. Het Russisch werd als officiële taal toegevoegd. De fusie zal de samenwerking tussen PSI en EPSU aanzienlijk verhogen. De vereende krachten zullen ongetwijfeld leiden tot een meer gerichte en versterkte aanpak!

Kijk ook op: http://www.epsu.org/r/349#pagination_articles.



Het belang van de index

In het begin van de 20^{ste} eeuw stonden de werknemers in België weerloos tegenover de stijgingen van de levensduurte. Hun koopkracht nam zienderogen af. Maar dankzij hun volgehouden strijd dwongen ze langzaam maar zeker de invoering af van een systeem dat hen immuun maakt voor de prijsstijgingen: de automatische indexering.

Het doel van de automatische indexering is de koopkracht van de inkomens uit arbeid en de sociale uitkeringen zo goed mogelijk te handhaven. Ze brengt ook een automatische solidariteit tot stand tussen de werknemers uit de sterke en de zwakke sectoren, tussen de actieve en inactieve werknemers. België en Luxemburg zijn de enige twee Europese landen die zo'n automatische indexering kennen. In Duitsland of Nederland is er ook een systeem van koopkrachtcompensatie, maar dat is niet-automatisch. De vakbonden moeten er steeds weer onderhandelen om de koopkracht te recupereren die door de inflatie verloren ging sinds de vorige onderhandelingsronde. De index wordt in alle sectoren van de economie toegepast, al verschilt de toepassing ervan tussen private en publieke sector. In de privé wordt de index geregeld via cao's (via paritaire comités); in de publieke sector via wettelijke bepalingen. Sinds januari 1994 wordt de indexering berekend op basis van het viermaandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex.

Indexering zorgt voor stabiliteit, niet voor inflatie

Het Belgische indexeringssysteem is een 'ex-post' systeem. Dit betekent dat het gebaseerd is op reeds gerealiseerde feiten. Er wordt immers slechts geïndexeerd op basis van de in de voorbije maand(en) werkelijk gerealiseerde prijswijzigingen. Dit werkt de inflatie dus zeker niet in de hand. Vermits de cao's in verschillende modaliteiten en tijdstippen van indexering voorzien, wordt de indexering over het ganse

jaar gespreid. Dit gespreide systeem vermijdt een shockeffect (dat er wel zou zijn als alle lonen en uitkeringen tegelijk verhoogd zouden worden) en kan dus geen voorwendsel zijn voor producenten of verdelers om de prijzen te verhogen. Automatische indexering is een factor van sociale stabiliteit: de loononderhandelingen kunnen geconcentreerd worden op de reële loonevolutie, aangezien de koopkrachtcompensatie gegarandeerd wordt door de automatische indexering. Bovendien is het een factor van economische stabiliteit: het behoud van koopkracht garandeert het behoud van het consumptiepeil en bevordert dus de economische groei.

Indexeringsmethodes

De indexering wordt voornamelijk toegepast op basis van twee mechanismen: indexering op vaste tijdstippen of met een glijdende schaal, elk met een aantal varianten. De indexering op vaste tijdstippen voert loonaanpassingen door op vooraf bepaalde tijdstippen. De glijdende schaal doet dat wanneer de referentie-index een vooraf bepaalde spilindex bereikt. Loonaanpassingen blijven verworven, zolang de referentie-index niet opnieuw onder het peil van de spilindex zakt. Loonindexering in de publieke sector wordt bij wet geregeld. De lonen en wedden worden per schijf van 2 procent aangepast met een wachtperiode van één maand. In juli 2005 bedroeg de viermaandelijks gemiddelde gezondheidsindex 116,25. De spilindex van de publieke sector bedroeg 116,15 en was dus overschreden. De werknemers in de publieke sector kregen een indexering van 2 procent in september (na één maand - augustus - wachten dus). De nieuwe spilindex bedraagt $116,15 \times 1,02 = 118,47$. Ook de indexering van de sociale uitkeringen wordt op een vergelijkbare manier berekend.

De index onder vuur

Het ABVV wil niet dat in de index

wordt ingegrepen. Zo is het ABVV geen groot voorstander van de 'all-in' of 'saldoakkoorden'. Dit indexeringssysteem zorgt voor nominale loonsverhogingen die toegekend worden op basis van de verwachte inflatie. De globale loonsverhoging is dus gekend, ongeacht de werkelijke evolutie van de inflatie. In tegenstelling tot wat sommige politici en werkgevers beweren, stelt zo een saldoakkoord het principe van de automatische indexering niet in vraag. Toch verzet het ABVV zich tegen de interprofessionele veralgemening van de all-in of saldoakkoorden. Voor het ABVV blijft de index even belangrijk als onze sociale zekerheid.

Bron: ABVV



Diensten van algemeen economisch belang opgelijst

Op Europees niveau wordt er voor overheidsdiensten een onderscheid gemaakt tussen Diensten van Algemeen Belang (DAB) en Diensten van Algemeen Economisch Belang (DAEB). DAB zijn diensten die niet op een markt worden aangeboden, zoals de uitoefening van overheidsgezag of algemeen onderwijs. DAEB zijn activiteiten die door particulieren met winstoogmerk kunnen worden verricht, maar die door een overheid van algemeen belang worden geacht en waarvoor openbare dienstverplichtingen gelden (universeel recht, voldoende kwaliteit, betaalbaar). Voorbeelden zijn de post en de elektriciteitsdistributie.

Europa ziet er op toe dat de overheden niet te veel overheidsgeld toekennen

aan deze DAEB, om concurrentievervalsing of marktverstoring te vermijden. Compensatie van de extra kosten die gepaard gaan met het verrichten van openbare dienstverplichtingen kan, maar er mag geen sprake zijn van overcompensatie anders zijn de strengere staatssteunregels van toepassing. De lidstaten moeten een verslag indienen bij de Europese Commissie met een oplijsting van de DAEB. De Vlaamse regering heeft na heel wat politieke discussies een lijst goedgekeurd die ook aan de sociale partners werd voorgelegd in het VESOC.

De opmaak van dergelijke lijst is uiteraard politiek niet onschuldig. Liberalen willen er zoveel mogelijk overheidsdiensten op omdat dit een indicatie

geeft van diensten die ook op de commerciële markt kunnen worden aangeboden (in de toekomst). De goedgekeurde lijst is al bij al beperkt gebleven. Dit in tegenstelling tot eerdere versies, waarin bijvoorbeeld bepaalde VDAB-dienstverlening werd toegevoegd. Dit is niet langer het geval. Al blijven we met bedenkingen zitten, bijvoorbeeld over de opname van de loodsdiensten en van de zelfstandige onthaalouders. In elk geval is waakzaamheid geboden, want het regeringsdocument spreekt over een 'eerste' lijst. Deze oefening wordt hoe dan ook om de drie jaar her-nomen.

Bron: Echo ABVV.

Voorstel tot verhoging minimumuitkering invalide ambtenaren

Sp.a-volksvertegenwoordiger Meryame Kitir diende een wetsvoorstel in dat de menonwaardig lage minimumuitkering voor invalide ambtenaren wil verhogen. Kitir vindt het in een moderne samenleving onwaardig dat er nog sociale uitkeringen worden betaald die lager liggen dan de armoedegrens.

Statutaire ambtenaren die op jonge leeftijd – en dikwijls aan een laag startbarema – blijvend arbeidsongeschikt worden, zijn een vergeten groep. Ze ontvangen een pensioen voor lichamelijke ongeschiktheid om het ambt uit te oefenen. Dat pensioen wordt berekend zoals een gewoon rustpensioen, waarbij het minimumbedrag voor een alleenstaande gelijk is aan 50 procent van de gemiddelde wedde van de laatste vijf jaar van de loopbaan. Voor een gehuwde gepensioneerde is dat 62,5 procent. Indien die gemiddelde wedde lager is dan 18.456 euro, wordt de minimumuitkering berekend op basis van voormeld bedrag.

Voor een vastbenoemd personeelslid dat tewerkgesteld was aan een laag

aanvangsbarema en aan het begin van zijn loopbaan wordt getroffen door een blijvende arbeidsongeschiktheid, is een dergelijke minimumuitkering echter totaal ontoereikend. Een uitkeringsbedrag van nog geen 900 euro per maand is uiteraard onleefbaar voor iemand die op relatief jonge leeftijd blijvend arbeidsongeschikt wordt verklaard, en dus maanden en jaren moet rondkomen met een dergelijk inkomen. Dit probleem stelt zich des te pertinenter voor de niet-gehuwde personeelsleden met kinderen: zij verwerven desgevallend een bedrag 'alleenstaande' dat, zoals gezegd, lager kan liggen dan 900 euro per maand.

Met haar wetsvoorstel wil Kitir het bedrag van de minimumuitkering in deze regeling brengen tot op het niveau van de minima die gelden in de arbeidsongeschiktheidsregeling van de (regelmatige) werknemers in de privésector. Als haar voorstel wordt aangenomen, zullen ongehuwd samenwonenden of alleenstaande ouders voortaan ook een bedrag zoals gehuwden krijgen.



Syndicale overtuiging maakt deel uit van de verboden discriminatiemotieven

Bij de goedkeuring van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, was de vraag of de syndicale overtuiging bij de verboden discriminatiemotieven moest worden opgenomen.

De vakbonden verdedigden deze eis met het argument dat dit criterium reeds opgenomen was in cao nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers. Het beleid had de knoop doorgehakt, ervan uitgaande dat de syndicale overtuiging beschermd kan worden via de politieke, filosofische of religieuze overtuigingen (beschermd discriminatiecriterium) en dat het bijgevolg niet nodig was de syndicale overtuiging in de bestaande lijst op te nemen.

Ondanks deze uitleg werd bij het Grondwettelijk Hof een beroep tot vernietiging van bovenstaande wet ingediend. Het Hof volgde de redenering van de eisers en vernietigde gedeeltelijk de bewuste wet omdat de syndicale overtuiging bij de discriminatiecriteria niet opgenomen was. Het Hof stelt "dat het, in afwachting van een wetgevend optreden, aan de rechters bij wie burgerlijke vorderingen met betrekking tot een discriminatie op grond van de syndicale overtuiging zijn ingediend, staat om de gedeeltelijk vernietigde bepalingen toe te passen".

Symbolisch gezien is dit arrest belangrijk omdat het bevestigt dat ook de syndicale overtuiging een verboden discriminatiecriterium is. Nu moeten wel nog de praktische gevolgen van het arrest in het kader van de arbeidsrelaties geanalyseerd worden.

Overigens dient nog onderstreept dat het Grondwettelijk

Hof op 11 maart het annulatieberoep van het Vlaams Belang verworpen heeft en bijgevolg terecht het grondwettelijk karakter van de wet van 10 mei 2007 bevestigd heeft. (Grondwettelijk Hof, arrest 64/2009 van 2 april 2009, www.arbitrage.be).



Betere terugbetaling gezondheidszorg

Op voorstel van minister Onkelinx besliste de ministerraad om personen die één jaar of langer werkloos zijn - en hun gezinsleden - vanaf 2010 automatisch recht te geven op een betere terugbetaling van hun gezondheidszorgen. Het

ABVV was hiervoor al langer vragende partij, want zo zullen werklozen met een laag gezinsinkomen veel minder remgeld moeten betalen wanneer ze ziek zijn of geneesmiddelen kopen. Het voordeel van deze regeling is ook

dat wie langer dan één jaar werkloos is, vanaf volgend jaar niet meer het Omnio-statuut zal moeten aanvragen.

Bron: De Nieuwe Werker.

Tijdelijk economisch werkloos?

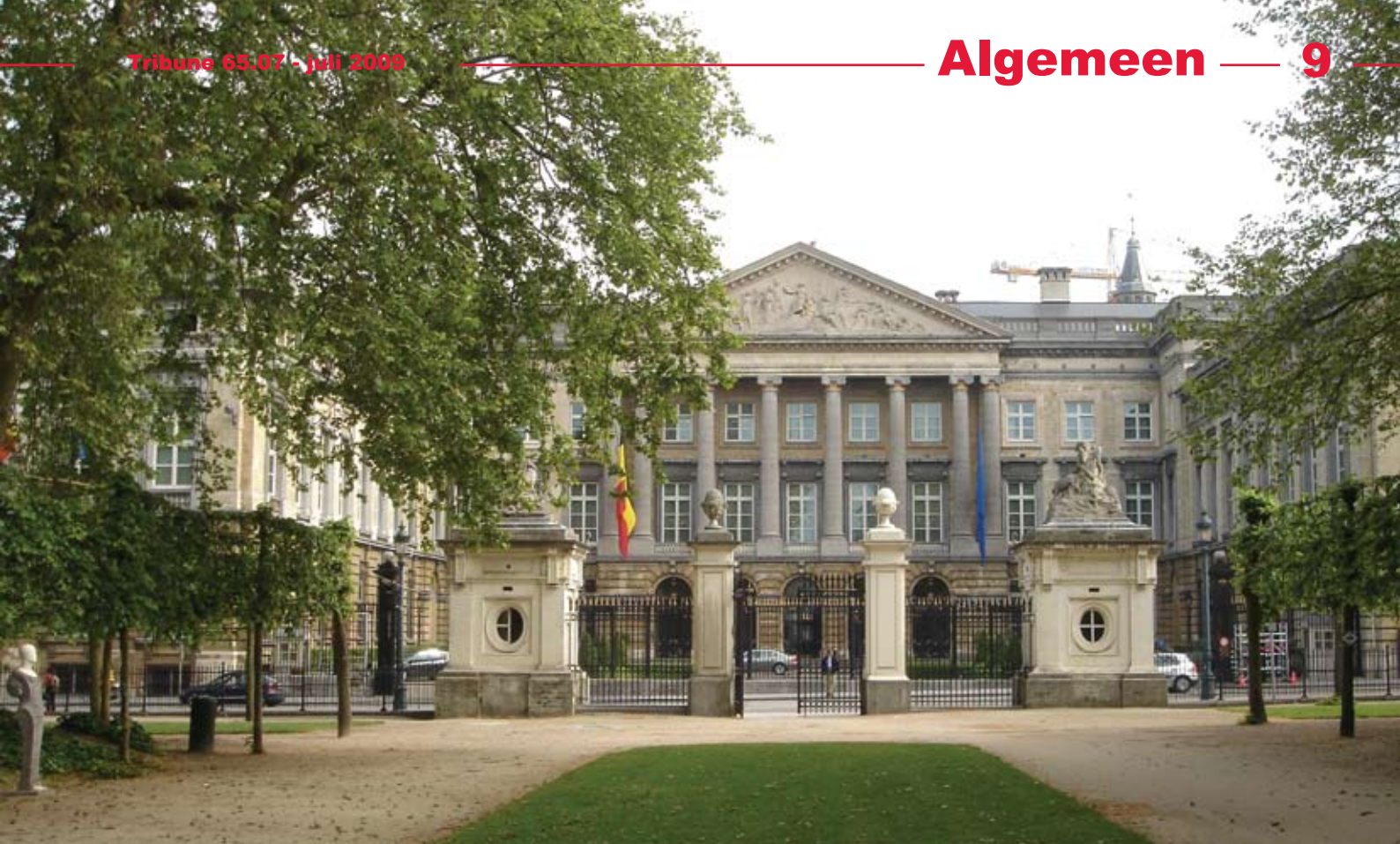
Volg een gratis opleiding bij de VDAB

Ben je tijdelijk werkloos om economische redenen? Waarom gebruik je deze tijd niet om je kennis en vaardigheden bij te schaven? De VDAB biedt tot het einde van dit jaar gratis opleidingen aan. Je kan kiezen voor korte taakge-

richte opleidingen, opleidingen die aansluiten bij je professionele interesses of die leiden naar andere beroepen in andere sectoren. Je verstevigt er in elk geval je positie op de arbeidsmarkt mee. Vraag meer info via een werk-

winkel of VDAB-competentiecentrum in je buurt, bel het gratis nummer 0800/30.700 of kijk op www.vdab.be.

Bron: De Nieuwe Werker.



Parlementaire commissie 'Fiscale fraude'

Goed op weg

Sinds de jaren '80 eist het ABVV een daadwerkelijke bestrijding van de belastingontduiking. Het is trouwens op initiatief van het ABVV dat het uitzonderlijk interprofessioneel akkoord de strijd tegen de belastingontduiking als een van de prioritaire punten van de sociale partners vooropstelt. Een groot deel van de aanbevelingen van de parlementaire commissie 'Fiscale fraude' beantwoordt aan onze fiscale eisen.

