

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

september 2012 - 68.08

Tribune



Pensioenhervorming **Stand van zaken na** **niet-akkoord ACOD**

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	14
Tram Bus Metro	17
De Post	19
Gazelco	20
Telecom	21
Federale Overheidsdiensten	24
Vlaamse Overheidsdiensten	27
Lokale en regionale besturen	31
Onderwijs	33
Cultuur	38
Agenda	40

colofon

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

Redactiesecretariaat:
Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:
Rita Coeck, Hugo Deckers,
Jef De Doncker, Jan Vanwesemael, Jean
Pierre Goossens, Mil Luyten, Laurette
Muylaert, Guido Rasschaert, André
Vandekerkhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:
Robin Productions, Aalst

Vormgeving:
Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:
Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd "iTunes- geschenkkaart"

Winnaars
'Megafon'

Bart Vanherle (Boutersem), Jenny Gevaert (Kluisbergen), Ludwien Cardoen (Gent), Marie-Madeleine Bauters (Evergem), Louis Ouderits (Balen) winnen de cd 'Megafon or the art of resistance'. Zij wisten dat postbeambten zijn vrijgesteld van het verplicht gebruik van de veiligheidsgordel in de auto bij de postbedeling, dat WIR of Women in Rail streeft naar een betere vertegenwoordiging en integratie van vrouwen in de spoorwegsector en dat tijdens een ludieke actie bij de VDAB 288 'afvloeibootjes' symbool stonden voor de personeelsleden die daar dienen af te vloeien door de besparingen van de overheid.

Nieuwe prijs:
'iTunes-geschenkkaart'

Deze maand maak je kans op een geschenkaart waarmee je via iTunes muziek, spelletjes en apps kan downloaden voor je iPhone, iPad of iPod. Beantwoord onderstaande vragen correct...

Vragen

- Welke werknemers verenigt de vakbond SAMWU?
- Waaruit bestaat de beschermende kledij die controleurs van De Lijn binnenkort kunnen gebruiken bij situaties met risico op agressie?
- Met welke (merk)naam wordt het digitaal leerplatform aangeduid, dat instaat voor de digitale informatie-doorstroming tussen alle betrokkenen in een schoolcontext?

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

Als je het mij vraagt Eenheidsstatuut betekent sociale afbraak

Onlangs hield Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder van de VDAB, een pleidooi voor een eenheidsstatuut in de openbare sector. Hij wil komaf maken met het onderscheid tussen statutaire en contractuele ambtenaren.

Karel Stessens: "Warm zomerweer lokt altijd spectaculaire ideeën uit – het ene al zinniger dan het andere. Wie het dossier goed kent, weet dat één nieuw werknemersstatuut in de openbare sector in de praktijk betekent dat statutaire ambtenaren hun rechten zullen afgebouwd zien. Men stelt het voor als een gunstmaatregel voor de contractuele ambtenaren, maar in realiteit zullen zij er nooit dezelfde arbeidsvoorwaarden als statutaire ambtenaren voor in de plaats krijgen. Uiteindelijk betekent het sociale afbraak voor iedereen, want ook de contractuele ambtenaar zal nooit de vaste benoeming krijgen waar die eigenlijk recht op heeft. En staatssecretaris voor Ambtenarenzaken Hendrik Bogaert mag ondertussen nog beweren dat hij nu de situatie van contractuele ambtenaren verbetert, maar hij vergeet er wel bij te zeggen dat hij enkel bevoegd is voor de federale ambtenaren – zo'n 10% van alle Belgisch overheidspersoneel. Wie werkt voor de regionale overheden of voor lokale en regionale besturen ziet echter weinig verbetering."

Wat is de kijk van de ACOD op dit dossier?

Karel Stessens: "We vragen al jaren om een einde te maken aan de contractuele aanwervingen en aan de statutariseringstop. De groei van contractuele tewerkstelling vreet op termijn de werking van de openbare diensten aan. Statutaire tewerkstelling waarborgt de dienstverlening aan de bevolking: ambtenaren die de regels toepassen zonder druk van politieke of administratieve overheden om zaken op een 'commerciële' wijze te regelen. De ACOD is niet tegen contractuele tewerkstelling, maar vraagt enkel dat die gebruikt wordt zoals oorspronkelijk bedoeld: voor het opvangen van werkpieken of voor vervanging van langdurig zieke ambtenaren. Het was een uitzondering, maar is ondertussen steeds vaker regel geworden.

Bovendien is de federale regering nu zinnens om ook interimarbeid in openbare diensten mogelijk te maken! Zo creëren ze dus een derde statuut; bovendien één waarbij de sociale bescherming en werkvoorwaarden van het personeel lager liggen en de kost voor de overheid hoger. Onbegrijpelijk en onaanvaardbaar!"

Gaf de vakantieperiode je de kans terug te kijken op de actualiteit van de voorbije maanden?

Karel Stessens: "Onwaarschijnlijk veel economen en andere 'deskundigen' deden hun zegje over de economische crisis en de beste recepten om die te bestrijden. Al vraag ik me wel af hoe objectief sommigen van die deskundigen wel zijn, wanneer je weet dat ze in dienst zijn van de financiële wereld... Het is ook frustrerend vast te stellen dat velen zich nu pas aansluiten bij de analyse van het Europees Vakbverbond, het ABVV en de ACOD dat de strenge korte termijnbesparingspolitiek – opgelegd door Europa, aangemoedigd door ratingbureaus, bepaalde economen en specialisten – het economische weefsel doodt. Vroeger werden we daarom verketterd, nu krijgen we gelijk. Moeten daar eerst zoveel mensen de armoede worden ingejaagd? En dan nog, de voorvechters van het neoliberal kapitalistisch systeem dat ons in deze miserie bracht, blijven buiten schot. De salarissen in de top van de bankenwereld zijn nog steeds onstielend hoog. Woest word ik daarvan! Wie het potje breekt moet het ook betalen. En dat was zeker niet de gewone burger in dit geval."

De mantra van besparingen klopt dus niet?

Karel Stessens: "Helemaal niet! We willen geen verarming, wel een meer eerlijke verdeling. Je moet het geld dus halen waar het zit, door een correcte belastinginning. Via kruispuntdatabanken is het makkelijk om een sociaal gerechtigde te volgen en zo sociale fraude te voorkomen. Geld is echter veel moeilijker te traceren, ondanks herhaalde pleidooien van het ABVV voor een vermogensbelasting en voor de opheffing van het



Karel Stessens – Voorzitter ACOD

bankgeheim. Gunstregimes voor grote kapitalen blijven bestaan. De belasting op interesten uit financiële producten als kasbons, staatsbons en obligaties is dan wel opgetrokken, maar kunnen de allerrijksten hun vermogen toch nog verborgen houden voor de overheid. Door een licht verhoogde bijdrage kunnen ze eigenlijk de geheimhouding van de omvang van hun kapitaal via een bank afkopen. Het gaat hier om grote bedragen: intresten van meer dan 20.000 euro per jaar, dus gebaseerd op vermogens van 7 miljoen euro en meer. Veel meer dan wat de man in de straat ooit in een mensenleven bij elkaar zal verdienen! Wie zei weer dat er geen geld is?"

De pensioenhervorming voor de openbare sector is zo goed als rond. Tevreden met het resultaat?

Karel Stessens: "Uiteraard niet! Van meet af aan hebben we ons tegen de hervorming verzet. We zijn ervoor op straat gekomen en we hebben er tegen gestaakt. We hebben haar helaas niet kunnen tegenhouden, maar wel enkele bijstellingen kunnen realiseren. De laatste stand van zaken kan je lezen op de volgende pagina's. Hoe dan ook blijven de plannen van de regering voor ons onaanvaardbaar. Daarom ondertekenden we in juni ook een protocol van niet-akkoord. Dit is niet onze hervorming!"



Pensioendossier

Soap rond hervormingen overheidspensioenen bijna ten einde

Eind juni werden in het Comité A de onderhandelingen rond de hervormingen van de overheidspensioenen afgesloten door de ondertekening van een protocol van niet-akkoord door ACOD en de andere vakbonden. Ondanks enkele gevoelige bijsturingen, was wat op tafel lag toch ruim onvoldoende. De verwerping van de hervormingen door de vakbonden betekent helaas niet dat ze niet zullen uitgevoerd worden. Eens het parlement er zijn goedkeuring aan geeft – en dat zit eraan te komen in de komende maanden – is de pensioenhervorming definitief. Bij deze een update rond de hervormingen.

Vier grote veranderingen

De hervormingen in de overheidspensioenen zijn te vatten rond vier grote assen:

1. Een eerste as verhoogt de minimum leeftijds- en loopbaanvoorwaarde om van een vervroegd rustpensioen te kunnen genieten.
2. Een tweede as bepaalt dat vanaf 1 januari 2012 in de pensioenberekening geen voordeliger loopbaanbreuk meer kan toegekend worden dan 1/48 voor diensten vanaf 1 januari 2012.
3. Een derde as hertekent de gelijkstellingen inzake loopbaanonderbreking, vrijwillige vierdagenweek en halftijdse vervroegde uittreding na 1 januari 2012.
4. Een vierde as vervangt de refertewedde van de laatste vijf dienstjaren in de pensioenberekening door een gemiddelde wedde van de laatste tien dienstjaren.

1. Verhoging minimum leeftijds- en loopbaanvoorwaarde vervroegd rustpensioen

Algemeen kan je stellen dat je twee jaar langer zal moeten werken om te kunnen genieten van een vervroegd pensioen. Vandaag is een vervroegd rustpensioen mogelijk voor ambtenaren vanaf de leeftijd van 60 jaar mits een loopbaan van vijf jaar. Vanaf 2013 zal een vervroegd pensioen pas mogelijk zijn vanaf de leeftijd van 60 jaar en 6 maanden en na een loopbaan van 38 jaar. Daarna verschuift de leeftijdsgrens jaarlijks met zes maanden en de loopbaanvoorwaarde met één jaar. Zo zal men in 2016 de leeftijd van 62 jaar moeten bereiken en een loopbaan van 40 jaar moeten bewijzen om te kunnen genieten van het vervroegd pensioen (zie tabel 1).

Tabel 1

Jaar	Minimum-leeftijd	Loopbaanvoorwaarden	Uitzonderingen lange loopbaan
2012	60 jaar	5 jaar	
2013	60,5 jaar	38 jaar	60 jaar indien loopbaan van 40 jaar
2014	61 jaar	39 jaar	60 jaar indien loopbaan van 40 jaar
2015	61,5 jaar	40 jaar	60 jaar indien loopbaan van 41 jaar
2016+	62 jaar	40 jaar	60 jaar indien loopbaan van 42 jaar 61 jaar indien loopbaan van 41 jaar

Er zijn op deze algemene regel twee uitzonderingen.

Uitzondering 1

- Als je in 2013 en 2014 een loopbaan van 40 jaar kan bewijzen, kan je op 60 jaar vervroegd vertrekken.
- Als je in 2015 een loopbaan van 41 jaar kan bewijzen, kan je vervroegd vertrekken op 60 jaar.
- In 2016 en de volgende jaren kan je op de leeftijd van 60 jaar vertrekken indien je een loopbaan kan bewijzen van 42 jaar of als je 61 jaar oud bent en een loopbaan van 41 jaar kan bewijzen (zie tabel 1).

Uitzondering 2

Voor een aantal beroepscategorieën blijven de huidige pensioenvoorwaarden inzake leeftijd en loopbaanduur tot het verkrijgen van een vervroegd pensioen bestaan:

- het rijdend personeel van de NMBS Groep kent preferentiële leeftijdsgrenzen (55 jaar) en loopbaanvoorwaarden (30 dienstjaren als rijdend personeel).
- bij de geïntegreerde politie bestaan er preferentiële leeftijdsgrenzen (58 jaar) en loopbaanvoorwaarden (20 dienstjaren zonder diplomabonificatie) voor de niet-officieren van het operationeel kader. Het gaat om hulpagenten, het basis- en het middenkader.
- ook voor bepaalde ex-rijkswachtofficiëren en onderofficiëren die nu deel uitmaken van de geïntegreerde politie bestaan er preferentiële leeftijdsgrenzen (54, 56 of 58 jaar) en loopbaanvoorwaarden (20 dienstjaren zonder diplomabonificatie).
- voor de militairen bestaan er preferentiële leeftijdsgrenzen (56, 59 of 61 jaar). Ze moeten niet voldoen aan loopbaanvoorwaarden.
- de ex-militairen die deel uitmaken van het veiligheidskorps van Justitie of van het personeel van de geïntegreerde politie (Calog) of calltakers of zij die naar een andere overheids-werkgever werden overgeplaatst, behouden hun preferentiële leeftijds- en loopbaanvoorwaarden.

Loopbaanvoorwaarde

Voor de vaststelling van het recht op een pensioen van de overheidssector worden de diensten die meetellen maximaal geïnterpreteerd. Zo komen deze periodes in aanmerking van de begin- tot de einddatum. Het gaat om periodes van tewerkstelling in overheidsdienst, aanneembare verlopen in overheidsdienst, militaire of burgerdiensten en studieperiodes die recht geven op een diplomabonificatie voor zover dat een vereiste was voor een vaste benoeming of voor een bevordering. Kalenderjaren waarvoor pensioenrechten kunnen worden geopend in het werknemers- of zelfstandigenstelsel maken eveneens deel uit van de loopbaan. Ook prestaties in andere binnenlandse of buitenlandse stelsels worden opgenomen in de loopbaan.

Je gepresteerde periode bij het leger telt dus volledig mee voor de pensioenberekening, ook voor het vervroegd pensioen. Het stamboekuittreksel geldt als bewijsstuk en wordt door de pensioendienst aanvaard. Het uittreksel kan verkregen worden bij de bevoegde dienst, met vermelding van naam en rijksregisternummer, je stamnummer (indien je het nog weet) en de periode (bij benadering) dat je militair in actieve dienst was. Een typebrief kan verkregen worden bij andré.serverius@acod.be of dirk.deboodt@acod.be, tel. 02/508.58.62. Over-

rigens geldt het stamboekuittreksel ook als bewijs van dienstanciënniteit bij overstap naar een andere openbare dienst.

2. Wijziging voordeliger loopbaanbreuk

Vanaf 1 januari 2012 kan in de pensioenberekening geen voordeliger loopbaanbreuk meer toegekend worden dan 1/48 voor diensten vanaf 1 januari 2012.

Een overheidspensioen is gelijk aan een verhouding van de referentiewedde. Deze is gelijk aan de aanneembare diensten, uitgedrukt in jaren, gedeeld door 60. Voor een aantal groepen overheidspersoneel geldt een berekening op basis van een voordelige pensioennoemer of loopbaanbreuk (tantième). Alle loopbaanbreuken lager dan 1/48 worden vanaf 1 januari 2012 opgetrokken naar 1/48. Personen die op 1 januari 2012 reeds de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, behouden echter de huidige berekeningswijze van hun pensioen met de voordelige loopbaanbreuk.

Voor de vaststelling van de vereiste loopbaanduur wegen de dienstjaren met een voordeliger loopbaanbreuk (1/55, 1/50 en 1/48) proportioneel zwaarder. Opgelet, de loopbaanvoorwaarden voor de personeelscategorieën met een loopbaanbreuk 1/48 zijn dezelfde als voor de personeelscategorieën met een loopbaanbreuk 1/50.

Het resultaat is dat de effectieve loopbaanduur verlengd wordt, zodat men sneller aan de voorwaarden voor een vervroegd pensioen kan voldoen. Deze verlenging gebeurt door de effectieve loopbaanduur te vermenigvuldigen met een coëfficiënt. Deze coëfficiënt verschilt naargelang de loopbaanbreuk, het ingangsjaar en de leeftijd bij pensionering (zie tabel 2 voor loopbaanbreuk 1/50).

Tabel 2

Tant. 1/50	60 jaar	60,5 jaar	61 jaar	61,5 jaar	62 jaar
2012	1,0000				
2013	1,2001	1,1999			
2014	1,2001		1,2000		
2015	1,1999			1,2001	
2016	1,2000		1,1999		1,2001
2017	1,1722		1,1714		1,1706
2018	1,1454		1,1443		1,1429
2019	1,1200		1,1181		1,1164
2020	1,0957		1,0933		1,0908
2021	1,0722		1,0697		1,0667
2022	1,0500		1,0467		1,0436

Voor personen die op de vooravond van hun pensioen staan, zijn er enkele bijkomende overgangsmaatregelen voorzien.

Overgangsmaatregel 1

Wie op om het even welk ogenblik aan de voorwaarden voldoet om op vervroegd pensioen te vertrekken, behoudt deze voorwaarden ongeacht de latere werkelijke ingangsdatum van zijn pensioen.

Overgangsmaatregel 2

Wie onder de oude regeling op één, twee of drie jaar van zijn vervroegd pensioen stond, zou in de nieuwe regeling in een aantal gevallen drie, vier of vijf jaar langer moeten werken dan men had voorzien. Daarom is voorzien dat het aantal bijkomende te werken jaren voor een aantal leeftijdsgroepen beperkt is tot twee jaar.

Overgangsmaatregel 3

- Als je al in de TBS (terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen) was vóór 1 januari 2012, kan je op het einde van de TBS-periode met vervroegd pensioen gaan.
- Als je de TBS aangevraagd hebt vóór 1 januari 2012, kan je aan het einde van de TBS vervroegd met pensioen gaan.
- Als je de TBS na 1 januari 2012 aangevraagd hebt en de werkgever zijn akkoord heeft gegeven vóór 5 maart 2012, kan je aan het einde van de TBS vervroegd met pensioen gaan.

3. Gelijktellingen loopbaanonderbreking, vrijwillige vierdagenweek en halftijdse vervroegde uittreding

Een derde hervorming hertekent de gelijktellingen inzake loopbaanonderbreking, vrijwillige vierdagenweek en halftijdse vervroegde uittreding na 1 januari 2012.

De pensioenberekening, de opname en de aanneembaarheid van perioden van loopbaanonderbreking voor statutairen is niet gewijzigd. Zoals dit reeds het geval was voor de pensioenhervorming worden perioden van loopbaanonderbreking en andere bepaalde periodes van afwezigheid voor de berekening van het overheidspensioen slechts opgenomen tot een bepaald percentage van de werkelijk gepresteerde diensten. De bestaande 20-25 procent regel inzake aanneembaarheid van het totaal van de verloven en afwezigheden wordt dus niet gewijzigd.

De wijzigingen gelden voor verloven vanaf 1 januari 2012.

Periodes van loopbaanonderbreking die zijn ingegaan vóór 2 april 2012 kunnen onder de regels van vóór 2012 blijven vallen indien die voordeliger zijn. Voor loopbaanonderbrekingen vanaf 1 januari 2012 geldt een basiskrediet van 12 maanden. Deze 12 maanden kunnen uitgebreid worden met 24 maanden in geval van kinderlast (kind jonger dan 6 jaar). Vanaf de leeftijd van 50 jaar beschikt men over een bijkomend krediet van 12 maanden voor deeltijdse onderbrekingen en 180 maanden voor 1/5de. Deeltijdse onderbrekingen kunnen daarenboven nog steeds aanneembaar gemaakt worden door ze te valideren via een persoonlijke bijdrage (met inachtneming van de 20-25 procent regeling). In totaal mogen deze deeltijdse loopbaanonderbrekingen 50-plus niet meer bedragen dan 84 maanden 1/2de, 96 maanden 1/3de, 108 maanden 1/4de en 180 maanden 1/5de. Wanneer verschillende vormen van deeltijdse loopbaanonderbreking 50-plus genomen worden, dan worden die verrekend op het krediet van 180 maanden.

De thematische loopbaanonderbrekingen (ouderschapsverlof, verlof voor een ziek familielid of palliatief verlof) zijn voortaan steeds volledig gelijkgesteld.

4. Gemiddelde wedde laatste tien dienstjaren

In alle pensioenregelingen van de overheidssector wordt vanaf 1 januari 2012 de pensioenberekening ingevoerd op basis van de laatste tien dienstjaren. Echter, voor personen die geboren zijn vóór 1962 en op 1 januari 2012 de leeftijd van 50 jaar bereiken hebben, wordt de huidige berekeningswijze behouden, dus op basis van de laatste vijf dienstjaren.

