

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

september 2008 - 64.08

Tribune

één wereld
één strijd

acod
ABVV

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	8
Tram Bus Metro	13
De Post	14
Gazelco	15
Telecom	16
Federale Overheidsdiensten	21
Vlaamse Overheidsdiensten	26
Lokale en regionale besturen	31
Onderwijs	33
Cultuur	38
Agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

The Best of Bryan Adams

Luc De Smyter (Gent), André Boeykens (Oudenaarde), Yves Maertens (Ichtegem), Luc Defruyt (Oostende) en Tjen Mampaey (Bornem) mogen The Best of R.E.M. toevoegen aan hun cd-collectie. Zij wisten dat Linx+ het hele jaar door maar liefst 15% korting geeft op tickets voor de Zoo en Planckendaal, dat er op 19 en 26 mei werkonderbrekingen waren in de jongerengemeenschapsinstellingen van Mol, Beernem en Ruiselede, en dat op 10 juni het ontwerp van sociaal akkoord met een nipte meerderheid van 52% aanvaard werd door de leden van ACOD Spoor.

Nieuwe prijs:

Bryan Adams - The Best Of Me

Wegens het grote succes van de vorige wedstrijd rond R.E.M., vervolgen we onze tocht langs de groten van de pop en rock en houden we deze maand halt bij Bryan Adams. Op dit album vindt je enkele tophits van de Canadese zanger. Om ze bij je thuis te beluisteren, moet je enkel onderstaande vragen correct beantwoorden.

Vragen

- Hoe noemt de Cubaanse tegenhanger van ACOD, waarmee ACOD Overheidsdiensten een samenwerkingsverband startte in 2000?
- Wat kunnen 'slimme meters' meer dan gewone elektriciteitsmeters?
- De containertrafiek in de Zeebrugse haven nam enorm toe. Steeg die de laatste vier jaar met een kwart, met de helft of verdubbelde deze containertrafiek in Zeebrugge?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Preud'homme voor premier!

Naar goed gewoonte begint voor velen in september een nieuw werkjaar. Voor de ACOD is dat niet anders, en bovendien begint de organisatie aan een nieuwe congresperiode. Wat wil je dat de leden, militanten, afgevaardigden en secretarissen van de ACOD de komende vier jaar voor ogen houden?

Karel Stessens: "Eén woord: sectorsyndicalisme. Daarmee bedoel ik een syndicalisme dat niet enkel gericht is op de eigen organisatie en de eigen voordelen, maar een syndicalisme dat een brede visie ontwikkelt. Iedereen die deel uitmaakt van de ACOD moet willen en durven kijken naar de onderwerpen en problemen die leven bij leden van andere vakbondscentrales. Het is uitermate belangrijk dat onze organisatie ook de hand reikt aan de andere vakbondscentrales van het ABVV en dat we onderzoeken hoe we door samenwerking sterker kunnen staan in onze gemeenschappelijke strijd. Momenteel proberen we nog veel te vaak hetzelfde probleem zonder nuttig overleg op te lossen. Dat kan niet langer indien we een krachtig sectorsyndicalisme willen realiseren. De tijd van navelstaarderij is voorbij!"

De ACOD is blijkbaar niet enkel van plan om intensiever met andere ABVV-centrales samen te werken, de blik wordt ook verruimd naar de rest van de wereld. Vakbondsafvaardigingen van vele Latijns-Amerikaanse vakbonden waren in juni te gast op het Fontainasplein.

Karel Stessens: "Zoals je op de volgende pagina's van deze editie kan lezen, gaat de ACOD de uitdagingen in het Zuiden niet uit de weg. Ik ben trots dat onze sector Overheidsdiensten nauw samenwerkt met de Cubaanse vakbond SNTAP en dat we hen op die manier kunnen helpen het Cubaanse syndicale vormingsprogramma verder te ontwikkelen. Het is trouwens maar één van onze succesvolle buitenlandse samenwerkingen. In Peru ondersteunen we de Peruviaanse watervakbond

FENTAP en dichterbij huis hadden we een goede samenwerking met de Estse vakbond EAKL en ontwikkelen we onze contacten met de Roemeense kameraden. Het is niet omdat wij het hier relatief goed hebben, dat we onze ogen mogen sluiten voor wat er elders gebeurt."

Elders is bijvoorbeeld China. Het land staat volop in de belangstelling met de Olympische Spelen, maar ligt tegelijk zwaar onder vuur voor mensenrechtenschendingen en gebrekkige arbeidsomstandigheden. Wat kan de ACOD daaraan doen?

Karel Stessens: "Via het ABVV schakelen we ons in allerlei campagnes en fora waar we dergelijke wanpraktijken aanklagen. En met succes, want de druk op landen als China verhoogt, de lonen stijgen en de arbeidsomstandigheden verbeteren. Maar het land heeft nog een lange weg te gaan. Ik vind het dan ook pervers dat een sportartikelenproducent als Adidas, die oorspronkelijk naar China trok omwille van de lage lonen, daar nu weer productie weghaalt, juist omwille van die loonstijging. En waar gaan ze naartoe? Naar landen als India, Laos, Cambodja en Vietnam, waar de lonen wel nog laag genoeg zijn. Op die manier verplaatst de uitbuiting zich enkel maar. Onze strijd is dus verre van voorbij!"

Nog even terug naar eigen land. We schrijven september 2008 en nog steeds zit de openbare sector te wachten op haar Intersectoraal Akkoord 2007-2008. Het schijnt niet langer mogelijk te zijn om zo'n akkoord nog tijdens de looptijd af te sluiten.

Karel Stessens: "Ik herinner me nog hoe mijn voorganger Frans Fermon in Tribune veel te vaak daarover zijn beklag heeft moeten doen. Helaas is het nog steeds niet anders. Bij het begin van de zomervakantie was er even een lichtpuntje en leek het erop dat we met de premier aan tafel zouden gaan zitten. Maar zoals je weet heeft hij vlak voor zijn zoveelste deadline de bokshand-



Karel Stessens (voorzitter ACOD)

schoen neergelegd – om die vlak erna doodleuk weer op te nemen. Kortom, premier Leterme heeft alle plannen in de war gestuurd. Het was niet de eerste keer en wellicht ook niet de laatste. Wat moeten we doen met een premier die in een dubbelinterview met Michel Preud'homme in Humo beweert meer van voetbal dan van politiek te kennen? Misschien moet de koning Preud'homme maar eens vragen als premier. Als we geluk hebben kent die misschien nog meer van politiek dan hij al van voetbal kent. (denkt) Preud'homme zou geen slechte keuze zijn trouwens.... Hij is immers tweetalig, heeft al bewezen een goede ploeg te kunnen opstellen en is gespeeld al eens kampioen! Je kan het slechter treffen..."

Solidaridad con América Latina

Versterk de solidariteit tussen Noord en Zuid

Op 21 juni nodigden ABVV en FOS (Socialistische Solidariteit) in samenwerking met Oxfam-Solidariteit, enkele delegaties van Latijns-Amerikaanse vakbonden uit in het ACOD-gebouw op het Fontainasplein in Brussel. Op het colloquium Solidaridad con América Latina discussieerden afgevaardigden en secretarissen uit Nicaragua, Cuba, Colombia, Costa Rica, Peru en Venezuela met militanten uit zustervakbonden, ngo's en sociale bewegingen van hier. Het was een boeiende uitwisseling met duidelijke conclusies.

Duurzame ontwikkeling

De internationale crisissen die zich manifesteren op het vlak van energie, de voedselopstanden, de migratieconflicten en de sociale en economische dumping zijn in grote mate het gevolg van het dominante neoliberale denken, zo stelden de deelnemers. En merkwaardig genoeg versterken de 'oplossingen' die men aanbiedt voor die problemen, de ongelijkheid en armoede nog meer. Daarom is het nodig een tegenmacht op te bouwen door middel van een samenwerking die zich situeert op de verschillende niveaus (lokaal, regionaal, nationaal en internationaal). Uiteraard zijn de verschillende

vakbonden en sociale bewegingen in Noord en Zuid daarbij de voornaamste deelnemers. Op het colloquium werd gepleit om te streven naar een maatschappelijk model dat gebaseerd is op fundamentele menselijke waarden, die een duurzame ontwikkeling op sociaal, cultureel en ecologische vlak mogelijk maken.

Voorwaarden

Om tot een dergelijk maatschappelijk model te komen, moeten eerst enkele voorwaarden worden vervuld. Eerst en vooral moet er respect komen voor de syndicale rechten en vrijheden in Noord én Zuid. Zij zijn de hoekstenen van de democratie en het is belangrijk dat deze normen afdwingbaar worden in internationale akkoorden. Bovendien moeten ze worden toegepast in de volledige productieketen. Verder is het meer dan nodig dat de bestaande samenwerking tussen de vakbonden in Noord en Zuid verder gestimuleerd en uitgebouwd wordt. Alleen zo kunnen we elkaar beter leren kennen en begrijpen. Het is ook een hefboom om de wederzijdse strategische analyse te versterken. Tot slot moet er een concreet actieplan komen, dat kan helpen om gezamenlijke agendapunten hoger op de Europese politieke agenda te plaatsen.

Waardig werken, waardig leven

Met betrekking tot Latijns-Amerika stelden de deelnemers aan het colloquium dat Europa zich in de huidige besprekingen over de associatieverdragen met Latijns-Amerika moet laten leiden door principes die een duurzame ontwikkeling mogelijk maken. Overigens werd de beslissing van de EU om de sancties tegen Cuba op te heffen warm verwelkomd. Het eerste internationaal colloquium met onze partners en zustervakbonden uit Latijns-Amerika was een succes en zal zeer zeker navolging krijgen. Door informatie-uitwisseling, samenwerking en overleg met de collega's-syndicalisten in concrete projecten, willen het ABVV en zijn partnerorganisaties waardig werken en waardig leven in het Noorden en het Zuiden realiseren.