Het ABVV is zeer tevreden over het resultaat van de werkzaamheden van deze commissie. Samen met zijn vertegenwoordigers van de ACOD Financiën zal het dan ook de concrete uitwerking van die resultaten heel aandachtig volgen. Meer bepaald zal de afschaffing van het bankgeheim al onze aandacht krijgen. Zo stelde de commissie dat "het bankgeheim zoals het in België is georganiseerd, een echt beletsel vormt voor een doeltreffende bestrijding van de fiscale fraude". Het ABVV betreurt evenwel dat de commissie niet koos voor een krachtiger aanbeveling. Inderdaad, "het bestuur de mogelijkheid bieden de banken te ondervragen in-

dien het over een of meer aanwijzingen beschikt dat inkomsten niet werden aangegeven", zal in de meeste gevallen wishful thinking blijven. Opdat de belastingadministratie over aanwijzingen kan beschikken dat inkomsten niet werden aangegeven, moet zij kennis kunnen hebben van alle bankrekeningen van de betrokken belastingplichtigen, zoals dat in Frankrijk het geval is.

Een ander punt dat het ABVV van zeer nabij opvolgt, is de versterking van de onderzoeksmogelijkheden van de administratie en de toekenning aan de ambtenaren van de hoedanigheid van officier van de gerechtelijke politie en van het recht om huiszoeken uit te voeren. Hoewel het ABVV alleen maar kan instemmen met de actualisering van het charter van de belastingplichtige (dat de actiemiddelen in de strijd tegen de fraude danig beperkt), stelt het grote vragen bij de middelen die de staatssecretaris voor Financiën aanwendt om daartoe te komen. Welke bedoelingen heeft hij eigenlijk als men weet dat die actualisering toevertrouwd wordt aan advocaten die

gespecialiseerd zijn in fiscale zaken, gericht op de weg van de minste belasting en op juridische constructies om de staatskas leeg te halen?

Nog andere belangrijke aanbevelingen hebben betrekking op de invoering van de aansprakelijkheid van fiscale adviseurs, de uitwisseling van informatie tussen de administraties en de strijd tegen belastingparadijzen. Het ABVV zal dan ook met de grootste waakzaamheid de concrete uitwerking van de aanbevelingen van het parlement volgen, te meer omdat sommigen verkondigen dat er fors gesnoeid zal moeten worden in de sociale uitgaven en in de staatsuitgaven. Het is inderdaad dringend noodzakelijk dat de Staat over de nodige middelen kan beschikken. De belastingen en meer bepaald de bestrijding van de belastingontduiking moeten in dienst gesteld worden van meer sociale rechtvaardigheid en moeten een concrete vertaling krijgen, zowel op nationaal als op Europees vlak.

Bron: Echo ABVV.



Spoorwegpersoneel Meer respect graag

“Wat er gebeurde in het station van Dinant in het verlengde weekend van 23 en 24 mei zat er aan te komen.” Het zijn de woorden van een treinbegeleider, en jammer genoeg heeft die man gelijk.

Wie dagelijks pendelt, kent de tafereelen. Reizigers komen te laat en proberen alsnog snel via die ene, nog openstaande treindeur van waaruit de treinchef toezicht houdt, op de trein te geraken. Wanneer de man in het uniform de toegang weigert, krijgt die meer dan eens een scheldpartij te verwerken, terwijl hij niet meer dan z'n werk doet. Op dat ogenblik waakt de treinchef over ieders veiligheid en over die van de reizigers in het bijzonder.

Verouderd reglement

Na een dramatisch voorval zoals in Dinant met twee zwaargewonden ontspringen zich telkens weer discussies over verantwoordelijkheid en over hoe dergelijke drama's te voorkomen zijn. ACOD Spoor is daarover duidelijk: na de bediening van het toestel 'Verrichtingen gedaan' en nadat hij terug op de trein is gestapt, moet de treinchef de laatste openstaande deur ook onmiddellijk sluiten. Helaas is het in de realiteit niet altijd zo eenvoudig.

De reglementering is hopeloos verouderd. Vroeger bestonden treinen uit verschillende rijtuigen met vaste opstaptreden, waarvan de deuren op elk

ogenblik – zelfs tijdens de rit – konden geopend en gesloten worden. Logisch dus dat de treinchef een oogje in het zeil hield bij het vertrek. Het was immers perfect mogelijk – maar niet toegestaan – nog snel op de trein te springen en de deur te openen. Tegenwoordig hebben alle treinstellen inklappende trappen en pneumatische deuren. Die krijg je niet zomaar open. Nagaan of er tijdens het vertrek eventueel nog een reiziger aan de trein hangt, is dus in principe overbodig. Een aanpassing van het reglement is dan ook wenselijk.

Rechten en plichten

Ondertussen wordt wel het toezicht op de perrons stelselmatig afgebouwd. Onderstationschefs van grote stations kunnen onmogelijk bij het vertrek van elke trein op alle perrons aanwezig zijn en moeten dus selectief te werk gaan. En zelfs als ze er zijn, is hun impact beperkt. Ze hebben geen politieel mandaat meer en kunnen een reiziger die zich misdraagt niet meer bij de kraag vatten en, indien nodig, sanctioneren. Een reiziger die enige vorm van welke agressie dan ook vertoont, moet onmiddellijk kunnen worden geverbaliiseerd.

Ooit dwong spoorwegpersoneel in uniform nog ontzag af. Men ging er niet zomaar mee in de clinch, maar nu is dat wel anders. Soms lijkt het erop dat de klanten zelfs misbruik maken

van de klantvriendelijkheid van het spoorwegpersoneel. Uiteraard is die klantvriendelijkheid een vereiste, maar reizigers begrijpen vaak niet dat een treinchef hen soms vanuit veiligheidsoverwegingen wel moet verbieden om nog snel op een vertrekkende trein te springen. Een gemiste trein wordt dan al te snel in de schoenen van de treinchef geschoven, terwijl het eigenlijk de reiziger was die te laat op het perron toe kwam. Gelukkig komen taferelen van reizigers die te laat komen en met de treinchef discussiëren vaker voor dan van reizigers die overreden worden als ze de sporen oversteken. Misschien moet een tv-spotje de reizigers ook eens op hun plichten wijzen...

Lauwe reactie NMBS-top

De NMBS-groep betreurde het incident en zal een speciale onderzoekscommissie in het leven roepen in de hoop er zo lessen voor de toekomst uit te trekken. Kortom, het klassieke gepalaver dus en ondertussen schuiven ze de problemen voor zich uit. ACOD Spoor geeft de NMBS-top een goede raad: doe een beroep op de spoor mannen en -vrouwen met jaren ervaring. Zij kennen alle knepen van het vak en hun inbreng bevat in vijf minuten meer nuttige praktische informatie dan tien audits in tien jaar.

Jos Digneffe

Tragisch ongeval te Dinant

Europese motie tegen agressie

In de week van 25 tot 29 mei 2009 participeerde een delegatie van ACOD-CGSP aan een congres van de Europese transportfederatie (ETF). Daar bereikte ons het droevige nieuws van het voorval in Dinant. De collega's van de sectie spoorwegen van ETF gingen er mee akkoord om als blijk van solidariteit een ordemotie op te stellen. Deze motie wordt verstuurd naar alle spoorbonden aangesloten bij ETF. Het is eveneens een middel dat ETF moet toelaten de nodige druk uit te oefenen bij de Europese instanties, nationale overheden en werkgevers om tot duurzame maatregelen te komen tegen agressie.

De tekst van de motie luidt als volgt:

“Op zaterdag 23 mei, nauwelijks enkele dagen na de officiële opening van ons Congres, deed het onherstelbare zich nogmaals voor in een van de lidstaten van ETF. Een Belgische treinbegeleider en een reiziger kwamen in het station van Dinant immers onder de trein terecht. Dit ongeval had tragische gevolgen want het 51-jarige NMBS-personeelslid verloor beide benen en de reiziger een voet. Hoewel de juiste omstandigheden nog niet helemaal gekend zijn – het onderzoek kon nog niet de juiste oorzaken van het ongeval bepalen – wil de ETF zich uitspreken over de globale situatie die momenteel in Europa heerst.

De agressie waarmee het spoorwegpersoneel in Europa af te rekenen heeft, vormt geen geïsoleerd geval want ze treft ook andere transportmedewerkers in Europa, zelfs elders in de wereld. ETF eist dat er maatregelen genomen worden om deze agressie op een efficiënte manier te bestrijden. De sociale kloof die ontstaan is als gevolg van de ontsporingen van de vrije markt heeft geleid tot een totale ontmenselijking van de sector. Daarom betreurt de ETF dat er duizenden banen wor-

den geschrapt en dat de veiligheid bij de spoorwegen wordt teuggedrongen. ETF eist dringende en ernstige maatregelen ter bescherming van de personeelsleden in functie. Hiertoe moet Europa helemaal van koers veranderen door de meest ‘sociale en menselijke’ richting te kiezen.

Het verval van de stations wordt eveneens problematisch; het treinpersoneel staat er immers vaak alleen voor in moeilijke conflictsituaties.

De Europese Spoorwegen hebben te lijden onder enorme druk van de Commissie, namelijk voor wat de invoering van het eerste spoorpakket betreft en, meer in het bijzonder, een grotere onafhankelijkheid van de infrastructuurbeheerder tegenover de exploitatie. Sommige landen waren genoodzaakt hun wetgeving snel aan te passen en sindsdien is de sociale dialoog aanzienlijk verminderd. We zijn er vandaag vast van overtuigd dat de relaties tussen de infrastructuurbeheerder, die belast is met de regulatie van het verkeer, en de spoorwegonderneming met de dag slechter worden.

Bij deze gelegenheid wil de ETF de spoorweglieden eren omdat ze hun werk op een voortreffelijke wijze blijven vervullen terwijl ze het slachtoffer zijn van maatregelen die hen opgelegd worden door hun hiërarchie, die op haar beurt, zelf het slachtoffer is van deze beslissingen.

Tijdens de stemming van het derde spoorpakket werd overeengekomen dat het Europees spooragentschap zich moest buigen over de certificatie van het begeleidingspersoneel. De ETF eist dat de certificatie van de begeleiders zo snel mogelijk plaatsvindt. Het begeleidingspersoneel is volwaardig veiligheidspersoneel en mag niet beperkt worden tot de rol van handelsagent waarvan de enige taak eruit bestaat biljetten te verkopen op de trein. De treinbegeleider moet respect afdwingen bij de reizigers en zijn autoriteit moet bevestigd worden zodat de reizigers in hem een vertegenwoordiger vinden die instaat voor de orde en veiligheid op de trein.

De ETF betuigt haar solidariteit met alle Belgische spoorweglieden en de families van de slachtoffers.”



Proeven van Gent

Geslaagde ACOD-familiedag

Op zondag 17 mei organiseerde de sector voor het eerst een bijzondere ontmoetingsdag voor de leden en hun familie: 539 deelnemers zakten af naar Gent voor deze dag en 43 medewerkers leidden alles in goede banen. Voor slechts 15 euro per persoon en voor jongeren tot en met 15 jaar zelfs gratis, werd een aangenaam programma aangeboden dat op veel bijval bij de deelnemers kon rekenen.

In het station van Gent St.-Pieters werden de deelnemers opgewacht door ons onthaalteam. Zij kregen een wandelpas, een infotas met de nodige voorzieningen voor onderweg en alle informatie om er een gezellige familiedag van te maken. Op het programma stond een georganiseerde wandelzoektocht door de historische stadskern van Gent. Speciaal voor deze gelegenheid werd een bezoek aan het Gravensteen in de tocht verwerkt en bootjes vaarden langs de meest idyllische plekjes. Een bezoek aan de wereldberoemde Schotse pub 'The Glenngarey' en het in omstreken alom gekende 't Dreuppelkot' zorgden voor aangename tussendoortjes. De dag werd afgesloten met een eetbuffet, vergezeld met typische Gentse drank.

De winnaars

Van de deelnemers mochten we 237 ingevulde formulieren voor de zoektocht ontvangen. Dit zijn de winnaars:

- eerste prijs is eens proeven van Parijs. Een weekendje zelf te plannen in Parijs met één, twee of drie overnachtingen volgens de gekozen formule voor Dirk De Roeck, Sint-Niklaas.
- tweede prijs is een etentje, exclusief drank, in een restaurant met Michelin-sterren voor Jean-Pierre Hoedt, Kortrijk.

- derde en vierde prijs is een gastronomisch diner, te kiezen uit een selectie van restaurants, voor Yeung Yuhkit, Gent, en voor Katrien De Deyne, Brugge.

- vijfde prijs een heerlijk ontbijt met bubbels voor Didier De Clippel, Gent.

De prijzen worden via de post thuis bezorgd.



Selectieproeven nieuw stelsel

Keuze van bevorderingsonderafdeling

De bepalingen van het ARPS – Bundel 501 – Titel III – Delen I en II – Hoofdstuk III voorzien dat in geval van verandering van graad (of van specialiteit) die al genotificeerd is maar nog niet uitgevoerd op de datum van de afsluiting van de inschrijving van de selectieproeven, het personeelslid deelneemt aan de proeven die verbonden zijn aan zijn nieuwe bevorderingsonderafdeling.

Op de paritaire subcommissie van 3 juni werd een document voorgelegd en goedgekeurd dat aan de kandidaat de keuze laat om deel te nemen aan de selectieproef van zijn nieuwe bevorderingsonderafdeling of aan deze van de bevorderingsonderafdeling waarin hij benutigd wordt.

Dit kan enkel wanneer de hogere betrekkingen functioneel zijn, het niet

uitvoeren van de verandering van graad of van specialiteit gerechtvaardigd is door dienstnoodwendigheden, of de kandidaat het risico loopt dat zijn slaagkansen verminderen wanneer hij ondervraagd wordt over materies die betrekking hebben op de bevorderingsonderafdeling die hij nog niet kent.

Terugbetaling osteopathie

Al geruime tijd dringen wij aan om in een terugbetaling te voorzien voor de prestaties van osteopathie. Op vraag van leden die een behandeling volgen bij een osteopaat hebben we dit dossier ingeleid en verder blijven verdedigen tijdens de bijeenkomsten van het nationaal subcomité van de Sociale Werken.

Om budgettaire redenen wenste de Maatschappij hier aanvankelijk niet op in te gaan. Uiteindelijk werd op het subcomité van 25 mei een document goedgekeurd dat aan onze vraag tegemoetkomt.

Er wordt voorgesteld dat de Kas van de Sociale Solidariteit de kostprijs ten laste neemt van de osteopathische prestaties onder de volgende voorwaarden:

- alle rechthebbenden van de Kas van de Sociale Solidariteit zijn ongeacht hun leeftijd bij de maatregel betrokken.
- de prestatieverlener moet erkend zijn door de Groepering, Nationaal en Representatief van de Professionele Osteopaten en op de refertelijst staan.
- de tegemoetkoming bedraagt 10 euro per zitting.
- per burgerlijk jaar mag elke rechthebbende genieten van de tegemoetkoming voor 2 geneeskundige behandelingen.
- de rechthebbende moet bij het GGC een getuigschrift indienen afgeleverd door de erkende prestatieverlener.
- het GGC vereffent de tegemoetkoming onder het codenummer 085.

Deze maatregel is van toepassing voor de prestaties geleverd vanaf 1 juli 2009.



Nieuwigheid bij moederschapsverlof

Werkneemsters die pas bevallen zijn, mogen sinds 1 april 2009 hun niet opgenomen zwangerschapsverlof nog omzetten in gewone verlofdagen. En binnen de Europese Unie rijpt een nieuw voorstel voor een nog verdere uitbreiding van het moederschapsverlof. Er is sprake van twintig weken als nieuwe norm.

Een zwangere werkneemster heeft in ons land in principe recht op 15 weken moederschapsverlof. Binnen bepaalde grenzen kan ze deze 15 weken verdelen over een periode voor en na de bevalling. Die grenzen zijn duidelijk: aanstaande moeders mogen tot de uitgerekende dag van de bevalling maximaal zes weken zwangerschapsverlof opnemen, en na de bevalling moeten de kersverse moeders minimaal negen weken rust nemen. De zwangere werkneemster kan ook zelf kiezen wanneer ze haar zwangerschapsverlof begint op te nemen. En de dagen die ze niet opneemt vóór de bevalling, kan ze overdragen tot na de bevalling. Blijven

werken tot aan de bevalling mag echter niet: vanaf de zevende dag voor de vermoedelijke datum van de bevalling is men verplicht thuis te blijven.

Sinds 1 april 2009 is die regeling nog uitgebreid met een nieuwigheid. Werkneemsters kunnen voortaan de laatste twee weken zwangerschapsverlof die ze niet opgenomen hebben, laten omzetten in gewone verlofdagen. Als ze dan terugkeren op het werk, hebben ze nog acht weken om deze verlofdagen gespreid op te nemen als postnatale rust.