Uitzondering 1

Personen die wegens lichamelijke ongeschiktheid op pensioen gesteld zijn, kunnen indien nodig onder bepaalde voorwaarden beroep doen op een pensioensupplement indien het gewaarborgd minimumpensioen niet wordt bereikt. Dit gewaarborgd minimumbedrag wordt berekend op basis van de gemiddelde wedde van de laatste vijf dienstjaren, weliswaar begrensd door een boven- en onderplafond.

Uitzondering 2

Voor de personeelsleden van de NMBS-Holding wordt de refertewedde berekend op de laatste vier dienstjaren. Deze regel geldt ook voor andere ambtenaren voor wie het pensioen nu berekend wordt op basis van minder dan vijf dienstjaren.

Het ABVV mobiliseert voor het behoud van je koopkracht

Op 14 september om 10u voor het ABVV actie op het Brugmannplein in Elsene (Brussel). Daarmee wil het zijn eis voor het behoud van indexering van de sociale uitkeringen kracht bijzetten. Verder zal het ABVV er ook pleiten voor een meer rechtvaardige en herverdelende fiscaliteit, waar-

over het tijdens het aankomend overleg over het Interprofessioneel Akkoord (IPA) wil spreken. Voor meer informatie over deze actie kan je terecht bij je sector of op de website van het ABVV (www.abvv.be).



Herinnering: einde duplicaten formulieren syndicale premie

Vanaf 2012 kan de personeelsdienst waarvan u afhangt, u geen duplicaat meer bezorgen van het formulier syndicale premie, zelfs niet wanneer uw formulier is zoekgeraakt, u het nooit ontvangen heeft of het structurele vergissingen inhoudt.

Als u zich in een dergelijke toestand bevindt en wel degelijk recht hebt op uw vakbondspremie, zijn er twee mogelijkheden:

- ofwel neemt u via mail of telefoon contact op met uw gewest/afgevaardigde/sector of gaat u snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem

- ofwel stuurt u een mail naar de vzw Vakbondspremie sec.asbl-vzw@cgspace.be met vermelding van uw naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD als u dit kent, de referentie van uw werkgever(s) in 2011 en de eventuele data van in- en uitdiensttreding voor het referentiejaar.

In ieder geval ontvangt u van ons een vervangingsformulier dat u ons verbeterd en/of vervolledigd moet terugsturen. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen, zetten we de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies voor de uitbetaling.

Nieuwe sessie gewestelijke intersectorale basisvorming

ACOD Limburg

Het gewest Limburg start een nieuwe sessie gewestelijke intersectorale basisvorming vanaf 4 oktober 2012 met een introductiedag. Ze behandelen de thema's diversiteit, communicatie en onderhandelings technieken, vergadertechnieken en mindmapping, staatsstructuren en sociaal syndicalisme en eindigen met sociale zekerheid. De basisvorming wordt in 2012 gegeven op 4 oktober, 8 november, 3 en 4 december en in 2013 op 4 februari, 12 maart, 22 en 23 april, 3 en 4 juni en 18, 19 en 20 september. Wie interesse heeft, moet niet wachten met inschrijven, want het aantal deelnemers is beperkt tot 25. Inschrijven kan via de sector of rechtstreeks via het gewest bij freddy.stox@acod.be en dit ten laatste op 15 september 2012.

ACOD Vlaams-Brabant

Het gewest Vlaams-Brabant start met een nieuwe sessie gewestelijke intersectorale basisvorming op 1 januari 2013. Geïnteresseerden die deze basisvormingen nog niet doorlopen hebben, kunnen zich inschrijven op het secretariaat, Marie Theresiastraat 121 te 3000 Leuven of via de gewestelijke sectorsecretarissen. De intersectorale basisvorming omvat een introductiedag die plaatsvindt te Brussel, een tweedaagse met cursussen in Leuven en drie driedaagsen met cursussen in Leuven. De verschillende sessies worden georganiseerd in de periode 2013-2014. Voorwaarden voor inschrijving zijn: minstens een volledig jaar lid zijn bij ACOD Vlaams-Brabant en de leeftijd van 40 jaar niet bereikt hebben op 1 januari 2013. Meer informatie en inschrijving bij je sector.



Interview Stijn Rottiers

“De welvaart stijgt, maar de welvaarts-norm stijgt minstens even sterk”

De rijken worden rijker en de armen worden armer. De bekende stelling van wijlen ABVV-voorzitter Georges Debunne illustreerde de groeiende kloof tussen arm en rijk in onze wereld en die is tegenwoordig niet minder. In absolute cijfers is dat zeker het geval, maar ook relatief groeit de welvaarts-kloof. Dat ondervond Stijn Rottiers, die met zijn proefschrift rond normgevoelige rechtvaardigheidstheorie doctoreerde aan de Universiteit Antwerpen, onder het goedkeurend oog van Bea Cantillon en Frank Vandenbroucke.

Je doctoraat draait rond de op het eerste gezicht nogal raadselachtige ‘normgevoelige rechtvaardigheidstheorie’. Wat houdt die precies in?

Stijn Rottiers: “De theorie vertrekt vanuit de vaststelling dat in onze samen-

leving welvaartsnormen bestaan. Het zijn eigenlijk ‘standaarden’ waaraan je als burger moet beantwoorden om voor ‘vol’ te worden aanzien. Het merkwaardige aan die normen is dat ze nergens concreet zijn terug te vinden. Ze zijn nergens neergeschreven en worden ook niet uitgesproken. Ze zijn op de achtergrond aanwezig en vrijwel iedereen probeert ernaar te leven.”

Wat gebeurt er wanneer je niet volgens die normen wil of kan leven?

Stijn Rottiers: “Dan geeft dat grote problemen voor je positie in de samenleving. Een voorbeeldje is studeren in het buitenland. Vroeger was dit vrij uitzonderlijk en een mooie extra vermelding op je cv. Het was niet voor iedereen weggelegd en het kon je kansen op de arbeidsmarkt gevoelig vergroten. Gaan-

deweg zijn de uitzonderlijke buitenlandse studies meer en meer een norm geworden, tot zelfs een punt waarbij het een noodzakelijke vanzelfsprekendheid wordt. Zozeer zelfs dat niet studeren in het buitenland een handicap op de arbeidsmarkt voor mensen met een hoger diploma dreigt te worden. Een troef wordt met andere woorden een plicht. En zo zijn tal van zaken die vroeger een keuze waren, nu vrijwel een verplichting geworden om je plaats in de samenleving te kunnen handhaven.”

Speelt de samenleving niet in op dergelijke normverschuivingen na verloop van tijd?

Stijn Rottiers: “Zeker wel. In mijn voorbeeld van studeren is dat bijvoorbeeld ook het geval geweest. Via Erasmus wordt studeren in het buitenland gesubsidieerd, waardoor ook meer studenten

eraan kunnen participeren. Maar in andere domeinen is dat veel minder het geval. Neem nu de aanschaf van een gezinswoning. Vijftig jaar geleden kon een standaardgezin rondkomen met één inkomen. Het was zelfs voldoende om een huis te kopen. Geleidelijk aan begonnen steeds meer vrouwen te werken – een evolutie die overigens volledig toe te juichen is – waardoor de norm van onze samenleving verschoof van een éénverdieners- naar een tweeverdienersmodel. Dat had een invloed op de woningprijzen. Woningen werden niet alleen groter en luxueuzer, maar ook de prijs van een eenvoudige woning evolueerde mee. De markt werd krappier omdat door de gestegen gezinsinkomens kleinere woningen sneller opgekocht geraken. Als gevolg daarvan zien we nu dat je twee modale inkomens nodig hebt om een woning te kopen, waar dat er vroeger nog één was. De norm is verschoven, wat gevolgen heeft voor je positie in de samenleving.”

Je haalt de voorbeelden van studeren en wonen aan, die toch wel bij de basisbehoeftes mogen gerekend worden. Is los van prijsstijgingen ook het hele pakket van zaken waarvan we moeten voldoen om een comfortabel leven te hebben, groter en dus duurder geworden?

Stijn Rottiers: “Het is een combinatie van beide. Ik moet je niet uitleggen dat we nu veel meer elektronische gadgets kennen die ondertussen ook tot die norm worden gerekend. Waar men vroeger één vaste telefoonlijn had, bezit men nu nog eens een internetverbinding en enkele gsm's. In die zin werkt de normverschuiving steeds als een vicieuze cirkel. Mensen met een groot inkomen leven comfortabel en in welvaart, en creëren zo een norm. Die maakt dat anderen steeds gaan proberen om aan die norm te voldoen. Ik verwijs weer naar de intrede van de vrouwen op de arbeidsmarkt. Door die normverschuiving groeide het gezinsinkomen, wat de consumptie van luxegoederen deed exploderen, waardoor de economie zich daar meer op begon te richten, waardoor productprijzen stegen en tegelijk nieuwe noden ontstonden of gecreëerd werden, die dan weer de norm werden. De welvaart stijgt, maar de welvaartsnorm stijgt minstens even sterk.”

Wat is het grote probleem met die evolutie? Niemand kan toch tegen groeiende welvaart zijn?

Stijn Rottiers: “De welvaart op zich is geen probleem, maar wel dat bij het schijnbaar spontane ontstaan van de welvaartsnormen waaraan we moeten beantwoorden, geen rekening wordt gehouden met rechtvaardigheidstheorieën rond verdeling van welvaart. Die normen zijn een sociale constructie van een samenleving en strikt genomen zou je verwachten dat met die evoluties rekening gehouden wordt en we de verantwoordelijkheid opnemen om ze op te vangen. Maar we doen dat niet.”

“Een progressievere belastingsschaal zou hoge inkomens meer belasten, waardoor de overheid over extra geld zou beschikken om de kloof in de samenleving te verkleinen.”

Groeit daardoor de kloof tussen arm en rijk?

Stijn Rottiers: “Het is ingewikkelder dan dat. Wanneer je naar statistieken van armoedecijfers kijkt, zie je daar geen sterke veranderingen in de voorbije decennia. Dat zou erop kunnen wijzen dat er geen probleem is. Wanneer je echter verder dan de absolute cijfers kijkt, kan je echter wel vaststellen dat er een grote ongelijkheid groeit in onze samenleving. De moeite die mensen moeten doen om aan onze welvaartsnormen te voldoen, is enorm toegenomen. Concreet wil dat zeggen dat een steeds grotere groep mensen steeds harder moet rennen in de ‘rat race’ van onze moderne samenleving om aan de normen te voldoen. Sommigen hebben daar absoluut geen probleem mee en voelen zich als een vis

in het water. Ze werken hard en graag, verdienen goed kun kost en kunnen zo perfect aan de normen voldoen.”

En zo creëren ze ook ‘de’ norm voor anderen?

Stijn Rottiers: “Zo is dat! Let wel, ik gun het hen van harte, van mij mogen ze zo hard werken en veel geld verdienen. Mijn vraag is echter: moet iedereen zich houden aan de norm die daar gecreëerd wordt, of ze het nu kunnen of niet? Het is niet iedereen gegeven om die ‘rat race’ mee te lopen om toch maar aan de norm te beantwoorden. Op dat moment kan je je de vraag beginnen stellen rond de rechtvaardige verdeling van welvaart. Is het niet nodig dat een samenleving die welvaartsnormen creëert die mensen vragen om steeds meer en harder te presteren om eraan te voldoen, ook een mechanisme inbouwt om zij die niet meekunnen in die ‘rat race’ te ondersteunen en ze toch een volwaardige plaats in de samenleving te gunnen?”

Waaraan denk je concreet? De norm blokkeren?

Stijn Rottiers: “Dat is niet de bedoeling. We moeten toch niet terugkeren naar éénverdienersgezinnen? In een eerste fase is het belangrijk dat we ons bewust worden van het feit dat we als samenleving die normen creëren en doen verschuiven. Uiteraard zijn ook meer concrete maatregelen nodig om de ongelijkheid aan te pakken. In mijn doctoraat speel ik vooral met de idee van een veel progressievere inkomensbelasting. Wie veel van zijn leven investeert in zijn job, verdient veel geld. Het neveneffect is wel dat het toegenomen inkomen ook de welvaartsnorm voor de andere mensen in de samenleving verschuift, waardoor voor anderen met minder kansen de druk toeneemt om eraan te voldoen. Op die manier groeit er een kloof die zich niet enkel in geld laat uitdrukken. Een progressievere belastingsschaal zou hoge inkomens meer belasten, waardoor enerzijds de norm minder snel zou verschuiven en anderzijds de overheid extra geld ter beschikking krijgt om de kloof tussen de top laag en de onderlaag van de samenleving te verkleinen.”

Moeten de ‘working poor’, zij die hard werken maar er nauwelijks mee

rondkomen, dan ondersteund worden via die extra middelen?

Stijn Rottiers: “Ik wil niet pleiten voor een directe ondersteuning, wel voor een indirecte inkomensverdeling via de overheid. Het kan niet de bedoeling zijn dat een individu zegt: ‘Ik wil of kan niet aan de norm van de samenleving voldoen, dus geeft mij geld zodat ik dat wel kan’. Dat zet de deur open voor misbruiken en zou bovendien perverse effecten creëren waarbij mensen onvoldoende hun best doen. Ik denk eerder aan de piste van investeringen in publieke voorzieningen. We moeten daar minder sceptisch tegenover staan. Niet dat de overheid die investeringen allemaal op eigen houtje moet doen, maar ze kan het wel organiseren met partners die instaan voor de financiering. Het voordeel van die publieke dienstverlening is dat ze voor iedereen ter beschikking staat.”

Kan je een concreet voorbeeld geven van hoe publieke investeringen de welvaartsongelijkheid zouden kunnen opvangen?

Stijn Rottiers: “Ik verwijs nogmaals naar het probleem op de woningmarkt. Waar je vroeger een huis kocht met één inkomen, heb je er nu twee nodig. Bovendien is de markt van kleine gezinswoningen zodanig krap geworden dat niet iedereen er aan de bak komt. De sociale huisvestingsmarkt zou daar een oplossing voor kunnen vormen, maar die is veel te beperkt vergeleken met de totale woningmarkt. Haar aanbod is te beperkt, waardoor ze onvoldoende op de woningprijzen kan wegen, met als bedoeling de prijzen te doen dalen en meer personen een kans op een eigen woning te geven. Substantiële investeringen, bijvoorbeeld uit de opbrengsten van progressievere belastingen, zou de woningprijzen flink kunnen temperen. Op die manier zou je dan eigenlijk de ‘working poor’ indirect steunen, want ze zouden zo toch een woning kunnen aanschaffen.”

Je laat zo wel een grotere groep mensen beantwoorden aan de geldende welvaartsnormen. Zorg je er zo niet voor dat die normen opnieuw opschuiven?

Stijn Rottiers: “De normen zullen altijd opschuiven. Dat is een proces dat



“De moeite die mensen moeten doen om aan onze welvaartsnormen te voldoen, is enorm toegenomen.”

je niet kan omkeren, het is een maatschappelijk gegeven. We moeten ons er alleen meer bewust van zijn en we moeten ook meer keuzevrijheid krijgen in de manier waarop we daaraan beantwoorden.”

Is onze welvaart gestegen of gedaald?

Stijn Rottiers: “Ons comfort is in elk geval gestegen. Toch moet je je afvragen wat het ons brengt. Ons comfort is de standaardnorm geworden, waardoor we weer nieuwe behoeften hebben. Daar worden we voortdurend mee geconfronteerd. 50 jaar geleden hadden de mensen het ook beter dan 50 jaar daarvoor, maar hadden ze ook nieuwe behoeften, net zoals wij nu. Je moet je dus vragen stellen bij die groeicijfer waarmee we constant geconfronteerd worden: heeft die een einde en wat is dat einde dan? Volgens mij is er geen einde, want zodra iets normaal is geworden, kijken we weer verder. Daarom is het belangrijk dat we er bewust mee omgaan.”

Concentreert welvaart zich meer rond minder mensen dan vroeger?

Stijn Rottiers: “Zeker, de inkomensongelijkheid stijgt. Er is een toplaag die heel wat meer inkomen genereert en zo

van veel welvaart kan genieten. Problematisch is wel dat hun toegenomen inkomen niet in gelijke mate terugvloeit naar de economie. Vaak hoor je dat het goed is dat mensen veel geld verdienen, want zo investeren ze dat terug in de economie. Via investeringen in bedrijven zouden ze zo extra jobs creëren. In de praktijk blijkt dat veel minder het geval. Die extra inkomsten van hoge inkomens worden eigenlijk trager geïnvesteed dan de onmiddellijke kleine extra inkomsten bovenop gemiddelde lonen. Stel dat je de extra inkomsten van die hoge inkomens gelijkmatig zou verdelen over alle mensen, dan zou de investering van dat geld in de dagelijkse economie – dus dezelfde hoeveelheid – een veel sterkere economische boost geven.”

Hoe ben je uiteindelijk tot je doctoraat gekomen?

Stijn Rottiers: “Op het Centrum voor Sociaal Beleid bestuderen we inkomens- en welvaartsongelijkheid. In heel veel rapporten van internationale instellingen zit een toon in de zin van ‘hoe gelijkjer de verdeling van de welvaart, hoe beter een land het doet’. Ik vroeg me af: waarom zeggen we dat, waarom wordt een lagere ongelijkheid als beter beschouwd? De theorie van gelijkheid van kansen geeft daar natuurlijk een mooie verklaring voor en is ook prachtig als humanistisch in principe. Tegelijk worstelt die theorie met het feit dat in een samenleving de facto sterke ongelijkheden bestaan: niet iedereen is even sterk, even slim, even handig, enz. Je kan ervoor kiezen die ongelijkheden te compenseren, maar uiteindelijk staat of valt alles met de beslissing of iemand niet ‘mee’ is omdat die van bij de start geen gelijke kansen had of omdat die niet genoeg moeite doet – en dus eigenlijk profiteert. Misbruik als dat laatste wil een samenleving liefst niet ondersteunen, maar de scheidingslijn tussen beide aanbrengen is zeer moeilijk. Is een werkzoekende werkwilleg, maar gewoon niet in staat om een job te vinden of is hij gewoon te lui? Zo kwam ik tot de theorie rond de welvaartsnormen, waarbij sommige mensen er gewoon niet in slagen om aan de normen te beantwoorden omdat ze zo onbereikbaar zijn gezien hun eigen capaciteiten en mogelijkheden.”

ACOD Cultuur en CGSP Culture unaniem om kunstenaarsstatuut te redden

Het ABVV – en in het bijzonder ACOD Cultuur en CGSP Culture – heeft in de Nationale Arbeidsraad sterk geijverd voor een advies over het statuut van de kunstenaars. Dat is er nu eindelijk, maar nu moet de regering er nog dringend werk van maken.

Nog even ter herinnering: kunstenaars kunnen sinds de wet van 2002

- werken met een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur.
- zich als zelfstandige inschrijven.
- werken via een Sociaal Bureau voor Kunstenaars met een uitzendovereenkomst voor tijdelijke prestaties.
- werken onder artikel 1bis, d.w.z. rechten in de sociale zekerheid van de werknemers openen, zoals gelijk welke loontrekkende, zonder dat zij een arbeidsovereenkomst hebben.

Ongewenste gevolgen kunstenaarsstatuut

De invoering van het nieuwe sociaal statuut voor de kunstenaars in 2002 veranderde dus heel wat, maar zorgde ook voor heel wat ongewenste gevolgen en misbruiken.

Zo was er de mogelijkheid om als kunstenaars sociale zekerheidsrechten te openen zonder een arbeidsovereenkomst te hebben (artikel 1bis). Dit was een noodzaak omdat veel kunstenaars geen degelijk contract kregen voor de precariserende van de artistieke sector. Dit was eveneens het geval voor de werknemers uit de sociaal-culturele sector, de vormings- en de communicatiesector die een bezoldigde arbeidsovereenkomst hadden moeten krijgen. Een contract op basis van artikel 1bis geeft echter geen garantie voor de toepassing van de collectieve akkoorden omdat die een arbeidsovereenkomst veronderstellen. Het gevolg was dat men dus aan zeer lage lonen werd tewerkgesteld.