Bron: De Nieuwe Werker

ABVV
www.abvv.be

fos
FEDERATIE

Internationaal colloquium
"Solidaridad con America Latina"
21 juni 2008

DEELNEMENDE LANDEN
Cuba, Colombia, Peru, Nicaragua, Ecuador, Costa Rica en Venezuela

PROGRAMMA
Van 10u tot 12u30: discussiegroepen
* Syndicale samenwerking in een geglobaliseerde economie
* Moelijkheden en mogelijkheden in de internationale solidariteitsprojecten

Van 14u tot 16u30 : discussiegroepen
* Politieke en economische relaties tussen Europa en Latijns Amerika
* Syndicale vrijheden

DOORLOPEND
Animaties, infostands deelnemende landen en Latijns Amerikaanse markt en café

INSCHRIJVINGEN
Per mail : ivette.foubert@abvv.be

LOCATIE
ACOD Gebouw, Fontainasplein 9-11 in 1000 Brussel

★ **Gratis toegang** ★

Organisatie: ABVV en FOS - met medewerking van Oxfam Solidariteit en Oxfam Wereldwinkel

Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw ABVV / Hoofstraat 42, 1000 Brussel | Design by: www.randam.be

Solidaridad con América Latina

Interview met José A. Vegas Chibas

“Jullie kunnen helpen Cuba uit het isolement te halen”

Het colloquium rond de solidariteit met Latijns-Amerika was de uitgelezen kans om even samen te zitten met leden van de buitenlandse delegatie. Tribune had een gesprek met José A. Vegas Chibas, lid van het algemeen secretariaat van SNTAP, de Cubaanse tegenhanger van ACOD. Sinds enkele jaren loopt er een samenwerkingsverband met ACOD Overheidsdiensten. We vroegen hem wat onze vakbond voor zijn organisatie betekent.

De samenwerking tussen SNTAP en ACOD Overheidsdiensten loopt ondertussen al acht jaar, sinds een delegatie van jullie vakbond op ACOD-congres aanwezig was in 2000. Wat voor steun ontvangen jullie van ons?

José Chibas: “Van meet af aan hebben we duidelijk gemaakt dat we in Cuba in de eerste plaats een groot gebrek aan middelen hebben. We hebben onvoldoende geld om materiaal aan te

kopen waarmee we onze organisatie kunnen uitbouwen en op een efficiënte manier laten functioneren. Onze organisatie had uiteraard al een vorming. We hadden wel aula's, maar geen lesmateriaal om goede vormingen te geven. Vaak was er zelfs niet eens een bord om op te schrijven of videomateriaal. Het probleem is dat ons Cubaans geld onvoldoende is om dergelijke zaken aan te kopen. De fondsen die we van ACOD ontvangen, breiden onze mogelijkheden enorm uit. We hebben zo een sterkere financiële basis, zonder er volledig afhankelijk van te zijn.”

Krijgen de vakbonden dan geen steun van de overheid om bijvoorbeeld vormingsmateriaal aan te kopen?

José Chibas: “Wat er in Cuba bestaat van lesmateriaal gaat voornamelijk naar het privé- en het staatsonderwijs. Eigenlijk komt er heel weinig terecht bij de vakbonden. Dankzij de steun

van ACOD kunnen we dat probleem omzeilen en toch borden, videoapparatuur, computers en kopieerapparaten kopen. En dat voor vrijwel al onze vormingscentra in verschillende provincies in Cuba. Weet je, soms gaat het enkel om kleine zaken. Zo konden we voor elk vormingscentrum een memorystick aankopen. Dat lijkt niet veel, maar het zorgt dat onze uitwisseling van gegevens en documenten stukken vlotter verloopt.”

Jullie vorming heeft dus een grote stap voorwaarts gezet?

José Chibas: (enthousiast) “Absoluut! Eindelijk hebben we de mogelijkheid om het menselijk kapitaal van al onze leden te benutten doordat we onze syndicale vorming kunnen uitbouwen en aanscherpen. Ze is nu een stuk efficiënter geworden. We hebben ook extra geld geïnvesteerd in thematische vorming met gespecialiseerde anima-



toren. Ons aantal gevormde militanten stijgt jaar na jaar, exponentieel zelfs. Daar zijn we ACOD zeer dankbaar voor.”

Is er ook een thematisch-ideologische uitwisseling tussen beide partners?

José Chibas: “Uiteraard behandelt ook SNTAP thema’s die gelijklopend zijn met ACOD. Ook wij spreken over syndicale werking, veiligheid en gezondheid op het werk, pensioenen, de genderproblematiek, en dergelijke meer. De invulling is natuurlijk wel anders, omdat we in een andere context werken. Neem bijvoorbeeld het tewerkstellingsbeleid. Onze benadering is daar enigszins anders. Hier is dat voornamelijk gericht op de bestrijding van de werkloosheid. In Cuba is dat niet het geval, omdat er eigenlijk geen werkloosheid bestaat. Wij hebben echter nog een heel weg af te leggen op het vlak van arbeidsvoorwaarden.”



Daar wordt hier ook nog voortdurend aan gesleuteld.

José Chibas: “Ja, maar hier zijn de werknemers zich veel meer bewust van hun arbeidsvoorwaarden en hun rechten. In Cuba is dat helemaal niet het geval. Ze beseffen vaak niet wat er moet afgesproken worden rond hun arbeidsvoorwaarden en daardoor krijgen we vaak af te rekenen met uitbuiting. Sommige werknemers missen promoties waarop ze recht hadden, omdat ze er gewoonweg niet van op de hoogte waren. Kortom, ze missen de greep op hun arbeidssituatie. Dat is dus een onderwerp waarop we vooral focussen in onze vorming. We zorgen ervoor dat onze vakbondsmilitanten daarvan doordrongen zijn en zo de mensen op het terrein kunnen bewustmaken en stimuleren.”

En op die manier krijgen jullie ongetwijfeld ook meer feedback van de werkloer, zodat jullie concrete problemen kunnen aankaarten.

José Chibas: “Inderdaad. Daarvoor bestaat er in Cuba ook zoiets als een Vereniging voor Rationalisering en Innovatie. Dat is eigenlijk een soort van denktank, waarin allemaal creatieve mensen zitten die naar oplossingen zoeken voor concrete problemen. Ook de vakbonden zitten daarin.”

Merk je in de samenwerking met ACOD dat er grote verschillen zijn tussen de noordelijke en de zuidelijke partner?

José Chibas: “De context is voor beiden misschien anders, maar wat ons verbindt is dat we allemaal werknemers zijn. De basis is voor iedereen hetzelfde; het is eenzelfde strijd. Sommige problemen hebben wij meer en jullie minder, en vice versa. Verloning is daar een voorbeeld van. Ons nominale loon is relatief hoog, maar het reële loon is erg laag. Dat komt door de herverdeling. De overheid neemt een groot deel van de kosten voor zich, maar houdt dat wel af op ons loon. Zo betalen we misschien slechts vijf procent van de elektriciteitskosten en is ons onderwijs echt gratis. Maar de meeste Cubanen houden er nog weinig over van hun loon.”

Dat maakt het meestal moeilijk om luxeproducten aan te schaffen?

José Chibas: “Dat klopt, en dan zijn er mensen die emigreren uit Cuba, naar bijvoorbeeld de Verenigde Staten. Sommige media stellen dat voor als politieke vluchtelingen, maar meestal is het meer om economische redenen omdat ze een andere leven willen. Helaas haalt dat niet veel uit, want eens aangekomen in de VS, merken ze dat ze daar voor bijvoorbeeld onderwijs en energie zelf de volle pot moeten betalen. Dat maakt het leven voor hen ook erg duur natuurlijk. En dan klagen ze als ze met hun familie in Cuba bellen (lacht).”

Wat verwacht je nog van de samenwerking met onze organisatie?

José Chibas: “Materieel zijn we al erg goed geholpen. Maar ik denk dat een van de belangrijkste zaken die jullie voor ons kunnen doen, is de beeldvorming over Cuba veranderen. Indien jullie goede en correctie informatie over mijn land aan jullie leden geven, krijgt Cuba de kans om uit haar isolement te geraken. Vooral België is een zeer interessant land wat dat betreft, omdat in Brussel zoveel internationale instellingen zetelen, waarmee je dus in een politiek en economisch machtcentrum zit. Ik hoop dus dat we onze samenwerking kunnen voortzetten en verstevigen, en dat we veel van jullie leden in Cuba mogen verwelkomen!”



Beijing 2008

One world One dream, maar voor wie?

Op 8 augustus gingen de Olympische zomerspelen van start in Peking. Gedurende 17 dagen waren alle ogen gericht op China, maar helaas niet enkel vanwege de sportprestaties die er geleverd werden. Olympische Spelen zijn big business, de merchandisingproducten met het Olympische logo leveren reuzewinsten op. Helaas komen die niet terecht bij diegenen die de producten maakten.

Vier maandlonen, dat is wat een Chinese arbeidster die schoenen van Adidas

maakt, moest betalen om de openingsceremonie van de Olympische Spelen te kunnen bijwonen. Daarvoor moet ze twaalf uren per dag en zeven dagen op zeven werken in een ongezonde omgeving. In China (en elders) is het hoogdringend tijd dat de werknemers en werkneemsters fatsoenlijk van hun arbeid kunnen leven en dat hun grondrechten geëerbiedigd worden. O.a. het recht om zich in vakbonden te verenigen, is een absolute noodzaak.