Bijgevolg diende Titel I – hoofdstuk II – bevallingsverlof van Bundel 584 in die zin te worden aangepast: “Wanneer de bediende het verplichte postnatale verlof met ten minste twee weken kan verlengen, kunnen de laatste twee weken van de postnatale rustperiode op haar verzoek worden omgezet in tien verlofdagen van postnatale rust. De bediende moet deze verlofdagen van postnatale rust opnemen volgens een

planning die door haar wordt vastgesteld, binnen acht weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken postnatale rust. Tijdens de aldus vastgestelde periode, blijft het aan de bediende toegekende regime van deeltijdse arbeid opgeschort, zoals voorzien voor het bevallingsverlof.”

Wat borstvoedingspauzes betreft verwezen wij op de paritaire subcommissie van 3 juni naar ordemotie 397 van 20 september 2006, neergelegd in de paritaire subcommissie van oktober 2006, en cao 80 (KB 21 januari 2002) die vanaf 1 juli 2002 een recht op borstvoedingspauzes instelt voor werkneemsters met een arbeidsovereenkomst. HR deelde mee dat op individuele aanvraag en via tussenkomst GGC dit al wordt toegepast voor een aantal bedienden. Wij dringen aan dat dit wordt veralgemeend naar alle personeelsleden en daarover duidelijke informatie wordt verstrekt. HR zal hierover een omzendbrief opstellen.



Jong tbm



De Jongerenwerking van de ACOD/TBM!

Jongeren zijn de toekomst!

Maar... om deze te verzekeren is het belangrijk dat wij niet aan de kant blijven staan, daarom werd jong TBM in het leven geroepen.

Dit is een tak van de ACOD/TBM die samen met jullie wil opkomen voor onze toekomst en onze rechten! Samen sterk

www.acod-tbm.be



Luc Wendelen



Evi Vervoort



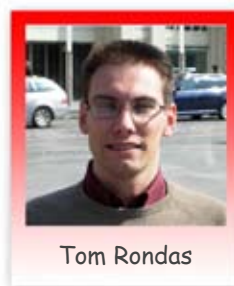
Dario De Vos



Amélie Debeen



Geert Martens



Tom Rondas

Uw vertegenwoordigers van Jong TBM:

Luc Wendelen

luc.wendelen@acod-tbm.be

Vlaams-Brabant

Evi Vervoort

evi.vervoort@acod-tbm.be

Antwerpen

Dario De Vos

dario_de_vos@acod-tbm.be

Oost-Vlaanderen

Amélie Debeen

debeen_amelie@hotmail.com

West-Vlaanderen

Geert Martens

geert.martens@acod-tbm.be

Limburg

Tom Rondas

tom_rondas@hotmail.com

Centrale Diensten



Cao 2009-2010 Aangepast en verbeterd voorstel

In de vorige Tribune publiceerden we een overzicht van het cao-voorstel dat De Post ons op 30 april overhandigde. Dit voorstel werd door de vakbonden als onvoldoende beschouwd en kreeg dan ook een negatieve stem op het paritair comité. De onderhandelingen tussen de vakbonden en De Post werden voortgezet en dit resulteerde in een aangepast voorstel. Dit voorstel is verdedigbaar en zal zo aan de basis worden voorgelegd. We geven een overzicht van de belangrijkste wijzigingen.

1. Koopkracht

Bovenop het wettelijk systeem van deelname in de winst kent De Post aan de personeelsleden een niet-recurrente bonus toe. De gehele bonus te verdelen onder de medewerkers bedraagt 11,2 procent (in plaats van 7,4 procent) van de nettowinst gerealiseerd door NV De Post. Dit houdt in dat een voltijdse werknemer ongeveer 100 euro netto meer krijgt tegenover het vorige voorstel.

Bovenop het wettelijk systeem van deelname in de winst en de niet-recurrente bonus zoals hierboven voorzien, keert De Post aan de personeelsleden een bijkomende niet-recurrente bonus uit verbonden aan een doelstelling van vermindering van het absentisme. Deze niet-recurrente bonus stond niet in het eerste cao-voorstel. Dit zijn de voorwaarden:

- de bonus zou het voorwerp uitmaken van een afzonderlijk

akkoord dat ten laatste wordt afgesloten op 30 juni 2009, evenals van de procedure voorzien door de wet van 24 juli 2008 en van het Koninklijk Besluit van 8 december 2008 met betrekking tot het systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor de overheidsbedrijven.

- de bonus is onderworpen aan een doelstelling van vermindering van het absentisme:

Indien het bereikte absentisme gelijk is aan	wordt het budget:
8 procent - 8,19 procent	0 euro
7,80 procent - 7,99 procent	0,5 miljoen euro
7,60 procent - 7,79 procent	1 miljoen euro
7,20 procent - 7,59 procent	1,5 miljoen euro
7 procent - 7,19 procent	2 miljoen euro
< 7 procent	2,33 miljoen euro

- het budget van deze bonus zou 20 procent vertegenwoordigen van de besparing die zou worden gerealiseerd dankzij de vermindering van absentisme.
- indien de doelstelling van het verminderen van het absentisme bereikt wordt en een bonus verschuldigd is, wordt deze in 2010 toegekend op het ogenblik van de eventuele betaling van de deelname in de winst.
- de bonus wordt netto uitbetaald zonder sociale en fiscale

lasten voor de personeelsleden, overeenkomstig de regelgeving.

De Post beoogt dit systeem van niet-recurrente bonus te hernieuwen volgens met de vakbonden te bepalen voorwaarden.

2. Eindeloopbaan

Bij de mogelijkheid tot het uitoefenen van een functie van postbezorger door bepaalde personeelsleden wordt de leeftijd tot instap verlaagd van 58 naar 57 jaar.

3. Organisatie werk en beheer HR

Er is een nieuwe tekst voor de herziening van de quotadagen ziekte.

Voor de statutaire personeelsleden die op 31 december van het jaar van hun 55^{ste} verjaardag onder het regime van de preferentiële tantièmes vallen, zoals bij de wet inzake pensioenen bepaald, wordt het aantal quotadagen ziekte herleid naar 0.

Voor de andere statutaire personeelsleden treedt deze maatregel van herleiding naar 0 in werking op 31 december van het jaar van hun 58^{ste} verjaardag.

Het aantal dagen van vóór deze maatregel van herleiding naar 0 wordt gewaardeerd ten belope van 12 euro bruto per quotadag ziekte. Het statutaire personeelslid kan tussen twee oplossingen kiezen voor de financiële waardering van dit aantal:

- onmiddellijke betaling van het bedrag dat overeenstemt met deze waardering in een eenmalige bruto toelage of
- plaatsing in een disponibiliteitsverzekering om zo het wachtgeld met 12 euro per werkdag disponibiliteit wegens ziekte te vervullen voor plaatsing in disponibiliteit wegens ziekte.

De keuze voor één van deze mogelijkheden is eenmalig en niet-herroepbaar.

Vanaf de herleiding naar 0 van het aantal quotadagen ziekte blijven deze jaarlijks toegekend worden, maar kunnen ze niet meer overgedragen worden. Het saldo van deze dagen wordt omgezet in pensioenverlofsparen of uit te betalen volgens deze conversietabel:

Het saldo van quotadagen ziekte	wordt omgezet in dagen pensioensparen of te betalen dagen
19-21	3
16-18	2,5
13-15	2
10-12	1,5
7-9	1
4-6	0,5
0-3	0

Op het einde van de loopbaan van de statutaire personeelsleden wordt het saldo van de dagen disponibiliteitsverzekering betaald aan 12 euro bruto. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast in functie van de evolutie van de index en dit voor de eerste maal op 1 januari 2010.



4. Arbeidsvoorwaarden en werkzekerheid

Bij het item over de bescherming tegen ontslag valt het voorbehoud weg.

De Post verbindt zich ertoe om niet over te gaan tot naakte ontslagen in de loop van deze cao. Deze verbintenis is evenwel onderworpen aan de voorwaarde van het invoeren van een wettelijk kader dat garandeert dat de postale activiteit in een geliberaliseerde markt enkel kan worden uitgeoefend door werknemers die verbonden zijn aan de onderneming met een arbeidscontract, in tegenstelling met het statuut van zelfstandige.

Bezoldiging gebaseerd op prestaties: dit negatief item werd verwijderd en aangepast.

Het statutaire personeelslid dat met zijn akkoord en ingevolge een reffectatie overgaat naar een lagere functieklasse, behoudt tijdens de looptijd van deze cao, de weddeschaal die hij genoot bij de reffectatie. Na de looptijd van deze cao zal artikel 14bis van het geldelijk statuut onverminderd van kracht zijn.

5. Administratieve vereenvoudiging

Bij het item over de harmonisatie van de omstandigheidsverloven verhoogt het vergoedingspercentage van 50 naar 82 procent. Dit wordt dus: omstandigheidsverlof bij vaderschap bij de geboorte van een kind waarvan de afstamming vaststaat ten aanzien van

- een statutair personeelslid 3 à 100 procent + 7 à 82 procent vergoed, 100 procent gelijkgesteld.
- een contractueel personeelslid 3 vergoed + 7 niet-vergoed maar gelijkgesteld.

Het maximum op het aantal dagen omstandigheidsverlof per jaar wordt afgeschaft.

Contactpersoon De Post: Jef De Doncker

e-mail: jozef.de_doncker@acod.be

BRABO

Historiek van een cao

Na vele, lange en soms bitsige uren van onderhandelingen, gestart op 4 september 2008, werd op 20 april van dit jaar de cao ondertekend voor loodsen, bootmannen en hun gelijkgestelden. We zetten de historiek en de belangrijkste inhoudelijke elementen even op een rij.

De onderhandelingen begonnen in een topjaar wat betreft omzet en winst. De directie had maar één doel voor ogen: de bestaande vierjarige cao van 2004-2008 voor één jaar bestendigen en dit zonder de inzet van de werknemers extra te belonen. De twee groepen werknemers (loodsen en bootmannen) werden constant tegen elkaar opgezet met als enig doel geen nieuwe cao te moeten afsluiten. Aan de vooravond van Kerstmis werden de vakbonden gedwongen om een stakingsaanzegging in te dienen. Vanaf dan werd er terug in gemeenschappelijke slagorde naar de onderhandelingen gegaan, loodsen en bootmannen samen.

Op 5 januari 2009, voorafgaand aan de staking, liet de directie weten dat ze

geen onderhandelingen voert met een stakingsdreiging boven haar hoofd. Op 12 januari werden de onderhandelingen, op vraag van de vakbonden, terug hervat onder leiding van R. Restiau en met de hulp van een sociaal bemiddelaar. Bernard Leemans nam de zware taak op zich om de vastgelopen standpunten te verzoenen. Na uren pendeldiplomatie tussen beide delegaties werd op 26 januari een voorstel neergelegd dat op verschillende ledenvergaderingen goedgekeurd werd.

Wanneer de secretarissen van het gemeenschappelijk front van ACLVB en ACOD de tekst dienden te ondertekenen, bleken er echter 'ineens' misverstanden in de tekst geslopen te zijn. De versie die ter ondertekening werd aangeboden, klopte helemaal niet met de afspraken gemaakt met de sociaal bemiddelaar. Die werd dus terug voor een nieuwe ronde onderhandelen ontboden. Na een lang en hevig debat werd dan op 20 april eindelijk deze lang verwachte cao ondertekend.

We willen alle onderhandelaars van de ACOD-delegatie danken voor hun grote inzet tijdens deze moeilijke en spannende periode. Ook dank voor de goede samenwerking met de ACLVB tijdens heel het verloop van de onderhandelingen. En vooral ook dank aan de sociaal bemiddelaar die een positieve wending bracht in deze moeilijke onderhandelingen.

In opvolging van de cao starten nu de besprekingen in de twee werkgroepen: loodsen en bootmannen. De huidige economische tijden zijn ons echter niet gunstig gestemd. Tijdelijke werkloosheid is alom aanwezig. Het is belangrijk in de bespreking van deze werkloosheid een transparant beeld te krijgen van de cijfers van het bedrijf en de exacte vraag naar de inspanning van de werknemers te kennen. Wij rekenen op een open en constructieve dialoog. Wij willen onze steun verlenen aan het bedrijf en solidair zijn met alle participanten.

Belangrijkste punten uit de cao

Voor loodsen en gelijkgestelden:

- in 2009 worden de aanvullende vergoedingen, toegekend in het kader van cao 46, verhoogd als volgt: voor de leeftijd van 55 jaar 20.920 euro en voor de leeftijd van 56 jaar 21.926,53 euro.
- op het einde van 2009 wordt een eenmalige premie toegekend van 2314 euro. Dit is het maximum wettelijk toegelaten bedrag.

Voor bootmannen en gelijkgestelden:

- in 2009 worden de aanvullende ver-

goedingen, toegekend in het kader van cao 46, verhoogd als volgt: voor de leeftijd van 55 jaar 14.240 euro en voor de leeftijd van 56 jaar 15.219,60 euro.

- op het einde van 2009 wordt een eenmalige premie toegekend. Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2005 bedraagt deze 1530 euro en voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2005 1000 euro. De uitbetaling van deze premie wordt voorzien begin maart 2010.
- in de afscheidspremie wordt het aandeel van de kredietdagen verdubbeld.

Voor loodsen én bootmannen wordt in 2009 en 2010 het Interprofessioneel Akkoord volledig toegepast, in het bijzonder wat de koopkrachtaanpassingen betreft: 125 euro in 2009 en 250 euro in 2010.

Contactpersoon Brabo:

Nadine Marechal

Tel.: 03/213.69.21 - e-mail:
nadine.marechal@acod.be



Sociale programmatie 2009-2010

Nadat ook de leden van Gazelco via referenda een ruim mandaat gaven om de teksten voor de sociale programmatie 2009-2010 goed te keuren, werden deze ondertekend op 14 mei. We geven een korte samenvatting van de belangrijkste maatregelen die deze sectorale cao's bevatten.

Maatregelen voor alle gebaremiseerde werknemers:

- verhoging met 1 euro per maaltijdcheque vanaf 1 juni 2009, ook voor uitzendkrachten.
- verbetering van de hospitalisatie dekking.
- aanvullende dotatie van 12 euro (6 euro in 2009) per actieve/niet-actieve aan de sociale fondsen.
- verhoging van de syndicale premie van 128 naar 135 euro.
- mogelijkheid tot het afsluiten van een bedrijfs-cao, die kan voorzien in een premie verbonden aan het bereiken van collectieve resultaten (cao 90), waarvoor sectorale gemeenschappelijke regels vastgelegd werden in een aparte sectorale cao. Deze werd ook ondertekend op 14 mei.
- besteding van 0,10 procent van de

loonmassa aan aandachtsgroepen.

- aanzet om de problematiek omtrent het overlappingsverlof voor continuïdendiensten op te lossen.

Maatregel voor gebaremiseerde werknemers met statuten na 2002:

vanaf 1 januari 2009 een verlaging van de franchise voor de ambulante gezondheidszorgen tot 26,54 euro (indexeerbaar), ongeacht hun familiale situatie.

Bovendien werden op diezelfde dag sectorale cao's ondertekend met een oplossing voor problematieken die voortkwamen uit de cao 2007-2008 voor personeelsleden met statuten vóór 2002:

- tarifaire voordelen

Optiemogelijkheid om te kiezen voor 30 procent korting op hun globale factuur elektriciteit en aardgas, aangerekend als 'normale' klant; omkeerbaarheid van de optie; modaliteiten van deze optie.

- aanvullende rustpensioenen, overlijden, invaliditeit

Correct indexeringsmechanisme toepassen; nieuwe pensioenformule moet gegarandeerd minimum 1 procent hoger resultaat geven dan oude formule; opdracht van het paritair observatorium.

De onderhandelingen op bedrijfsvlak over de resultaatsgebonden premies zijn in de meeste bedrijven nog niet afgerond, behalve bij Nuon en Electrabel/Laborelec/Cosutrel (voor wat betreft de nieuwe loonsvoorwaarden). Zo wordt dit momenteel o.a. besproken binnen Electrabel (oude loonsvoorwaarden), Eandis, Fluxys, Elia, BNO, ORES en SPE.

Wat betreft tarifaire voordelen, herhaalt Gazelco dat het verstandig is om zeer voorzichtig en doordacht om te springen met de keuzemogelijkheid. We raden de leden die voor een keuze geplaatst worden, aan om contact op te nemen met hun syndicale afgevaardigden. Zo kan men met volledige kennis van zaken een beslissing nemen en komt niemand achteraf voor onaangename verrassingen te staan.

Alle teksten en meer info over deze materies zijn beschikbaar bij de syndicale afgevaardigden van Gazelco.

Filip Baeckelandt

SPE/LUMINUS

Rechten afbouwen is onbespreekbaar

Naar aanleiding van een syndicale vraag over verbetering van de loons- en arbeidsvoorwaarden van personeelsleden met een contract 'oud-Luminus', werden besprekingen opgestart.