Ook was er het fenomeen van 'schijnwerknemers': personen die eigenlijk een zelfstandigenstatuut moesten hebben, maar toch rechten verkregen in de sociale zekerheid van de werknemers.

Ten slotte werd het 'voordeelstatuut' ook door niet-artisten gebruikt door middel van tussenpersonen. Hieraan moet echt een einde komen. Als er niet snel maatregelen worden getroffen, zijn de artiesten hiervan nogmaals het slachtoffer.

Het nieuwe advies

Voortaan moet het openen van sociale zekerheidsrechten voor kunstenaars via artikel 1bis van de wet van 2002 tot vaststelling van het statuut van de kunstenaar, beperkt worden tot artistieke prestaties waarbij er geen band van ondergeschiktheid bestaat tussen werknemer en opdrachtgever.

Dit artikel 1bis wordt nu beter omkaderd door:

- de grotere responsabilisering van de tussenpersonen die



voortaan een erkenning moeten hebben. Gevallen waarbij niet-artistieke prestaties aangegeven worden, zullen gesanctioneerd kunnen worden.

- een beroepsvisum dat uitgereikt zal worden aan kunstenaars van wie het statuut erkend is.

Het advies voorziet ook een uitbreiding van de specifieke werkloosheidsregels (cfr. de 'cachetregel' en die van de bescherming van uitzendwerk, die eveneens betrekking heeft op de technici) tot alle kunstenaarscategorieën, scheppende kunstenaars inbegrepen, zonder nog een willekeurig onderscheid te maken zoals vandaag het geval is. Bovendien wordt gevraagd dat de Gemeenschappen de nodige maatregelen treffen, zodat de door gesubsidieerde instellingen tewerkgestelde kunstenaars met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld worden of een inkomen ontvangen dat minstens gelijk is aan het sectoraal minimumloon.

Daarom moet de huidige regeling dringend bijgestuurd worden en moeten betere werkloosheidsgaranties gegeven worden aan zij die het echt nodig hebben: de kunstenaars. We hopen dat de regering snel werk maakt van nieuwe wetten en regels om het statuut van de kunstenaar terug op het juiste spoor te zetten. De strijd gaat verder, onder andere binnen het kader van de gesprekken met de RVA.

Het volledige advies is te vinden op www.acodcultuur.be.

Jose Granado, Laurette Muylaert,
Jean-Pierre Knaepenbergh



ACOD steunt Zuid-Afrikaanse vakbond SAMWU

Een lange werkweek en toch gebrek aan voedsel

Wie werkt voor de brandweer of de vuilnisophaaldienst in België verdient voldoende om goed te wonen, te eten, een auto te kunnen kopen en eventueel jaarlijks op vakantie te gaan. Voor hun Zuid-Afrikaanse collega's is dat allerm minst het geval. Een vuilnisophaler start met ongeveer 380 euro per maand, onvoldoende om een gezin te voeden of om de kinderen naar een goede school te laten gaan, en zeker niet wanneer ook werkeloze ouders, ooms, tantes en anderen afhankelijk van dat loon.

Omdat ze een baan hebben, komen de meeste personen die werken voor de gemeente in Zuid-Afrika evenmin in aanmerking voor gesubsidieerde huisvesting. Aangezien hun loon onvoldoende is om een huis te kopen of te lenen bij de bank, wonen ze vaak in krotten. Ondertussen worden ze als werknemers van de gemeente wel aangekeken op het gebrek aan overheidsdienstverlening in arme buurten, terwijl ze er zelf evenzeer het slachtoffer van zijn.

Groeiende frustraties

Het gebrek aan dienstverlening door lokale gemeentes zorgt voor veel frustratie in Zuid-Afrika. Dit resulteert in massale en vaak gewelddadige protesten in arme buurten, waartegen de overheid dan hard optreedt. Via de Turn Around Strategy, probeerde de regering in 2011 de dienstverlening binnen gemeentes te verbeteren. Helaas worden daardoor de werknemers van de gemeentes aangewezen als de schuldigen en dreigt regelmatig ontslag wegens 'gebrek aan prestatie'.

SAMWU (South African Municipal Workers Union), een Zuid-Afrikaanse vakbond voor werknemers van gemeenten, is eveneens boos over het gebrek aan performante overheidsdiensten, maar ziet de oorzaak vooral in steeds weer verbroken overheidsbeloftes. De basisdienstverlening ontbreekt en er is corruptie, wanbeheer en een obscene loonkloof tussen bestuurders en gemeentelijk personeel. De Turn around Strategy schuift volgens SAMWU enkel de zwarte piet door, in plaats van voldoende middelen ter beschikking te stellen en een beleid te formuleren om het armoedeprobleem bij de wortel aan te pakken.

Participatie vergroten

De voorbije 20 jaar werden er verschillende hervormingen binnen Zuid-Afrikaanse lokale besturen doorgevoerd. Het doel was o.a. om de publieke deelname aan de lokale besluitvorming te vergroten via geïntegreerde ontwikkelingsprogramma's (IDP's) die na iedere lokale verkiezing worden geformuleerd. Er is echter weinig sprake van actieve deelname van de bevolking, voornamelijk omdat die bij het opstellen van de IDP's nauwelijks of geen inspraak had. De informatiestroom tussen bevolking en bestuur is dan ook zo goed als onbestaande, waardoor mensen ook niet weten hoe ze (beleids)problemen kunnen aanpakken of oplossen. SAMWU probeert daarin verandering te brengen en krijgt daarvoor steun van FOS-partner ILRIG (Internationale Arbeids- en Onderzoeksgroep). Samen vormen ze vakbondsleden om deel te nemen aan het lokaal en nationaal debat



rond publiek beleid en dienstverlening. Via het project Municipal Watch proberen ze SAMWU-militanten begrip bij te brengen rond de wijze waarop lokale overheidsstructuren met de jaren zijn geherstructureerd en geprivatiseerd. Andere doelstellingen zijn het analyseren van de mogelijkheden en obstakels voor een grotere publieke deelname in lokaal bestuur, het vergroten van democratie binnen de vakbond en basisorganisaties zelf en het vergroten van mogelijkheden voor gezamenlijke acties van SAMWU en basisorganisaties met het oog op de verbetering van lokale dienstverlening.

ACOD draagt steentje bij

De ACOD ondersteunt het Municipal Watch-project financieel en hielp zo al 36 SAMWU-militanten en activisten van de Housing Alliance deelnemen aan ILRIG-training. Praktisch leren ze IDP's analyseren en onderzoeken ze hoe de openbare sector op een betere manier armoede kan bestrijden en woon- en werkomstandigheden kan bevorderen. Momenteel worden openbare diensten nog te veel geprivatiseerd, met alle negatieve gevolgen van dien. Daarom dienen ze nu reacties in op IDP's, waardoor lokale besturen verplicht zijn daarop te reageren en burgers te horen voor overleg. Het is een eerste kleine stap in de richting van meer participatie en een meer eerlijke en solidaire samenleving.

Hoelang hebben jongeren recht op kinderbijslag?

Jongeren hebben onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag tot en met augustus van het jaar waarin ze 18 worden. Van zodra ze ouder zijn, gelden specifieke regels.

Studenten

Jongeren die na hun 18 jaar verder studeren, hebben recht op kinderbijslag tot hun 25^{ste} verjaardag indien ze regelmatig lessen volgen en op enkele regeltjes letten. Jongeren die voltijds onderwijs volgen en werken, bijvoorbeeld als jobstudent, verliezen het recht op kinderbijslag als ze meer dan 240 uur per kwartaal werken in het eerste, tweede of vierde kwartaal. In het derde kwartaal (juli-augustus-september) mogen studenten onbepaald werken onder voorwaarde dat ze verder studeren. In het deeltijds onderwijs (ook buitengewoon onderwijs) mogen de inkomsten uit werk niet hoger zijn dan 509,87 euro bruto per maand.

Schoolverlaters

Voor een schoolverlater geldt die regel van 240 uur ook tijdens de laatste zomervakantie. Dus een jongere mag na het einde van zijn studies nog tot 240 uren werken in de maanden juli, augustus en eventueel september (samen het derde kwartaal). Een schoolverlater moet zich ook tijdig als werkzoekende in beroepsinschakelingstijd (vroeger: de wachtijd) inschrijven. Tijdens die beroepsinschakelingstijd kan de jongere maximaal 12 maanden recht hebben op kindergeld indien hij aan een aantal voorwaarden voldoet. De voornaamste zijn:

- jonger zijn dan 25 jaar.
- de inkomsten van de jongere mogen een bepaalde inkomensgrens niet overschrijden.
- de jongere moet de spelregels (alle richtlijnen en afspraken) van de RVA en de VDAB zeer nauwgezet volgen.
- de jongere mag geen passende job weigeren.
- de jongere moet constant inspanningen leveren om werk te vinden en dat ook kunnen bewijzen.

Hulp nodig?

Opgelet, dit zijn de algemene regeltjes! Twijfel je of zijn er problemen? Vraag ons dan om informatie of hulp. Onze medewerkers vind je in je buurt:

Aalst - 053/72.78.21	Leuven - 016/27.18.94
Antwerpen - 03/220.66.92	Mechelen - 015/29.90.45
Brugge - 050/44.10.40	Oostende - 059/55.60.55
Brussel - 02/552.03.63	Roeselare - 051/26.00.93
Dendermonde - 052/25.92.89	Ronse - 055/33.90.07
Gent - 09/265.52.51	Sint-Niklaas - 03/760.04.32
Hasselt - 011/28.71.41	Turnhout - 014/40.03.18
Kortrijk - 056/24.05.36	



Dossier herstructurering NMBS

ACOD Spoor kiest voor eenheidsstructuur

Sinds de bekendmaking van de nota Magnette over de herstructurering van de NMBS is dit een van de gespreksonderwerpen bij het spoorwegpersoneel. Sommigen zijn blij dat er eindelijk een voorstel is; voor anderen is het een extra zorg bovenop de werkdruk waarover vele werknemers bij ons ventileren.

ACOD Spoor heeft niet nagelaten om tijdens de werkgroepvergaderingen met de politieke verantwoordelijken de verzuchtingen van het spoorwegpersoneel mee te nemen. De vergadering op de ministeriële kabinetten liggen momenteel even stil, maar zullen terug in hevigheid losbarsten eind augustus.

Wat ligt op tafel?

Momenteel wordt gesproken over een tweeledige structuur, met een infrastructuurbeheerder en een exploitant. ACOD Spoor vindt dit eigenaardig, want het was toch steeds de bedoeling een structuur te creëren die voor de treinreiziger een betere service en een vlotte communicatie zou bieden? Iedere spoorwerknemer ondervond meermaals naarmate de herstructurering van 2004 zich ontplooipte, dat de communicatie verstarde. De stroefheid tussen Infrabel en de NMBS schaadde de goede dienstverlening aan de reizigers.

Voor oplossingen werd dus een beroep gedaan op externe audits, al zette dat bijzonder weinig zoden aan de dijk. ACOD Spoor herhaalde het tot in den treure: het geld bleef langs vensters en deuren naar buiten dwarrelen. Gelukkig speelde de Holding een regulerende rol en zorgde zo voor de continuïteit, zowel voor personeel als beide bedrijven. Vooral de NMBS genoot de

bescherming, tweede jaar op rij, voor het financieel luik bij het afsluiten van de rekening. Een 'Letter of Comfort' van de Holding moest de continuïteit van de NMBS garanderen. Maar ook een 'Letter of Comfort' van de NMBS aan B-Logistics was nodig voor de continuïteit van de goederentak.

Het probleem B-Logistics

Dit alles baart ACOD Spoor grote zorgen, aangezien we dit al zagen aankomen, zeker wat B-Logistics betreft. Voor de dag komen met schijnbaar mooie lonen, vergoedingen en andere 'voordelen' zal de sector niet redden. Als de vele vergoedingen ten koste moeten gaan van kwaliteit in het werk, bedanken we liever.

Ook bij B-Logistics merken we dat de communicatie zoek is. De laatste weken hadden we verscheidene verzoeningsvergaderingen, net omdat er geen communicatie of duidelijkheid is. Er is geen beleid gericht op verbetering. Uit de kranten maken we op dat ook de klanten wijzen op problemen in communicatie en werkwijze bij het goederenbedrijf. Hoewel de klanten hopen op een snelle verbetering, denken ze er al aan zelf maatregelen te nemen, wat dan weer voor de Belgische havens en hun werknemers een belangrijke financiële aderlating zou betekenen.

De keuze van ACOD Spoor

De vooropgestelde individuele voordelen of ook eigenbelang maken de tweeledige structuur voor sommigen interessant. Voor ACOD Spoor telt echter enkel het collectief belang en dit niet alleen wat betreft het spoorbedrijf zoals de NMBS-Groep, maar ook wat betreft de activiteiten afhankelijk

van het spoorbedrijf. ACOD Spoor denkt daarbij eveneens aan de reizigersbelangen. Volgens ons gelooft het spoorwegpersoneel in 'ons' spoorwegproduct: een product opgebouwd op ervaring en deskundigheid, gebaseerd op veiligheid en met respect voor de werknemer.

ACOD Spoor kiest daarom voor een eenheidsstructuur, met één echte baas die beslissingen neemt die voor iedereen gelden en die één beleid uitstippelt. Zo kunnen de eigen mensen zich weer ontplooiën en hun ervaring nuttig inzetten tot verbetering van 'ons' spoorwegproduct. Het personeel is het beu steeds nieuwe studies door de strot geduwd te krijgen. Die kosten veel tijd en geld, maar verdwijnen in het merendeel van de gevallen zonder de pijnpunten aan te pakken. Puur tijd- en geldverlies!

Het valt ons op dat landen als Zwitserland dikwijls als voorbeeld worden genomen – enkel niet als het gaat over de eenheidsstructuur. Ook Nederland herbront zich en stuurt terug bij richting eenheidsstructuur. Het drama van de Britse spoorwegen is alom bekend, maar blijkbaar wil men in België toch die weg ook zelf nog eens bewandelen. Dit zou een dure fout zijn, niet enkel op financieel, maar ook op menselijk vlak.

ACOD Spoor blijft pleiten voor een collectief waardevolle invulling van onze spoorwegen. Dit is ook belangrijk voor onze werknemers, onze reizigers, de Belgische bedrijven en de havens. Cruciaal is wel dat er degelijke structurele garanties komen in een organisatie die werkbaar is op lange termijn. Blijven die uit, dan wordt het alsnog een warme nazomer.

Jean Pierre Goossens

(Gevoel van) onveiligheid in het personenvervoer per spoor

De tweede werkgroep van het project 'Onveiligheid en het gevoel van onveiligheid in het personenvervoer per spoor' met deskundigen van de spoorwegondernemingen en spoorwegvakbonden in Europa, kwam samen van 26 tot 27 juni in Wenen.

De focus van deze werkgroep lag op de maatregelen die worden genomen via het personeelsbeleid. De nadruk lag vooral op de preventieve maatregelen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en de werkomgeving van de werknemers. Een ander belangrijk onderwerp was de effectieve training van de werknemers voor preventie en bescherming tegen agressie.

Mogelijke maatregelen

De werkgroep vatte aan met een groepsdiscussie over het thema 'hoe streven naar meer veiligheid en de perceptie van het veiligheidsniveau? Enkele voorstellen werden geformuleerd zonder dat daarbij werd gestreefd naar een consensus over de te nemen maatregelen.

Van de politieke overheid wordt o.a. verwacht dat er meer financiële middelen worden beschikbaar gesteld om de strijd tegen agressie aan te pakken en dat er meer juridische maatregelen worden genomen. Er moet gewerkt worden aan een groter samenhangsgevoel in de samenleving. Er dienen maatregelen te komen voor meer netheid in de publieke ruimtes. Een publiek debat is nodig over de agressie in het openbaar vervoer en de privatisering van de overheidstaken moet worden stopgezet.

Van de spoorwegondernemingen wordt o.a. verwacht dat meer personeel in uniform in de stations en de treinen wordt ingezet en er een betere rapportering van de agressiegevallen komt.

Van de media verwacht men een objectievere berichtgeving, omdat zij een

grote verantwoordelijkheid dragen in het sensibiliseren van de publieke opinie.

Verschillen volgens sekse

Marion Guilloux van het Internationaal Centrum voor Preventie tegen Criminaliteit stelde een studie voor over geweld tegen vrouwelijke reizigers. De gevoerde preventie- en veiligheidspolitiek houdt geen rekening met de verschillen tussen mannen en vrouwen. Uit de studie blijkt dat tegen mannen meer fysiek geweld wordt gepleegd, terwijl tegenover vrouwen het vooral gaat om seksueel geweld. Er is nood aan statistieke analyses per sekse, zodat ook meer adequate maatregelen tegen geweld per sekse worden genomen. Dit mag echter niet leiden tot sekse-specifieke maatregelen zoals in Japan, waar in de samenstelling van de treinen rijtuigen worden voorbehouden uitsluitend voor vrouwen. Het komt er op aan te leren samenleven en het samenhangsgevoel te versterken.

Beter voorkomen dan genezen

Uit de presentaties tijdens deze werkgroep kwam tot uiting dat de stijging van bedreigingen en geweld in de stations en de treinen vooral het gevolg zijn van de toename van reizigers zonder geldig vervoerbewijs. Dergelijke incidenten zorgen voor stress bij zowel reizigers, als personeel. Het is ook een van de oorzaken voor het stijgend ziekteverlof bij het personeel.

De maatregelen die in de meeste spoorwegondernemingen vertegenwoordigd zijn in de werkgroep worden genomen zijn gelijklopend: o.a. veiligheidsmanagement, communicatietraining waarbij vooral wordt gefocust op zelfinzicht hoe je met probleemsituaties moet omgaan, zelfverdediging met de klemtoon op het aanleren van basistechnieken om zich snel en veilig



te verwijderen van gevaarlijke situaties, begeleiding na een traumatische gebeurtenis, de erkenning van de getroffen werknemers, opleiding over het juridisch kader waarin wordt gewerkt, minder verkoop aan boord van de treinen, versterkte controles in de treinen in de grote agglomeraties, controle vervoerbewijzen in de stations, verbod op toegang tot de stations en de treinen voor recidivisten. Het motto luidt 'beter voorkomen dan genezen'. Meer specifieke maatregelen tegen fraude zijn, volgens een vertegenwoordiger van de spoorwegondernemingen, een dure aangelegenheid.

Risicoanalyses

In enkele spoorwegondernemingen heeft men er dan weer voor gekozen om de risico's op agressie te beperken door het uitvoeren van risicoanalyses, meer personeel in de treinen of op sommige risicolijnen, en meer veiligheidspersoneel in de stations. Videobewaking in de treinen en stations wordt toegepast en verder uitgebouwd in een aantal spoorwegondernemingen. Technologie wordt echter niet beschouwd als een preventief middel: met videobewaking stelt men enkel het delict vast. Meestal hebben de daders zich ook onherkenbaar gemaakt.

Een derde werkgroep vindt plaats in Sofia van 26 tot 27 september. Deze werkgroep focust op de volgende twee onderwerpen: de sociale dialoog en de akkoorden tussen de sociale partners, publiek en media.

Rudy Verleysen

Verslag nationale werkgroep gepensioneerden

Op 20 juni kwamen te Brussel de vertegenwoordigers van de gepensioneerden uit alle gewesten bijeen ter voorbereiding van het statutaire congres van 25 oktober. We geven een overzicht van de agendapunten.

Bij de bespreking van de actuele toestand werd vooral aandacht besteed aan de stijgende kosten voor de opvang en zorg van onze hulpbehoevende gepensioneerden: Bijstand Alleenstaande Enkeling, tegemoetkoming voor dagopvang en in de kosten voor opname in kortverblijf in een rust- en verzorgingstehuis. Daarna kwamen enkele belangrijke onderwerpen voor de toekomst aan bod.