Net zoals de Chinese regering moet de

Olympische beweging haar beloftes nakomen. De sport en de Olympische geest moeten ten dienste gesteld worden van de mens en de ethiek. In het verlengde van de campagne PlayFair 2008 heeft de campagne Schone Olympische Spelen daaraan herinnerd op talrijke bijeenkomsten die ze had met de supporters van de fair play en de mensenrechten. Het ABVV steunde de campagne PlayFair 2008, de Olympische campagne voor werknemersrechten, met de coördinatie van Schone Kleren en het Internationaal Vakverbond.



PlayFair 2008

Aan de vooravond van de Olympische spelen in Peking, terwijl de Chinese regering bakken kritiek over zich heen krijgt, publiceerde PlayFair het rapport 'Clearing the Hurdles'. Dit rapport, het laatste in een rij, brengt verslag uit over de verbetering van de lonen en de arbeidsvoorwaarden in de schoennijverheid en de sportkledingindustrie. Het bevat concrete voorstellen voor een ernstige aanpak van die kwesties. Het rapport legt ook doelstellingen vast die de industrie moet bereiken, als ze komaf wil maken met de onmenselijke omstandigheden waarin de werknemers in de bevoorradingsketens moeten werken en leven.

Het rapport legt vier hinderpalen voor

die door de sector overwonnen moeten worden:

- een positief klimaat ontwikkelen voor de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen
- komaf maken met de preciaire tewerkstelling in de logistieke keten
- de frequentie en de negatieve impact van de fabriekssluitingen verminderen
- maatregelen nemen om het inkomen van de werknemers te verhogen met als te bereiken doel het minimumloon voor iedereen.

Schone Kleren Campagne en Schone Olympische Spelen, de Belgische schakels van PlayFair waaraan het ABVV deelneemt, erkennen dat meer dan tien

jaar na het engagement van de grote sportmerken er toch enige vooruitgang geboekt werd op bepaalde vlakken. Helaas heeft de stijging van de consumptieprijzen ervoor gezorgd dat de reële lonen van de werknemers niet gestegen zijn. De sector houdt nog steeds vast aan een vrije markt en brengt daardoor geen oplossing. De prijzen die de sportmerken hun leveranciers kunnen opdringen, fruiken immers iedere positieve ontwikkeling.

Meer info op:

www.playfair.2008.org

www.schonekleren.be

www.abvv.be

Bron: De Nieuwe Werker & Echo ABVV



Interview Jos Digneffe

“Belgische franken maken meer indruk dan euro’s”

Het gemeenschappelijk vakbondsfront aanvaardde het protocolakkoord 2008-2010 met een kleine meerderheid. Ook ACOD Spoor ging akkoord, zij het zonder veel enthousiasme. Jos Digneffe, voorzitter van de Vlaamse vleugel van ACOD Spoor, laat zijn licht schijnen over de zaak.

Niemand stond te applaudisseren toen bekend werd dat er eindelijk een protocolakkoord was bij de NMBS. Er kwamen ook heel wat negatieve reacties. Is het akkoord ondertussen al wat verteerd bij de achterban?

Jos Digneffe: “Tijdens het zomerverlof hebben we bij ACOD Spoor niet stilgezeten. Samen met collega en toeverlaat Jean Pierre Goossens heb ik veel werketels bezocht om alles wat te verduidelijken. We stelden vast dat anderen opzettelijk veel mist spuiden rond het protocolakkoord. Veel werknemers wisten uiteindelijk niet meer wat ze moesten geloven. Over elk punt van het akkoord deden verschillende versies de ronde. Spijtig genoeg werd op de werkvloer steeds de meest negatieve versie voor waar aangenomen. Wat de meesten ook niet begrepen is dat een protocolakkoord voornamelijk een kader schept en dus niet enkel uit exacte gegevens bestaat, zoals bijvoorbeeld de loonsverhogingen. 75% ervan moet nog uitgewerkt worden in de paritaire subcommissie.”

Voor al het zogenaamde gebrek aan eindeloopbaanmaatregelen zette heel wat kwaad bloed.

Jos Digneffe: “Dat klopt, en alle begrip daarvoor. We krijgen het verwijt dat we geen aandacht hebben voor het lot van werknemers die al 40 jaar winter en zomer in vaak zware weersomstandigheden, hun taken moeten vervullen. Niets is echter minder waar. Velen beseffen niet dat tijdens de zes maanden onderhandelingen met de NMBS-top een groot deel van de tijd juist daarover gediscussieerd werd. In de eerste van de acht geschreven en herschreven teksten van het protocolakkoord werd zelfs met geen woord gerept over loopbaanopbouw. Wij hebben moeten dreigen op te stappen uit de onderhandelingen alvorens men zelfs maar het principe wou erkennen. Ik vind het ook eigenaardig dat onze achterban uiteindelijk akkoord zou gaan met 25 bijkomende vrije dagen vanaf een bepaalde leeftijd, zoals dat in ons eisencahier vermeld stond. Nu halen we immers voor een gedeelte van het personeel de 32-urenweek binnen, wat 52 keer een halve dag en dus 26 volledige dagen betekent. Maar nu zijn plots weinigen nog echt akkoord.”

Veel werknemers zijn ontevreden omdat ze hoopten op vervroegde uitstapmaatregelen, zoals die ook in het verleden bestonden.

Jos Digneffe: “Voor veel werknemers is een eindeloopbaanplan synoniem met een vervroegde uitstap. Dat misverstand is ontstaan omdat de NMBS destijds systemen van vervroegde uitstap toepaste om zich op een elegante manier van een paar duizend werknemers te ontdoen. Op dat moment wa-

ren er echter zo’n vijfduizend personeelsleden in overtal. Nu kampen we bijna overal met personeelstekorten en is zoiets minder evident. Voor mij is het vooral belangrijk dat het woord ‘eindeloopbaanproblematiek’ letterlijk in het protocolakkoord voorkomt. Ik ben ervan overtuigd dat we met dit als precedent, in de toekomst stelselmatig komen tot wat de werknemers echt willen.”

Jullie worden wel benijd voor het overeengekomen financiële luik.

Jos Digneffe: “Gezien de huidige economische context hebben we daar ook heel wat uit de brand gesleept. Toch deden sommigen het af als onvoldoende. Ik merkte echter snel dat de stemming omsloeg als ik dat luik van het protocolakkoord verdedigde in oude Belgische franken in plaats van euro’s. 40.000 frank per jaar klinkt blijkbaar nog steeds veel beter dan 1000 euro. Als je de mensen voorrekenet dat ze binnen een tijdsbestek van twee jaar (tussen 1 juli 2008 en 1 juli 2010) buiten de index een opslag krijgen van een kleine 4000 frank per maand, dan zie je sommigen toch naar adem happen. Bovendien is deze barema-aanpassing eerlijker voor de lage lonen. Aangezien in centen wordt gerekend en niet procenten, houden die meer over dan de hoge lonen.”

Toch zijn er nog steeds categorieën werknemers die zich in de steek gelaten voelen.

Jos Digneffe: “Men kan nooit een ak-

koord afsluiten dat iedereen 100% tevreden stelt. Dan zouden we er 38.000 moeten afsluiten, voor iedere werknemer één (lacht). In het protocolakkoord staan er passages die weliswaar moeilijker te verteren zijn, maar ze zijn toch noodzakelijk. Bovendien moeten die voorstellen nog verder uitgewerkt worden in de paritaire subcommissie en moet de overheid, vooraleer sommige items aanvangen, nog Europese richtlijnen in Belgische wetteksten omzetten.

Ik wil toch ook even verwijzen naar de mogelijkheid tot het instellen van 11-urendiensten in het internationale goederenverkeer. Zij die nu verzet aantekenen tegen die mogelijke maatregel, waren wél diegenen die lauwtjes reageerden toen ACOD actie voerde tegen o.a. de liberalisering in het goederenvervoer. Welnu, vandaag rijden er al privégoederentreinen op ons net. De stelsels waaronder hun treinbestuurders werken, ken ik niet, maar ik weet wel dat ze een scherpe prijszetting hanteren. Als wij op termijn nog goederentreinen willen slepen, dan moeten wij in staat zijn om te concurreren met die privéfirma's. Liberaliseren betekent immers concurreren. Een cruciale factor daarin is de kostprijs van de treinbestuurder. Niet zozeer hoeveel die verdient, maar wel wat die allemaal wil doen voor die wedde.

Als vakbond moesten wij een keuze maken tussen de pest en de cholera. Alles afwijzen betekende zoveel als op termijn alle goederenverkeer kwijtspeken met een drastische impact op de tewerkstelling tot gevolg. B-Cargo zou, ondanks alle inspanningen die we daar al geleverd hebben, gewoon uit de markt weggeblazen worden en o.a. het bestuurderskader zou krimpen met 30 à 35%. Op dat ogenblik volstaan slechts 25.000 werknemers om alles te laten draaien. Dat is toch niet wat we willen?"

Een ander punt van kritiek was dat de vakbonden onvoorzichtig zijn met het statuut. Als voorbeeld wordt aangehaald dat de ambtenaren die na 1 juli 2008 aangeworven worden in rang 3, niet meer genieten van de bijkomende 13 compensatieverloven voor de vroegere 38-urenweek.

Jos Digneffe: "Dat heeft niets te maken met het statuut. Trouwens, we hebben ervoor gevochten dat iedereen die vandaag die 13 compensatieverloven heeft, die in de toekomst ook zal hebben. Het stelsel dat voor de nieuwe rangen 3 van toepassing wordt, bestaat trouwens vandaag ook al voor de hogere kaders. Zij die nu aangeworven worden, zullen gemiddeld 7 uur 36 in plaats van 8 uur per dag moeten presteren en die overeenkomst wordt met hen gemaakt

vooraleer ze in dienst treden. Ze kunnen bij manier van spreken altijd weigeren bij de NMBS in dienst te komen en worden dus tot niets verplicht."