Snel werd duidelijk dat de directie enkel wil praten over mogelijke verbeteringen indien de betrokken personeelsleden willen inbinden op rechten

in verband met het bovenwettelijk pensioen. Momenteel ligt de werkgeversbijdrage hiervan (8 procent) hoger dan deze van toepassing in onze sector. Meer nog, het werd snel duidelijk dat de directie deze rechten in elk geval wil afbouwen, mits mogelijke compensaties in dagen arbeidsduurvermindering en werktijden, bonussen en merit-

systemen.

Voor de leden van Gazelco is dit onbespreekbaar, wat dan ook duidelijk werd gemaakt aan de directie van SPE. Afhankelijk van de houding van de directie is een reactie van het betrokken personeel niet uitgesloten.

Filip Baeckelandt

Overdracht personeel van Electrabel naar E.ON

In het vooruitzicht van een uitwisseling van installaties tussen Electrabel en E.ON, met daaraan gekoppeld een overdracht van personeel, werd een overeenkomst afgesloten ter vrijwaring

van alle rechten. Het gaat hier zowel over de sectorale, bedrijfsgebonden als lokale rechten van alle betrokkenen in de productiesites van Vilvoorde en Langerlo. Bovendien werd overeenge-

komen hoe het collectief overleg hierover in de toekomst plaatsvindt.

Filip Baeckelandt

Ongelooflijk, maar waar...

Het wordt hoog tijd dat we met z'n allen protesteren tegen de leugenachtige verklaringen afgelegd door ACV-Transcom en de heimelijke praktijken die deze vakbond voert. Zij spelen het spel niet eerlijk en hun houding getuigt van een absurde ontkenning van de realiteit. Zo trachten zij wellicht zieltjes te winnen, maar uiteindelijk brengen zij het personeel in gevaar.

Crisisplan repair

In eerste instantie gaat het over het crisisplan repair. In het kort komt het er op neer dat wij een gecontroleerde en gelimiteerde toepassing van de Arbeidswet hebben onderhandeld. We publiceren hieronder de betreffende artikels:

Artikel 26

§ 1. De grenzen vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling mogen door de werknemers van de onderneming overschreden worden voor het verrichten van:

1. arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval.
2. dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen.
3. arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist mits het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming of indien men in de onmogelijkheid is om het akkoord te vragen, mits mededeling achteraf. De door de Koning aangewezen ambtenaar wordt in beide gevallen op de hoogte gebracht.

§ 2. De grenzen vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling mogen worden overschreden voor de uitvoering voor rekening van een derde van:

1. arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval.
2. dringende arbeid aan machines of materieel.

§ 3. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan die van de artikelen 76 en 77 van de wetten op de mijnen, groeven en graverijen, gecoördineerd bij Koninklijk Besluit van 15 september 1919.

Artikel 38 bis

Het is verboden arbeid te doen of te laten

verrichten buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement of in het bericht bedoeld in artikel 14, 1, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen bij toepassing van artikel 25 van deze wet.

Het eerste lid is niet van toepassing:

1. in geval van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval.
2. in geval van dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de normale arbeidsuren onontbeerlijk is.
3. in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, mits de bij artikel 26, § 1, 3, bedoelde procedure wordt gerespecteerd
4. voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen op voorwaarde dat er per werknemer en per kalenderjaar niet meer dan zeven dagen wordt gewerkt.
5. in ondernemingen voor scheepsherstellingen en -onderhoud.
6. voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen
7. in geval van toepassing van de afwijking bedoeld bij artikel 24, § 2, van deze wet.

Het crisisplan repair is dus duidelijk zoals eerder gesteld een gecontroleerde toepassing van de Arbeidswet. Deze fase treedt slechts in werking als aan heel bijzondere en vooraf bepaalde criteria is voldaan. Er moet minstens 50 procent overschrijding zijn van het normale storingspijl. Lijnen in storing betekent klanten buiten dienst en precies die strijd om de klant is van levensbelang voor ons bedrijf, en dus ook voor de tewerkstelling.

Dit zijn de algemene bepalingen van het crisisplan repair:

- algemene mobilisatie van alle aanwezige personeelsleden van de area in de betrokken cellen. Iedereen dient 24 uur overwerk te presteren binnen een periode van 4 weken. De crisisfase kan maximaal 4 weken duren. Deze termijn zal echter zo kort mogelijk gehouden worden: de area directoren zullen de crisismaatregelen stopzetten zodra de achterstand inzake storingen in de getroffen zone opnieuw beneden de crisisdrempel daalt.
- binnen de beschouwde periode kun-

nen de extra prestaties naar keuze geschieden: ofwel op weekdays aansluitend op de normale vacatie, ofwel op zaterdag (met een vacatie van minimum 8 uur), ofwel via een combinatie van zaterdag en weekdays.

- aangezien het gaat om een uitzonderlijke situatie met rechtstreekse impact op grote klantenpopulaties, dient elke medewerker in de periode die start vanaf de afkondiging van de crisisfase tijdens de eerste 7 kalenderdagen ten minste 33 procent van zijn totaalpakket aan extra uren te presteren en tijdens de eerste 14 kalenderdagen ten minste 50 procent van zijn totaalpakket aan extra uren te presteren.

- de limieten op overwerk uit het Sociaal Herstelplan blijven van kracht in dit piekplan, maar de (max.) 24 uur opgelegd overwerk die gepresteerd worden als gevolg van de activering van de crisisfase worden niet meegeteld in de berekening van het aantal uren gepresteerd overwerk per maand.

Dat betekent dat de overuren gelimiteerd worden in deze periode, daar waar ze in principe de maximumgrenzen kunnen overtreffen. Ter herinnering: ACV-Transcom heeft het Sociaal en Operationeel Herstelplan ondertekend.

Dossier COP/CFO

Verleden week werd in verschillende area's COP/CFO de crisisfase geactiveerd en dat leverde volgende mail op tussen bepaalde ACV'ers: "A tous bonjour, vous pouvez informer le plus de personne possible; les rouges nous ont trahi encore une fois, conséquence travail le samedi horaire décalé, et heures sup obligatoires pour tout le monde." (vrij vertaald: *verwittig zoveel mogelijk personen, de rooie hebben ons eens te meer verraden, gevolg is dat we op zaterdag verschoven vacaties moeten presteren en verplicht overwerk voor iedereen*). Een dergelijke reactie heeft niets meer te maken met de realiteit van het terrein, maar is een regelrechte aanval op de ACOD.

Maar er is meer. Het dossier COP/CFO kreeg op 9 juni het akkoord van de drie vakbonden en werd door het paritair comité van 11 juni goedgekeurd. Ook hier willen we u in kennis stellen van de mail tussen een federaal bestendig secretaris van ACV-Transcom en een van hun regionale vrijgestelden:

"Ci-joint le dossier COP finalisé, pour lequel nos autres collègues ont donné leur accord. La position prise par la CSC est la suivante:

- pas d'accord sur le dossier sans accord préalable sur la politique de partenariats.

- engagements formel de la Division et de Belgacom en ce qui concerne le comblement des gaps ouverts, même si cela doit avoir comme conséquence, un recrutement de personnel.

- la partie technique du dossier est acceptable, à la condition de satisfaire aux points précédents."

(vrij vertaald: *in bijlage vindt u het gefinaliseerd dossier COP/CFO. De collega's van de andere vakbonden gaven reeds hun akkoord. Ons standpunt is het volgende:*

- *geen akkoord zonder voorafgaandelijk akkoord over de outsourcing.*

- *formeel engagement van de divisie en van Belgacom in verband met de invulling van de gaps, zelfs als dat tot gevolg heeft dat personeel moet worden aangeworven.*

- *het technische gedeelte van het dossier is aanvaardbaar als er voldaan wordt aan onze bijkomende eisen.)*

Onze collega vermeldt niet in zijn mail dat alle amendementen en aanpassingen het gevolg zijn van de tussenkomsten van de ACOD. En op 9 juni kwam er in de werkgroep SOC geen enkele vraag voor externe werving!

Outsourcing in BeST-CAO

Voor alle duidelijkheid geven we eerst de tekst weer over outsourcing en de toekomst van de non-core en generieke functies:

"De dimensionering van de HR-behoefte wordt opgesteld op basis van de operationele behoeften van de onderneming, en niet op basis van strikt budgettaire objectieven. Deze regel zal eveneens van toepassing zijn op de zogenaamde generieke functies, zoals de functies van administratieve steun van niveau 3. Wat de non-core functies betreft, vormen deze geen groeifuncties in de onderneming. Niettemin zal Belgacom - in de mate waarin ze in staat is bepaalde non-core activiteiten op efficiënte wijze uit te oefenen met eigen personeel - een activiteit in deze domeinen behouden. Zo niet zou de onderneming moeten instaan voor zowel de loonkosten van de personen zonder job binnen Belgacom, als de kosten verbonden aan de uitvoering van deze opdrachten door externe firma's.

Outsourcing is en blijft een beheersinstrument waarop Belgacom in bepaalde gevallen een beroep zal moeten doen. Het gebruik van outsourcing is echter geen objectief in het kader van het BeST-programma. In het geval waarin de onderneming in staat is bepaalde activiteiten op een doeltreffende manier te verzekeren met haar eigen personeel, zou het gebruik van outsourcing voor de onderneming hogere kosten meebrengen (betaling van outsourcing en betaling van de lonen van de tot inactiviteit teruggebrachte werknemers)."

Als gemeenschappelijk front legden wij de volgende verklaring af in de werkgroep SOC:

"Ons mandaat is duidelijk:

- door de aanvaarding van al onze amendementen kunnen wij akkoord gaan met het dossier COP/CFO.

en

- de basisprincipes inzake het Raamakkoord outsourcing moeten gekend zijn en goedgekeurd. Het dossier COP/CFO moet aangepast worden aan deze basisprincipes."

Maar dan is er de reactie van een regionale vrijgestelde van ACV-Transcom aan de bewuste federaal secretaris: "Je vous l'avait dit que les rouges allaient signer: l'attitude de X envers Y à Marcinelle était trop complice." (vrij vertaald: *ik had het voorspeld dat de rooie zouden tekenen: de houding van X tegenover Y te Marcinelle was te verdacht*)

Het gaat hier dus over een lastercampagne in zijn zuiverste vorm en dat door personen die zich christelijk durven noemen.

Kameraden, toon duidelijk dat u deze achterbakse praktijken niet langer aanvaardt. Protesteer met klem door te reageren via telecom@acod.be en steun zo uw vakbond en uw afgevaardigden.

Ter info

De mailadressen telecom@acodcgsp.be en andre.vandekerkhove@acodcgsp.be zijn opnieuw beschikbaar!

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerkhove

Tel.: 02/508.59.19 - e-mail:

andre.vandekerkhove@acod.be



Justitie - Gevangenen Cao 2007-2011 krijgt een onvoldoende

ACOD weigerde het voorgelegde voorstel van cao voor het personeel van de gevangenen te ondertekenen. Enkel ACV-Openbare Diensten ging akkoord met dit voorstel.

ACOD weigert een voorstel te ondertekenen dat geen koopkrachtverbetering geeft aan alle personeelsleden die binnen de strafinrichtingen werken. Tal van personeelscategorieën vallen uit de boot. Zo heeft het verplegend personeel, de contractuele pB die niet slaagt voor de generieke proef, het administratief personeel, PB met 9,10 of 11 jaren dienst,... geen koopkrachtverbetering.

ACOD weigert een voorstel te ondertekenen waarbij het quasi onmogelijk wordt om nog personen zonder vereist diploma contractueel aan te werven. In de toekomst

zal men immers om als contractueel personeelslid aan de bak te komen, moeten slagen voor het volledige examen.

ACOD weigert een voorstel te ondertekenen waarbij de timing die afgesproken was in het door ACV, ACOD en de minister van Justitie ondertekend voorakkoord niet gerespecteerd wordt. Op 14 mei, de dag van de start van de formele onderhandelingen, kregen we tot onze verbazing een nieuw voorstel tot protocol voorgeschoteld. Dit voorstel bevatte een nieuwe, slechtere timing. Alles werd plots met enkele maanden tot zelfs een jaar naar latere data verschoven. Niettegenstaande dit verbazing opwekte bij ACOD en ook bij de VSOA-delegatie vonden de heren van het ACV-Openbare Diensten dit normaal. Onze conclusie was: ofwel was het ACV hiervan op de hoogte vóór de vergadering

ofwel heeft de basis geen inspraak bij hen.

ACOD weigert een voorstel te ondertekenen waarbij de ruimte voor onderhandelen niet gerespecteerd wordt. Het respecteren van de 30-dagen onderhandelingsperiode leeft blijkbaar niet bij de vertegenwoordigers van de minister van Justitie. Vanaf het begin van de vergadering werd duidelijk gemaakt: "het is te nemen of te laten" en "er wordt niet meer gediscuteerd". Op alle vragen was het antwoord: "er worden geen wijzigingen meer aangebracht in het voorstel hier op tafel". Weer verbazing van ACOD en VSOA, maar geen reactie bij ACV-Openbare Diensten. Het zou ons niet verbazen dat zij straks hun naam veranderen in CD&V-Openbare Diensten.

Ivan Vandecasteele, Gino Hoppe

De resultaten van de cao-onderhandelingen

Wat stond in het eisendossier 2007-2011 voor de gevangenen? Wat werd daarvan opgenomen in het protocol van voorakkoord? En wat staat uiteindelijk in het door ons voor niet-akkoord verworpen protocol 340? We maken de vergelijking.

Eisendossier 2007 - 2011	Protocol van voorakkoord	Protocol 340 (resultaat cao)
Verlof voorafgaand aan het pensioen voor iedereen	<i>neen</i>	<i>neen</i>
Verhoging personeelskader PSD	<i>al uitgevoerd</i>	<i>al uitgevoerd</i>
Tweede post administratief expert	<i>neen</i>	<i>neen</i>
Integratie specificiteittoelage C & B en behoud voor niveau A, retroactief	<i>geen integratie in de wedde</i>	<i>geen integratie in de wedde, behoud van premie bij slagen competentietesten zonder retroactiviteit</i>
Vrijstelling eerste gedeelte examen voor contractuelen met 3 jaar dienst	<i>afgeschaft</i>	<i>afgeschaft</i>
Reorganisatie kledijcommissie en betere verdeling kledij	<i>al uitgevoerd</i>	<i>al uitgevoerd</i>
Cumulatie woon-werkverkeer	<i>OK met ingang 2009</i>	<i>OK met ingang 30 juni 2010</i>
Meer veiligheid in de ziekenhuizen	<i>neen</i>	<i>neen</i>
36-uren week voor iedereen	<i>neen</i>	<i>neen</i>
Premie voor werken na 55 jaar moet ook pro rato	<i>OK met terugwerkende kracht 1 januari 2009</i>	<i>OK met ingang van 1 januari 2010</i>
Aanpassen deler kaderberekening van 186.5 naar 170	<i>neen</i>	<i>neen</i>
Oprichting penitentiaire school	<i>ja</i>	<i>ja</i>
Toekenning maaltijdcheques	<i>neen</i>	<i>neen</i>
Een echt beleid in arbeidsgeneeskunde	<i>nog te bespreken</i>	<i>nog te bespreken</i>
Behoud betaling onregelmatige prestaties in het kader van een arbeidsongeval	<i>OK met terugwerkende kracht 1 maart 2009</i>	<i>OK met ingang van 1 maart 2010</i>
Volledige uitvoering van vorige protocols	<i>in uitvoering</i>	<i>in uitvoering</i>
Maatregelen tegen de overbevolking	<i>masterplan</i>	<i>masterplan</i>
Uitbreiding tweetaligheidspremie en herwaardering daarvan	<i>neen</i>	<i>neen</i>
Mogelijkheid voor Duitstaligen om een examen af te leggen in het Duits	<i>neen</i>	<i>neen</i>
Aanwerving statutaire verpleegkundigen met een aantrekkelijker loon	<i>neen</i>	<i>neen</i>
Upgrading loopbaan bewakings- en technisch personeel	<i>Ja, met ingang van 1 oktober 2009</i>	<i>Ja, met ingang van 1 november 2009 (geen invloed meer op de eindejaarstoelage)</i>
Creatie van een graad in niveau B	<i>ja</i>	<i>ja</i>
Nieuwe manier van werven	<i>ja</i>	<i>ja</i>
Nieuwe manier van opleiden	<i>ja</i>	<i>ja</i>
Verbetering van de koopkracht voor iedereen	<i>neen</i>	<i>neen</i>
Specifieke loopbaan administratief personeel	<i>neen</i>	<i>neen</i>
Loopbaanontwikkeling naar niveau B	<i>ja</i>	<i>ja</i>
Lineaire weddeverhoging voor het bewakings- en technisch personeel	<i>neen</i>	<i>neen</i>



Gedetineerden naar Nederland? Ja, maar...