Hospitalisatieverzekering

Het behoud van het huidige systeem met een gratis hospitalisatieverzekering in een tweepersoonskamer, zonder franchise, voor alle actieve en gepensioneerden moet onze bijzondere aandacht weerhouden. Gezien deze hospitalisatieverzekering periodiek moet heronderhandeld worden, en om de onzekerheid bij elke onderhandeling weg te nemen, is het noodzakelijk daaraan een blijvend karakter te geven door opname in het statuut.

Kas Geneeskundige Verzorging

Het behoud van de Kas Geneeskundige Verzorging moet gewaarborgd blijven. Betere tarieven voor geneesmiddelen zijn niet onbelangrijk. Zo wordt er een grotere tegemoetkoming gevraagd voor o.a. brillen en hoorapparaten. Ook moeten de terugbetalingen van de tegemoetkomingen voor geneesmiddelen vlugger gebeuren.

Verkeersvoordelen

Er wordt een uitbreiding gevraagd van de internationale verkeersvoordelen met Thalys, Eurostar, TGV en dergelijke. Het verlenen van internationale vrijbiljetten via de Sociale Werken van de NMBS-Holding moet opnieuw worden onderhandeld.

Syndicale premie

Sinds enkele jaren wordt aan onze gepensioneerde leden een syndicale premie van 10 euro uitbetaald. Deze is tot op heden onveranderd gebleven. Een verhoging van deze premie wordt gevraagd.

Pensioenen

Er wordt gepleit om het stelsel van pensioenen van de openbare diensten op het intersectorale niveau te blijven



verdedigen. Het bijzonder karakter van het pensioenstelsel voor het spoorwegpersoneel moet worden behouden. Het toekennen van vakantiegeld en een eindejaarspremie aan alle gepensioneerden moet de factor welzijn verhogen. De mogelijkheid moet worden onderzocht om een overlevingspensioen toe te kennen aan weduwen die geen arbeidsprestaties hebben verricht.

Diversen

Er wordt meer aandacht gevraagd voor palliatieve zorgen. Het gedeelte 'excursie' van de dagtrips NMBS (het gedeelte 'transport' wordt verzekerd door de vrijbiljetten) dient aan voordeliger tarieven te worden aangeboden aan het spoorwegpersoneel. Gratis parking voor de gepensioneerden in de stations beheerd door de NMBS-Groep is meer dan wenselijk.

Rudy Verleysen

Stielmannen B-Technics Signalen van op de werkvloer

Ter voorbereiding van het congres in oktober 2012 kwam op 19 juni de nationale werkgroep Stielmannen B-Technics samen.

In de inleiding werd de houding van Infrastructuur in verband met het dossier Industriële Lassers gehekelde. Vervolgens werd aandacht besteed aan de verschillende positieve resultaten die dankzij ACOD verkregen of afgedwongen zijn de voorbije vier jaar.

Nadien kwamen de vertegenwoordigers van alle gewesten aan het woord, die de verschillende problemen in hun werkplaatsen aankaartten. Meest in het oog springend is de invoering van het



SAP-systeem met zijn negatieve gevolgen en het binnenhalen van tal van consultants met het BeLean. Het BeLean-verhaal werd door alle gewesten

als negatief ervaren. De vrees dat men met minder personeel hetzelfde werk zal moeten doen, werd door alle vertegenwoordigers benadrukt. Het uitbesteden van werk aan privébedrijven, zoals het binnenhalen van een privé-firma voor de reiniging van de treinen, is schering en inslag.

Uit deze vruchtbare discussies zullen de nationale secretarissen hun prioriteiten selecteren in de verschillende paritaire organen.

Marcel Vertongen

Beschermende veiligheidsvesten voor de Lijncontrole

Al jaren pleit ACOD TBM voor extra beschermende kledij voor de Lijncontroleurs. Gelukkig moeten zij niet steeds in bedreigende situaties aan de slag, maar op de vaak voorkomende momenten van verhoogd risico op agressie konden ze op onvoldoende persoonlijke beschermingsmiddelen rekenen.

Heel wat discussies hebben we achter de rug, vooral over het imago dat De Lijn voor haar Lijncontrole wenst. Niemand, en zeker de vakbonden niet, was vragende partij om de Lijncontroleurs politionele taken te laten uitvoeren. Er valt echter moeilijk naast het stijgend aantal gevallen van agressie en zinloos geweld te kijken. Denk maar aan één van onze MIVB-collega's die op 7 april bij een triestig en zinloos geval van verkeersagressie het leven liet. Bijkomende maatregelen zijn dus nodig.

Juridische maatregelen

Sinds die noodlottige dag zijn extra veiligheidsmaatregelen van toepassing in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Ook chauffeurs en controleurs van De Lijn kunnen daar de vruchten van plukken. Verder zijn wetswijzigingen in uitvoering of in de maak zoals o.a. de camerawet, de uitbreiding van de bevoegdheden van Lijncontroleurs, de snellere afhandeling en strengere straffen voor agressie op het openbaar vervoer en de aanpassing van de wetgeving aangaande gemeentelijke administratieve sancties op voertuigen van het openbaar vervoer voor burgers vanaf de leeftijd van 14 jaar. Daar kan het personeel van De Lijn enkel maar tevreden over zijn. Ook de inzet van prioritaire voertuigen bij De Lijn boekte vooruitgang. De staatssecretaris voor Mobiliteit werkt momenteel aan de krijtlijnen voor het gebruik van dergelijke voertuigen in een volkomen legaal kader. Dit alles zijn positieve wendingen, maar volgens ACOD TBM nog onvoldoende om de Lijncontroleurs fysiek beter te beschermen bij interventies.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

De laatste syndicale onderhandelingen in juni resulteerden in de toekenning van steek- en priemwerende vesten en snijwerende handschoenen. Wat de beschermende handschoenen betreft is het enkel nog een kwestie van de juiste maten te kennen en dan kan de levering verwacht worden binnen de drie maanden. Voor de bestelling van de steekwerende vesten werd de aanbestedingsprocedure opgestart en zal het bestek klaar zijn tegen eind dit jaar.

Dit geeft de vakbonden nog even de tijd om nog alle modaliteiten en praktische basisregels met de directie te bespreken en af te ronden. Iedere Lijncontroleur zal in elk geval over een persoonlijke vest beschikken en deze kan gedragen



worden bovenop de kleding. Dit is een bijkomend persoonlijk beschermingsmiddel voor de uitvoering van bepaalde taken met verhoogd risico of acuut gevaar op agressie. Voor alle duidelijkheid: niet iedere controleur moet de hele dag een veiligheidsvest dragen, maar enkel indien de uitvoering van de taak dit vereist en/of men al dan niet wordt ingezet in een risicobuurt.

Verder belooft de directie van De Lijn tegen eind 2012 een concrete risicoanalyse te maken van het beroep van Lijncontroleur – en trouwens ook van alle andere beroepsactiviteiten binnen De Lijn – zoals herhaaldelijk gevraagd werd door ACOD TBM.

Samenwerking politie

ACOD TBM vindt dat de interventies van de Lijncontrole in eerste instantie gericht moeten blijven op ondersteuning van chauffeurs en reizigers. De Lijncontroleurs bezitten onvoldoende wettelijke bevoegdheden en middelen om de taken van de politie op zich te nemen. Het verbeteren van de beschermingsmiddelen betekent niet dat vanaf nu Lijncontroleurs meer risico's moeten nemen dan die eigen aan hun huidige functieomschrijving. We blijven dan ook hameren op een zeer nauwe en vlekkeloze samenwerking met de politiediensten.

ACOD TBM is steeds over de noodzaak van bijkomende bescherming blijven argumenteren en pleiten, jarenlang, wat uiteindelijk vandaag tot het gewenste resultaat leidde. Elk lichamelijk letsel ten gevolge van een agressiegeval blijft er voor ons één te veel. Het is nog altijd beter te voorkomen dan te genezen.

Rita Coeck

Toekenning treinvorderingen 2013

In de hierbij afgedrukte tabellen vindt men terug op hoeveel treinvorderingen statutaire, contractuele en gepensioneerde personeelsleden (boven en onder 65 jaar), hun eventuele partner en eventuele kinderen recht hebben in de periodes 2011-2012 en 2012-2013. Het aantal vorderingen is ook afhankelijk van de burgerlijke staat van het personeelslid van bpost.

De verschillende categorieën burgerlijke staat zijn:

- A: ongehuwd, feitelijk gescheiden, gescheiden, weduwe/weduwenaar zonder kind
- B: ongehuwd, feitelijk gescheiden, gescheiden, weduwe/weduwenaar met kind binnen de voorwaarden
- C: gehuwd of wettelijk samenwonend zonder kind
- D: gehuwd of wettelijk samenwonend met kind binnen de voorwaarden

- C: gehuwd of wettelijk samenwonend zonder kind
- D: gehuwd of wettelijk samenwonend met kind binnen de voorwaarden

Bestelling privévorderingen 2013 voor gepensioneerden

Vergeet niet je privé-vorderingen voor 2013 te bestellen vóór 1 november 2012. Volg daarvoor deze procedure: als je al vorderingen hebt besteld voor het jaar 2012, dan krijg je vóór 20 september 2012 een brief, ga naar om het even welk postkan-

WERKEND

Huidige regeling - 2011-2012				
Statutair				
	anciënniteit	personeelslid	echtgeno(o)t(e)	per kind
A	-5	16	/	
	5-10	32		
	10+	40		
B	-5	12	/	12
	5-10	18		18
	10+	24		24
C	-5	16	8	/
	5-10	32	16	
	10+	40	24	
D	-5	24		
	5-10			
	10+			
Baremieke contractuelen		12	8	6

Nieuwe regeling - 2012-2013				
Statutair				
	anciënniteit	personeelslid	echtgeno(o)t(e)	per kind
A	-5 5-10 10+	40	/	
B	-5 5-10 10+	24	/	24
C	-5 5-10 10+	40	24	/
D	-5 5-10 10+	24		
Baremieke contractuelen		12	12	8

GEPENSIONEERD

Huidige regeling - 2011-2012							
Gepensioneerd							
	anciënniteit	personeelslid	echtgeno(o)t(e)	per kind			
A	-10	6	3	/			
	10-15	12	6				
	15-20	16	8				
	20-30	22	11				
	30+	28	14				
B	-10	6	3	/	6	/	3
	10-15	12	6				
	15-20	16	8				
	20-30	22	11				
	30+	28	14				
C	-10	6	3	6	3	/	
	10-15	12	6	12	6		
	15-20	16	8	16	8		
	20-30	22	11	22	11		
	30+	28	14	28	14		
D	-10	6	3	6	3	6	3
	10-15	12	6	12	6		
	15-20	16	8	16	8		
	20-30	22	11	22	11		
	30+	28	14	28	14		

Nieuwe regeling - 2012-2013							
Gepensioneerd							
	anciënniteit	personeelslid	echtgeno(o)t(e)	per kind			
A	-10	40	20	/			
	10-15						
	15-20						
	20-30						
	30+						
B	-10	24	12	/	24	12	
	10-15						
	15-20						
	20-30						
	30+						
C	-10	40	20	24	12	/	
	10-15						
	15-20						
	20-30						
	30+						
D	-10	24	12	24	12	24	12
	10-15						
	15-20						
	20-30						
	30+						

toor naar keuze (geen postpunt), betaal aan het loket, overhandig het document met je persoonlijke gegevens, enkel en alleen in het geval er gegevens op moeten worden veranderd. Als je nog geen vorderingen hebt besteld voor het jaar 2012:

bel zo snel mogelijk naar het HRCC op 0800/22247 en vraag de brief. Let op: welke procedure je ook gevolgd hebt, na 31 oktober is het niet meer mogelijk om nog vorderingen te bestellen.

Raamakkoord verlof voorafgaand aan pensionering

Op 12 juli bereikten bpost en de vakbonden een akkoord over het verlof voorafgaand aan de pensionering (VVP) voor de periode van 1 september 2012 tot en met 21 december 2013. Wat houdt dit nieuwe akkoord in?

Wie komt in aanmerking?

Het akkoord is van toepassing op alle statutaire personeelsleden, ongeacht hun functie, die cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen:

- de entiteit waartoe de statutaire personeelsleden behoren, heeft een structureel overtal.
- de statutaire personeelsleden die kiezen voor VVP worden niet vervangen.
- de mogelijkheid om met VVP te vertrekken gaat vooraf aan de eventuele plaatsing in reconversie.
- ten laatste op 31 december 2013 de minimumleeftijd van 58,5 jaar bereikt hebben.
- voor zij die geboren zijn na 31 december 1952, op het ogenblik van het vertrek met VVP ten minste 35 dienstjaren tellen die in aanmerking komen voor de opening van het recht op pensioen (bij bpost en daarbuiten). Het vertrek met VVP kan ten laatste op 1 januari 2014 plaatsvinden.
- het VVP vangt ten vroegste aan op de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid 58,5 jaar wordt.
- niet in aanmerking komen voor wettelijk vervroegd pensioen op het ogenblik waarop het VVP zou aanvangen.

Er wordt aan herinnerd dat de statutaire personeelsleden die geboren zijn vóór 1 januari 1953, 60 jaar moeten zijn en een loopbaanduur van minstens 5 jaar moeten hebben om in aanmerking te komen voor vervroegd pensioen. Deze statutaire personeelsleden komen dus niet in aanmerking voor dit VVP-plan.

Indiening aanvraag

De aanvraag voor VVP moet door het statutaire personeelslid dat ervan wil gebruikmaken (die volgens de hierboven aangehaalde voorwaarden in aanmerking komen), ten vroegste één jaar voor de effectieve datum van het VVP en ten laatste één maand voor de aanvangsdatum van het VVP worden ingediend.

Looptijd

Dit akkoord is van kracht van 1 september 2012 tot 31 december 2013, met dien verstande dat zij die pas in de loop van de maand december 2013 aan de voorwaarden voor vertrek met VVP zouden voldoen, uiterlijk op 1 januari 2014 zouden moeten vertrekken.

Voorwaarden vervroegd pensioen

Het statutaire personeelslid is met VVP tot en met de maand waarin hij of zij voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor vervroegd pensioen. Om van het VVP te genieten, verbindt hij of zij zich ertoe om zijn of haar wettelijk pensioen te nemen zodra hij of zij aan de voorwaarden voldoet. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor vervroegd pensioen zijn:

Geboortedatum	Leeftijd	Loopbaan
vóór 1/01/1953	60 jaar	5 jaar
1/01/1953 tot 31/12/1953	60 jaar 60,5 jaar 62 jaar	40 jaar 38 jaar 37 jaar
1/01/1954 tot 31/12/1954	60 jaar 61 jaar 62 jaar	40 jaar 39 jaar 37 jaar
1/01/1955 tot 31/12/1955	60 jaar 61,5 jaar 62 jaar	41 jaar 40 jaar 37 jaar
na 1/01/1956	60 jaar 61 jaar 62 jaar	42 jaar 41 jaar 40 jaar

Wachtgeld VVP

Het statutaire personeelslid dat VVP geniet, ontvangt een gewaarborgd wachtgeld dat wordt uitgedrukt als percentage van de laatste bruto activiteitswedde voor de voltijdse prestaties die in aanmerking komen voor de berekening van het pensioen. Dat percentage varieert volgens de duur van het VVP. Omdat de toegang tot het vervroegd pensioen varieert naargelang de leeftijd en de loopbaanduur van elk statutair personeelslid, zullen sommigen slechts gedurende enkele maanden en anderen gedurende verscheidene jaren met VVP kunnen zijn. Het wachtgeld voor het statutaire personeelslid bedraagt:

- 75 procent van de activiteitswedde bij maximaal 24 maanden met VVP
- 70 procent van de activiteitswedde bij een VVP tussen 24 en 36 maanden
- 65 procent van de activiteitswedde bij een VVP tussen 36 en 48 maanden
- 60 procent van de activiteitswedde bij een VVP van meer dan 48 maanden.

Resultaten nodig via sociaal overleg

Tijdens de komende maanden zal het sociaal overleg voor wat Gazelco betreft opnieuw moeten toenemen inzake intensiteit, gericht op zo gunstig mogelijke resultaten voor zoveel mogelijk betrokken werknemers in onze sector.

Een van de meest delicate onderhandelingen zal waarschijnlijk gevoerd worden over de toepassing van de sectorale cao Dienstverplaatsingen en Overplaatsingen. Deze bepaalt ook de fysieke en functionele mobiliteit in functie van een sectorale werkzekerheid die bestaat sinds 1962. Het betreft hier alle betrokkenen die kunnen te maken krijgen met de mogelijke sluiting van productiecentrales, al dan niet opgelegd door de overheid.

De regering heeft haar intentie bekendgemaakt om de wet van 2003 op de kernuitstap op een aangepaste manier te willen uitvoeren, wat uitgebreid aan bod kwam in de media. Veel onduidelijker is hoe de eventueel weggevalen productiecapaciteit vervangen wordt door andere structurele productiemiddelen. Ook ons land heeft immers nood aan een energiebeleid dat gericht is op een openbare dienstverplichting op maatschappelijk, inclusief tewerkstellingsgaranties, en economisch vlak.

Daarom herhaalt Gazelco dat er een voldoende performant productiepark afgestemd op vraag en netstabiliteit moet verankerd worden in ons land met onafhankelijkheid tegenover het buitenland en met diverse productiemethodes, annex de verankering van de tewerkstelling in België. Dit alles moet beslist worden door de overheid in functie van een vernieuwd investeringsklimaat en mag dus niet enkel overgelaten worden aan multinationals.

Ook de eindeloopbaanproblematiek moet verder uitgeklaard worden en de besprekingen hierover moeten leiden tot een oplossing op lange termijn. Gazelco ijvert er al vele jaren voor dat werkgevers jobs werkbaar houden gedurende een voldoende lange periode vóór de pensionering van werknemers.

Door diverse regeringsbeslissingen rond (vervroegde) pensionering dringt een aanpassing zich dringend op van de sectorale cao over de mogelijkheid tot vervroegde uitstap op 59 jaar, en tot 57 jaar onder bepaalde voorwaarden, voor de zogenaamde 'oude' arbeidsvoorwaarden van vóór 2002. In deze besprekingen tracht Gazelco alle rechten hieromtrent te vrijwaren of te verbeteren.

Ook werd overeengekomen dat onderhandelingen volgen over een verbetering van het extralegaal pensioen van de zogenaamde 'nieuwe' arbeidsvoorwaarden van na 2002.

Een sectorale onderhandeling zal worden gevoerd over een mogelijke aanrekening van een eigen bijdrage door de betrokken werknemer in een omniumverzekering, bij gebruik van het eigen voertuig en onder bepaalde voorwaarden. Sommige werkgevers hebben de intentie om deze eigen bijdragen eenzijdig drastisch te verhogen, waarmee Gazelco zich niet akkoord verklaarde. Bestaande overeenkomsten kunnen

slechts gewijzigd worden door samen nieuwe overeenkomsten af te sluiten.

Zoals overeengekomen in de laatste sectorale cao Sociale Programmatie wordt ook zo snel mogelijk – maar niet overhaast – werk gemaakt van een oplossing op lange termijn voor de financiering van de hospitalisatieverzekering, waarvan velen in onze sector rechthebbenden zijn. Een aanpassing van de overeengekomen medische dekking hiervan is voor Gazelco onbespreekbaar.

Hopelijk komen de sociale partners eind dit jaar wel tot een echt Interprofessioneel Akkoord en worden de sectoren niet opnieuw opgezadeld met een beperking van onderhandelingsmarges die bij wet opgelegd wordt door de overheid. Enkel zo kan immers ook in onze sector gekomen worden tot een sectorale cao Sociale Programmatie 2013-2014 die door een voldoende grote meerderheid aanvaard wordt.

Jan Van Wijngaerden





Belgacom Uitbreiding hospitalisatieplan niet-actieven

Belgacom, Ethias en Vanbreda zijn overeengekomen om het hospitalisatieplan niet-actieven op 1 januari 2012 tegen het collectieve tarief (dat voordeliger is dan het individuele tarief) uit te breiden tot de nieuwe overlevende echtgenoten of overlevende partners van overleden niet-actieve medewerkers die bij leven aangesloten waren bij het hospitalisatieplan niet-actieven.