Een slotvraagje. Wat met de heisa in sommige werketels rond het vastleggen van tien vrije dagen door de onmiddellijke chef?

Jos Digneffe: "Ik heb daar ook even over moeten nadenken en kwam tot de volgende redenering. Veel werknemers willen met Kerstmis en Nieuwjaar thuis zijn bij hun familie. Dat kan echter niet voor elke spoorman- en vrouw. Iedereen wenst op een officiële brugdag niet te moeten werken. Tijdens de zomermaanden wordt de week van 21 juli of die van 15 augustus niet gewerkt. Als al die zaken verworven zijn door collectieve sluitingen heeft elke spoorman of spoorvrouw nog minstens 35 dagen verlof of compensatiedagen om vrij over te beschikken. Dat wil zeggen zeven volledige weken. Tien vrije dagen – waarvoor overigens nog steeds een akkoord moet komen in de paritaire commissies – hoeft dus geen onoverkomelijke hinder te betekenen. Laten we gewoon wat meer vertrouwen hebben, dan komt alles uiteindelijk goed."

Adjunct van de toezichtsbediende Nieuwe bevorderingsmogelijkheden

Al jaren klagen wij aan dat er voor de adjunct van de toezichtsbediende (rang 7) weinig interne bevorderingsmogelijkheden zijn. Uiteindelijk ging de maatschappij akkoord om die ook voor deze bedienden te creëren naar een betrekking van rang 5.

Tijdens de paritaire subcommissie van 2 juli werd een document hierover goedgekeurd. Aan de adjuncten van de toezichtsbediende wordt voorgesteld:

- toegang te verlenen tot de graad van technicus gebouwen en kunstwerken door te slagen voor een gesloten proef. De toegangsvoorwaarden tot de graad van technicus gebouwen en kunstwerken worden in die zin aangepast.
- vanaf 1 juli 2008 een nieuwe graad

van rang 5 op te richten, technisch-administratief assistent genoemd, toegankelijk door een gesloten proef en door aanwerving. De nieuwe graad geeft toegang tot de selectieproeven van de eerste groep in de bevorderingsafdeling administratief personeel en tot de gesloten proef voor de graad van administratief secretaris.

Aan de nieuwe graad van technisch-administratief assistent van rang 5 wordt een vaste toeslag van 250,48 euro (aan 100%) per jaar toegekend, binnen de grens van 70% van het effectief. De weddeschalen zijn als volgt: 505 als aanvangsschaal, 541 bij 4 jaar dienst en 555 bij 12 jaar graad. De volgende anciënniteitstoelagen worden aan de



Operator besturing cargo

Risicoanalyse, actieradius en weddeschalen

Het reglementaire kader van de graad van operator besturing cargo werd vastgesteld. We geven toelichting over de risicoanalyse, de uitbreiding van de actieradius en de nieuwe weddeschalen.

Deze graad zou op een andere datum geactiveerd worden dan de andere graden die werden opgericht bij de afschaffing van de cargo-beroepen. Vooral de nieuwe graad werd opgericht, eisten we echter in de opeenvolgende paritaire subcommissies dat er een degelijke risicoanalyse werd uitgevoerd zoals de wet dit voorziet bij nieuwe beroepen. Deze risicoanalyse werd uiteindelijk voorgelegd aan de nationale paritaire commissie van 11 juli.

Met de invoering van de nieuwe graad werd ook de actieradius uitgebreid: 80 km/u in een actieradius van 35 km. We drongen er tevens op aan dat de weddeschalen werden aangepast, rekening

houdend met de uitbreiding van die actieradius. Door onze halsstarrige houding werd hierover een overeenkomst bereikt.

Aan de nieuwe graad operator cargo van rang 7 wordt een vaste toeslag toegekend van 500 euro (aan 100%) per jaar. De weddeschaal is bij aanvang 769. Na 8 jaar graad wordt de weddeschaal 640 toegekend. In een eerste fase stelde de Maatschappij voor deze schaal pas toe kennen na 12 jaar graad. De jaren gepresteerd als bestuurder rangeringen worden mee in aanmerking genomen voor het bereiken van de vereiste 8 jaar graad.

Wie heeft er toegang tot de graad van operator besturing cargo?

De treinbestuurder die titularis is van een post van het cargo-beroep van operator besturing mag zijn overgang naar de nieuwe graad aanvragen, met behoud van wedde verbonden aan zijn

vroegere graad. De aanstelling in de nieuwe graad gebeurt op proef. Deze personeelsleden genieten vanaf 1 juni 2008, voor een periode van maximum vijf jaar, een maandelijks forfaitaire cargo-toelage van 41,67 euro (aan 100%).

De bestuurder rangeringen die titularis was van een post van het cargo-beroep van operator besturing kan eveneens toegang krijgen tot de nieuwe graad. In dit geval is een geschiktheidverklaring vereist, afgeleverd door de onmiddellijke chef. Voor deze personeelsleden betekent dit een bevordering van graad, waarbij de aanstelling eveneens op proef plaatsvindt.

De aanstelling in de nieuwe graad gebeurt in de loop van het najaar. De bijzondere modaliteiten die genomen worden bij de eerste affectatie van het personeel in het nieuwe kader van de graad van operator besturing cargo, zijn echter al van kracht vanaf 1 juni.



Analist-programmeur Gewijzigde toegangsvoorwaarden

De toegangsvoorwaarden tot de graad van analist-programmeur zijn gewijzigd. Naast de al voorziene voorwaarden moeten programmeurs nu in het bezit zijn van ten minste de aanschrijving 'goed' om toegang te hebben tot de graad van analist-programmeur.

De graad van programmeur telt geen effectief meer, waardoor de voorziene overgangsmaatregelen voor de titularissen van deze graad worden ingetrokken. De programmeurs heb-

ben toegang tot de graad van analist-programmeur als ze aan de volgende voorwaarden beantwoorden:

- een dienstanciënniteit van ten minste 9 jaar.
- houder zijn van ten minste een diploma van hoger onderwijs na een basisopleiding van één cyclus in het studiegebied Handelswetenschappen en bedrijfskunde, afdelingen informatiemanagement en systemen of toegepaste informatica, of het studiegebied Industriële wetenschappen en Techno-

logie, afdeling multimedia en communicatietechnologie zoals vereist wordt van de kandidaten voor de betrekking van programmeur.

- in het bezit zijn van ten minste de aanschrijving 'goed'.

Het personeelslid dat voldoet aan deze voorwaarden wordt ter plaatse en zonder proef benoemd in de hoedanigheid van analist-programmeur met uitwerking op de eerste dag van de maand die volgt op deze waarin de voorwaarden vervuld zijn.

Toezihtassistent besturing cargo Nieuwe graad binnen directie B-Goederen

Binnen de directie B-Goederen bestaat er momenteel geen overgangsniveau tussen de operatoren besturing (rang 7) en het toezichtpersoneel (rang 4). De enige bevorderingsmogelijkheid van het besturingspersoneel bestaat erin de graad van treinbestuurder te behalen en dus cargo te verlaten. Om de competenties van dit personeel te behouden bij de directie B-Goederen werd tijdens de paritaire subcommissie van 2 juli overeengekomen de graad van toezichtassistent besturing cargo (rang 5) op te richten.

Om te mogen deel nemen aan de toegangspoeven met een schriftelijk en een mondeling gedeelte, moet men een graadanciënniteit van ten minste 4 jaar hebben als operator besturing cargo, eventueel samengevoegd in de graden van bestuurder rangering en operator besturing cargo, en een geschiktheidsbrevet bezitten tot besturen voorzien voor de graad.

De toezichtassistenten besturing cargo hebben toegang tot de selectieproeven van de eerste groep in de bevorderingsonderafdeling Instructie-tractie.

Aan de nieuwe graad van toezichtassistent besturing cargo van rang 5 wordt een vaste toeslag van 500 euro (aan 100%) per jaar toegekend, binnen de grens van 70% van het effectief. De weddeschalen werden als volgt bepaald: 505 als aanvangsschaal, 541 met 4 jaar dienst en 555 met 12 jaar graad. Bij de verworven graad hoort een anciënniteitstoeslag van 312,97 bij 25 jaar dienstanciënniteit en 626,20 bij 30 jaar anciënniteit.

Jongeren@workshop**Doe mee aan de forumdiscussie**

Vind jij ook dat het tijd wordt voor verandering? Wil je wel eens 'out of the box' denken of ben je op zoek naar een nieuwe uitdaging? Dan is dit misschien iets voor jou!

Onderzoek wees uit dat vakbonden worstelen met een imagoprobleem naar jongeren. Vakbondswerking wordt maar al te vaak als oubollig afgeschilderd. "We zitten inderdaad duidelijk met een verpakings- en imagoprobleem. Wanneer er acties worden gevoerd die de jongeren niet rechtstreeks aanbelangen, wordt dit dikwijls niet geapprecieerd", aldus Mike De Herdt, coördinator van ABVV jongeren en organisator van het jaarlijkse Belgisch clubfestival Working Class Night. Pas wanneer ze een probleem hebben in hun eigen werkomgeving, vinden de

meeste jongeren de vakbond plots wel sympathiek.

Om het tij te keren kwam, diep vanuit de onderbuik van onze jongerenwerking, de vraag iets origineel te organiseren voor de jongere leden van ACOD Spoor. Deze actieve jongeren willen aantonen dat onze organisatie niet zo oubollig is en dicht bij de mensen staat dan beweerd wordt. En wie kan ons, wanneer jongeren weten waarmee een vakbond dagelijks bezig is, daarbij beter helpen dan zichzelf? Als resultaat van dit brainstormen ontvingen alle jongeren, dit wil zeggen tot de leeftijd van 35 jaar, die bij onze vakbond zijn aangesloten een unieke uitnodiging om deel te nemen aan de Jongeren@workshop.