Een tijdje geleden stelden wij als ACOD de vraag aan minister van Justitie Stefaan De Clerck of er geen mogelijkheid bestond de vele vrije plaatsen in de Nederlandse gevangenissen te gebruiken. In eerste instantie dachten wij aan gevangenissen die leeg stonden en dicht bij de grens lagen.

Na veel onderzoek naar informatie kwamen wij uit bij de gevangenis van Maastricht. Laat het duidelijk zijn dat wij als ACOD daar nog veel vragen bij hadden, maar ook veel eisen. Zo was het voor ons een eis dat deze gevangenis dan zou behoren tot het Belgisch grondgebied. De vraag was natuurlijk of dit juridisch wel kon. Zo ja, dan kon men daar gevangenen onderbrengen onder de Belgische wetgeving. Uiteraard dachten wij als vakbond eveneens aan de daarbij behorende tewerkstelling.

Tot onze grote verbazing kwam de minister plots op de proppen met Tilburg. Maastricht was een slecht idee; het kwam immers van de socialistische vakbond. Toen wij de gevangenis in Tilburg bezochten, stelden wij vast dat deze helemaal niet leegstond zoals de minister ons wou doen geloven. Op dit moment zijn er amper 100 vrije plaatsen.

Door een gesprek met de plaatselijke directie kregen wij plots meer duidelijkheid. België huurt dit pand voor

3 jaar, het biedt plaats aan 500 gedetineerden en jawel, de minister verklaarde dat men dit ging doen met Nederlands personeel. Kostprijs: 163 euro per gevangene per dag. Geld van de Belgische belastingbetaler, dat dus geen bijkomende tewerkstelling creëert. Bovendien is er in die prijs nog geen psychosociaal personeel voorzien, geen medische en verplaatsingskosten, en dergelijke meer. Een vlugge berekening brengt ons op meer dan 30 miljoen euro per jaar. Bovendien is de vooropgestelde periode van 3 jaar zeker niet voldoende. Voor alle duidelijkheid: dit was dus helemaal niet het idee dat wij hadden, zoals in nieuwsbrieven van het ACV verteld wordt.

Een ander voorstel dat wij deden, was de aankoop of de huur van 'bajesboten'. Dit zijn zeer moderne pontons die in Zaandam liggen, maar een kleine navraag leerde ons snel dat het best mogelijk is deze bijvoorbeeld aan te leggen in Antwerpen. Per boot is er plaats voor 288 gedetineerden, wat een bijkomende capaciteit betekent van 576 plaatsen. Dit alles kan binnen de 6 maanden een feit zijn. Kostprijs: 28 miljoen euro per ponton voor 10 jaar; daarna worden ze eigendom van de Belgische Staat. We denken daarbij direct aan minstens 500 nieuwe arbeidsplaatsen en uiteraard zijn deze pontons wel langer dan 3 jaar te gebruiken.

Een laatste voorstel van de ACOD, en zelfs direct uitvoerbaar, is de ingebruikname van de gevangenis te Tongeren. Het klopt dat wij bij de opening van nieuw Hasselt geen vragende partij waren om de oude gevangenissen open te houden. De reden was dat deze inrichtingen toen mensonwaardig en niet langer te gebruiken waren. Ook gedetineerden hebben immers recht op menswaardige leefomstandigheden.

Tijdens ons bezoek stelden we echter vast dat er serieuze inspanningen zijn geleverd en dat die oude gevangenissen vandaag toch over het nodige comfort beschikken. Het lijkt ons dan ook logisch dat men in de huidige omstandigheden de gevangenis van Tongeren zo snel mogelijk in gebruik neemt. Niet voor jongeren in de loop van 2010, maar vandaag nog voor volwassenen. Het klopt dat het maar om 72 plaatsen gaat, maar met een gedetineerdenbestand van bijna 10.500 personen, is ieder voorstel welkom.

Wij kunnen leven met de verwijten dat wij leugenaars zijn en zagezegd aan plat boerenbedrog doen. Geen probleem, we weten wie deze berichten verspreidt. Als ACOD proberen wij gewoon altijd een goede oplossing te vinden voor al onze leden en dit steeds in overleg.

Gino Hoppe, Ivan Vandecasteele

Wat u moet weten over het sick building syndroom

Hoofdpijn, irritatie van de ogen en luchtwegen, duizeligheid, vermoeidheid, gebrek aan concentratie en een droge huid. Geschrokken? Dit is nog maar een kleine greep uit de klachten die men kan krijgen van werken in een 'ziek' gebouw. Weet u eigenlijk wel hoe het met uw werkplek gesteld is? Voel u zich er lekker of wordt u er vaak ziek zonder echt duidelijke redenen?

Indien dit zo is, bent u zeker niet de enige: veel kantoorwerknemers hebben er last van. De oorzaak van deze klachten zou volgens onderzoek gelegen zijn in het klimaat van het kantoor: gesloten bureauruimtes met een ventilatiesysteem. Dat scheelt energie, maar is niet altijd prettig voor de gebruikers. Zo'n kunstmatig in stand gehouden klimaat, bevat vaak te weinig negatieve ionen. Dit zijn 'stofjes' die de lucht om ons heen filteren. Daarom worden deze klachten dan ook samengevat als het 'sick building syndroom' (SBS).

Om van SBS te kunnen spreken, moeten de verschijnselen wel bij een groot deel van de werknemers aanwezig zijn. Daarnaast moet er ook een direct verband zijn met de werkplek, waarbij opvalt dat de klachten verdwijnen in het weekend of op vrije dagen.

Dat SBS een ernstige aandoening is, bleek uit een rapport van de Wereldgezondheidsorganisatie. Die schatte dat in 30 procent van de nieuwe of gerenoveerde kantoorgebouwen symptomen van SBS aanwezig zijn, en dat 10 tot 30 procent van de werknemers aan deze aandoening zou lijden. SBS zou ook leiden tot een verminderde productiviteit, een verminderde tevredenheid over de job en meer stress. Het spreekt dan ook voor zich dat preventie zeer belangrijk is.

Enkele maatregelen die kunnen worden genomen:

- gebouwen niet gebruiken alvorens ze volledig afgewerkt zijn
- na afwerking liefst nog enkele weken laten leegstaan met normale ventilatie aan
- vochtplekken en lekken onmiddellijk verhelpen om schimmelvorming tegen te gaan
- regelmatige controle van het airconditioningsysteem met vervanging van de filter.

Natuurlijk zijn er ook enkele zaken die werknemers zelf kunnen doen. Zo is het bewezen dat het plaatsen van kamerplanten kan helpen de 'dode' lucht op te frissen. Ze verdampen water via de bladeren, absorberen warmte en geluid en zuiveren de lucht van stof en verontreinigingen. Zo dragen ze er toe bij dat de luchtvochtigheid op peil blijft en dat gezondheidsklachten verminderen.

Maar wat nog belangrijker is, is contact opnemen met uw werkgever. Denkt u dat uw werkplek zich misschien in een 'ziek' gebouw bevindt? Kaart dit dan aan bij uw werkgever, contacteer uw vakbondsafgevaardigde die het probleem zal bespreken met de preventieadviseur en/of het zal agenderen op het Comité Welzijn op het Werk.

Voor meer info: surf naar <http://www.prevent.be> en zoek naar 'sick building'.

Dit artikel was een opdracht tijdens de stage van Cédric Haes, student van de Arteveldehogeschool Gent.

Guido Rasschaert

Dit zijn onze argumenten

In een brief aan de minister van Justitie somde de ACOD de argumenten op voor haar niet-akkoord met de voorstellen geformuleerd in het protocol 340 voor een cao 2007-2011.

De heer Stefaan De Clerck
Minister van Justitie
Waterloolaan 115
1000 Brussel

Brussel, 8 juni 2009

Betreft: opmerkingen ACOD als bijlage bij het protocol 340 (justitie/gevangenis-
sen)

Mijnheer de minister,

Gezien

- dit voorstel het quasi onmogelijk maakt om nog contractuelen te werk te stellen die niet voldoen aan de diplomavooraarden, wat later zal leiden naar het steeds onder kader werken;
- dit voorstel geen koopkrachtverbetering voor alle personeelsleden inhoudt;
- dit voorstel voor de huidige personeelsleden met de graad van PB met 9, 10 en 11 jaar anciënniteit zelfs een achteruitgang van hun huidige situatie meebrengt;
- dit voorstel een andere timing oplegt dan deze afgesproken en ondertekend in het voorakkoord;
- dit voorstel de nieuw aan te werven contractuele personeelsleden andere weringsvoorwaarden oplegt dan de huidige contractuele personeelsleden met dus schending van het gelijkheidsprincipe;
- dit voorstel door zijn onduidelijkheid en onmogelijke ingrepen het de administratie onmogelijk maakt om dit op een goede wijze te begeleiden;
- dit voorstel een verlies aan weddeanciënniteit met zich meebrengt;
- dit voorstel een minimale inspanning t.o.v. het oorspronkelijk ingediende eisencahier is;
- de weigering van de beleidsel om de wettelijke onderhandelingsperiode te respecteren;
- de wettelijke termijn voor het toesturen van documenten niet is gerespecteerd;
- er tijdens de onderhandeling geen enkele vertegenwoordiger was van de beleidsel begroting;

gaat ACOD niet akkoord met de voorstellen geformuleerd in het protocol 340.

Met de meeste hoogachting,

Ivan Vandecasteele, Michel Jacobs
federaal secretarissen

Nieuw agentschap bij Onderwijs en Vorming



Binnen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming is met ingang van 1 mei 2009 een nieuw agentschap van start gegaan: het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming, een intern verzelfstandigd agentschap zonder rechtspersoonlijkheid.

Tot vandaag zit de kwaliteitszorg in onderwijs verspreid over verschillende diensten, afdelingen en agentschappen:

- het kwaliteitstoezicht op leerplicht- en volwassenenonderwijs (onderwijsinspectie)
- de normering van onderwijsdoelen via eindtermen (entiteit curriculum)
- het centraal afnemen van examens leerplichtonderwijs (examencommissie)
- het onderzoek van gelijkwaardigheid van buitenlandse studiebewijzen.

Al deze taken worden vanaf nu gebundeld in het nieuwe Agentschap voor Kwaliteitszorg binnen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming.

Er worden ook een aantal nieuwe opdrachten aan dit agentschap toegewezen. Zo fungeert het eveneens als een kenniscentrum rond beroeps- en onderwijskwalificaties, en zal het bijvoorbeeld procedures uitwerken waarmee

mensen hun Elders Verworven Competenties kunnen laten vaststellen. De bevoegdheid van het nieuwe agentschap is bovendien ruimer dan de zuivere onderwijssector. Het zal bijvoorbeeld ook het kwaliteitstoezicht verzorgen op de competentiecentra van de VDAB en de lesplaatsen van Syntra Vlaanderen.

Beleidsmatig wordt het Agentschap voor Kwaliteitszorg bevoegd voor de uitvoering van het decretendrieluik kwaliteit (toezicht op de kwaliteit van het onderwijs), het decreet op het hoger beroepsonderwijs en de zogenaamde secundair-na-secundair opleidingen en de kwalificatiestructuur (de Vlaamse vertaling van de Europese rangschikking van kwalificaties).

Er is nog geen absolute duidelijkheid over welke personeelsaantallen en personeelsleden het nieuwe agentschap zal beschikken. De meest recente informatie geeft de volgende indicaties:

- enkele tientallen administratieve personeelsleden, overkomende van andere agentschappen binnen het beleidsdomein en vanuit het departement. De precieze cijfers en namen zijn afhankelijk van de bevoegdheden van het nieuwe agentschap.
- een 150-tal onderwijsinspecteurs.

- een 20-tal onderwijsadviseurs. Zoals bij alle agentschappen komt er aan het hoofd een administrateur-generaal. Momenteel en dus voorlopig staat Ludy Van Buyten, secretaris-generaal van het departement Onderwijs en Vorming, aan het hoofd van het nieuwe agentschap.

Hierdoor telt het beleidsdomein Onderwijs en Vorming voortaan één departement en vijf agentschappen:

- het Departement Onderwijs en Vorming
- het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming (AKOV)
- het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI)
- het Agentschap voor Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs (AHOVOS)
- het Agentschap voor Onderwijscommunicatie (AOC)
- het Agentschap voor Onderwijsinfrastructuur (AGION).

Alle agentschappen zijn intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid, uitgezonderd AGION dat wel rechtspersoonlijkheid heeft.

Hilaire Berckmans



Akkoord over knelpuntfuncties

Het Vlaams sectoraal akkoord 2008-2009 voorziet dat er door de Vlaamse minister bevoegd voor Ambtenarenzaken een lijst van knelpuntfuncties wordt vastgelegd. Belangrijk daarbij is dat dit dient te gebeuren op basis van onderhandelingen met de vakbonden in sectorcomité 18.

Wanneer een functie in die lijst is opgenomen, geeft dat aan de lijnmanager de mogelijkheid om bij werving af te wijken van de normale diplomavaarwaarden. Een uitzondering hierop zijn de gereguleerde beroepen, dit wil zeggen beroepen waarvoor een bepaald diploma noodzakelijk is om ze te mogen uitoefenen zoals bijvoorbeeld de functie van geneesheer.

Een tweede gevolg is dat ervaring in de privésector of als zelfstandige in aanmerking komt voor de berekening van de geldelijke anciënniteit, met een maximum van 15 jaar. In tegenstelling tot vroeger is het dan niet noodzakelijk dat in het selectiereglement ervaring als voorwaarde is opgenomen.

De onderhandelingen tussen de Vlaamse overheid en de vakbonden sleepten drie maanden aan. Pas op 20 april werd er in het sectorcomité 18 een akkoord bereikt over de te weerhouden lijst van knelpuntfuncties.

De eerste voorstellen vanuit de overheid waren op het randje van het belachelijke. Er werd geprobeerd ons omschrijvingen door te strot te duwen, waardoor men omzeggens elke functie wel of niet als een knelpuntfunctie kon

interpreteren. In sommige gevallen beperkte de argumentatie zich tot een stuntelig kopiëren en plakken.

Voor de ACOD was het vooral belangrijk dat de lijst van bij de start duidelijk en eenduidig is. Interpretatievrijheid mag zeker niet tot ongezone willekeur leiden. Het kan dus niet dat bijvoorbeeld dezelfde inhoud van functie de ene keer wel als knelpuntfunctie wordt gedefinieerd en de andere keer niet. De gevolgen kunnen te groot zijn om dergelijk ongezon gegoochel toe te laten.

Uiteindelijk zijn de volgende functies als knelpuntfunctie weerhouden binnen de diensten van de Vlaamse overheid:

- master in de ingenieurswetenschappen
- master in de industriële wetenschappen
- diploma van arts of doctor in de genees-, heel- of verloskunde
- gebrevetteerde en gegradueerde verpleegkundige
- sociaal verpleegkundige
- opvoeders
- vakleraars
- informaticus
- databeheerder
- programmeur
- werfcontroleur
- GIS-specialist
- boekhouder / accountant
- fiscalist
- auditor
- gezinsondersteuner
- arbeidsconsulent

- IWT-adviseur
- kinderverzorgster in meerlinggezinnen
- preventieadviseur
- toezichter baggerwerker
- rededienstcoördinator met standplaats Vlissingen
- loodsdienstcoördinator met standplaats Vlissingen
- (hoofd)scheepstechnicus
- nautisch verkeersleider
- siteverantwoordelijke (internetontwikkelaar)
- technisch webmaster
- bouwtechnisch keuringsagent
- datawarehouseontwerper
- ICT business analist.

De lijst zal minstens één maal per jaar, na onderhandeling in het sectorcomité 18, geactualiseerd worden door toevoeging of schrapping van functies. Dit laatste is niet onbelangrijk. Zo zal bijvoorbeeld de functie van opvoeder wellicht volgend jaar of het jaar daarop sneuvelen als knelpuntfunctie. Nu al hebben de vakbonden zwaar druk moeten zetten om de overheid deze functie te doen aanvaarden als knelpuntfunctie. De personeelsleden in de gemeenschapsinstellingen zonder diploma dat toegang geeft tot niveau B, maar die momenteel de functie van opvoeder uitoefenen, moeten dus zeker hun kans wagen als er in 2009 of 2010 een wervingsexamen voor opvoeder wordt uitgeschreven.