Nieuwe weduwen/weduwnaars zullen bij de collectieve verzekering aangesloten kunnen blijven (aansluiting 100 procent ten laste van de begunstigde) indien ze aangesloten waren bij het hospitalisatieplan niet-actieven op het ogenblik van het overlijden van de medewerker. Als hij of zij aangesloten was als 'gratis echtgeno(o)t(e)' gebeurt het behoud in de collectieve overeenkomst tegen 100 procent van de premie ten laste van de begunstigde. Vanbreda zorgt voor de verzending van de brieven en de opvolging.

Via www.medilink-belgacom.be vindt men alle informatie in verband met Medi-Link en een lijst van de ziekenhuizen waar de Medi-Link dienstverlening van toepassing is. De Medi-Link contactgegevens staan eveneens op uw Medi-Link kaart. Met Medi-Link betaalt Vanbreda rechtstreeks het volledige bedrag van uw factuur aan het ziekenhuis. U betaalt pas achteraf de

eventuele vrijstelling en de kosten die niet binnen de waarborg vallen terug. We overlopen de werkwijze.

Stap 1

U brengt Vanbreda ten laatste 15 dagen vóór de opnamedatum op de hoogte. Dit kan bij voorkeur via het callcenter, maar ook via de website of per post naar het adres dat u vindt in de brochure 'Medisch Plan Belgacom'. U meldt de datum en de reden van opname (diagnose en/of ingreep) en de naam van het gekozen ziekenhuis.

Indien de opname aanvaard wordt (de reden van de opname valt binnen de waarborg), wordt aan het ziekenhuis meegedeeld dat de factuur rechtstreeks dient overgemaakt te worden aan Vanbreda. U ontvangt een bevestigingsbrief en de aanvaarding van de rechtstreekse betaling.

Indien de opname niet aanvaard wordt (omdat bijvoorbeeld de reden van de opname niet binnen de waarborg valt), ontvangt zowel het ziekenhuis als uzelf een bericht dat er voor die opname geen derdebetalersregeling mogelijk is. In dit geval dient u de facturen zelf te regelen.

Is er onvoldoende informatie verstrekt om uit te maken of de opname kan aanvaard worden, dan zal Vanbreda

bijkomende inlichtingen inwinnen. Op basis van deze informatie, die ten laatste na zeven dagen in hun bezit dient te zijn, wordt de definitieve beslissing meegedeeld.

Sommige opnames zijn natuurlijk niet op voorhand gepland. In dit geval moet u (of een familielid) Vanbreda zo snel mogelijk verwittigen. Er wordt dan onmiddellijk op basis van de gegevens onderzocht of een derdebetalersregeling van toepassing is of niet en het ziekenhuis wordt hiervan in kennis gesteld.

Stap 2

Het ziekenhuis bezorgt de factuur aan Vanbreda en de betaling wordt uitgevoerd.

Stap 3

U ontvangt een afrekeningsbrief. Na de betaling aan het ziekenhuis, stuurt Vanbreda een gedetailleerde afrekeningsbrief, samen met de originele hospitalisatiefactuur. De afrekeningsbrief geeft u dan een overzicht van de door Vanbreda betaalde kosten. De kosten die niet binnen de waarborg vallen (bijvoorbeeld vrijstelling, niet-medische kosten zoals telefoonkosten of extra maaltijden, enz.) betaalt u terug aan Vanbreda aan de hand van het bijgevoegde overschrijvingsformulier.



Belgacom Aanpassing eisencahier 2013-2014

We zien ons genoodzaakt om een extra punt toe te voegen aan ons eisencahier, omdat het voorstel van Belgacom in verband met de uitvoering van het punt over functies van rang 2b onaanvaardbaar was. Wij willen onder geen enkel beding dat op enkele uitzonderingen na de spelregels van toepassing worden op de 2b's.

Cao 2012-2013

Hoofdstuk 5. Functies van rang 2b

Art.9 §1 De functies van rang 2b zullen voor het einde van het eerste semester van 2011 worden gegroepeerd in functiefamilies met vergelijkbare verantwoordelijkheden.

§2 Belgacom NV en de representatieve vakorganisaties zijn akkoord om de functies van rang 2b te integreren in het functiefamilie raamwerk voor functies van niveau 1 en verkoopkrachten.

§3 De beschrijving van het niveau in de functiefamilie dat overeenkomt met de rang 2b zal gebeuren aan de hand van criteria die voor dat niveau toepasselijk en herken-

baar zijn, en zal in het functiefamilie raamwerk gepositioneerd worden in de functieband M4.

§4 De beschrijving van de functieband M4 van een functiefamilie in het functiefamilie raamwerk, zal niet gewogen worden volgens de Hay-methodologie.

§5 De beschrijving van de functieband M4 van een functiefamilie in het functiefamilie raamwerk, zal gebeuren aan de hand van bestaande functiebeschrijvingen en input van managers of teamleiders van de betrokken divisies.

§6 De beschrijving van de functieband M4 van een functiefamilie in het functiefamilie raamwerk zal gebeuren in overleg met de representatieve vakorganisaties.

Art.10 §1 Belgacom NV erkent dat deze oefening zoals beschreven in artikel 9 de basis zal vormen voor een nieuwe loonpolitiek voor de functies van rang 2b of functieband M4 in het functiefamilie raamwerk.

§2 Deze nieuwe loonpolitiek voor de functies van rang 2b, of functieband M4, zal worden voorgelegd voor het einde van

2011, teneinde deze nieuwe loonpolitiek in te voeren vanaf april 2012, met effect in 2013.

Uittreksel uit ons eisencahier 2013-2014 van het gemeenschappelijk vakbondsfrent van ACOD-VSOA:

*Collectieve overeenkomst 2011-2012
Het spreekt voor zich dat de volledige en correcte uitvoering van de collectieve overeenkomst 2011-2012 tegen 31 december 2012 een feit moet zijn.*

Bij te voegen:

Er dient onmiddellijk een voorstel van nieuwe loonpolitiek ten gunste van de personeelsleden bekleed met rang 2b te worden voorgesteld waarbij zij onderworpen blijven aan de bepalingen van het geldelijk statuut, het administratief statuut, het syndicaal statuut en aan de reglementen, protocollen en/of collectieve overeenkomsten, die op hen van toepassing zijn.



Studiebeurzen Belgacom 2012-2013

Er wordt een budget voorzien van 1.412.881,02 euro. De rechthebbenden zijn de studerende kinderen geboren tussen 1 september 1987 en 31 december 1996.

Bedrag van de studiebeurzen 2012	
Klassiek	888,53 euro
Gehandicapte en wees van vader of moeder	1.332,79 euro
Wees van vader en moeder	1.777,05 euro
Plafonds van het globaal belastbaar inkomen van het gezin 2010-2011	
1 persoon ten laste	39.548,54 euro
2 personen ten laste	46.139,99 euro
3 personen ten laste	49.435,72 euro
4 personen ten laste	56.027,13 euro
5 personen ten laste	62.618,55 euro
per bijkomende persoon ten laste	6.591,43 euro

CCA Convergentie

De werkgroep Sociale Onderhandelingen van 19 juli keurde het dossier goed over de verdere evolutie naar een klantgericht en convergent CCA. Het dossier bevat onder andere de omzetting van contracten van bepaalde duur in contracten van onbepaalde duur.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront dringt al geruime tijd aan om bij CCA/FO enkel nog personeel aan te werven met een contract van onbepaalde duur. Er werd nu beslist dat het contract van 150 personeelsleden wordt geregulariseerd, zonder securisatieoefening en ook geen stage. In de toekomst zullen enkel nog contracten van onbepaalde duur worden afgesloten.

Gunstige beslissingen werkgroep Sociale Onderhandelingen

Het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD-VSOA kan met genoeg melden dat twee punten van het eisencahier 2013-2014 zijn goedgekeurd.

Personeel in reffectatie

Onze eis was: er moet een inventaris opgemaakt worden van het personeel in reffectatie. Op basis van deze inventaris en hun huidige tewerkstelling moet een reffectatie worden doorgevoerd. Er werd beslist dat niet minder dan 116 personeelsleden na 18 maanden poolopdracht gereffecteerd worden via een unieke regularisatieoefening.

Er zijn ook een aantal optimalisatievoorstellen goedgekeurd om de duurtijd van de reffectatie in te korten en de personeelsleden intensiever te begeleiden in het zoeken naar een nieuwe betrekking.

Maaltijdcheques

Onze eis was: invoering van elektronische maaltijdcheques met pincode. Er werd beslist dat dit gebeurt met ingang van 1 oktober 2012. Dit betekent het einde van niet of laattijdig afgeleverde maaltijdcheques. De voornaamste troeven van elektronische maaltijdcheques

zijn: eenvoudig en voordelig, veilig en betrouwbaar. Andere voordelen zijn:

- beschikbaar de eerste dag van de maand.
- mogelijkheid tot blokkeren van de kaart via CardStop in geval van diefstal of verlies, zodat de cheques niet verloren zijn.
- de uiterste geldigheidsdatum van de maaltijdcheques wordt automatisch meegedeeld.
- mogelijkheid om zonder risico kortingsbonnen te integreren.
- alle bedrijfsrestaurants worden uitgerust met terminals.



Federale Wetenschappelijke Instellingen Na vier jaar impasse kunnen wetenschappers eindelijk bevorderen

Tijdens het sectorcomité I van 10 juli 2012 werden drie ontwerpen van ministerieel besluit voorgelegd, die het sluitstuk vormen van de kanteling van het oude naar het nieuwe statuut voor het wetenschappelijk personeel. Het ging over het ministerieel besluit tot vaststelling van de geïnformatiseerde matrix, het uniforme co-model, de voorwaarden en de wijze van gebruik daarvan.

De publicatie van deze besluiten is voorzien tegen eind augustus, zodat ze op 1 september in voege kunnen treden. Het opstellen van de matrix in het bijzonder heeft heel wat moeite en tijd gekost, namelijk 22 maanden. Deze matrix is een nieuwigheid. Men is van niets moeten vertrekken omdat er nog geen matrixstelsel bestond. Bovendien laten deze besluiten ook toe de weten-

schappers te evalueren op basis van hun wetenschappelijk werk.

ACOD heeft gevraagd dat het wetenschappelijk personeel op een duidelijke en transparante wijze wordt geïnformeerd over deze fundamentele wijzigingen. De vertegenwoordiger van Belspo bevestigde dat er een informatieronde gepland is in de tweede helft van september. De wetenschappelijke instellingen buiten Belspo zouden eveneens worden uitgenodigd en geïnformeerd.

De overheid is zich ervan bewust dat er wellicht gaten zitten in het systeem en dat er zich kinderziektes kunnen voordoen. Daarom is het van groot belang dat de mankementen die voortvloeien uit deze hervorming, binnen de instellingen worden opgenomen en dat de

advies- of evaluatiecommissie op termijn haar conclusies trekt uit de eerste ervaringen bij de dossiers die worden ingediend. De kans is dus groot dat we ooit terug aan tafel gaan zitten om correcties door te voeren.

ACOD AMiO ondertekende een protocol van akkoord. Het zou immers totaal onverantwoord zijn het wetenschappelijk personeel nog langer in de kou te laten staan. Aan u en aan ons om deze hervorming op de voet te volgen en alle gebreken en tekortkomingen te noteren. Iedereen kan altijd met vragen terecht bij onze afgevaardigden.

Jean-Pierre Van Autrève

WIV, CODA en Nationale Plantentuin Een echt statuut voor werknemers van rechtspersoonlijkheden

ACOD AMiO voert al jaren strijd voor de toestand van de werknemers van de rechtspersoonlijkheden van het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (WIV), het Centrum voor Onderzoek in Diergeneeskunde en Agrochemie (CODA) en van de Nationale Plantentuin. In totaal zijn dit ongeveer 370 personeelsleden, wat meer is dan het personeelsbestand van bepaalde POD's of zelfs FOD's.

De overheid grijpt de dubbelzinnigheid die bestaat over het publieke karakter van de rechtspersoonlijkheden vaak aan om deze te beschouwen – hoewel ze tot geen enkel paritair comité behoren – als diensten van de privésector. Dit heeft tal van gevolgen voor de werknemers van deze instellingen. In feite moeten de werknemers van de rechtspersoonlijkheden in de schoot van hetzelfde departement of zelfs laboratorium (voor sommigen al

meer dan 20 jaar) identiek dezelfde taken vervullen als hun collega's van de overheid, die ofwel contractuele ofwel statutaire personeelsleden zijn, maar wel met grotendeels verschillende rechten en plichten.

De vertegenwoordigster van de minister voor Wetenschapsbeleid beloofde dat een onderzoek naar de toestand in de Nationale Plantentuin wordt gevraagd. De voorzitter van het sectorcomité stelde voor dat de andere voogdijministers (Onkelinx en Laruelle) ook aanwezig zouden zijn wanneer dit onderwerp terugkeert naar het sectorcomité voor een diepgaander onderzoek en grondigere bespreking. We vermelden nog even dat tijdens de zitting het VSOA onze demarche heeft gesteund.

Jean-Pierre van Autrève, François André



Volksgezondheid Nieuw arbeids- reglement van het CODA

Na drie onderhandelingsvergaderingen van het BOC hebben de directie en de vakbonden een nieuw arbeidsreglement goedgekeurd voor alle personeelsleden van het CODA (Centrum voor Onderzoek in Diergeneeskunde en Agrochemie).

In gemeenschappelijk overleg werd beslist dat er nog slechts één enkel arbeidsreglement zou overblijven en dat er geen sprake meer kon zijn van een reglement voor het rijks- en contractueel personeel en een ander voor het personeel van de rechtspersoonlijkheid. De ACOD kan zich enkel verheugen over deze evolutie, want het bestaan van één enkel referentiekader zal de zaken in de toekomst voor alle personeelsleden vergemakkelijken.

De discussies vonden plaats in een constructieve sfeer waarbij elke organisatie de nodige tijd kreeg om haar amendementen voor te stellen en te verdedigen. Onze organisatie was het niet eens met alle bepalingen van het arbeidsreglement, maar wij waren van mening dat dit ontwerp het meest gunstige was voor heel het personeel van het CODA. Op die manier hebben we dus binnen het BOC een consensus kunnen bereiken. Het uiteindelijke ontwerp werd op 19 maart 2012 tijdens een algemene vergadering aan onze leden voorgelegd. Zij hebben ons standpunt ondersteund waardoor het nieuwe arbeidsreglement in een recordtempo kon worden goedgekeurd.

De ACOD is zeer tevreden met deze situatie, zeker als we kijken naar de andere federale wetenschappelijke instellingen waar de onderhandelingen soms jarenlang aanslepen door het halsstarrig weigeren van de directie om tot een compromis te komen. De ACOD neemt haar verantwoordelijkheden, maar nooit ten koste van de rechten van het personeel.

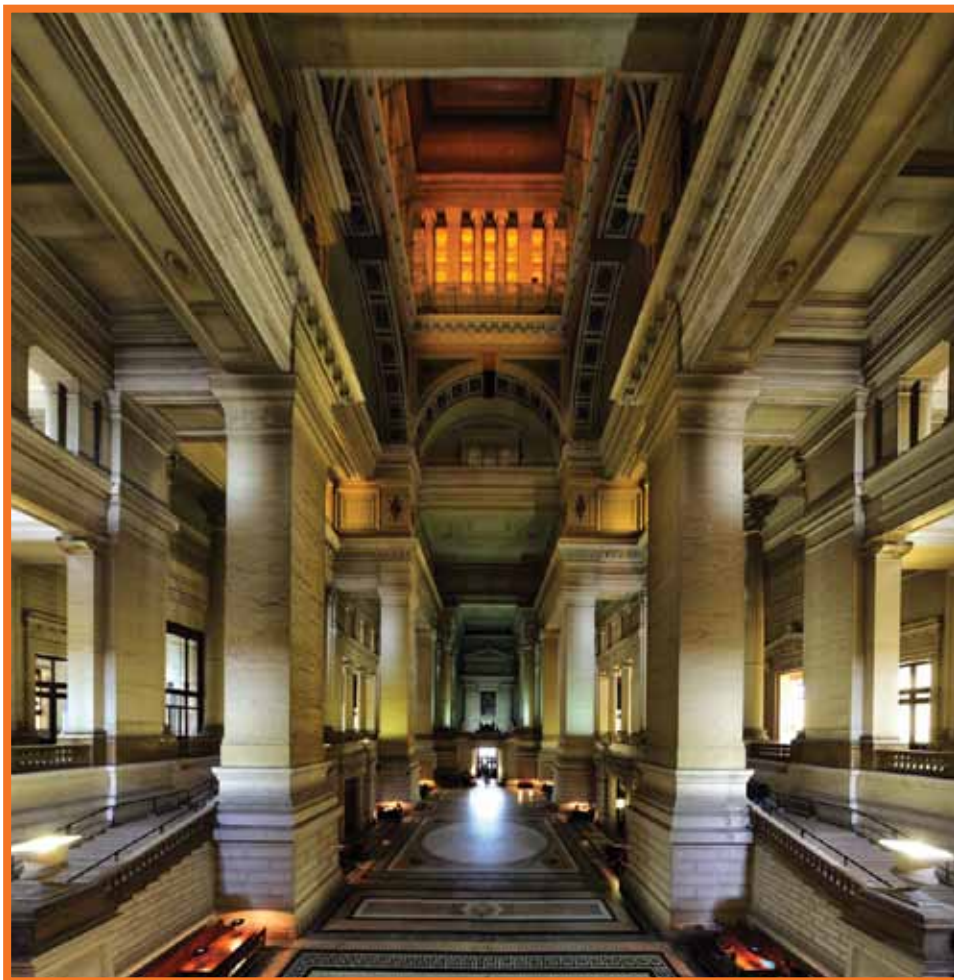
François André, Jean-Pierre Van Autrève

Justitie Turtelboom schrap personeel bij parketten en rechtbanken

Ook het personeel bij de parketten en rechtbanken ontsnapt niet aan de regeringsbesparingen. Nog dit jaar zullen zij het met 6,4 procent minder administratief personeel moeten stellen. De besparingen gaan door in alle rechtsmachten. Ook de benoeming van nieuwe magistraten zal met minstens twee maanden vertragen.

De ACOD heeft er mee voor geijverd dat er geen naakte ontslagen vallen bij het contractueel personeel, maar niet alle personeelsleden zullen onmiddellijk worden vervangen bij bijvoorbeeld ziekte, pensioen of einde contract. Dit zal de werkdruk op de parketten en rechtbanken nog verhogen. Er werd geen streefcijfer voorzien voor personeelsleden die niet worden vervangen. Dit wordt maandelijks geëvalueerd naar het budget.

Deze besparing wordt een groot pro-



bleem en dat weet de minister, maar toch moet en zal bespaard worden op het personeelsbudget. Al jaren investeert men te weinig in Justitie. Men richt nu alle hoop op de werklasmeting, die er ten laatste tegen 2014 zal zijn. Over de manier waarop deze werklasmeting tot stand komt, werd

naar ons nog niet gecommuniceerd. De ACOD volgt dit dossier op de voet en zal zeker bijkomende aanwervingen eisen als de situatie op de werkvloer onhoudbaar wordt.

Hans Dekoster

Federale sector AMiO heeft nieuwe voorzitter

Marie-Josée Wellens gaat met welverdiende rust en was geen kandidaat meer voor het voorzitterschap. Samen met Liliane Defays heeft ze gedurende vele – en soms woelige – jaren met vaste hand het federaal bestendig secretariaat en de congressen geleid. Respect

en dank daarvoor. Gaby Duerinck is de nieuwe Nederlandstalige voorzitter; zij neemt samen met Eric Nachtergaele het roer over. Gaby militeert in het gewest Antwerpen-Mechelen-Kempen en werkt bij de RVA. Zij heeft talrijke syndicale mandaten en is ook animator

in de syndicale vorming.