Wij willen hun mening kennen over tal van belangrijke zaken, specifiek gericht op de leef- en werkwereld van jongeren. Omdat internet nu eenmaal een onmisbaar deel is van deze jongerenwereld, wordt dit initiatief ondersteund door een forumdiscussie. Deze wordt vanaf 15 september geopend op de nationale ACOD Spoor website: www.acod-spoor.be. Iedere week wordt een uitspraak op de site aangeboden, waarover jongeren hun mening kunnen geven.

Ben je klaar om een onvergetelijke ervaring te beleven? Schrijf dan vandaag nog in en stuur een mailtje naar: jongeren.workshop@acod-spoor.be. De precieze data en locaties van het gebeuren volgen later.

Aflossing van de wacht in Oost-Vlaanderen

Dirk Stautemas volgt Werner Roelandt op

Op 1 augustus organiseerde ACOD TBM Oost-Vlaanderen een belangrijk statutair congres. Op het programma stond de verkiezing van een vervanger voor aftredend gewestelijk secretaris Werner Roelandt. Roelandt gooit de handdoek echter niet in de ring. Vanaf eind september volgt hij Patrick Creyf op als gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris Oost-Vlaanderen.



Dirk Stautemas

Voor de opvolging van Werner Roelandt waren twee sterke kandidaten: Guy Van Houtte en Dirk Stautemas. Beiden hebben hun eigen aanpak en accenten,

maar alle twee willen ze enkel het beste voor hun sector. Het was duidelijk dat er dus geen verliezers konden zijn: de sector zou altijd in veilige en bekwame handen terecht komen. Voor de toekomst en het succes van ACOD TBM Oost-Vlaanderen blijft samenwerking tussen hen beiden dan ook het sleutelwoord. Daarvan was iedereen reeds op

voorhand overtuigd! Na de stemming bleek dat Dirk Stautemas met een geruststellende meerderheid tot nieuwe secretaris werd verkozen.

Dirk Stautemas werkt sinds 1992 bij De Lijn en engageerde zich van meet af aan ten volle voor ACOD. Hij volgde tal van vormingen, zetelde verscheidene jaren in het CPBW en de ondernemingsraad, en nam de taak als secretaris in de algemene ondernemingsraden van De Lijn voor zijn rekening. Het gewestelijk bestuur koos met hem resoluut voor een militant uit de schoot van de chauffeurs in Gentbrugge. Stautemas is gekend door velen, bekend voor zijn drive en vooral een 'zichtbaar' persoon.

In zijn eerste toespraak als secretaris benadrukte Stautemas zijn streven naar eenheid, openheid en respect en verzekerde hij het bestuur van de continuïteit in het dagelijks beleid. Intergewestelijk secretaris van ACOD TBM, Rita Coeck, benadrukte dat de steun die het bestuur aan Stautemas geeft geen momentopname is. Het is een blijk van vertrouwen, opgebouwd en verdiend met zijn visie en inzet voor al het personeel van De Lijn en dit gedurende lange tijd. Stautemas kan rekenen op de steun en de raad van zijn collega's secretarissen uit de overige provincies.

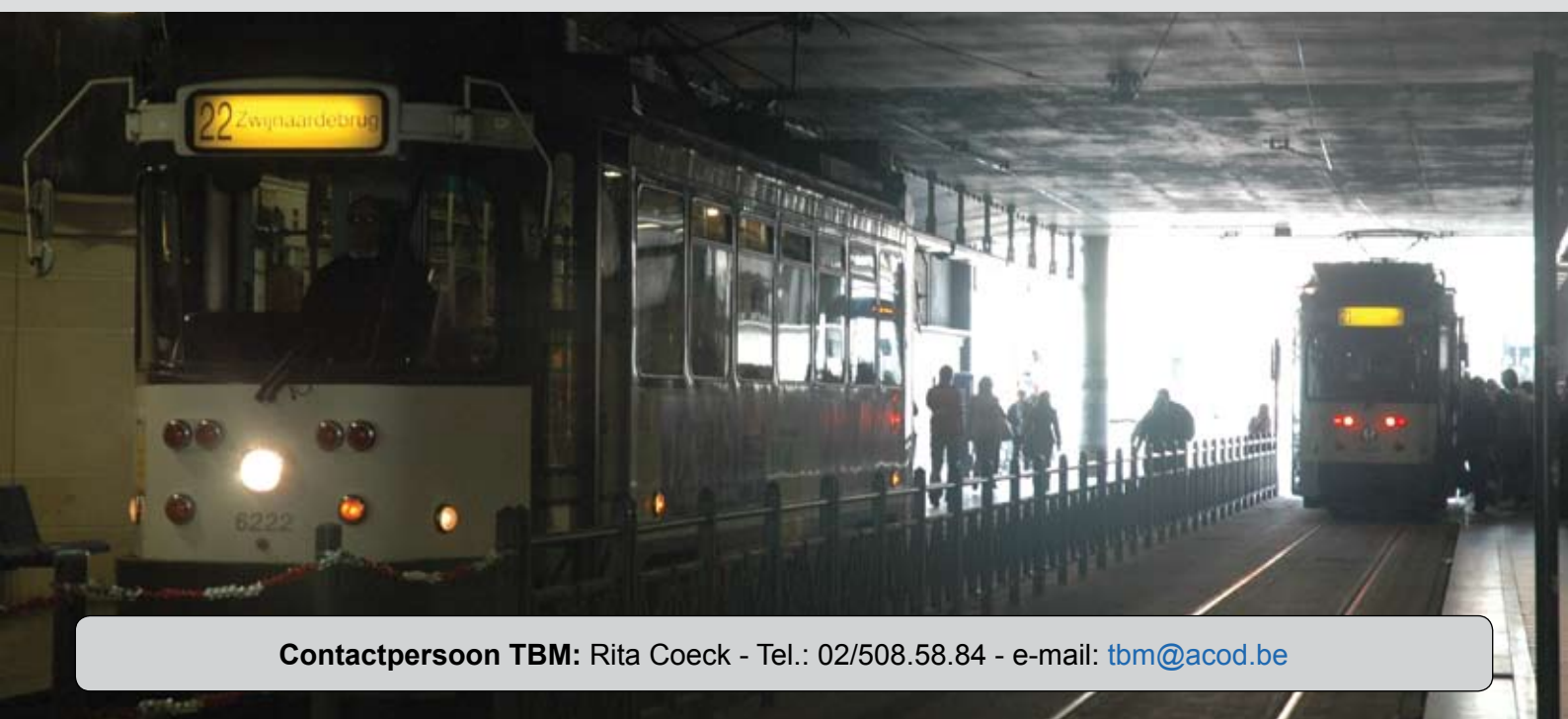
De ACOD-leden kunnen er zeker van zijn dat de overgang naar een nieuwe gewestelijk secretaris, na het vertrek van een sterke persoonlijkheid als Werner Roelandt, vlekkeloos zal verlopen.

Werner Roelandt



Gedurende zes jaar leidde Werner Roelandt zijn sector met succes in het gewest Oost-Vlaanderen. Van in het begin bracht hij vernieuwing, werkte hij aan de verbetering

van de communicatie en breidde hij de inspraak uit via het dagelijks bestuur. Zijn gedrevenheid, dossierkennis, inspiratie en loyaliteit aan ACOD is ten goede gekomen aan elke militant en aan elk personeelslid van De Lijn. Dit heeft in zijn gewest geleid naar een aangroei tot boven de 1000 leden en tot twee overwinningen bij de sociale verkiezingen. Werner verlaat dan wel zijn sector, maar zal nooit té ver weg zijn om indien nodig een helpende hand te bieden.



Start onderhandelingen cao aangevraagd

Er is momenteel grote ongerustheid op de werkvloer over de toekomst van alle personeelsleden. Men stelt zich terecht vragen over onder andere de reorganisaties die boven ieders hoofd hangen, de uitstapregelingen en de dalende koopkracht. De bezorgdheid van onze leden vanuit alle gewesten over de toekomstige collectieve arbeidsovereenkomst tussen De Post en de vakbonden, heeft geleid tot de vraag om de onderhandelingen te starten. Hierbij de brief daarover die vanuit het gemeenschappelijk vakbondsfront aan de gedelegeerd bestuurder werd verzonden op 29 juli.

*Aan de heer Johnny Thijs
Gedelegeerd bestuurder
De Post - Muntcentrum
1000 Brussel*

Betreft: collectieve arbeidsovereenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst 2007-2008 vervalt eerlang. Het gemeenschappelijk vakbondsfront wenst de besprekingen aan te vatten met het oog op het afsluiten van een nieuwe cao.

U weet ongetwijfeld dat uw personeel de laatste jaren talrijke reorganisatie- en herstructureringsgolven heeft moeten ondergaan en een aanzienlijke verhoging van de productiviteit en flexibiliteit heeft gekend. Het gemeenschappelijk vakbondsfront wenst in deze cao een discussie te starten over de verhoging van de koopkracht, een thema dat alle werknemers in België niet onberoerd laat, evenals over de verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

Wij zijn ons bewust van de delicate situatie waarin wij ons bevinden, met name:
- het ontbreken van een wettelijk kader in het vooruitzicht op de liberalisering van de postmarkt,
- de onbekende factor die doorweegt op de verplichtingen waaraan onze concurrenten het hoofd zouden moeten bieden vanuit sociaal oogpunt.