Hilaire Berckmans

MVD-personeel GO! Poetspersoneel buitengekuist

In juni vorig jaar kon men in scholengroep 12 (Aarschot – Diest – Tessenderlo) niet voldoende personeel vinden voor de schoonmaak van de scholen in Aarschot. De economische conjunctuur oogde toen nog beter en het personeel dat aan de slag was, werd niet bereid gevonden om het nodige aantal uren meer te presteren. Dit was de stok die de (liberale) algemeen directeur Guy Beckx nodig had om te slaan en een 'proefproject' op te starten met het privébedrijf ISS. De scholengroep sloot een contract af met ISS met de belofte dat alle personeelsleden mee konden overgaan naar ISS en dat er sociale begeleiding zou zijn voor zij die dit niet wensten. Slechts één personeelslid maakte de overstap; de anderen vonden elders werk, onder meer via dienstencheques.

Elke scholengroep krijgt werkingsgelden van de Vlaamse overheid en beschikt over een verregaande autonomie om te beslissen hoe het die werkingsgelden besteedt. Er kan materiaal mee worden aangeschaft, meubilair worden aangekocht of het kan worden aangewend voor het onderhoud van gebouwen. De werkingsgelden dienen echter ook om de lonen van het contractueel meesters-, vak- en dienstpersoneel te bekostigen. Men kan kiezen om zelf MVD-personeel in dienst te nemen, maar men kan ook opteren om uit te besteden.

Nog geen evaluatie

Voor de situatie in scholengroep 12 ADITE eiste de ACOD dat er na één jaar een evaluatie van de kosten en baten zou gebeuren. Indien de nieuwe regeling duurder uitviel, zou er worden gestopt met de privatiseringsoefening. Dit was een manier om te trach-

ten de scheve situatie op korte termijn recht te trekken.

Op 1 september van vorig jaar werd gestart met de proef. Op 11 mei van dit jaar werd de situatie in het plaatselijk basiscomité opnieuw besproken. Toen we de vraag stelden wat het resultaat was van de kosten-batenanalyse kregen we te horen dat er geen cijfers konden worden gegeven omdat er nog geen volledig kalenderjaar om was. Wel moest de algemeen directeur stilletjes toegeven dat de privatisering "iets duurder zou kunnen zijn". Hij beweerde zeer tevreden te zijn over de kwaliteit van de schoonmaak, quasi vergelijkbaar met vroeger.

Tendens zet zich voort

Het feit dat de scholengroep geen controle moet uitoefenen op het personeel, geen vervanging dient te voorzien bij ziekte, zich geen zorgen moet maken over het kuismateriaal is reden genoeg voor ADITE om de privatisering uit te breiden. Er wordt een nieuwe Europese aanbesteding uitgeschreven voor de schoonmaak op de campussen Prins van Oranje Diest, Aarschot, Russelberg Tessenderlo en CVO De Oranjerie, en dit voor een periode van drie jaar. Elke natuurlijke afvloeiing in een school wordt niet meer vervangen en in de plaats daarvan wordt een nieuw contract afgesloten via een externe firma. Ook het CVO zal al vanaf 1 september grotendeels de overstap maken naar een schoonmaakbedrijf. Het CVO heeft enkel contractueel MVD-personeel in dienst.

Redenen genoeg dus om ons zorgen te maken over de verdere tewerkstelling van het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel in het GO!. Immers niet enkel in scholengroep 12 wordt overgegaan tot privatisering.



Naast de schoonmaak, ontwikkelt zich dezelfde tendens binnen de catering.

Aanwending van het budget

Toch nog enig goed nieuws voor het overige contractueel MVD-personeel van deze scholengroep. Door de uitvoering van punt 4.7.7.2 van cao VIII wordt er 1.343.000 euro ter beschikking gesteld voor het verbeteren van de arbeidsovereenkomsten van het contractueel meesters-, vak- en dienstpersoneel. Ook scholengroep 12 krijgt haar deel van die centen.

De aanwending van dit budget gebeurt in twee fasen:

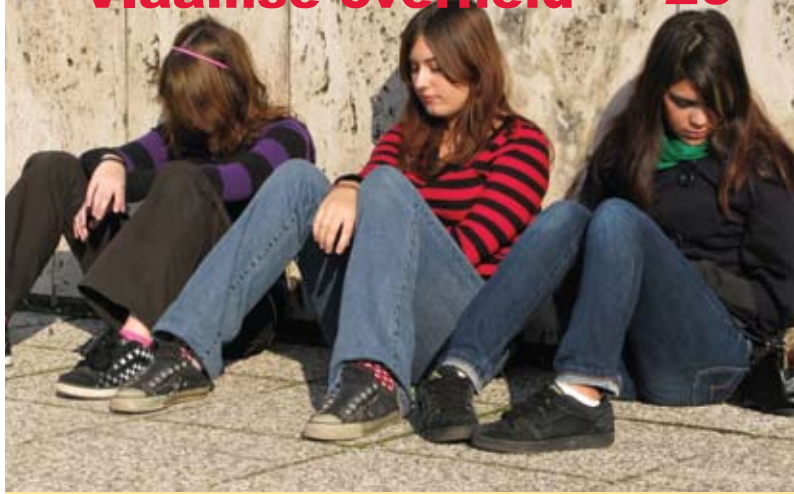
- 42.191,47 euro om de contracten van de busbegeleiders niet-zonaal leerlingenvervoer om te zetten naar doorlopende contracten van 10 maanden. Binnen scholengroep 12 hadden alle busbegeleiders vooraf echter reeds een contract van 10 maanden, van 1 september 2008 tot en met 30 juni 2009, maar werden in het verleden enkel de effectief gepresteerde werkdagen betaald. Elke busbegeleider krijgt vanaf 1 september 2008 een herziening waarbij nu ook de schoolvakanties worden uitbetaald, en elke busbegeleider krijgt aldus met ingang van 1 september 2008 een loonsverhoging.
- 10.869,06 euro werd toegewezen aan scholengroep 12 voor de verbetering van de contracten van het andere MVD-personeel. Tot nu toe werd dit budget nog niet aangewend. De ACOD wees er op dat deze toewijzing niet eenmalig is en drukte erop dat dit budget 'gekleurd' geld is. Met andere woorden, dit kan niet worden gebruikt voor uitbestedingen maar moet naar het eigen personeel gaan. De directie stelt voor dit te gebruiken voor upgradering van sommige lonen van contractuele personeelsleden (verhoging van de anciënniteit) en de aanwerving van een bijkomende chauffeur/onderhoudswerkman voor de campus Prins van Oranje.

Eigen personeel is meerwaarde

Sinds de komst van het KB nr. 296 in 1984 vechten we voor de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel. Dit gebeurt bijna altijd in een defensieve positie: eerst voor het behoud van de vaste benoeming, nu voor de tewerkstelling op zich. Wij blijven ervan overtuigd dat eigen AMVD-personeel, zeker op lange termijn, een meerwaarde is voor het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.

Het is teregt dat nu we na twintig jaar eindelijk de loonsvoorwaarden van die personeelsleden hebben kunnen verbeteren, eindelijk hebben kunnen zorgen voor bijkomende budgetten, sommige algemeen directeurs dan overgaan tot uitbesteding "omdat men zich dan minder zorgen moet maken".

Hilaire Berckmans



Agentschap Jongerenwelzijn, afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid Akkoord tussen vakbonden en Vlaamse overheid

Al enkele maanden sluimert er een sociaal conflict tussen de vakbonden, als vertegenwoordigers van het personeel, en de directie van het Agentschap Jongerenwelzijn. De inzet vormen de arbeidvoorwaarden en -omstandigheden binnen de afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid, wellicht beter bekend onder de oude benaming Bijzondere Jeugdzorg. Na afloop van het mislukte overleg tussen de directie en de vakbonden op 25 maart, weigerden deze laatsten om nog voort te praten en werden er formeel sociale acties aangezegd.

Ten einde raad werd door de directie de bemiddelingsprocedure aangevraagd bij de gevolmachtigd onderhandelaar. Begin april startte deze procedure op, waarbij echter de vakbonden druk bleven zetten op de overheid. Op 11 mei werd in het sectorcomité een akkoord bereikt tussen de gevolmachtigd onderhandelaar, de Vlaamse regering, de directie van het Agentschap Jongerenwelzijn en de vakbonden.

Werklastnorm

De directie engageert zich om samen met ons een werklastnorm uit te werken. In verstaanbare taal wil dit zeggen dat wordt vastgelegd hoeveel dossiers een consultant maximaal kan beheren. Voor het vastleggen van deze werklastnorm wordt gebruik gemaakt van de methodiek opgenomen in het eindrapport 'Een werklastnorm voor de consultants en de administratieve medewerkers van de sociale diensten van de Bijzondere Jeugdbijstand van 20 november 2006', opgesteld in samenwerking met het bureau Möbius.

De daarin vervatte parameters worden getoetst aan de huidige werkwijze, met inbegrip van de administratieve taken en de leidinggevende verantwoordelijkheden, en worden waar nodig na overleg geactualiseerd.

In samenhang met de werklastnorm wordt met de vakbon-



den ook overlegd over maatregelen rond de dynamische toepassing van de norm. Het gaat dan in het bijzonder over de in aanmerking te nemen referentieperiode bij overschrijding of onderbenutting van de werklastnorm in een bepaalde vestiging. In dat geval wordt eveneens concreet vorm gegeven aan de daarmee samenhangende mutatieprocedures, dit wil zeggen op welke wijze bij gebrek aan vrijwilligers voor mutatie de verplichte standplaatswijziging wordt georganiseerd.

Personeelsplan

Op basis van dat resultaat legt het Agentschap uiterlijk 1 oktober van dit jaar een voorstel van aanpassing van het personeelsplan ter bespreking aan de vakbonden voor. De aanpassingen hebben betrekking op de consultants en, in voorkomend geval, de administratieve ondersteuners en de leidinggevende functies. De betrachting is om het overleg in de loop van oktober af te ronden om het Agentschap toe te laten tegen 1 november een overlegd voorstel tot aanpassing van het personeelsplan bij de politieke overheid in te dienen.

De toepassing van de werklastnorm en de daarin vervatte inhoudelijke elementen inzake dossierbehandeling en -opvolging, wordt gemonitord via de rapporteringsmogelijkheden van het Domino-systeem.

Zwangere consultants

De interne maatregelen voor een beperking van de risico's op agressie door cliënten worden verfijnd.

De mogelijke situaties waarin besmettingen door contact met de cliënten of hun thuisomgeving zich kunnen voor-

doen, worden zoveel mogelijk geobjectiveerd, onder meer via advies van de preventiedienst en de arbeidsgeneesheer en via vergelijking met de regelingen voor gelijkaardige situaties in verwante sectoren.

Tevens wordt de impact van deze interne maatregelen op de werklastnorm in kaart gebracht. Het resultaat daarvan wordt meegenomen in de opmaak van het personeelsplan.

Jeugdzorgtoelage

Het agentschap dient tegen 1 oktober bij de politieke overheid een concreet voorstel in tot aanpassing van het Vlaams personeelsstatuut om de jeugdzorgtoelage ook toe te kennen aan de consultants. Concreet aan de huidige index wil dit zeggen: 1303,13 euro per jaar bij een voltijdse prestatie-regeling. Het agentschap onderzoekt in welke mate het opportuun én het bovendien haalbaar is om deze toelage geheel of gedeeltelijk toe te kennen aan administratieve personeelsleden van de afdeling Preventie- en Verwijzingsbeleid en of zich in dat geval specifieke maatregelen opdringen om ongewenste neveneffecten te voorkomen.

Acties opgeschort

Wij beseffen dat dit geen perfect akkoord is en dat daarmee niet alle problemen van de baan zijn. Dit is echter zonder twijfel een belangrijke stap vooruit. Al jaren wordt gevraagd naar een werklastnorm en de jeugdzorgtoelage geeft eindelijk een financiële erkenning voor de vooral psychisch belastende arbeidsomstandigheden van de consultants.

Binnen het entiteitsoverlegcomité worden nadere afspraken gemaakt om dreigende sociale conflicten eerst via (spoed-) overleg met de administrateur-generaal te beheersen. De vakbonden engageerden zich om de sociale acties voorlopig op te schorten. Die volledig afblazen, doen we echter pas als alle engagementen van het akkoord daadwerkelijk zijn uitgevoerd.

Hilaire Berckmans



Contactpersoon Vlaamse Overheid:

Hilaire Berckmans - Tel.: 02/508.58.64

e-mail: hilaire.berckmans@acod.be

Positief nieuws door cao VIII bis

ACOD heeft samen met de andere vakbonden cao VIII bis afgesloten met de minister van Onderwijs. Deze uitloper van cao VIII omvat twee delen: een salarisverhoging voor bepaalde personeelsleden en middelen om de omkadering van de internaten te verhogen.

Salarisverhoging

Het gaat hier om de verhoging van de salarisschalen 964, 971 en 972: bodekamerbewaarder, suppoost, (eerste) secretaris-rekenplichtigen. Tijdens de onderhandelingen van cao VIII werden de laagste lonen verhoogd; ook deze barema's behoren tot deze categorie. De salarisschalen worden met 10 procent verhoogd. Concreet betekent dit dat bijvoorbeeld een personeelslid met salarisschaal 964 en 25 jaar anciënniteit een bruto loonsverhoging krijgt van 183,41 euro.

De kinderverzorgsters in de kinderdagverblijven van het GO! worden momenteel bezoldigd met de salarisschaal 151, terwijl de kinderverzorgsters in het basisonderwijs recht hebben op bare-

ma 143. Vanaf 1 september 2009 wordt deze anomalie weggewerkt en worden de kinderverzorgsters in de kinderdagverblijven van het GO! ook aan barema 143 betaald. Voor een kinderverzorgster met 0 jaar anciënniteit betekent dit een bruto loonsverhoging van 91,61 euro. Indien de kinderverzorgster een anciënniteit van 23 jaar heeft, bedraagt de bruto verhoging 567,52 euro.

Ook de salarisschaal 259 wordt verhoogd zodat deze opnieuw gelijke tred houdt met barema 301; deze salarisschaal werd toegekend aan bepaalde leermeesters LO.

Omkadering internaten

Vanaf 1 september 2009 wordt de omkadering in de internaten verhoogd. Zoals al te lezen was in Tribune werd de compensatie van de nachtprestaties van de opvoeders-internaat van drie naar vier uur gebracht. Om dit mogelijk te maken voorzagt de overheid in bijkomende omkadering. Via deze cao wordt deze bijkomende omkadering nogmaals verhoogd. Deze bijkomende

verhoging moet het mogelijk maken dat de organisatie van de prestaties van de opvoeders-internaat geen problemen oplevert voor de opvang van de leerlingen en dat tegelijkertijd de arbeidsvoorwaarden van het internaatspersoneel worden verbeterd.

ACOD Onderwijs heeft deze cao mee ondertekend omdat met een beperkt budget voor enkele specifieke groepen personeelsleden anomalieën worden opgelost. Ook het signaal dat gegeven wordt door bijkomende omkadering te voorzien in de internaten, is van belang. Deze sector wordt ongetwijfeld in de volgende legislatuur geactualiseerd; daartoe wordt hier nu al een eerste aanzet gegeven.

raf.deweerd@acod.be

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

8 bis

Vereenvoudiging cumulatieregels in onderwijs

Als we stellen dat er in Vlaanderen slechts enkele personen de cumulatierelgeving in al zijn finesses doorgrondde, overdrijven we echt niet. De regelgeving was dan ook enorm complex en kon aanleiding geven tot salaristerugvorderingen van enkele duizenden euro.

In sommige gevallen was het volume van tewerkstelling bepalend; in andere gevallen het belastbaar inkomen dat echter slechts twee jaar later exact gekend is. Daarnaast kan niemand ontkennen dat het systeem soms ook eenvoudig te omzeilen was door bijvoorbeeld net onder het grensbedrag te blijven of een voltijdse opdracht met één uur te verminderen. Dit had tot gevolg dat alle uren in het onderwijs betaald werden i.p.v. 33 procent. De vraag naar een eenvoudiger en transparanter systeem was dan ook zeer groot.

Het principe

De overheid heeft een nieuwe regeling uitgewerkt, die van het principe uitgaat dat ieder personeelslid bij aanvang van zijn tewerkstelling moet weten welke bezoldiging het zal ontvangen. ACOD Onderwijs onderschrijft deze doelstelling volledig en heeft tijdens de onderhandelingen meegewerkt om tot een evenwichtig resultaat te komen. Een personeelslid zal voor zijn presta-

ties bezoldigd worden tot een maximum van 140 procent (dit was vroeger 133 procent met afwijkingsmogelijkheden in het volwassenenonderwijs), ongeacht of het personeelslid nog prestaties verricht als werknemer of zelfstandige.

Het uitgangspunt is dat een personeelslid via het bestaande evaluatiesysteem opgevolgd wordt en dat indien de bijkomende activiteiten (al dan niet bezoldigd) de onderwijsprestaties negatief zouden beïnvloeden, dit zal blijken uit de evaluatie.