Guido Rasschaert



Gaby Duerinck

Rechtzetting

In de vorige Tribune stond een drukfout die aanleiding kan geven tot verwarring. Op pagina 28 moet het bij de bevoegdheden van Gino Hoppe duidel-

lijk zijn dat enkel zijn opdrachten voor de ondersector Justitie in team zijn met Michel Jacobs. Dat geldt dus niet voor al zijn andere bevoegdheden zo-

als de FOD Mobiliteit en het Federaal Parlement (en de diensten die daarvan afhangen zoals het Rekenhof en het Grondwettelijk Hof).

Agentschap Jongerenwelzijn Afspraak is afspraak

Het Agentschap Jongerenwelzijn is een Vlaamse instelling die als missie heeft probleemjongeren – waaronder zelfs jeugdcriminelen – op het rechte pad te brengen. Een groot aantal van deze jongeren wordt met dit doel in een jeugdinstelling geplaatst.

Een deel van de therapie bestaat uit onderwijs. Hiervoor worden leraren aangesteld die niet behoren tot het 'reguliere' onderwijs, maar meer gespecialiseerd zijn in het werken met probleemjongeren. Deze onderwijssessies volgen uiteraard het schoolverlof niet, maar toch wordt getracht om eind juli begin augustus de onderwijssessies collectief gedurende drie weken te onderbreken. Dit blijkt historisch zo gegroeid te zijn met de bedoeling om zoveel mogelijk leerkrachten tegelijk verlof te laten nemen, zodat er buiten deze verlofperiode een voldoende aanwezigheidsgraad is om het volledig leerprogramma te kunnen afwerken.

Deze collectieve sluiting is echter niet verplicht en leerkrachten kunnen opteren om toch door te werken tijdens

die drie weken of een gedeelte ervan. In die periode krijgen zij dan elders taken toegewezen. Op een overlegvergadering op 27 juni werd beslist dat deze personen in Brussel zouden worden tewerkgesteld. Dit houdt voor sommigen een verplaatsingstijd van meer dan drie uur per werkdag in, maar dat is uiteraard de keuze van het personeelslid zelf.

Eén week alvorens deze operatie van start zou gaan, werden de leerkrachten verwittigd dat ze in een andere jeugdinstelling zouden worden tewerkgesteld. Voor sommigen betekent dit verplaatsingstijden tot zes uur per dag. Ongehoord en ongezien, want volledig tegen de gemaakte afspraken van drie weken ervoor. Dit leek op zware intimidatie om de leerkrachten alsnog te verplichten aan de collectieve sluiting deel te nemen. We eisten dan ook tijdens een onderhoud met de administratie dat de afspraken van enkele weken ervoor zouden worden gehonoreerd.

De delegatie van de overheid, dit keer

voorgezeten door de administrateur-generaal Stefaan Van Mulders, trok ter zitting de genomen nieuwe beslissing in. In het nieuwe voorstel komt iedereen naar Brussel, zoals afgesproken op het overleg. Wel worden er vier personen vanuit Brussel naar Everberg en terug gebracht binnen de diensturen; een compromis dat volgens ons binnen de contouren van de afspraken ligt. Een succes, al vermoeden we dat de commotie werd uitgelokt met een verborgen agenda.

Omdat we volgend jaar niet weer in hetzelfde schuitje willen belanden, komt er al in september een nieuw overleg met de administratie over de regeling tijdens de collectieve sluiting. Het Agentschap Jongerenwelzijn zal ons een voorstel doen met de bedoeling om ten laatste tegen het einde van dit jaar tot een voor eenieder aanvaardbare regeling te komen. Dit zou wel eens het addertje kunnen zijn...

Jan Van Wesemael



Partnerschap vakbonden en Vlaamse overheid onder druk

Stroefve onderhandelingen, eindeloze besparingen, absurde afvloeiingen

De voorbije maanden waren geen gemakkelijke tijden voor de personeelsleden en de vakbonden van de Vlaamse overheid. We werden geconfronteerd met onderhandelingen en een sociaal overleg dat bij momenten zeer stroef verliep. Daarnaast was er de negatieve druk van de besparingen en de louter politieke keuzes om de overheidsdiensten af te bouwen en personeel te laten afvloeien.

Wij hebben toen al signalen gegeven dat dit zo niet verder kan en hebben zelfs actiegevoerd op 4 juni. Maar blijkbaar blijven sommigen selectief doof en doet men naarstig voort. Soms doet men er zelfs nog een schepje bovenop, zoals de Vlaams-nationalisten die n.a.v. 11 juli verklaren dat het Vlaams overheidsapparaat nog te zwaar en te log is en dat men verder moet gaan op de ingezette weg van afslanking. De Vlaamse ambtenaren, contractuelen en hun familie zijn dus gewaarschuwd. Evenals de personeelsleden van steden, gemeenten en OCMW's die misschien ook na de gemeenteraadsverkiezingen de rekening gepresenteerd krijgen.

Een parcours van stroefheid

De voorbije maanden zijn de onderhandelingen en het overleg in sectorcomité XVIII stroef verlopen en was het veelal een lijdensweg met veel informeel overleg om nog tot een consensus te komen. Een mooi voorbeeld zijn de tergend trage onderhandelingen over de mogelijkheid om naast diploma, knelpuntfuncties en ervaringsbewijzen ook EVC's (na motivering en aantonen van meerwaarde) via een gevalideerd toegangsbewijs op basis van een portfolio in uitzonderlijke gevallen toe te laten tot de selectieprocedure. Op zich een goede zaak als dit objectief en zonder willekeur kan gebeuren. De manier van onderhandelen in onder andere dit dossier laat weinig goeds vermoeden voor de nog komende onderhandelingen rond een nieuw sectoraal akkoord. Het vertrouwen is ver zoek.

Onaanvaardbare besparingen

Naast de stroefheid van het sociaal overleg is er de politiek gewilde en geplande afbouw van de Vlaamse overheidsdiensten via de besparingen in 2012-2014 van 60 miljoen euro en 6 procent afvloeiingen van 'koppen', wat neerkomt op 2500 personeelsleden minder. De bevoegde minister gaat er zelfs prat op om over de hele regeerperiode 1 miljard euro te besparen op de Vlaamse overheidsdiensten: een duidelijk voorbeeld van wat we Vlaams doen, doen we beter.

Als vakbond hebben we niets tegen efficiëntie en effectieve overheidsdiensten, integendeel. Sterke overheidsdiensten met gemotiveerd personeel vormen de beste garantie voor het aanbieden van een kwalitatieve dienstverlening aan de bevolking. Maar de cumulatieve en lineaire besparingen op het personeel en de personeelsbudgetten zoals die nu worden gehanteerd, liggen ons zeer zwaar op de maag en zijn onaanvaardbaar.

Rechtse krachten

Deze besparingen zijn een louter politieke keuze om het 'overheidsapparaat' af te bouwen en hebben niets meer te maken met efficiëntie en effectiviteit. Dit is een droomscenario voor zij die pleiten voor verdere privatisering en vinden dat de overheid nog meer dient afgeslankt te worden. De rechtse krachten binnen de Vlaamse regering kiezen, blijkbaar met steun van anderen, voor het uitgeven van het belastingsgeld van de Vlamingen aan meer privatiseringen, uitbestedingen, tendering en outsourcing. Meestal is dit echter minder kwalitatief en kost het beduidend meer. De Vlaamse regering bewijst hiermee dat ze haar eigen diensten en personeelsleden wil nekken en zet ze het mes op de keel. Is dit een daad van het zogezegde Vlaams goed bestuur? De meeste departementen, agentschappen en instellingen zitten op het bot. Personeelsplannen worden à volonté aangepast en schrijven de personeels-

vermindering in. De gevolgen beginnen zich te laten voelen: minder of geen wervingen, minder (of soms dubieuze) bevorderingen, afbouw van de dienstverlening, meer werkdruk, meer stress, druk op loopbaanonderbrekingen voor combinatie werk-gezin, ziektesymptomen, spanningsconflicten op en tussen diensten, enz. De verantwoordelijkheid van deze regering en de uitvoering ervan door de even verantwoordelijke leidend ambtenaren voor de huidige gang van zaken is dan ook zeer groot.

Partnerschap onder zware druk

Als ACOD zullen wij niet aanvaarden dat de grondvesten van de openbare dienstverlening worden vermorzeld en dat de personeelsleden en de bevolking daarvan de dupe worden. Dit kan zo niet blijven duren. Wij kunnen ook niet meer aanvaarden dat er langs de ene kant met mooie woorden een partnerschap tussen overheid en vakbonden wordt beleden om in het algemeen belang een klimaat van sociale vrede en wederzijds respect te garanderen, terwijl er langs de andere kant met de hakbijl gehakt wordt in dienstverlening, (kern)taken en personeel. 'Luister naar mijn woorden, maar kijk niet naar mijn daden', zal voor ACOD Overheidsdiensten niet pakken. Wij verwachten een dringend initiatief van de Vlaamse overheid om de pijnpunten vooreerst te bespreken, maar vooral om de zaken bij te sturen. Een koele lente, een kwakkelzomer, maar misschien een hete herfst?

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

Contactpersoon
Vlaamse Overheid:
 Chris Moortgat
 Tel.: 02/508.58.64
 e-mail: chris.moortgat@acod.be

ACOD fleurt je op in het VAC Leuven

Een paar maanden geleden verhuisden enkele honderden personeelsleden naar het Vlaams Administratief Centrum te Leuven. Het gebouw draagt de naam 'Dirk Bouts' en situeert zich dichtbij het station. Het VAC is dus goed bereikbaar voor personeel en bevolking met bus en trein. Een 26-tal departementen, agentschappen en instellingen met samen meer dan 800 personeelsleden, zaten vroeger verspreid over diverse locaties en worden nu gebundeld in dit VAC.

Volgens de overheid zou dit het meest duurzame kantoorgebouw van de Vlaamse overheid zijn. Het zou veel minder energie verbruiken dan een standaard nieuwbouwkantoor. De werkruimtes zijn bovendien ingericht volgens het 'Anders Werken'-principe dat de Vlaamse overheid geleidelijk aan introduceert bij al haar diensten.

ACOD fleurt je op!

Als ACOD Overheidsdiensten hebben we samen met het ACOD-gewest Vlaams Brabant een info- en sensibi-



liseringsactie gevoerd voor de personeelsleden. We wilden hierbij onze vakbondsdienstverlening en onze militanten/afgevaardigden voorstellen. Alle personeelsleden kregen een fleurige verwelcoming met een rode bloem bij het aanvangen van het werk. Tevens kregen zij een folder met ACOD-info en met onze verwezenlijkingen. Deze actie werd gesmaakt.

Omdat onze militanten nu gegroepeerd zijn op eenzelfde locatie, kunnen we onze ACOD-werking binnen het VAC extra stimulansen geven. Een belangrijk actiepoint binnen het VAC is de opvolging van de welzijnsproblematiek, want dit gebouw heeft heel

wat kleine en grote bijstellingen nodig. Samen met het personeel wil ACOD hieraan verder werken.

Dit zijn de afgevaardigden die zich dag in, dag uit inzetten voor de personeelsleden om hun gebouwgebonden problemen gezamenlijk aan te pakken, maar ook om individuele dienstverlening aan te bieden rond bijvoorbeeld tuchtzaken of evaluatie: voor het Departement Werk en Sociale Economie Luc Cretskens en voor de VDAB Maggy-Magda Lecoq.

Chris Moortgat

Aanval op de Raad van Beroep?



De Raad van Beroep is een administratief orgaan waar ambtenaren beroep kunnen aantekenen tegen een negatieve evaluatie of tegen een tuchtstraf. De Raad bestaat uit een voorzitter (beroepsmagistraat), drie assessoren komende uit de overheid en drie assessoren aangeduid door de drie representatieve vakorganisaties. Deze vormen samen een jury. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een raadgever (meestal een verdediger vanuit een vakorganisatie). De administratie is als aanklager vertegenwoordigd en verduidelijkt de aanklacht.

Op het einde van de hoorzitting beraadslaagt de jury van de Raad van Beroep en brengt een advies uit. Indien dit advies unaniem (7 stemmen tegen 0) in het voordeel is van het aangeklaagde personeelslid, dan is het bindend. Dit wil zeggen: als de jury unaniem beslist dat de klacht ongegrond is, of ze vindt dat de strafmaat niet in proportie staat tot de door de administratie voorgestelde straf en bijgevolg een lichtere uitspraak, is dit advies bindend en dient de leidend ambtenaar deze loyaal uit te voeren. Indien de beslissing niet unaniem is en de jury – zelfs met 6 voor- en 1 tegenstem – oordeelt dat de straf ongegrond is, kan de leidend ambtenaar de straf toch handhaven en uitvoeren.

Bij een tuchtzaak betreffende een opvoeder van het agentschap Jongerenwelzijn kwam de jury tot een unaniem advies in het voordeel van de betrokkene. De leidend ambtenaar Van Mulders voerde deze beslissing 'loyaal' uit, maar kon het niet nalaten om alle juryleden, magistraat inclusief, via de griffier aan te schrijven met de boodschap dat hun beslissing deontologisch niet correct was.

ACOD vindt dit ongehoord en meent dat deze actie van de leidend ambtenaar deontologisch minder correct is dan deze van de jury. Alle assessoren moeten in eer en geweten

lees verder op p. 30

– en vooral zelfstandig – kunnen oordelen over een zaak. Beïnvloeding van hun onpartijdigheid is onaanvaardbaar. We hebben deze zaak besproken met leidend ambtenaar Van Mulders. Hij vindt dat er een onrechtvaardigheid bestaat in het feit dat de ambtenaar na een negatieve beslissing nog steeds naar de Raad van State kan als laatste beroepsmogelijkheid, maar dat de overheid dit niet kan. Niet geheel correct meester Van Mulders: dit kan de ambtenaar enkel

als hij kan aantonen dat de regels door de overheid niet werden gerespecteerd. Slechts in dat geval zal de ambtenaar mogelijks gelijk krijgen bij de Raad van State. Met andere woorden, ook als aanklagende overheid dient men grondig, doordacht en zorgvuldig tewerk te gaan als men een ambtenaar wil bestraffen of negatief beoordelen.

Jan Van Wesemael

Wissel van de wacht in Vlaamse pijler ACOD Overheidsdiensten

Op het voorbije congres van ACOD Overheidsdiensten in Oostende werden uittredend en herverkiesbare, als ook nieuwe secretarissen verkozen. Tevens werden enkele secretarissen uitgewuifd na jaren van inzet voor onze vakbond. Over dit laatste leest u meer in een latere editie van Tribune.

Op de eerste dag van het congres werden voor de federale pijler Guido Raschaert (uittredend en herbevestigd) en Gino Hoppe (nieuwe secretaris) verkozen. Voor de Vlaamse pijler werden Jan Van Wesemael (uittredend en herbevestigd) en Chris Moortgat (nieuwe secretaris) verkozen. Yves DeRycke werd herbevestigd als voorzitter van de sector.

Nieuwe algemeen secretaris

Chris Moortgat was reeds enkele maanden algemeen stafmedewerker voor de Vlaamse pijler van onze sector en tevens provinciaal intersectoraal voorzitter Oost-Vlaanderen. Hij werkte vroeger bij de VDAB en was daar bovendien provinciaal afgevaardigde en vice-voorzitter ACOD VDAB. Chris zal de werkzaamheden van het Algemeen Comité Vlaamse overheid coördineren en de sector vertegenwoordigen in het Vlaams en federaal ACOD-bureau. Tevens volgt hij mee het overleg en de onderhandelingen in het sectorcomité XVIII op. Hij neemt de begeleiding van het volgend takenpakket op zich: de departementen, agentschappen en instellingen die ressorteren onder diensten voor het algemeen regeringsbeleid, Internationaal Vlaanderen, economie, wetenschap en innovatie, onderwijs en vorming, cultuur, jeugd, sport en media, werk en sociale economie, administratief, meesters-, vak- en dienstperso-



Chris Moortgat

neel (amvdp), universiteiten en hogescholen, Vlaams parlement en SERV.

Nieuwe stafmedewerker



Tessa Van Buggenhout

Door de verkiezing van Chris als algemeen secretaris kwam een functie van stafmedewerker vrij. Er werd een selectieprocedure opgestart en dit resulteerde in de aanstelling van Tessa Van Buggenhout als nieuwe stafmedewerker. Tessa verdiende haar sporen eerst bij de ABVV-Jongeren en Culturele

Centrale, daarna in onderwijsmiddens (ARGO) en werd later afgevaardigde en voorzitter van het Technisch Comité Wegen en Verkeer. Zij is ook ondervoorzitter van de autonome afdeling BHV en verdediger in de Raad van Beroep. Zij zal deels mee het takenpakket van Chris en Jan begeleiden.

Nieuwe voorzitter Algemeen Comité

De voorbije jaren hadden we voor het leiden van de vergadering van het Algemeen Comité van de Vlaamse pijler een zeer deskundige voorzitter in de persoon van Marc Ternest. Marc was vroeger hoofdafgevaardigde voor Jongerenwelzijn. Hij legt nu zijn functie neer. Wij danken hem voor zijn inzet voor onze vakbond. Marc geeft de voorzittershamer door aan Jurgen Van Lysebetten. Jurgen is geen onbekende in onze sector en werkt al jaren gedreven mee aan de uitbouw van ACOD. Hij is momenteel ook voorzitter en afgevaardigde voor het beleidsdomein BZ en gewestelijk voorzitter BHV.

Hiermee beschikt de Vlaamse pijler van ACOD Overheidsdiensten over een sterk vakbondsteam:

- algemeen secretarissen Jan Van Wesemael en Chris Moortgat.
- stafmedewerkers Sylvia L'Homme, Tessa Van Buggenhout en Eddy Hendryckx.
- secretariaatsmedewerksters Marga De Bie en Karina Bellemans.

In de volgende editie van Signaal+ publiceren we een uitgebreid overzicht van de verschillende takenpakketten en bevoegdheden van de secretarissen en stafmedewerkers.

Chris Moortgat



Brandweer Wijziging verlof voorafgaand aan de pensionering

Recentelijk werd er tussen de minister van Binnenlandse Zaken Joëlle Milquet en de vakbonden een akkoord bereikt over een ontwerp tot wijziging van het KB van 3 juni 1999 over de organisatie van een verlof voorafgaand aan het pensioen. Dit ontwerpbesluit kadert binnen de hervorming van de pensioenen, waaronder de overheids-pensioenen in het algemeen en dus ook de pensioenen van de brandweerlui vallen.

Wat verandert niet

- Het verlof blijft facultatief. De lokale overheden, die het financieren, kunnen het dus al dan niet voorzien en blijven de kostprijs betalen voor de vervanging van de brandweermensen in verlof.
- De voorwaarde van 25 jaar toelaatbare diensten voor het overheidspensioen waaraan de kandidaat voor het verlof moet beantwoorden (onder voorbehoud van de hierna toegelichte bijkomende voorwaarden).
- De geldelijke voorwaarden blijven onveranderd, evenals de regels om het pensioen te cumuleren met een toegestane activiteit.
- De werkgevers kunnen het altijd toepasbaar maken op alle graden of op bepaalde categorieën of graden.

Wat verandert wel

- De leeftijd waarop het verlof kan beginnen, wordt geleidelijk opgetrokken van 56 jaar in 2012 naar 58 jaar in 2016 in de volgende stappen 2013: 56,5 jaar, 2014: 57 jaar, 2015: 57,5 jaar, 2016: 58 jaar.