Derhalve kunnen wij begrijpen dat de timing kan afhangen van de antwoorden op die vragen. Niettemin vraagt het gemeenschappelijk vakbondsfront aan het bedrijf om alle maatregelen te treffen opdat de nieuwe cao aanvangt op 1 januari 2009.

Met voorname achting.



Zijn slimme meters wel rendabel?

'Slimme meters' kunnen het energieverbruik van consumenten van op afstand opvragen. Ze zouden nuttig zijn voor onder andere fraudebestrijding, energiebesparing, uitwisseling van informatie, bij in- en uitschakelen of begrenzen van de energievoorziening. In Italië werden bijvoorbeeld al miljoenen dergelijke meters geplaatst.

Op vraag van de Vlaamse energieregulator VREG werden recent berekeningen uitgevoerd door een studie bureau om te onderzoeken of de plaatsing van dergelijke meters in Vlaanderen rendabel is of niet. Ook Eandis, de grootste distributienetbeheerder in Vlaanderen, bestudeert een mogelijke toepassing ervan. De resultaten van het studie bureau wijzen uit dat een massale plaatsing van de meters in Vlaanderen zeer onrendabel zou zijn, vooral door de hoge investeringskosten.

Gazelco vindt dat energiebesparende inspanningen moeten worden ondersteund, maar stelt de vraag of een dergelijke geldverslindende operatie de juiste methode is. Een massale plaatsing zou zeer tijdelijk voor een toename van tewerkstelling zorgen, waarschijnlijk bij onderaannemers van de distributienetbeheerders. Dit zou echter geen statutaire tewerkstelling met perspectieven tot stand brengen. Bovendien kan de invoering van een dergelijk project veel arbeidsplaatsen kosten, omdat deze slimme meters grotendeels het werk overnemen van indexopnemers en een aantal andere daaraan gekoppelde functies. Al jaren beweert Eandis dat dit de reden is waarom indexopnemers aangeworven worden met contracten van bepaalde duur. Vanuit verschillende invalshoeken blijft waakzaamheid hier dan ook nodig.

Filip Baeckelandt



Onderhandelingen verbetering nieuwe statuten voortgezet

Op 3 juli kwam het verzoeningsbureau van het paritair comité 326 bijeen. We geven een overzicht van wat de vakbonden al dan niet overeenkwamen met de directies van BNO, Eandis, Elia, Fluxys, Indexis, Metrix en Netwal.

De onderhandelingen over de verbetering van de loons- en arbeidsvoorwaarden van de collega's aangeworven vanaf 2002 worden voortgezet op 29 augustus en op 2, 5, 9, 11 en 22 september. Tijdens deze besprekingen komen de volgende onderwerpen aan bod: barenamechanisme, verbetering koopkracht contracten bepaalde en onbepaalde duur, evaluatiesysteem, bevorderingen en gebruik tweede taal. De problematiek van het aantal contracten van bepaalde duur moet binnen BNO, Eandis en Netwal worden besproken met een resultaat voor 22 september. De resultaten van deze besprekingen treden in ieder geval met terugwerkende kracht in werking op 1 juli 2008. In de werkgroep op 18 september wordt ook de problematiek eindeloopbaan besproken.

Tijdens de voorbije informatiesessies en referenda maakte het personeel aan Gazelco duidelijk dat het op dat moment voorliggende patronale voorstel ruim onvoldoende was. Voor Gazelco moet er dan ook op 22 september een merkbare verbetering van dit voorstel op tafel liggen. In elk geval zal het personeel zich hierover opnieuw uitspreken tijdens referenda. Een afwijzing op dat moment zal echter gevolgen moeten hebben op de werkvloer.

Voor Gazelco moeten er ook nog dringend besprekingen komen over de uitvoering van de sectorale cao sociale programmatie 2007-2008 met o.a. de tariefvoordelen oude statuten, eindeloopbaan en waarborg van inkomen. Begin 2009 moeten in principe de sectorale onderhandelingen starten over de sociale programmatie 2009-2010.

Filip Baeckelandt

Verplaatsingsvergoedingen geïndexeerd

Volgens de sectorale cao Dienstverplaatsingen en Overplaatsingen van 2004 moeten sommige vergoedingen jaarlijks in juli geïndexeerd worden. Dit geeft voor de periode 1 juli 2008 tot 30 juni 2009:

- kilometervergoeding bij gebruik van eigen voertuig 0,3093 euro per km.
- mobiliteitsstoeilage (tijdsvergoeding voor dienstverplaatsingen buiten de diensturen – afstand thuis/tijdelijke tewerkstellingsplaats) wordt tot 40 km gebracht op 6,96 euro per dag. Vanaf 40 km tot 130 km komt er 0,2560 euro per km bij.

Belgacom

Uitvoering cao 2006-2008 en sociale agenda 2008

In dit artikel geven we een kroniek van het merkwaardige verloop van de gebeurtenissen rond de uitvoering van de cao 2006-2008 en de sociale agenda 2008.

Flash ACOD 25 juli

Belgacom wenst de engagementen opgenomen in de artikels 14 tot en met 16 van de cao 2006-2008 aan te passen door deze verbintenissen te herdefiniëren. ACOD zal dit niet zomaar aanvaarden. Wij hebben duidelijkheid geëist over een aantal belangrijke punten. Indien we uiterlijk 4 augustus geen positief antwoord krijgen, dan zal ACOD de aanpassing van de cao onder geen beding ondertekenen.

Afdeling I – Periode van operationele stabiliteit en werkzekerheid (art. 13): aan de personeelsleden van Proximus, Skynet en Telindus die op 1 september bij Belgacom integreren wordt werkzekerheid tot 31 december 2010 gegarandeerd. Wij eisen dezelfde werkzekerheid voor de personeelsleden van Belgacom NV (uitgezonderd de TGR's), zoniet trekken wij ons terug uit het Platform FMS.

Afdeling II – Prioritaire verbintenissen op vraag van de representatieve vakorganisaties: onder andere artikel 14 - §1, 5° de nieuwe loonpolitiek van de kaders en de verkoopkrachten. Hierover zal vermoedelijk pas in het eerste kwartaal van 2009 worden onderhandeld. Deze wijziging houdt in dat wij voor de niveaus 1 en verkoopkrachten eveneens een substantiële loonsverhoging eisen via de cao 2009-2010 en – wat dat aspect betreft – de resultaten van de nieuwe loonpolitiek niet meer wensen af te wachten.

De sectiechefs (2b's): hierover is in artikel 14 - §1, 5° het volgende opgenomen "Parallel en ten voordele van rang 2b, de loonspanning (spreiding)". Dit dossier wordt gedeeltelijk losgekoppeld van de nieuwe loonpolitiek van de kaders en de verkoopkrachten. Er zullen voorbesprekin-

gen plaatsvinden in november. Er wordt geen functieclassificatie van de niveaus 2 tot en met 4 overwogen.

Andere uit het artikel 14 - §1, 5° losgekoppelde dossiers worden besproken: de tweetaligheid en het gebruik van vreemde talen in september, het evaluatiesysteem niveaus 1 en verkoopkrachten in oktober.

Blijven gekoppeld aan de nieuwe loonpolitiek van de kaders en de verkoopkrachten: de officialisering van de TGR via een herziening van de algemene principes en grondregels, de rechtzetting van bepaalde anomalieën die voorkomen in de collectieve overeenkomsten met betrekking tot de kaders (Hay klassen) en de verkoopklassen.

Mail vakbonden 25 juli

Mijnheer de gedelegeerd bestuurder,
Naar aanleiding van de onderhandelingen op het niveau van het ad hoc sociaal overlegplatform FMS is er werkzekerheid voorzien tot 31 december 2010 voor de betrokken personeelsleden. Tijdens de laatste onderhandelingen op 9 juni 2008 is op informele wijze overeengekomen deze werkzekerheid eveneens te verzekeren aan alle personeelsleden van Belgacom NV (met uitzondering van de TGR's).

Wij hebben vernomen dat deze garantie niet kan worden gegeven en betreuren dit ten zeerste. Nochtans wordt artikel 13 van de cao 2006-2008 door deze werkzekerheid gedeeltelijk gerealiseerd. Wij vragen hierover uiterlijk 4 augustus uw definitief standpunt te vernemen. Bij een negatief standpunt zullen wij ons genoodzaakt zien om:

- uit het ad hoc sociaal overlegcomité FMS te stappen
- geen wijzigingen aan de cao 2006-2008 te aanvaarden
- acties te plannen
- alle overleg en onderhandelingen met onmiddellijke ingang op te schorten.

Voorlopig overwegen wij geen perscommuniqué te verspreiden. Wij houden ons echter het recht voor na 5 augustus de pers in te lichten en de voogdijminister van ons standpunt in kennis te stellen.

Mail Belgacom 4 augustus

Geachte,

In de context van de onderhandelingen op het Ad hoc sociaal overlegplatform voor de Belgacom Groep over de integratie van de S&S diensten is inderdaad een werkzekerheid tot 31 december 2010 opgenomen in de voorstellen. Dit gold evenwel uitsluitend voor de populatie waarvoor het overlegplatform bevoegd was, met name de S&S diensten. Deze tewerkstellingswaarborg werd bovendien inderdaad expliciet niet beperkt tot de S&S personeelsleden van de filialen, maar de uitbreiding ervan gold uitsluitend voor de S&S medewerkers van Belgacom NV. Belgacom houdt zich aan dit engagement en betreurt dat een onderwerp, dat niet behoorde tot de materies waarvoor het overlegplatform bevoegd was, door de vakbonden van Belgacom NV niet enkel gebruikt wordt om de integratie van de S&S diensten op basis van een in consensus vastgestelde regeling uit te sluiten, maar bovendien ook om het sociaal overleg op het niveau van Belgacom NV te bevroren.