Voor het bepalen van de 140 procent worden alle prestaties betaald door het departement onderwijs in rekening gebracht, behalve prestaties bij universiteiten, hogescholen of een centrum voor basiseducatie.

De beperking tot 140 procent is niet van toepassing indien een personeelslid aangesteld wordt in het kader van een vervanging van een korte afwezigheid!

Beroepsmogelijkheid blijft

Het voorgaande zou de indruk kunnen wekken dat ACOD Onderwijs voorstander is van cumulatie. Dit is zeker niet zo. Wij hebben erop aangedrongen, en ook verkregen, dat de bestaande beroepsmogelijkheid tegen een aanstelling in cumul van een personeelslid blijft bestaan. Een personeelslid dat de opdracht in hoofdamt kan uitoefenen,

kan beroep aantekenen tegen de aanstelling van een collega die de uren uitoefent als overwerk of bijbetrekking.

Wij hebben wel aangedrongen op een 'normale' verloning van de collega's die uiteindelijk aangesteld worden om prestaties te leveren in cumul, vaak om de school uit de nood te helpen. Hier is aan tegemoetgekomen: de meeste prestaties in overwerk of bijbetrekking worden bezoldigd alsof ze in hoofdamt worden uitgeoefend.

Twee voorbeelden

- Mevrouw Janssens presteert 12/24 in het basisonderwijs als onderwijzer, 10/20 in het secundair onderwijs als leeraar SO en 6/20 in het volwassenenonderwijs. Dit is in totaal 130 procent. Al deze uren worden betaald door het departement. Aangezien de grens van 140 procent niet overschreden wordt.

- De heer Peeters presteert 21/20 in het secundair onderwijs en 4/20 in het volwassenenonderwijs. Dit is in totaal 125 procent. Er zal een fulltime opdracht uitbetaald worden voor het secundair onderwijs (1 plage-uur) en 4/20ste voor het volwassenenonderwijs. Omdat dit de 140 procent niet overtreft.

Betere bezoldiging

Naast deze betere bezoldiging worden



Georges Monard en Hugo Deckers

Commissie secundair onderwijs buigt zich over rapport Monard

De leden van de commissie secundair onderwijs konden op 29 mei kennisnemen van het rapport Monard. Tot onze grote vreugde was de heer Monard bereid om zelf toelichting te komen geven.

er ook meer uren bezoldigd. In specifieke gevallen (bijvoorbeeld bij vervanging van een personeelslid door een personeelslid dat al in dienst is in het onderwijs) worden alle uren van de vervanging betaald, ook de plage-uren die een gevolg zijn van de vervanging. De mogelijkheid om herindienst te treden wordt veralgemeend en de lopende opdrachten worden niet beïnvloed door de opdracht die opnieuw wordt opgenomen.

Nog enkele aandachtspunten

Alhoewel er nog onvolkomenheden in het systeem zitten, zijn wij ervan overtuigd dat dit een stap in de goede richting is. Door deze wijzigingen is er meer rechtszekerheid en een betere bezoldiging voor de personeelsleden. En niemand kan ontkennen dat dit een verregaande vereenvoudiging is. ACOD Onderwijs heeft dan ook een protocol van akkoord getekend met een aantal aandachtspunten. De overheid op haar beurt heeft zich geëngageerd om op regelmatige basis een rapport op te stellen over de invulling van het besluit. ACOD Onderwijs volgt dit dossier verder op en tracht aan de overblijvende knelpunten (plage, bezoldiging bij overgang korte reglementaire vervanging naar organieke vervanging, ...) een oplossing te geven.

raf.deweerd@acod.be



Het was een boeiende uiteenzetting waar de nodige accenten werden gelegd op de items die ons het meeste aan het hart liggen. In de vragenronde werd onmiddellijk duidelijk dat de commissieleden al een goede inschatting hadden gemaakt over de voorstellen uit het rapport. Uit de antwoorden van de heer Monard konden we opmaken dat bij de totstandkoming van het rapport ook strategische overwegingen aan de grondslag lagen.

In de loop van september komt de commissie opnieuw samen om het rapport Monard inhoudelijk te bespreken en tot een standpuntbepaling over te gaan.

raf.deweerd@acod.be

Memorandum Onderwijs geeft krachtig signaal

De verkiezingen liggen alweer achter ons. Bij het schrijven van deze tekst was er nog geen nieuwe Vlaamse meerderheid. Wie ook de nieuwe minister van Onderwijs wordt, de onderwijsvakbonden hebben een gemeenschappelijk memorandum neergelegd. We hebben 15 uitgangspunten geformuleerd en uitgewerkt. Omdat dit memorandum in gemeenschappelijk front door alle vakbonden wordt ondersteund, geeft het een krachtig signaal aan de nieuwe Vlaamse regering.

hugo.deckers@acod.be

Secundair onderwijs

Invoering van globale puntenenveloppe

Door de uitvoering van cao VIII op 1 september 2009 wordt een globale puntenenveloppe toegekend aan de scholengemeenschappen in het secundair onderwijs. Het systeem wordt ingevoerd voor twee schooljaren: 2009-2010 en 2010-2011. Vervolgens wordt het geëvalueerd en wordt de mogelijkheid voorzien om bij te sturen of te vereenvoudigen waar nodig.

De globale puntenenveloppe omvat de omkaderingsmiddelen die voorheen werden toegekend voor de betrekkingen van het ondersteunend personeel (opvoeder en administratief medewerkers), adjunct-directeur, technisch adviseur en technisch adviseur coördinator, coördinator (DBSO), de punten voor taak- en functie-differentiatie en de forfaitaire puntenenveloppe voor de scholengemeenschap.

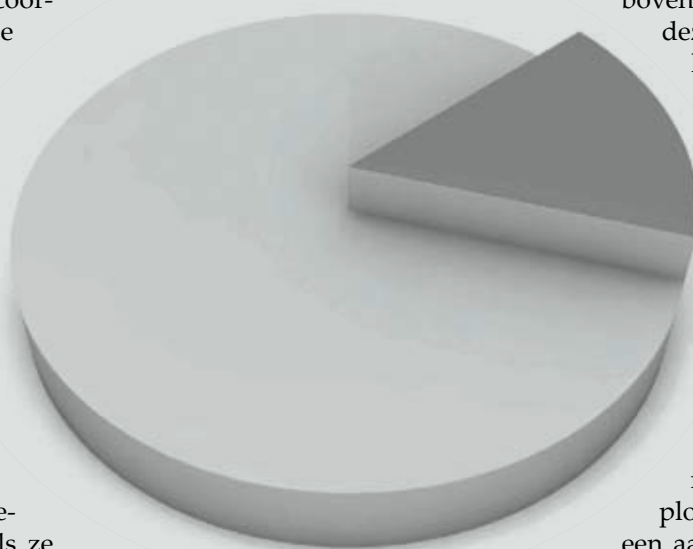
De punten worden gegeneerd volgens de normen die in het schooljaar 2008-2009 van toepassing waren. Een instelling genereert de punten voor een adjunct-directeur als de grens van 600 leerlingen (oprichtingsnorm) wordt overschreden; de instelling behoudt deze adjunct-directeur als ze 550 leerlingen (behoudsnorm) of meer heeft. De instelling genereert deze punten, maar het is niet noodzakelijk dat het ambt van adjunct-directeur effectief wordt opgericht en als het wordt opgericht dat dit gebeurt in deze instelling. Binnen bepaalde grenzen is de scholengemeenschap vrij om betrekkingen op te richten en punten toe te wijzen aan bepaalde instellingen. Naast de normen die van toepassing zijn, heeft men ook de coëfficiënten die in het schooljaar 2008-2009 telden overgenomen in het nieuwe besluit. Dit betekent dat de besparing op het ondersteunend personeel (-5 procent) in 2005 verder wordt meegenomen.

Vooraleer de punten van de globale puntenenveloppe worden verdeeld

over de scholen/instellingen kan de scholengemeenschap een voorafname doen van 10 procent. Deze 10 procent kan overschreden worden indien binnen het onderhandelingscomité een akkoord wordt bereikt over de gevolgen voor de personeelsleden en over de besteding van de punten of (zonder akkoord) tot het aantal punten dat wordt toegekend op basis van het aantal leerlingen in de scholengemeenschap.

Bijvoorbeeld: een scholengemeenschap met 2000 leerlingen genereert op basis van dit leerlingenaantal 120 punten. Stel dat de globale puntenenveloppe 1000

pun-



ten draagt, dan is 10 procent daarvan goed voor 100 punten. Dan mag de scholengemeenschap toch 120 punten voorafnemen, zonder akkoord in het onderhandelingscomité.

De punten die worden voorafgenomen, kunnen worden aangewend om een betrekking op te richten in een ambt naar keuze: bijvoorbeeld opvoeder, administratief medewerker, adjunct-directeur, technisch adviseur, logopedist,... Daarnaast kunnen de punten gebruikt worden voor het school- of klasvrij maken van een personeelslid, bijvoorbeeld de algemeen directeur die schoolvrij gemaakt wordt.

De betrekkingen die worden opge-

richt in de voorafname komen niet in aanmerking voor vacante verklaring of vaste benoeming. Bovendien moeten ze niet worden aangeboden aan personeelsleden voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur en/of in het kader van de reffectatie regelgeving.

Na de voorafname moet de rest van de punten verdeeld worden over de verschillende scholen aan de hand van onderhandelde criteria. Het is de bedoeling dat deze criteria een visie op langere termijn weerspiegelen van de inrichtende macht. Sowieso moet er voor gezorgd worden dat de verdeling van de punten geen bijkomende boventalligheid veroorzaakt, tenzij deze boventalligheid onmiddellijk kan worden opgevangen in de scholengemeenschap in een vacante of niet-vacante betrekking en dit voor de duur van het volledige schooljaar.

De punten in de scholengemeenschap moeten in de eerste plaats aangewend worden om de vastbenoemde personeelsleden in dienst te houden. Al naargelang het ambt en het diploma niveau kost een betrekking een aantal punten. Bijvoorbeeld een opvoeder met een bachelordiploma kost 82 punten. Er werd geopteerd om de bestaande puntenaantallen te behouden. Het is echter duidelijk dat het nieuwe systeem ruimte laat om de punten op een zo rendabel mogelijke manier in te zetten.

ACOD Onderwijs verwacht in een eerste fase geen grote verschuivingen. Op langere termijn zou het wel kunnen dat er een verschuiving optreedt van het ondersteunend personeel naar selectieambten (bijvoorbeeld adjunct-directeur). We zullen waakzaam moeten zijn en over twee jaar bij de evaluatie klaar zijn om aan te geven of onze vrees bewaarheid werd of niet.

raf.deweerd@acod.be



Tijdelijke personeelsleden Uitgestelde bezoldiging en werkloosheidsvergoeding tijdens zomervakantie

Heb je recht op werkloosheidsuitkering of krijg je een uitgestelde bezoldiging tijdens de zomervakantie? Hoe zorg je dat je in orde bent bij de VDAB om achteraf moeilijkheden met de RVA te voorkomen? Hier volgen de belangrijkste regels voor tijdelijke personeelsleden, afhankelijk van hun prestaties tijdens het afgelopen schooljaar.

Deze regeling is niet van toepassing voor het CLB- personeel, het administratief personeel en gesubsidieerde contractuelen. Deze regeling is ook niet van toepassing voor tijdelijke personeelsleden die vastbenoemd werden op 1 januari 2009. Zij hebben geen recht meer op een uitgestelde bezoldiging, omdat zij als vastbenoemden hun wedde doorbetaald krijgen tijdens de zomervakantie.

Voltijdse opdracht

De tijdelijke personeelsleden die het volledige schooljaar 2008-2009 gewerkt hebben in een voltijdse opdracht ontvangen tijdens de maanden juli en augustus een uitgestelde bezoldiging van het departement Onderwijs. Zij hebben geen recht op bijkomende werkloosheidsvergoeding, maar zijn wel vrijgesteld van stempelcontrole voor juli en augustus. Op 1 september 2009 dienen ze een aanvraag voor werkloosheidsuitkering in op het plaatselijk ABVV-kantoor, tenzij ze in een voltijdse betrekking worden tewerkgesteld.

Onvolledige opdracht of geen volledig schooljaar

Tijdelijke personeelsleden die het vol-

ledige schooljaar 2008-2009 werkten in een onvolledige opdracht en tijdelijke personeelsleden die geen volledig schooljaar werkten, maar aangesteld waren tot einde schooljaar hebben recht op een gedeeltelijk uitgestelde bezoldiging en een aantal dagen werkloosheidsvergoeding. De berekening van de uitgestelde bezoldiging voor de maand juli 2009 wordt gebaseerd op de tewerkstellingsperiode(n) van september tot en met december 2008. De tewerkstellingsperiode(n) van januari tot en met juni 2009 gelden voor de uitgestelde bezoldiging van de maand augustus 2009. De werkloosheidsdienst van het ABVV berekent het aantal dagen waarop deze personeelsleden nog recht hebben op werkloosheidsuitkering. Begin september 2009 moeten ze zich aanmelden bij het ABVV-werkloosheidskantoor, tenzij ze in een voltijdse betrekking worden tewerkgesteld.

Voor einde schooljaar uit dienst

Tijdelijke personeelsleden die vóór het einde van het schooljaar uit dienst werden gemeld, stellen zich in orde voor de werkloosheid tot 30 juni. Daarnaast hebben ze recht op een gedeeltelijke uitgestelde bezoldiging volgens het principe zoals hierboven beschreven en op een bijkomend aantal dagen werkloosheidsuitkering. Op de werkloosheidsdienst van het ABVV berekent men het aantal dagen waarop ze nog recht hebben op werkloosheidsuitkering.

Meldingsplicht

Alle tijdelijke personeelsleden zoals hierboven vermeld moeten zich de dag

na de uitdiensttreding en uiterlijk begin juli aanmelden op de ABVV- werklozendienst met:

- het lidboekje van ACOD Onderwijs
- het door de school of de instelling ingevulde C4-onderwijsformulier(en)
- een lijst met al de geleverde prestaties tijdens het schooljaar 2008-2009 (eventueel zelf op te stellen).

Gedeeltelijk vastbenoemd

Personeelsleden die gedeeltelijk vastbenoemd zijn en nog recht hebben op de inkomensgarantie-uitkering moeten eind augustus een formulier C 131 B-Onderwijs indienen op het werkloosheidskantoor. Wanneer zij bijkomende tijdelijke opdrachten hebben waargenomen, gelden voor dit gedeelte van de opdracht dezelfde regels als voor tijdelijke personeelsleden.

Hoger onderwijs

In het hoger onderwijs werd de uitgestelde bezoldiging afgeschaft. Personeelsleden die voor een volledig academiejaar zijn aangesteld, krijgen tijdens de zomervakantie hun wedde voort uitbetaald. Personeelsleden van wie de aanstelling niet loopt tot het einde van het schooljaar, hebben voor elke aanstellingsperiode recht op een aantal bezoldigde vakantiedagen. De hogeschool moet na elke aanstellingsperiode een attest afleveren dat het aantal betaalde vakantiedagen voor deze periode vermeldt. Voor deze bezoldigde vakantiedagen wordt geen werkloosheidsuitkering betaald.

georges.achten@acod.be

Vlaamse social profit

ABVV wil jobs voor zorg en sociale economie



De Vlaamse social profit is een sector met vele gezichten. De 100.000 Vlaamse werknemers van de sector werken in beschutte werkplaatsen, kindercrèches, jeugdzorg, musea... je komt ze overal tegen. Ook binnen het ABVV zitten ze wat verspreid, zowel bij de BBTK, de AC als bij de ACOD. Begin mei zakten ze allemaal samen af naar Blankenberge om dezelfde eisenbundel goed te keuren.

De drie centrales trekken namelijk wél aan hetzelfde zeel. Een krachtig signaal aan de Vlaamse regering en aan de andere vakbonden: het ABVV is onder tusschen een volwassen speler geworden in de sector. De drie verantwoordelijke secretarissen Laurette Muylaert (ACOD Cultuur), André Langenus (BBTK) en Werner van Heetvelde (AC) maakten aan de 300 aanwezige militanten duidelijk wat de eisen waren en waarschuwden dat ze zich moeten opmaken om opnieuw op straat te komen om die eisen te ondersteunen. Dit is namelijk een sector die luid moet roepen om gehoord te worden.