- Op het einde van de verlofperiode moet de brandweerman of -vrouw beantwoorden aan de nieuwe voorwaarden om met pensioen te gaan, voorzien in de wet van 28 december 2011 (pensioenhervorming). Deze bepaling voorziet twee essentiële elementen: de vroegtijdige pensioenleeftijd wordt opgetrokken van 60 naar 62 jaar (hoewel het mogelijk zal blijven om onder bepaalde voorwaarden op 60 jaar te vertrekken) en een loopbaaneis van 42 jaar (alle diensten samen, privé/openbaar, werkloosheid, ziekte, zelfs bepaalde studies).
- De maximumduur van het verlof, beslist door de werkgever, kan 2, 3 of maximum 4 jaar zijn, al naargelang de leeftijd tussen 58 en 62 jaar.
- Hoe dan ook zal een brandweerman of -vrouw altijd met pensioen moeten gaan zodra hij of zij beantwoordt aan de voorwaarden om met vervroegd pensioen te gaan.
- De aanvraag moet maximum 1 jaar en minimum 3 maanden voor de aanvang van het verlof worden ingediend.
- Het nieuwe besluit heeft geen vervaldatum. Toch kan de overheid maar voor maximum 5 jaar beslissen een systeem van voorafgaand verlof te voorzien. Daarna moet ze eventueel een nieuwe beslissing nemen via de gemeenteraad.

Overgangsstelsel

Tussen 60 en 62 jaar wordt een progressief overgangsstelsel voorzien. Momenteel buigt de regering zich over een bijzonder overgangsstelsel voor het personeel van wie het pensioen in

50'sten wordt berekend, wat dus het geval is voor de brandweermensen. Voor zover we weten zouden de jaren bij de brandweer worden opgewaardeerd voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde (1 jaar is gelijk aan 1,2 jaar). In deze context zou ook rekening worden gehouden met de dienstjaren als vrijwillige brandweerman of -vrouw.

Overgangsbepalingen

Hoe zit het met de verloven die reeds bezig zijn, de ingediende aanvragen en de reglementen die nu nog van kracht zijn? Het nieuwe KB voorziet hier ook overgangsbepalingen voor de personeelsleden die hun verlof hebben aangevraagd voor 28 november 2011, en die het aanvatten in het jaar, dat volgt op de aanvraag. Zij behouden het recht maar ook de verplichting om op de leeftijd van 60 jaar vervroegd met pensioen te gaan. De personeelsleden die hun aanvraag na deze datum hebben ingediend, moeten aan de nieuwe bepalingen inzake loopbaananciënniteit voldoen.

De minister heeft de werkgevers een omzendbrief gestuurd om de toekenning van het verlof voorafgaand aan de pensionering volgens de oude regels te onderbreken, aangezien deze regels vanaf 2013 in strijd zijn met de vereisten van de wet van 28 december 2011. Deze omzendbrief kan verkregen worden op het regiosecretariaat: tel. 02/508.58.25 of mail lrb@acod.be.

Mil Luyten

Stijgende agressie tegen politie

Augustus werd gekenmerkt door een toename van agressie en geweld tegenover politieambtenaren. Vanuit diverse hoeken werd deze tendens veroordeeld. Het vervolgingsbeleid hiertegenover blijft maar al te vaak in gebreke. De ACOD eist dan ook dat tegen deze vormen van geweld op een gepaste manier wordt gereageerd. De veiligheid van de burgers, alsook de veiligheid van de politiemensen zijn immers in gevaar.

In de Tribune van maart 2010 wezen we er al op dat het aantal gevallen van extreem geweld tegenover politiemensen gestadig toeneemt. We hekelden toen ook dat, alhoewel dit probleem al jaren op de agenda werd geplaatst, de overheid hier laks mee omging. Een stakingsaanzegging in gemeenschappelijk vakbondsfront zorgde er toen voor dat een reeks maatregelen werd genomen.

We stellen echter vast dat werknemers met een publieke taak – dus niet alleen politiemensen – nog meer te maken krijgen met agressie en vormen van geweld. We worden meer en meer geconfronteerd met gezagsondermijning waardoor die instanties die zorgen voor de orde en veiligheid binnen onze maatschappij, onder druk komen te staan.

We zijn verheugd vast te stellen dat minister van Binnenlandse Zaken Joëlle Milquet met klem de recente incidenten waarvan politielui het slachtoffer werden, veroordeeld. Helaas kan niet hetzelfde gezegd worden van de verantwoordelijken binnen Justitie.

ACOD LRB meent dat de werkgroep 'Geweld tegen politieambtenaren' bij hoogdringendheid haar werkzaamheden moet aanvangen om tegen eind september de nodige voorstellen naar de overheid te formuleren. Bij de activiteiten van deze werkgroep dienen de vakbonden als een volwaardige partner te worden betrokken.

Tijdens het te voeren debat wensen wij van een zo breed mogelijke definitie van geweld te vertrekken. De Nederlandse overheid en de Nederlandse vakbonden verstaan onder geweld: "Het welbewust of onbewust, verbaal of non-verbaal uiten, gebruiken van fysieke kracht of macht, dan wel het dreigen daarmee, gericht tegen een politieambtenaar, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de politietaken, wat resulteert of waarschijnlijk zal resulteren in een gevoel van belediging, smaad, laster, bedreiging, psychische

schade, materiële schade, pijn, letsel of de dood tengevolge hebbende".

In het te voeren debat zijn daarbij voor ons de volgende uitgangspunten primordiaal:

- geweld tegen politieambtenaren wordt nooit getolereerd en krijgt altijd een vervolg.
- aan de politieambtenaar die het slachtoffer is van geweld wordt de nodige zorg en nazorg aangeboden alsook ondersteuning en begeleiding.
- het vervolgingsbeleid dient van die aard te zijn dat binnen een redelijke termijn de daders voor de bevoegde rechtbank worden gebracht.
- uniformiteit in het afhandelen van geweldsdossiers binnen alle gerechtelijke arrondissementen.
- de strafmaat dient van die aard te zijn dat potentiële daders afgeschrikt worden.
- een sensibiliseringscampagne naar de bevolking dient op regelmatige basis gevoerd te worden.

We hopen dat we niet nog eens moeten dreigen met een stakingsaanzegging om dit probleem dringend aan te pakken.

Eric Picqueur





Digitaal leerplatform Goede afspraken zijn noodzakelijk

Het digitaal leerplatform – beter bekend onder de merknaam Smartschool – heeft voor al heel wat reacties gezorgd bij onze leden. Daarom hadden we dan ook een werkgroep in het leven geroepen om de problematiek in kaart te brengen. We onthouden drie uitgangspunten: we hebben geen probleem met het gebruik van nieuwe digitale toepassingen in het onderwijs; we verwachten van deze toepassingen dat ze de planlast van het personeel niet opdrijven en waar het kan zelfs verminderen. Wat de leerlingen betreft moeten we eisen dat het digitaal leerplatform de gelijke kansen van de leerling niet mag schaden.

De werkzaamheden van de werkgroep werden afgerond met een grote studiedag op 21 mei in Brussel. Die dag kregen onze afgevaardigden de kans in dialoog te gaan met Rudy Soetewey, coördinator digitaal leerplatform GO!, met Jacques Verleyen, informatieveiligheidsconsulent GO!, en met Jan Schuer, oprichter van Smartbit bvba (het bedrijf achter het digitaal schoolplatform Smartschool).

Smartschool verkoopt toepassingen

aan scholen die naar gelang hun wensen en mogelijkheden meer of minder van deze toepassingen aankopen. Daarom spreekt Smartschool zelf van een volledig flexibel systeem. Het aanbod is dus zeer ruim. Het gaat over schooladministratie, communicatie tussen school en personeel, tussen school en ouders, tussen school en leerlingen, handelingsplannen, leerlingvolg-systeem, schoolagenda, klas-senraden, puntenboeken en rapporten. Een school of centrum brengt dus best eerst de specifieke behoeften in kaart om daarna de nodige toepassingen aan te kopen.

Onze studiedag heeft geleid tot een afsprakennota die op onze website is terug te vinden. Het is de bedoeling dat onze afgevaardigden die als een leidraad gebruiken bij het maken van afspraken met de schoolleiding.

We overlopen enkele belangrijke conclusies:

- De school moet de nodige en voldoende faciliteiten aanbieden aan het personeel om tijdens de schooluren toegang te hebben tot het digitaal leerplatform.

- Elk personeelslid dat verplicht wordt gebruik te maken van het digitaal leerplatform, heeft recht op voldoende nascholing, zoals opgenomen in het nascholingsplan.
- Het omgaan met een digitaal leerplatform is geen kerntaak van een leerkracht en kan bijgevolg geen deel uitmaken van de evaluatie.
- De dienstorders worden geacht gelezen te worden tijdens de schooluren.
- Een dienstorder kan pas uitvoering krijgen twee lesdagen na verspreiding van de dienstnota. Een lesdag is een dag waarop het personeelslid aanwezig moet zijn op de school in het kader van zijn lesopdracht. Een lesdag begint voor een personeelslid bij de aanvang van zijn lesopdracht op de betrokken school.
- Men kan het personeel omwille van zijn autonoom functioneren niet verplichten om documenten of informatie via digitale weg ter beschikking te stellen buiten deze die vastgelegd werden in de onderhandelde afsprakennota.
- elk personeelslid is vrij om te kiezen welk instrument hij gebruikt om zijn lesvoorbereidingen te maken.
- er kan tussen personeelsleden ener-

zijds en ouders of leerlingen anderzijds enkel volgens vooraf afgesproken modaliteiten via het digitaal leerplatform gecommuniceerd worden. Deze afspraken worden in het begin van het schooljaar aan de ouders en leerlingen meegedeeld.

Ook al zijn er reeds afspraken gemaakt, dan nog blijft deze nota een nuttig werkinstrument om de werking van het systeem te evalueren en waar nodig bijsturing te vragen. Intussen zijn we als ACOD Onderwijs al gesprekken gestart met andere onderwijsvakbonden om te komen tot een gemeenschappelijk standpunt over de toepassingen van het digitale leerplatform. Het is de bedoeling om in het najaar een gesprek aan te gaan met de onderwijskoepels en inrichtende machten. Dit moet leiden tot duidelijke afspraken die de belangen van leerlingen en personeel dienstig zijn.

Intussen kunnen de collega's die nog bijkomende opmerkingen hebben zich steeds bij ons melden.

hugo.deckers@acod.be

Brochures Onderwijs Loopbaan- onderbreking, Ziekteverlof en Deeltijds werken

Omdat onze leden vaak met dezelfde vragen geconfronteerd worden, heeft het algemeen secretariaat besloten een reeks brochures uit te geven. De eerste drie zijn sinds deze maand beschikbaar: Loopbaanonderbreking, Ziekteverlof en Deeltijds werken. Deze brochures worden enkel aan leden van ACOD Onderwijs bezorgd. Leden die een van de brochures willen ontvangen, sturen een mail naar onderwijs@acod.be (met duidelijke vermelding van hun naam en van de gewenste brochures).



Sector basiseducatie structureel ondergefinancierd

Sinds september 2008 maakt de basiseducatie als onderdeel in het volwassenenonderwijs deel uit van de onderwijssector. Voordien werd de basiseducatie ingedeeld bij het socio-cultureel werk. Het systeem om het aantal personeelsleden te bepalen in de sector is vastgelegd in het decreet van het volwassenenonderwijs. Omwille van budgettaire redenen wordt het vastgelegde systeem niet in zijn volheid toegepast, maar vindt er een afroming plaats. De sector krijgt slechts 80 procent van de middelen die het decreet voorziet, niet-tegenstaande een groeipad aan bijkomende financiering die ook in het decreet ingeschreven stond.

Tegenover deze onderfinanciering staat een zeer grote druk van de Vlaamse regering om de wachtlijsten voor anderstalige nieuwkomers weg te werken. Dat het inburgeringsbeleid politiek gezien een belangrijk item is, is zeker zo. Het is evenwel betreurenswaardig dat, zoals zo vaak, na de politieke analyse het budgettaire aspect niet volgt.

Dit alles kwam zeer pijnlijk tot uiting bij de onderhandelingen over de bijkomende toekenning van 14,55 voltijdse equivalenten (VTE's). De sector heeft recht op 124,51 bijkomende VTE's; de politieke overheid voorziet hiervan slechts

een fractie. Omdat de onderfinanciering het sterkst is in het CBE Antwerpen (zij ontvangen slechts 71 procent van de decretaal voorziene middelen) ontvangen zij verhoudingsgewijs iets meer van de schaarse middelen die voorzien werden. Dit gaat ten koste van de centra die zich hebben gehouden aan de groeionorm en gaat in tegen het mechanisme dat voorzien was in het besluit.

Dat de Vlaamse regering oordeelt dat de verdeling van de schaarse middelen anders moet gebeuren dan voorzien in het besluit, is niet noodzakelijk verkeerd. Dat dit gebeurt zonder overleg met de sector is wel verkeerd en dat dit gebeurt net voor de vakantieperiode is zeker niet aanvaardbaar. Het is duidelijk dat de Vlaamse regering zich dringend moet bezinnen over de druk die ze ontwikkelt ten aanzien van de sector en zijn personeelsleden. Daarenboven moet ze zich de vraag stellen of zij eenzelfde handelswijze zou durven hantieren tegenover iedere andere koepel.

raf.deweerd@acod.be

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

Cao IX-benoemingen in GO! onderwijs Vlaamse gemeenschap

Een van de belangrijkste maatregelen die in cao IX werd opgenomen, was de verplichting om ook in het GO! alle vacante betrekkingen effectief vacant te verklaren. Sp.a-parlementslid Kathleen Deckx stelde een parlementaire vraag naar het effect van deze maatregel.

Per basisschool werd het benoemingspercentage bepaald als de verhouding tussen het aantal personeelsleden die in het ambt benoemd zijn (ATO 4) en de ingerichte uren in dit ambt. Bijvoor-

beeld: een school richt 156 lestijden in het ambt van kleuteronderwijzer in; daarin zijn onder andere vijf voltijdse vastbenoemde kleuteronderwijzers aangesteld. Het benoemingspercentage bedraagt $120/156 = 77$ procent. Deze oefening werd gemaakt voor het ambt van kleuteronderwijzer en onderwijzer. Op deze manier werd het schooljaar 2010-2011 vergeleken met het schooljaar 2011-2012. Het gemiddelde benoemingspercentage voor alle GO!-scholen steeg voor het ambt van kleuteronderwijzer met 11,71 procent

en voor het ambt van onderwijzer met 9,07 procent. Voor beide ambten komt het benoemingspercentage in de buurt van de 90 procent.

ACOD Onderwijs is tevreden dat de maatregel een positief effect heeft op het aantal personeelsleden dat via een vaste benoeming meer rechtszekerheid heeft verworven.

raf.deweerd@acod.be

Hervorming secundair onderwijs

ACOD Onderwijs heeft zich bewust niet gemengd in de mediastorm die ontstaan is na de ietwat ongelukkige verklaringen van de minister van Onderwijs over het al dan niet voorzien van B-attesten in de eerste graad van het secundair onderwijs.

De hervorming van het secundair onderwijs verdient een diepgaander debat. Een debat dat aanleiding moet geven tot een draagvlak bij de personeelsleden die de nieuwe invulling van het secundair onderwijs gestalte moeten geven. Daarnaast moet er eveneens

een maatschappelijk draagvlak zijn. Hierbij valt op dat de partij die pretendeert voor verandering te zijn, in haar visie op het secundair onderwijs veel eerder behoudsgezind is.

In onverdachte tijden (2008) hield ACOD Onderwijs een inhoudelijk congres, waarin de krijtlijnen omtrent onze visie op onderwijs werden bekrachtigd. Het uitstellen van de studie-keuze was één van de fundamentele uitgangspunten. Dat dit onmiddellijk wordt gelijkgesteld met een nivellering naar beneden, is betreurenswaardig.

Dat deze hervorming de gemoederen verhit, is duidelijk, maar het mag ons niet ontslaan van de plicht om met een kritische blik de conceptnota tegemoet te zien. Het telkens weer opschuiven van de datum waarop deze nota beschikbaar zou zijn, draagt helaas niet bij tot een hoopvolle ingesteldheid over de goede afloop.

raf.deweerd@acod.be

ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen Oproep kandidaat provinciaal secretaris

Om zich kandidaat te stellen voor de functie van provinciaal secretaris Oost-Vlaanderen is men in regel met de bijdrage en minimum vier jaar stemgerechtigd (of met raadgevende stem) lid geweest van het provinciaal bestuur

ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen. De kandidaatstelling wordt schriftelijk ingediend bij Jurgen Bockstaele, voorzitter, ACOD Onderwijs, Bagattenstraat 158, 9000 Gent, en dit tot uiterlijk donderdag 22 november 2012.

Met het oog op de indiensttreding op 1 januari 2013 vindt de verkiezing plaats op de algemene ledenvergadering van donderdag 29 november 2012 om 19.30 uur in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158 te Gent.



Interview met Peter Mertens over onderwijs

Peter Mertens is voor velen vooral bekend als de auteur van 'Hoe durven ze', zowat het meest bejubelde boek in Vlaanderen het voorbije jaar. In deze analyse van de financiële crisis worden de malversaties van de bankiers en speculanten blootgelegd en komt de besluiteloosheid van de klassieke partijen aan het licht. Sinds 2008 staat Mertens aan het roer kwam van de PVDA, die hij meteen een nieuwe koers liet varen, los van de grote theorieën, weg van het Stalinisme en het Maoïsme. Deze visie schreef hij in 2009 neer in 'Op mensenmaat'. ACOD Onderwijs interviewde Mertens over de standpunten die zijn partij heeft over het onderwijs.

Wat is de plaats van het onderwijs in onze samenleving?

Peter Mertens: "Het onderwijs is net als gezondheidszorg en wonen een basisrecht. Dit betekent dat de overheid de plicht heeft dit recht voor iedereen te garanderen. Als zij deze taak niet op zich neemt, dan bestaat dit recht alleen op papier. Bovendien is de school de enige plaats waar alle kinderen passeren. Er zijn niet veel plaatsen in de maatschappij waar de hele bevolking passeert. Het onderwijs en de leerplicht zijn een verworvenheid van de brede arbeidersbeweging en passen in het kader van het verbod op kinderarbeid en de eis om ieder kind te leren lezen en schrijven. Dat principe geldt vandaag ook nog, alleen

is de rol van de school gewijzigd. De socialisatie van de 19de eeuw is niet die van de 21ste eeuw. Leren lezen en schrijven alleen volstaat niet meer. Daarom vinden wij het goed dat bijvoorbeeld zwemmen en seksuele opvoeding in de eindtermen opgenomen zijn. Op die manier worden de kinderen voorbereid op de complexe maatschappij. Ze worden kritisch en weerbaar gemaakt en hun talenten worden ontwikkeld."

Wat bedoel je met talenten? Moet het onderwijs mensen emanciperen of moet het hun talenten ontwikkelen zoals bedoeld in Accent op Talent, dat door Voka geïnspireerd was?

Peter Mertens: "Zo bedoel ik het niet. In het onderwijs van vandaag wordt de ongelijkheid bestendigd, ondanks de inspanningen van het onderwijzend en opvoedend personeel. Nu gaan er veel talenten van de volksklasse verloren, ik denk aan muzikale en sportieve talenten. Die moeten we recupereren."

Welke rol kennen jullie toe aan het deeltijds kunstonderwijs en aan het volwassenenonderwijs?

Peter Mertens: "Wij vinden het deeltijds kunstonderwijs zeer belangrijk. Het groot aantal deelnemers wijst trouwens op het belang ervan! Muzische vorming is essentieel, maar zou eigenlijk in het leerplichtonderwijs moeten onderwe-

zen worden. Dat wil niet zeggen dat het deeltijds kunstonderwijs moet worden opgedoekt. Het volwassenenonderwijs is eveneens zeer belangrijk. De maatschappij wordt immers complexer, waardoor er nood is aan een kader voor vorming. Ik denk wel dat in de jaren '70 de kritische component en het emancipatorische karakter van het volwassenenonderwijs sterker was. In het hoger onderwijs is de toestand ernstiger: vakidiotie overheerst, men leert enkel utilitaire zaken en kritische vorming is er niet meer. Het economisch onderwijs is een goed voorbeeld: de klemtoon ligt op micro-economie. De 'Chicago School of Economics' is de referentie. Het venster op de wereld wordt niet meer geopend."

Men pleit er soms voor het inschrijvingsgeld te verhogen en te werken met studietoelagen. De achterliggende redenering is dat beter opgeleiden meer verdienen en die lening wel zullen kunnen terugbetalen. Wat vind je hiervan?