Mail vakbonden 5 augustus

Mijnheer de gedelegeerd bestuurder,
Het spijt ons u te moeten meedelen dat de representatieve vakorganisaties van Belgacom NV van publiek recht met onmiddellijke ingang uit het Ad hoc sociaal overlegplatform voor de Belgacom Groep stappen.

Het gaat hier absoluut niet over een materie (werkzekerheid tot 31 december 2010) die enkel en alleen de personeelsleden van S&S aanbelangen. Integendeel, deze materie maakt eveneens integraal deel uit van de uitvoering van artikel 13 van de cao 2006-2008.

Bovendien schorten wij elke onderhandeling en sociaal overleg op tot 2 september 2008, dag van de start van de onderhandelingen over de cao 2009-2010. Dat houdt tevens in dat wij geen wijziging van de cao 2006-2008 aanvaarden en de uitvoering ervan eisen zoals contractueel is vastgelegd door het paritair comité van 31 januari 2008.

Er worden tevens vanaf 19 augustus acties gepland. Deze acties en de motive-ring ervan zullen via een persmededeling worden aangekondigd. Mevrouw Ver-votte, minister van Overheidsbedrijven, wordt onverwijld van ons standpunt in-gelicht.

Mail aan vakbonden Telindus, Proximus en Skynet 5 augustus

Beste,
De representatieve vakorganisaties bij Belgacom NV hebben vandaag aan de heer Bellens meegedeeld dat zij met on-middellijke ingang uit het Ad hoc sociaal overlegplatform voor de Belgacom Groep stappen. Deze beslissing is gevallen om-dat Belgacom weigert aan de personeels-leden van Belgacom NV dezelfde werk-zekerheid te garanderen als deze voor het S&S-personeel, iets wat ons inziens tijdens het platform van 9 juni uitdruk-kelijk werd afgesproken.

Mail ACOD 5 augustus

Rekening houdend met het opschorten van elk sociaal overleg tot 1 september trekt ACOD zijn akkoord over de CAB-piloot in.

Mailsender Belgacom 5 augus-tus

Beste collega's,
Vandaag kondigden de vertegenwoor-digers van de vakbonden van Belgacom NV hun terugtrekking aan uit het over-legplatform betreffende de integratie van de Staffen Supportdiensten. Hierbij aan-sluitend trekken zij zich terug uit elk ver-der sociaal overleg met Belgacom NV tot 2 september. Deze beslissing volgt na het voorleggen van nieuwe eisen door deze vakbondsvertegenwoordigers, die buiten het kader vallen van de onderhandel-ingen die reeds een jaar aan de gang zijn. Dit nieuws verbaast en ontgoochelt de directie van de Belgacom Groep die deze situatie ten zeerste betreurt. In het be-lang van de Staff & Support werknemers wil zij niettemin volop verder gaan met de onderhandelingen met de sociale part-ners van de andere filialen die betrokken zijn bij de integratie van 1 september eerstkomend.

Wij zullen uiteraard niet nalaten om jul-lie verder op de hoogte te houden van elke evolutie van deze situatie.

Vriendelijke groeten,

Astrid De Lathauwer, executive vice-pre-sident Human Resources

Mail aan vakbonden Telindus, Proximus en Skynet 7 augustus

Beste collega's,
De inhoud van deze mailsender is abso-luut onjuist.
Tijdens de onderhandelingen van 9 juni is er expliciet een akkoord gegeven om de werkzekerheid van de S&S-personeelsle-den tot 31 december 2010 uit te breiden tot alle personeelsleden van Belgacom NV. Het gaat hier dus absoluut niet over bijkomende eisen van onzentwege. Inte-gendeel, alle partijen die aanwezig waren op 9 juni kunnen dit engagement beves-

tigen. Wij begrijpen niet dat hun gegeven akkoord hen (de directie van Belgacom) vandaag verbaast.

Wij vragen ons eveneens af of het werke-lijk in het belang van de Staff & Support-werknemers is, dat Belgacom niettemin volop wil voortgaan met de onderhan-delingen met de sociale partners van de filialen die betrokken zijn bij de integratie van 1 september eerstkomend. Het komt erop neer dat de directie van plan is de huidige deelakkoorden op bedrijfsniveau te laten goedkeuren. En dan?

Wij blijven verder te uwer beschikking.

Flash vakbonden 7 augustus

De maat is meer dan vol. Wij eisen



werkzekerheid tot 31 december 2010. Via verschillende kanalen hebben jullie vernomen dat per 1 september de personeelsleden van de staff- en supportdiensten (S&S) van Telindus, Proximus en Skynet geïntegreerd worden binnen Belgacom NV. Er is echter een maar... Tijdens de onderhandelingen gevoerd op het niveau van het Ad hoc sociaal overlegplatform voor de Belgacom Groep werd er een werkzekerheid tot 31 december 2010 gegeven voor deze personeelsleden en enkel aan de S&S-personeelsleden van Belgacom NV. Twee maten en twee gewichten. Ondanks ons aandringen, om voor iedereen eenzelfde regeling te verkrijgen, blijft de directie op haar standpunt. Wij ook! Wij stappen met onmiddellijk ingang uit het Ad hoc sociaal overlegplatform voor de Belgacom Groep.

Eens te meer moeten wij vaststellen

dat de directie haar contractuele engagementen opgenomen in de cao 2006-2008 niet kan nakomen. Zo wil de directie de cao 2006-2008 aanpassen omdat het hen goed uitkomt. Het brengt onze geloofwaardigheid ten aanzien van de leden in gevaar. Meer nog, welke waarde heeft een contract nog?

Wij willen de cao 2006-2008 niet aanpassen door een fundamentele wijziging van de engagementen in het kader van de sociale agenda. Zo worden de onderhandelingen over de nieuwe loonpolitiek van de kaders en de verkoopkrachten tot volgend jaar uitgesteld, alsook de situering en loonspanning (spreiding) van de 2b's. Wij schorten dan ook alle onderhandelingen en overleg op tot 1 september.

Vanaf 2 september voeren we de onderhandelingen over de cao

2009-2010. Onze belangrijkste eisen: werkzekerheid en - daar mag geen misverstand over bestaan - een belangrijke loonsverhoging voor alle personeelscategorieën. Deze onderhandelingen moeten in principe starten op 2 september en beëindigd zijn op 12 september. Het is de bedoeling om de krachtlijnen vast te leggen in een korte onderhandelingsronde. Naar aanleiding van deze onderhandelingen zullen wij onze eisen stellen in het kader van de sociale agenda.

Als waarschuwing aan deze onbetrouwbare directie en haar alzo toch nog de kans te bieden om bij te draaien, worden er vanaf 19 augustus acties gepland. Ondanks de verlofperiode kunnen we dit niet laten voor wat het is.

Mevrouw Inge Vervotte, minister van Overheidsbedrijven, zal in kennis gesteld worden van deze Flash.

Belgacom

Naar een billijke en rechtvaardige cao 2009-2010

Op 2 september starten de belangrijke onderhandelingen over de cao 2009-2010. In principe moeten ze op 12 september worden afgerond door het vastleggen van de krachtlijnen daarvan.

We brengen nog even ons oorspronkelijk tienpuntenplan in herinnering:

- convergentie en synergie
- verhoging van de koopkracht
- tewerkstelling
- kwaliteit van de tewerkstelling
- arbeidsvoorwaarden
- pensioenproblematiek
- sociale dienst en in het bijzonder de gezondheidszorg
- eindeloopbaanproblematiek
- punctuele dossiers
- evaluatie uitvoering cao 2006-2008.

Door de situatie rond de uitvoering van cao 2006-2008 en de sociale agenda voor de rest van 2008 - zie meer hierover in een ander artikel in deze Tribune - moeten we onze prioritaire eisen enigszins bijsturen. Vanaf de eerste dag van de onderhandelingen eisen we dat er over vijf belangrijke punten wordt onderhandeld. Dit zijn voor ons absolute breekpunten:

- 1 Werkzekerheid tot 31 december 2010 voor alle personeelsleden van Belgacom NV.
- 2 Een belangrijke loonsverhoging voor alle personeelscate-

gorieën. We koppelen daaraan de perequatie van de pensioenen, zoals voorzien in ons tienpuntenplan.

- 3 De onverwijld uitvoering van de cao 2006-2008. Wij hebben reeds aan de gedelegeerd-bestuurder gevraagd om alle middelen ter beschikking te stellen om de cao 2006-2008 tegen uiterlijk 31 december 2008 uit te voeren.
- 4 De eindeloopbaanproblematiek.
- 5 De nieuwe loonpolitiek van de kaders en de verkoopkrachten met onder andere:
 - de rechtzetting van bepaalde anomalieën die voorkomen in de collectieve overeenkomsten met betrekking tot de kaders (Hay klassen) en de verkoopklassen
 - het evaluatiesysteem van de personeelsleden van niveau 1 en van de personeelsleden die behoren tot de verkoopkrachten
 - parallel en ten voordele van rang 2b de loonspanning (spreiding)
 - de tweetaligheidpremie
 - de toelage voor het gebruik van zekere talen.

Wij willen uiteraard een maximaal aantal punten van onze eisenbundel realiseren. Het bestendig secretariaat zal samen met de regionale vrijgestelden deze onderhandelingen gelijk voorbereiden van 22 tot en met 25 augustus. Het federaal bureau van 29 augustus zal zich moeten uitspreken over onze doelstellingen en het strategisch plan. We hopen dat alles verloopt zoals gepland, zodat tegen eind september, begin oktober de krachtlijnen van de cao 2009-2010 voor iedereen duidelijk zijn.



The Brussels Airport Company Cao 2007-2009 is een mager beestje

In de nasleep van de stakingsactie van 13 april 2007 werden voor BAC de onderhandelingen aangevat over de cao 2007-2009. Wat waren de eisen, hoe verliepen de onderhandelingen en wat zijn de resultaten?