De eisenbundel bevat drie grote krachtlijnen: koopkracht, tewerkstelling en

kwaliteit van het werk, maar wil ook eindelijk werk maken van enkele pijnpunten in de sectoren. André Langenus maakte duidelijk waarom het ook in tijden van crisis nodig is om iets aan de (lage) verloning in de sector te doen: "In een maatschappij die vergrijst, zullen we als samenleving wel moeten inzetten op meer zorg. Precies in de sector die dat waar moet maken, de social profit, gaan er in de komende jaren zelf heel wat werknemers met pensioen. Het is tijd om iets aan de instroom te doen, jongeren warm te maken om in de social profit te stappen én te blijven." Vooral dat laatste is belangrijk, zo voegde hij toe: "Beter loon, zoals een reële dertiende maand en een verhoging van de startlonen, is daarvoor een noodzaak."

Dat bracht Werner van Heetvelde meteen bij de tweede krachtlijn: tewerkstelling. "We horen het de Vlaamse regering graag zeggen dat ze een investeringsregering wil zijn. Voor ons betekent dat duidelijk: kiezen voor meer jobs. En van elke job die in de social profit wordt gecreëerd, profiteert iedereen: enkel met meer werknemers kunnen de wachtlijsten worden aange-

pakt, kan er betaalbare kinderopvang worden gecreëerd en kunnen we ons klaarmaken voor de onvermijdelijke vergrijzing." Daarnaast moet meer tewerkstelling in de sociale economie (nieuwe) mogelijkheden geven aan kansengroepen om een fatsoenlijke job en dito inkomen te krijgen.

Laurette Muylaert voegde er terecht aan toe dat investeren in jobs in de culturele sector ook een puur economisch voordeel heeft: elke job in de socioculturele sector zorgt onrechtstreeks voor drie andere banen. Ook de Vlaamse jobkorting kreeg ervan langs: "Voor de helft van het bedrag dat daaraan werd gespendeerd, hadden 10.000 nieuwe werknemers aan de slag kunnen gaan."

Kortom, werk aan de winkel voor de volgende Vlaamse regering. De eisenbundel hebben ze alvast: die werd meteen meegegeven aan de Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen Kathleen van Brempt, die aanwezig was op de bijeenkomst. Hopelijk probeert ze haar collega's te overtuigen.

Uradex

Oplossing voor cumulatie werkloosheid en naburige rechten

In de vorige Tribune berichtten we over de problemen die ontstonden door de betaling van de vergoedingen privé copy door Uradex aan acteurs en actrices. Het bedrag is soms vrij hoog en daardoor zouden er problemen ontstaan met de werkloosheidsvergoeding. Minister Milquet vond hiervoor een oplossing samen met de RVA. Ook voor 2007 en 2008 wordt dezelfde regel gevolgd.

ACOD Cultuur
Mevrouw Laurette Muylaert, secretaris
Fontainasplein 9-11
1000 Brussel

Betreft: naburige rechten

Mevrouw de secretaris,

Ik verwijs naar uw schrijven van 23 april waarin u mij op de hoogte brengt van de problematiek van de gegroepeerde stortingen van de maatschappij Uradex aan verschillende artiesten.

Er werd onmiddellijk contact opgenomen met de RVA die uiteindelijk zijn akkoord heeft gegeven om rekening te houden met de bijzondere toestand.

Krachtens artikel 130, § 1, 6° KB is de cumulregel, bedoeld in artikel 130, § 2, algemeen van toepassing op de werkloze die in de loop van het kalenderjaar inkomsten ontvangt van een artistieke activiteit.

In dit geval en uit billijkheid zal de som die in 2009 gestort werd niet met de som van het lopende jaar worden vergeleken, maar wel met de grensbedragen sinds het begin van de periode die gedekt wordt door de sommen (3871,92 + 3797,04 + ...).

Hiertoe is het uiterst belangrijk dat de maatschappij Uradex de aanvangsdatum van de periode, die gedekt wordt door de sommen in kwestie, meedeelt.

Hoogachtend,

De vice-eerste minister
Minister van Werk en Gelijke Kansen

Joëlle Milquet



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

Seintjes

Antwerpen

Zitdagen gepensioneerden

Op de volgende dinsdagen organiseert ACOD LRB Antwerpen zijn jaarlijkse zitdagen voor gepensioneerden en bijna-gepensioneerden: 30 juni, 29 september en 24 november. Al deze zitdagen vinden plaats in de Ommeganckstraat 47, 2018 Antwerpen, lokaal 407. De zitdag van 29 september vindt plaats in lokaal 318. Meer informatie: Liliane Haest, 03/213.69.25 of liliane.haest@acod.be.

Senioren naar Gent



Op donderdag 24 september organiseert de Seniorencommissie van ACOD Antwerpen, in samenwerking met de collega's van de gewesten Limburg en Oost-Vlaanderen, een dagtrip naar Gent. We komen bijeen om 8.45 uur in Antwerpen-Centraal en nemen de trein van 9.05 uur naar Gent. Opstappen kan ook in Antwerpen-Berchem om 9.11 uur. Om 10.15 uur is er onthaal in het gebouw Bond Moyson (Vrijdagmarkt) met koffie en rondleiding. Om 11 uur bezoeken we het stadhuis, met begroeting door burgemeester Daniël Termont, gevolgd door een middagmaal om 13 uur (soep, warm hoofdgerecht met vis of vlees, koffie - drank niet inbegrepen). Om 14.30 uur wandelen we door het historisch centrum met een bezoek aan het Gravensteen en de St.-Baafskathedraal. Kostprijs is 20 euro voor ACOD-leden



en hun partner; ABVV-leden betalen 25 euro.

Inschrijven is verplicht op het telefoonnummer 03/213.69.20 en dit vóór 12 september. De inschrijving geldt na ontvangst van de betaling, te storten op rekening 877-8001503-83 van ACOD gewest Antwerpen met vermelding 'bezoek Gent'. Gelieve tevens uw keuze voor hoofdgerecht bij inschrijving te vermelden.

Vermits deze trip georganiseerd wordt in samenwerking met andere gewesten, voorziet elk gewest apart in de vervoersmodaliteiten. Het gewest Antwerpen kiest voor verplaatsing met de trein. Elke deelnemer neemt zelf zijn (senioren)ticket à rato van 5 euro voor de H/T reis 2^{de} klasse. De verplaatsingen in Gent gebeuren met het openbaar vervoer, vergeet dus je De Lijn-abonnement niet.

Oost-Vlaanderen

Open deur Gentse Seniorendienst

Op 29 augustus opent de Gentse Seniorendienst zijn deuren voor het grote publiek. Iedereen is de hele dag doorlopend welkom in het Seniorenhuis op de Begijnhofdries 33 te Gent. Men kan er genieten van optredens en de samenwerking van de Stad Gent beter leren kennen.

Senioren naar Cyprus

Van 27 september tot en met 4 oktober 2009 organiseren de senioren van ACOD TBM Oost-Vlaanderen een reis naar Cyprus. Je verblijft er in het viersterrenhotel Cypria Resort in Paphos. De prijs bedraagt 782 euro per persoon

in tweepersoonskamers all-in (23 kamers beschikbaar), met een toeslag van 224 euro voor single kamers (2 kamers beschikbaar). Extra's voor kamers met lateraal zeezicht zijn 22 euro en 51,5 euro voor frontaal zeezicht. Kortingen zijn er voor promokamers (38 euro – 7 kamers beschikbaar) en voor kinderen van 2-14 jaar (eerste kind betaalt 330 euro en tweede kind 164 euro). Inbegrepen in de prijs zijn Fuel Protection Program, annulatieverzekering, weekendtoeslag, luchthaventaks/btw, transfer naar Zaventem en terug, en transfer luchthaven naar hotel en terug. Voor meer info over reserveringen: bel naar ACOD TBM Oost-Vlaanderen op het nummer 09/269.93.36.

Seniorenfeest

Op 15 oktober vanaf 14.30 uur organiseert ACOD Oost-Vlaanderen haar seniorenfeest. Op het programma staan o.a. een toespraak van Chris Reniers, algemeen secretaris van de ACOD, en een optreden van Nicole en Hugo. Plaats van het gebeuren is De Vierde Zaal, Driebeekstraat 2, 9050 Gentbrugge. De inkom bedraagt 5 euro. Inschrijven kan op tel. 09/269.93.33 en betaling door overschrijving op 877-1407301-38 met vermelding van naam, sector en het aantal personen.

Vriendschap uit de oude doos

Op donderdagavond 16 juli is er de feestelijke vooropening van de tentoonstelling 'Vriendschap uit de oude doos' in de School van Toen, Klein Raamhof 8 te Gent. Vanaf 19 uur spreekt schepen van Onderwijs en Opvoeding, Rudy Coddens.

Deze gelegenheidstentoonstelling loopt van 19 tot en met 26 juli 2009 en bevat een wondermooie collectie van oude postkaarten rond het thema liefde en vriendschap, nieuwjaarsbrieven, poëzieboeken en zoveel meer. Op 21, 23 en 24 juli rond 14.30 uur zijn er optredens van deelnemers aan het figurentheater met voorstellingen speciaal gericht op kinderen. Op zaterdag 25 juli om 15 uur treedt het vrouwenkoor Kwimba op met

Seintjes

wereldmuziek. Tijdens de Gentse Feesten is het museum dagelijks toegankelijk van 14 tot 17 uur. Er is een gezellig terras met consumpties aan crisisprijzen. Alle activiteiten zijn gratis.

Feest niet-actieven Telecom Vliegwezen

Hou nu al je agenda vrij op vrijdag 4 september voor het feest van de niet-actieven. Het banket wordt voorzien in 'De Nachtegaal', Spoorwegstraat 68 te Wondelgem. Alle niet-actieve leden ontvangen een persoonlijke uitnodiging.

Vlaams-Brabant

Informatievergadering pensioenen openbare diensten

Het intersectoraal gewest organiseert op 17 september in het ACOD-gebouw, Maria Theresiastraat 121 in Leuven een informatienamiddag voor onze gepensioneerd en toekomstige gepensioneerd over de problematiek van de pensioenen en de nieuwe regelingen index(korven). Chris Reniers spreekt vanaf 14 uur en om 15 uur is er koffietafel met Leuvense taart. Gelieve deelname te bevestigen op tel. 016/22.31.50.

Rimpelrock

Op 15 augustus vindt in Kievit bij Hasselt Rimpelrock plaats. De senioren van

ACOD Vlaams-Brabant trekken daar naartoe in samenwerking met de ABVV Senioren en Linx+. Er zijn o.a. optredens van Clouseau, Dana Winner, Billy Ocean, Luc Steeno en vele anderen. Busvervoer is voorzien vanuit Leuven vanaf 8.45 uur. Deelnameprijs bedraagt 25 euro per persoon (inkom en bus) te betalen bij inschrijving of op rekening 001-458472-90 van de ABVV Senioren, met vermelding Rimpelrock en het aantal personen. Inschrijven en betalen moet vóór 8 juli. Inlichtingen en inschrijvingsformulieren te verkrijgen bij ABVV Vlaams-Brabant: Winnie Van Nerum, tel. 016/27.18.89, en Patricia Weckhuysen, tel. 016/22.31.50.

West-Vlaanderen

Fietstocht

Op dinsdag 7 juli organiseert afdeling Brugge de jaarlijkse fietstocht van Brugge naar Jabbeke en terug, langs binnenwegen en velden. Vertrek om 13.30 uur aan de voorkant van het station van Brugge (parking Kiss & Ride). Deelnemers moeten inschrijven bij Jan Samson: samson.jan@pandora.be, tel. 050/67.59.20, 0473/86.17.22.

Bezoek aan het Jenevermuseum

Op donderdag 27 augustus bezoeken we het Nationaal Jenevermuseum in Hasselt. We vetrekken om 9.31 uur per trein uit het station Brugge en komen

aan in Hasselt om 11.50 uur. Voor het middagmaal kunnen we terecht in het station van Hasselt of in het Jeneverhuisje rechtover het museum. Opgelet: onkosten middagmaal en treinbiljet zijn voor eigen rekening. Individuele bezoekers betalen 3,50 euro (met gratis borrel); groepen van minimum 15 personen betalen 2,50 euro (met gratis borrel). Inschrijving gewenst vóór 10 augustus bij Jan Samson: tel. 050/67.59.20 of 0473/86.17.22 of samson.jan@pandora.be

Verwendag gepensioneerd

Op 14 september organiseert ACOD West-Vlaanderen de vierde speciale verwendag voor haar gepensioneerd. Dit jaar is Torhout aan de beurt met o.a. begeleid bezoek aan kasteel Wijnendale, museum Torhout's aarde-werk en het Mosterdmuseum. We komen samen omstreeks 8.30 uur aan het station van Torhout en rond 16.30 à 17 uur zit ons dagje erop. De deelnameprijs bedraagt 25 euro per persoon voor alle bezoeken, vervoer naar musea, aperitief, warm middagmaal, koffie en enkele consumpties. Inschrijvingsgeld te storten vóór 3 september op rekeningnummer 877-5021402-16 van ACOD Gewest West-Vlaanderen, met vermelding van naam, adres en sector. Na inschrijving ontvangt men na 3 september een brief met de praktische afspraken. Het aantal inschrijvingen is beperkt!



Wim Geldolf beschrijft leven en werk van Maurice Decqueecker

Als zoon van een tolbeambte en kleinzoon van een klompenmaker en Ijslandvaarder/paardenvisser, startte Maurice Decqueecker zijn carrière als onderwijzer. Hij toonde zijn sociaal engagement het eerst tijdens het interbellum, toen hij met de door hem opgerichte ATB De Natuurvrienden de belangen van gedupeerde kleine eigenaars van woningen in Deurne

verdedigde. Het zou ook de start betekenen van zijn politieke carrière bij de BSP in 1933. Het bekendst is Decqueecker ongetwijfeld van zijn 28 jaar durend mandaat als burgemeester van Deurne, waarbij hij veel oog had voor onderwijs, stedenbouw, moderne architectuur en sociale bekommernissen. 'Gedreven' en 'dwars tegen de stroom in' zijn begrippen die hem het best om-

schrijven.

Wim Geldolf beschrijft leven en werk van deze boeiende persoonlijkheid in zijn boek 'Maurice Decqueecker 1905-1985'. Het boek leest als een trein en is uitermate handig voor wie graag zijn geschiedenis van de sociale strijd even wil opfrissen.

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

Vlaamse Ardennen Ondersteboven De Vlaamse Ardennen staan twee maanden op hun kop



Ontdek in de zomermaanden de streek rond Ronse op een andere manier. Loop een keer verloren op een oud mijnwerkerspad, neus rond in de glorieuze geschiedenis van deze voormalige textielstreek of laat u leiden door de tentoonstelling 'Vlamigrant' over de migratiegeschiedenis van Vlamingen op zoek naar een beter leven.

Het zomerevenement Vlaamse Ardennen Ondersteboven begint op zondag 28 juni. Op deze dag vinden tal van unieke activiteiten plaats zoals een initiatie in nordic walking en breakdance, een proeverij van gratis streekbier en een artisanale markt. Maar ook busuitstappen, bijvoorbeeld naar het Provinciaal Archeologisch Museum in Velzeke of l'Hôpital Notre-Dame à la Rose behoren tot de mogelijkheden. Het evenement biedt echter meer dan enkel een toeristisch aanbod: het is een kennismaking met het industrieel verleden van de streek en brengt de migratiegeschiedenis van Vlamingen naar de andere kant van de taalgrens, het noorden van Frankrijk en zelfs Canada en Amerika tot leven. Zo is er een 25 kilometer lange fietstocht uitgezet langs spoorlijn 82, het oude traject dat mijnwerkers uit de Vlaamse Ardennen gebruikten om in de Borinage te gaan werken.

De tentoonstelling 'Vlamigrant' in cultureel centrum De Brouwerij in Ronse vormt het middelpunt van het zomerevenement. In verhalen worden verschillende migratiegolven die Vlaanderen heeft gekend, treffend in beeld gebracht. Zo wordt het verhaal verteld van de astmannen, arbeiders die in de bloedhete 'asten' cichoreiwortels droogden. Ook de mijnramp in Marcinelle komt uitgebreid aan bod: uniek materiaal over deze tragische gebeurtenis is bovengehaald door Linx+, Stad Ronse/MUST en het Amsab- Instituut voor Sociale Geschiedenis uit Gent, de samenstellers van de tentoonstelling. Zelfs de Titanic wordt terug tot leven geroepen: Vlamingen aan boord van dit schip droomden van welvaart

in het verre Amerika, tot het tragische lot toesloeg.

Vlaamse Ardennen Ondersteboven wordt georganiseerd door Linx+ en CC Vlar, twee socioculturele organisaties die kleur geven aan cultuur. En nog aan de portemonnee denken ook: de startdag op zondag 28 juni kost maar 10 euro en daarvoor kan aan alle activiteiten worden deelgenomen. Inschrijven voor de startdag kan via www.vlaamseardennenondersteboven.be of telefonisch via 055/33.90.07.