Peter Mertens: "De maatschappij heeft mensen nodig in alle functies, ook in hogere. De toegang hiertoe mag niet belemmerd worden. Op dit ogenblik is de volksklasse ondervertegenwoordigd in het hoger onderwijs. Een van de redenen hiervan is de kostprijs. Eigenlijk past dit in de bredere discussie over de rol van de publieke sector."

In het hoger onderwijs is er vanaf het tweede

jaar outputfinanciering. Wat is je standpunt hieromtrent?

Peter Mertens: “Het lijkt me logisch dat studenten gefinancierd worden zodra ze zich voor een richting inschrijven en niet zodra ze geslaagd zijn. Die slaagcijfers zijn trouwens het onderwerp van een andere discussie: indien er weinig leerlingen of studenten slagen, dan moeten zich vragen stellen bij het systeem. Leerlingen en studenten zakken nu eenmaal, maar men moet zich toch ook vragen durven stellen bij het onderwijs-systeem. Een goed voorbeeld hiervan is de toestand in het Antwerpse lager onderwijs: als 35 procent van de leerlingen zittenblijven, dan is er toch sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid. Let op: ik wijs de individuele leerkrachten niet met de vinger!”

Als je voorstander bent van een totale democratisering van het onderwijs, dan vind je waarschijnlijk ook dat de Vlaamse regering te weinig middelen besteedt aan het onderwijs?

Peter Mertens: “Inderdaad, er is sprake van onderinvestering. Als we het erover eens zijn dat het onderwijs een van de basispijlers van de moderne democratie is, als we het erover eens zijn dat het onderwijs een emanciperende en socialiserende rol kan spelen, dan is 7 procent – nog geen tiende – van het BBP het minimum. Bovendien zijn de klassen te groot, is de infrastructuur aan renovatie toe... Er is nood aan een Marshallplan. De huidige toestand werkt sociale selectie in de hand. Onderzoek in de Verenigde Staten wijst uit dat kinderen die in het begin van hun schoolloopbaan in een kleine klas zitten, voor de rest van hun schoolloopbaan bevoordeeld zijn én dat vooral kinderen uit de lagere sociale klasse hierbij gebaat zijn. Tenslotte nog dit: er is een recessie op komst. Meer middelen voor het onderwijs – en ook voor bijvoorbeeld de bejaardenzorg – kunnen werkgelegenheid creëren. Dit kan allemaal gefinancierd worden met de miljonairstaks, die negen miljard euro kan opleveren. Drie hiervan kunnen naar jobs bij de overheid gaan.

De voorbije maanden woedde een discussie over de hervorming van het secundair onderwijs. Hoe kunnen we de kansen voor de leerlingen vergroten en de kwaliteit behouden en verbeteren?

Peter Mertens: Voor we tot een hervorming overgaan, moeten we zien wat goed en wat slecht is aan de huidige toestand. Het secundair onderwijs bevat vandaag een aantal positieve elementen. De vaste benoeming zorgt voor werkzekerheid en verhoogt bovendien het engagement. Het onderwijzend en opvoedend personeel is gedreven, ondanks de grote klassen en de gebrekkige infrastructuur. Er is aandacht voor leerstoornissen. Het niveau van de talen en van wiskunde is hoog. Ons buitengewoon onderwijs is een voorbeeld voor de andere landen. Anderzijds bestendigt het secundair onderwijs de sociale ongelijkheid. Van de rijkste 10 procent zit 90 procent van de kinderen in het ASO; van de armste 10 procent zit 90 procent van de kinderen in het TSO of BSO. In Vlaanderen wordt dit versterkt door de te vroege studiekeuze, waardoor niet het kind zelf maar zijn omgeving die keuze maakt. Ook de concurrentie tussen de netten speelt een negatieve rol. Wij pleiten voor één pluralistisch en openbaar onderwijsnet. Een ander negatief element is het gebrek aan maatschappelijke kennis: leerlingen plaatsen het ontstaan van de zon vóór de oerknal, weten niet dat Congo ooit een Belgische kolonie is geweest, weten niet wat de begroting is enzovoort. Een derde probleem is het technologisch analfabetisme: leerlingen weten onvoldoende wat de mogelijkheden en de beperkingen van de techniek en van de natuur zijn. Wij pleiten dus voor klassen van maximaal 15 leerlingen, zeker in het kleuteronderwijs en in de eerste graad van de lagere school. We zijn ook voorstander van een polytechnische vorming en van een brede algemene vorming tot 16 jaar.

Leidt dat laatste niet tot een nivellering? Zal men de kloof tussen de ‘sterken’ en de ‘zwakken’ niet verkleinen door de besten neer te halen?

Peter Mertens: “Het Finse onderwijs wijst op het tegendeel. De brede waaier aan vakken stimuleert de intellectuele vaardigheden. Bovendien heeft ook de heterogeniteit van de klasgroep een positief effect.”

Hoe zie je de herwaardering van het lerarenambt?

Peter Mertens: “Kleinere klassen zijn een vorm van herwaardering. Met een

kleinere groep heeft de leerkracht een betere interactie en haalt hij betere resultaten. Het doorbreken van de vlakke loopbaan hoeft voor ons niet. Deze term heeft ten onrechte een negatieve bijbetekenis. Wij denken dat de meeste leerkrachten graag les geven en niet per se na verloop van tijd een andere job of functie willen. Zij putten voldoening en fierheid uit hun lerarenberoep. Uit een PVDA-enquête in het Antwerpse onderwijs blijkt dat er veel misnoegdheid is over de planlast; men besteedt zijn tijd liever aan het lesgeven. Wij willen ook de herinvoering van een vervangingspool. Dit is niet alleen goed voor de scholen – want zo beschikken ze onmiddellijk over vervangers – maar het biedt ook minstens een jaar werkzekerheid aan jonge leerkrachten. Ten slotte zou het engagement van de leerkrachten wat vaker en wat positiever in de media mogen komen. Dit is een taak van de overheid. Men suggereert vaak dat mensen alleen door geld gedreven worden, maar in werkelijkheid kan men ook door respect te bieden mensen naar het onderwijs lokken.”

Wat met de grootstedelijke onderwijsproblematiek?

Peter Mertens: “In de stad worden de maatschappelijke tegenstelling geconcentreerd. Voor PVDA heeft iedereen recht op ‘stad’. Daarom moet de overheid de publieke functies in de stad garanderen. We zien echter dat de overheid deze functies begint te verzelfstandigen en meegaat in de concurrentie en managementslogica. Het stedelijk onderwijs in Antwerpen is hiervan een goed voorbeeld. Vroeger was het een enorme emancipator. Stedelijke scholen maakten deel uit van een geheel: iedere wijk had een school, een zwembad, een bibliotheek, een buurtziekenhuis, een postkantoor enzovoort. Nu doet zich kwalijk evolutie voor: de integrale zorg in de wijken wordt afgebouwd en vervangen door gecentraliseerde instellingen. Vroeger nam met stadsbestuur zijn verantwoordelijkheid en vervulde het zijn kerntaken, maar nu worden die – onder druk van de liberalen, de CD&V en het VB – uitbesteed. Het komt hierop neer: het publieke, sociale weefsel wordt ingeruild voor prestigeprojecten.”

Over subsidiesnoei en beoordelingscommissies

De Vlaamse regering heeft op voorstel van minister van Cultuur Joke Schauvliege de subsidies toegekend aan de organisaties in het Kunstendecreet voor de komende twee en vier jaar. Er kwam wat geld bij, maar toch blijft dit een pak minder dan in de vorige ronde.

Personeel dupe van subsidiesnoei

De sector had een 'charter' getekend dat zij de beslissingen van de adviescommissies zou respecteren en dat er niet zou gelobbyd worden. Dat blijft toch een beetje eigenaardig. Er wordt immers altijd gelobbyd: iedere organisatie zal alle wegen bewandelen om de nodige subsidies te verkrijgen, want soms is dit een kwestie van leven of dood. Dit is echt niet overdreven, zoals we bijvoorbeeld zien bij het Wereldculturencentrum Zuiderpershuis in Antwerpen. De organisatie besliste al begin augustus om in vereffening te gaan en zo staan alle personeelsleden direct op straat. Het WCC werd de laatste jaren heel slecht bestuurd. Met een tekort van 350.000 euro kan men zich toch wel ernstige vragen stellen bij het beleid dat werd gevoerd. Hoe dan ook is het personeel de dupe. Er zijn nog een heleboel organisaties die geen subsidies meer zullen ontvangen vanaf 2013. De meeste kunnen niet verder werken op eigen middelen en zullen dus waarschijnlijk verdwijnen of op een andere kleinschalige manier moeten werken.

Beoordelingscommissies: objectief of vooringenomen?

De beoordelingscommissies lagen bij de bekendmaking van de beslissingen onder vuur. Er zouden te veel leden eigenbelangen hebben of niet genoeg op de hoogte zijn van wat ze eigenlijk moeten beoordelen, te weinig voorstellingen zien en dergelijke meer. Deze discussie zal gevoerd worden voor de volgende ronde. Minister Schauvliege liet een ballonnetje op dat ze bijvoorbeeld zouden kunnen werken met autonome fondsen, zoals het Vlaams Fonds voor de Letteren of het Vlaams Audiovisueel Fonds. Dezelfde werkwijze kan dan ge-



bruikt worden voor de subsidieverdeling van de podiumkunstensector. Er zijn uiteraard voor- en nadelen aan elk systeem. En als er onvoldoende geld is, moeten er altijd keuzes worden gemaakt.

Beperkte middelen

Het feit blijft dat voor deze ronde er toch nog zo'n 12 miljoen euro minder is dan voor de vorige ronde bij minister Anciaux. De besparingen blijven dus, ondanks dat minister Schauvliege erin slaagde om de bedragen met 7 miljoen te verhogen: 3,5 miljoen indexatie en 3,5 miljoen extra boven het initiële voorziene bedrag in de begroting. De organisaties zullen het dus moeten doen met beperkte middelen en een grote expansie is niet mogelijk in de sector.

We vragen al jaren om een nieuwe cao en om een beetje loonsverhoging, bijvoorbeeld door het optrekken van de eindejaarspremie, maar tot nu toe bleek dit niet mogelijk. We hebben goede hoop op een VIA Kunsten, dat echter nog steeds niet werd goedgekeurd door de Vlaamse regering. Het kabinet Schauvliege maakt zich sterk dat dit alsnog gebeurt na het zomerreces. Het is een kleine stap in de richting van een volwaardige deelname in het VIA van de social profit, waar ook al het sociaal cultureel werk onder valt. Op onze website www.acodcultuur.be is de volledige ontwerp tekst voor het VIA Kunsten terug te vinden.

Laurette Muylaert

Sociaal statuut van de kunstenaars

Op de pagina's van Algemeen in deze Tribune kan je een artikel lezen over het advies dat de Nationale Arbeidsraad formuleerde over het sociaal statuut van de kunstenaars. Er zijn heel wat problemen opgedoken voor vele kunstenaars sinds de RVA zijn richtlijnen scherp stelde. Zo vallen bijvoorbeeld de scheppende kunstenaars nu

uit de boot. We hopen dat de federale regering snel werk maakt van een betere regeling. Het zou wel eens kunnen dat ook op dat vlak er heel wat slachtoffers bij de kunstenaars en de technici zullen vallen. Minder subsidies en een slechter statuut, dat maakt de toekomst toch wel heel donker. Wij houden de zaken scherp in het oog en

zullen niet nalaten om op te roepen tot luid protest als de zaken de verkeerde kant dreigen op te gaan. Hou alvast onze website www.acodcultuur.be in de gaten!

Laurette Muylaert

AALST Ilse Uyttersprot CD&V

DENDERMONDE Piet Buyse CD&V

EEKLO Koen Loete CD&V

GENT Daniël Termont sp.a

RONSE Luc Dupont CD&V

SINT-NIKLAAS Christel Geerts sp.a



BURGEMEESTERDEBAT

Debat over de ABVV-visie op lokaal sociaal beleid met

CAROLINE COPERS Algemeen Secretaris Vlaams ABVV

12 SEPTEMBER 2012

Start om 19u30 / Locatie: SCALA
Dendermondsesteenweg 163-165, 9000 Gent
Inschrijvingen: stephen.d'haene@abw.be
Meer info: www.abw-oost-vlaanderen.be

ABVV

Oost-Vlaanderen

V.J. Chris van de Wijngaert, Vrijdagmarkt 9, 9000 Gent

Linx+

Bezoek Pensioentoren Brussel

Op dinsdag 2 oktober 2012 organiseert Linx+ met Brussel Anders Bekeken een bezoek aan de Pensioentoren in Brussel. We zigzaggen door de Brusselse geschiedenis van de kleine man, langs gevels, trappen en straatjes. Met onze mond open en onze ogen toe zien we figuren van divers pluimage de revue passeren, om te landen op het dak van de pensioentoren met een zicht tot in Waterloo en met een inzicht in de werking van onze pensioendienst. Afpraak om 9.45 uur in het Centraal Station. Deelnameprijs bedraagt 20 euro, lunch inclusief. Inschrijving vooraf verplicht via info@linxplus.be.

Vlaams-Brabant

Huldiging 50 jaar of meer lidmaatschap ACOD/ABVV

ACOD-leden die 50 jaar of meer lid zijn bij ACOD Vlaams-Brabant worden extra in de bloemetjes gezet tijdens de jaarlijkse senioren happening op 19 oktober 2012 in ons gebouw te Leuven. Niettegenstaande wij over alle informatie beschikken, vragen we u toch indien u nu nog lid bent bij ACOD Vlaams-Brabant en 50 jaar of meer lidmaatschap telt (ACOD + ABVV), ons hiervan in te lichten en uw aanwezigheid te bevestigen. Men ontvangt nadien een gepersonaliseerde uitnodiging.

Jaarvergadering Seniorenwerking

Op vrijdag 19 oktober 2012 vindt de jaarlijkse senioren happening van het gewest Vlaams-Brabant plaats in het ACOD-gebouw te Leuven, Maria-Theresiastraat 121. Om 11.45 uur is er een verwelcoming met aperitief, gevolgd door een diner (meerkeuze-buffet: warm-koud). Omstreeks 14 uur informeren Karel Stessens, ACOD-voorzitter, en Chris Reniers, algemeen secretaris ACOD, de aanwezigen over de actuele toestand en het pensioendossier. Er worden geen persoonlijke uitnodigingen verstuurd. Inschrijven is verplicht en kan enkel via het intersectoraal secretariaat ACOD Vlaams-Brabant of via overschrijving van de persoonlijke bijdrage van 20 euro per persoon op onze rekening ACOD Vlaams-Brabant BE94 8777 9928 0114 met vermelding 'Feest Senioren 19/10/2012'. Na betaling van uw bijdrage ontvangt u een gepersonaliseerde toegangskaart. Zonder deze kaart wordt u niet toegelaten. De toegangskaarten worden u na betaling toegestuurd op 8 oktober. De afsluitingsdatum van de inschrijvingen is 4 oktober.

Antwerpen

Antwerpen-Kempen-Mechelen Senioren naar de Biesbosch en Dordrecht

Op donderdag 4 oktober 2012 bezoeken de senioren van Antwerpen-Kempen-Mechelen het natuurpark de Biesbosch, met aansluitend een bezoek aan de stad Dordrecht. Op het programma staan een koffiestop, een boottocht op de Biesbosch (ong. 2 uur) gevolgd door middagmaal (groentesoep, kalkoenschnitzel met champignonsaus, twee soorten warme groenten, gemengde sla en appelmoes, gekookte aardappelen of frieten, vanille-ijs met slagroom en chocoladedressing), gevolgd door een stadswandeling in Dordrecht (ong. 1½ uur) met aansluitend vrije (shopping) tijd. 's Avonds is er een broodmaaltijd met volkoren-, bruin-, wit- en krentenbrood, kadetjes en tarwebollen, boter, kaas en jam, diverse vleeswaren, koffie en thee naar believen. Vertrek aan het Koninklijk Atheneum Antwerpen, F. Rooseveltplaats, kant Van Stralenstraat om 7.30 uur. Indien er voldoende inschrijvingen zijn, kunnen de deelne-

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

mers uit het Mechelse opstappen aan het ACOD-secretariaat, Stationsstraat 50 om 7 uur. Terugreis met aankomst in Antwerpen en/of Mechelen omstreeks 21 uur. Prijs: 50 euro per persoon voor ACOD-leden en partner; anderen betalen 55 euro. In de prijs is alles inbegrepen, behalve de drank bij het middagmaal. Inschrijven: ACOD, Ommeganckstraat 47/49, 2018 Antwerpen, tel. 03/213.69.20, en in de Stationstraat 50, 2800 Mechelen, tel. 015/41.34.25, of per mail aan maurice.hauspie@acod.be of bob.velleman@skynet.be. De inschrijvingen worden afgesloten op 28 september 2012 of vroeger indien volzet. Ze worden slechts definitief na ontvangst van het inschrijvingsgeld op rekeningnummer BE14-8778-0015-0383 van ACOD Antwerpen met de vermelding S12DO en de naam van de deelnemer(s). Let op: de opstapplaats in Mechelen wordt door de busmaatschappij enkel bediend mits voldoende inschrijvingen.

West-Vlaanderen

afdeling Brugge
Straks naar de stembus!

Op maandag 17 september nodigt het gewest West-Vlaanderen de senioren graag uit in Brugge op een infonamiddag over elektronisch stemmen georganiseerd door Seniorenwerking ACOD Brugge, ABVV en Linx+. Bij een kop koffie krijg je niet enkel uitleg over het stemmen met de computer, maar kan je ook kennismaken met kandidaten-leden ACOD/ABVV die opkomen

voor de sp.a. De infonamiddag vindt plaats in de Van Ackerzaal, ABVV-gebouw eerste verdieping, Zilverstraat, 43 in Brugge. Aanvang om 14 uur. Inschrijving vooraf niet nodig.

afdeling Oostende **Seniorenshownamiddag**

Op 19 oktober 2012 nodigt het seniorenbestuur van de afdeling Oostende haar senioren uit op een gevarieerde shownamiddag met dans, sketches en zang gebracht door Annymolly in samenwerking met Kurio. Tijdens de pauze volgt een syndicale toelichting door algemeen secretaris Chris Reniers. Daarna wordt er koffie met pannenkoeken geserveerd. Prijs voor leden bedraagt 7 euro, niet-leden betalen 8 euro. Kaartverkoop in het ACOD-lokaal gelegen Nieuwpoortsesteenweg 11 te Oostende op donderdag 20 september en donderdag 11 oktober van 9.30 tot 11.30 uur. Betaling via overschrijving op het rekeningnummer BE88 0016 1047 5741 van de Rode Senioren met vermelding van naam en aantal deelnemers. Bijkomende inlichtingen zijn te verkrijgen bij Germain Vanhoutte 059/27.98.07, E. Knockaert 0474/78.72.60 of J. Proot 059/26.60.70.

afdeling Oostende **Toelichtingsavond groepsaankopen**

Het afdelingsbestuur van Oostende nodigt haar leden uit op 23 oktober 2012 om 19 uur om deel te nemen aan de toelichtingsavond over groepsaankopen van gas, elektriciteit, dakisolatie,

condensatieketels, enz. Benedikte Van Eeghem van de coöperatieve Samen Sterker verstrekt op die avond de nodige uitleg over de aankopen en de aanvragen voor premies. Breng gerust uw facturen van uw huidige leveranciers mee. We beschikken over 40 plaatsen. Gelieve uw deelname aan deze avond te bevestigen op 0494/64.47.94.

Oost-Vlaanderen

Seniorenfeest

Op 18 oktober organiseert het gewest Oost-Vlaanderen haar jaarlijks seniorenfeest. Vanaf 14u30 kan je terecht in 'De Vierde Zaal' (Driebeekstraat 2, 9050 Gentbrugge) voor een optreden van Luc Steeno en gezellig samenzijn. Inschrijven kan via 09/269.93.33 de prijs bedraagt 5 euro (over te schrijven op rekeningnr. 877-1407301-38, met vermelding van naam, sector en aantal deelnemers).