Eisen van de directie

Van bij de aanvang maakte de directie duidelijk dat zij eveneens enkele primordiale eisen stelt: de afronding van de functieclassificatie, de invoering van de evaluatie en de invoering van een nieuwe loonpolitiek. Dit houdt in:

- de functieclassificatie

Het proces van functieclassificatie startte in 2002. Na veel ups en downs, te wijten aan personeelsswissels en slecht voorbereide dossiers, werd het ganse proces begin 2008 nieuw leven ingeblazen. Uit de opgemaakte stand van

zaken blijkt dat quasi de totaliteit van de functiebeschrijvingen moet worden geactualiseerd en herwogen.

- de evaluatie

Het administratief statuut dat in 2004 werd 'gegrandfathered', voorziet al in de evaluatie van het personeel. De directie wil nu werk maken van de invoering ervan.

- de loonpolitiek

De directie wil een marktconform verloningsbeleid invoeren voor alle personeelsleden. Dit verloningsbeleid is gekoppeld aan de functieclassificatie en de evaluatie.

Eisen van ACOD Telecom en ACV Transcom

De voornaamste eisen situeerden zich onder meer op het vlak van: de premies, toelagen en vergoedingen, het

groepsbonusplan, de ADV-regeling, de regularisatie van de hogere functies, de vrijwaring van de koopkracht, de contractuele delta, de aanpassing van de verkeersvoordelen met inbegrip van de luchthaventaksen.

De onderhandelingen

De onderhandelingen rond de eisen van de vakbonden verliepen stroef. Van bij de aanvang was duidelijk dat het bedrijf niet wou weten van een vrijwaring van de koopkracht. Voor de directie lag de focus op de loonpolitiek. Die zou volgens hen alle problemen in de toekomst uit de weg ruimen. De invoering van een vergoeding voor het zaterdagwerk en het optrekken van de vergoeding voor de ambulanciers stuitte op heel wat verzet en onwil van de voorzitter van de raad van bestuur.

Na een eerste onderhandelingsronde wou het bedrijf een clause van minimale dienstverlening toevoegen in de cao-tekst. Dit was voor de vakbonden totaal onaanvaardbaar. De gesprekken blokkeerden dan ook onmiddellijk. Na verloop van enkele maanden werd de minimale dienstverlening omgevormd in een clause van sociale vrede, waarvan de door de ACOD volledig herwerkte tekst nog verder moet besproken worden met de andere vakbonden.

De breekpunten

Zeer veel tijd werd besteed aan de dossiers van de directie. Vooral de evaluatie en de loonpolitiek riepen heel wat vragen op en gaven aanleiding tot soms heftige discussies. De directie wil maar niet begrijpen dat het wantrouwen van het personeel zeer groot is. Het bedrijf slaagt er immers niet in de 'basics' die van belang zijn voor elk personeelslid te realiseren, zoals bijvoorbeeld correcte prestatiefiches en een correcte berekening van de lonen en van de maaltijdcheques. Voeg daarbij een repressief beleid in de controle op de ziekteafwezigheden en het beeld is compleet.

Op een bepaald moment dreigde de voorzitter van de raad van bestuur er zelfs mee de evaluatie en de loonpolitiek eenzijdig in te voeren. Toen was natuurlijk het hek helemaal van de dam. Na ultieme consultaties van de vakbonden tijdens het weekend werd de tekst van de evaluatie op tal van breekpunten aangepast.

Op het vlak van de loonpolitiek hield het bedrijf het been stijf. Twee grote breekpunten bleven voor de directie onbespreekbaar: rekening houden met de reeds verworven anciënniteit bij

de inschaling naar 80% van de personeelsleden die reeds verscheidene jaren onderbetaald worden en de weigering om ook maar enige geste te doen voor de laagste kaderfuncties (klasse 7 en 8). Verder dan een vage belofte over de invoering van een voordelig bonussysteem ging men niet.

De resultaten

Over het gedeelte functieclassificatie, evaluatie en loonpolitiek kon geen akkoord worden bereikt. Deze drie onderwerpen werden uit de cao gehaald en daarover wordt in het najaar voort onderhandeld. De ceo, de HR-director en de vakbonden zijn van mening dat deze belangrijke items, die een gevolg hebben op het verder functioneren binnen het bedrijf, moeten worden opgenomen in een collectieve overeenkomst.

Het eerste gedeelte van de cao voor BAC werd ondertekend. Hierin staan de volgende punten:

- de gratis reisbiljetten kunnen in de toekomst ook worden ingeruild voor het reizen met de Europese hoge snelheidstreinen (TGV en HST).
- het personeelslid en zijn gezinsleden worden eenmaal per jaar vrijgesteld van het betalen van de luchthaventaksen.
- tegen bepaalde voorwaarden kunnen de treintickets worden omgezet in een schoolabonnement met de bus.
- een fietsvergoeding van 0,15 euro per km wordt ingevoerd.
- de kilometervergoeding voor het gebruik van het persoonlijk voertuig wordt geherwaardeerd.
- vanaf 1 oktober 2008 worden alle vergoedingen automatisch aangepast

aan de loonindex gehanteerd voor de openbare sector.

- de vergoeding voor de ambulanciers wordt verhoogd en deze voor de schietinstructoren wordt ingevoerd. Zij bedraagt 7,62 euro per dag voor een statutaire werknemer en 8,46 euro voor een contractueel personeelslid.
- voor prestaties op zaterdagen tussen 0 en 24 uur wordt een vergoeding van 20% van de zondagvergoeding toegekend.
- de marshallers en de personeelsleden van de dienst Bird en Wildlife zijn gerechtigd op een maandelijkse vergoeding van 33,28 euro à 100% of 36,92 euro bruto.
- voor de maaltijdcheques is de alternatieve telling, waarbij rekening wordt gehouden met de gepresteerde diensten van 12 uur, vanaf 1 oktober 2008 van toepassing voor alle ploegen en continudiensten.
- voor de periode 1 oktober 2008 tot en met 31 maart 2010 wordt aan alle niet-kaderleden een maandelijkse premie van 1,25% van het inkomen uitbetaald. Voor 2008 gebeurt de berekening op basis van de wedde van september 2008; voor de volgende jaren telkens op de wedde van de maand december van het voorgaande jaar.

Met deze conventie in mineur wordt eindelijk het tijdperk van de onderhandelingen met de voorzitter van de raad van bestuur afgesloten. Vanaf nu behoren de personeelsaangelegenheden tot de bevoegdheid van de ceo, die eveneens voorzitter is van de ondernemingsraad. Wie zei ook weer hoop doet leven?

Telecom Vliegwezen Oost-Vlaanderen Feest gepensioneerd

Op 3 oktober organiseert ACOD Telecom Oost-Vlaanderen haar tweede gepensioneerdfeest.

Sabine Dick, voorzitter Telecom Vliegwezen Oost-Vlaanderen en Roger D'Hondt, voorzitter gepensioneerd, openen het feest om 13.30 uur. Na de koffietafel en het dessertbuffet zal André Vandekerckhove de resultaten toelichten over

de cao 2009-2010. De muzikale toets wordt gebracht door dj Terbee, er is een open bar en dan kan het dansfeest beginnen. Voor elk lid wordt een mooi geschenk voorzien. Iedereen ontvangt een uitnodiging met een inschrijvingsformulier. Mocht dit niet het geval zijn, neem dan contact op met Johan De Weirde, tel. 0476/31.85.61.

Welzijn op het werk

Pro en contra ploegenarbeid

Ploegenwerk vinden we bij hulpdiensten zoals politie, brandweer of de spoedgevallendienst, maar ook in andere diensten en bedrijven wordt de klok rond gewerkt. In de publieke sector denken we daarbij aan de havenbedrijven, de zorgsector of de luchthavens. Voor de werkgever in de privésector is het voordeel duidelijk: de infrastructuur kan optimaal worden gebruikt; de diensten en de producten kunnen dag en nacht worden aangeboden.

Voor- en nadelen

Bij ploegenarbeid krijgen de werknemers meestal extra dagen verlof en een toelage of vergoeding. Door vaste dienstroosters kunnen activiteiten met het gezin of met vrienden ruim op voorhand worden gepland. Helaas, daarmee zijn de voordelen van ploegenarbeid al grotendeels opgesomd. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat zowat acht op de tien ploegwerkers klaagt over persoonlijke, sociale of medische problemen. Er is een duidelijke toename van het aantal arbeidsongevallen en ook het productiviteitsniveau daalt. Nachtarbeid verstoort ook onze biologische klok. Wat opvalt is dat het aantal afwezigheden wegens ziekte bij ploegenarbeid niet hoger ligt dan bij collega's die in dagdienst werken. Een grotere solidariteit onder collega's en meer sociale controle zijn hiervoor mogelijke verklaringen.

Nuttige tips

Indien het wettelijk mogelijk is, lijkt een werkrooster van 2 x 12 uur te verkiezen boven een werkrooster van 2 x 8 uur. Een permanente nachtschift is niet aangewezen. De beste oplossing is een

maximum van 2 à 4 opeenvolgende nachtschiften en vervolgens enkele dagen recuperatie.

Als ploegwerker moet men zeker zorgen voor een evenwichtige en gevarieerde voeding. De hoofdmaaltijd neemt men best vóór 1 uur 's nachts en men dient op te letten met een teveel aan koffie.

De ploegwerker zorgt ook best voor een goede slaaphygiëne. Slaap dus in bed en niet op een zetel. Het nuttigen van een 'slaapmutsje' voor het slapengaan moet vermeden worden wegens de negatieve invloed op de slaapkwaliteit.

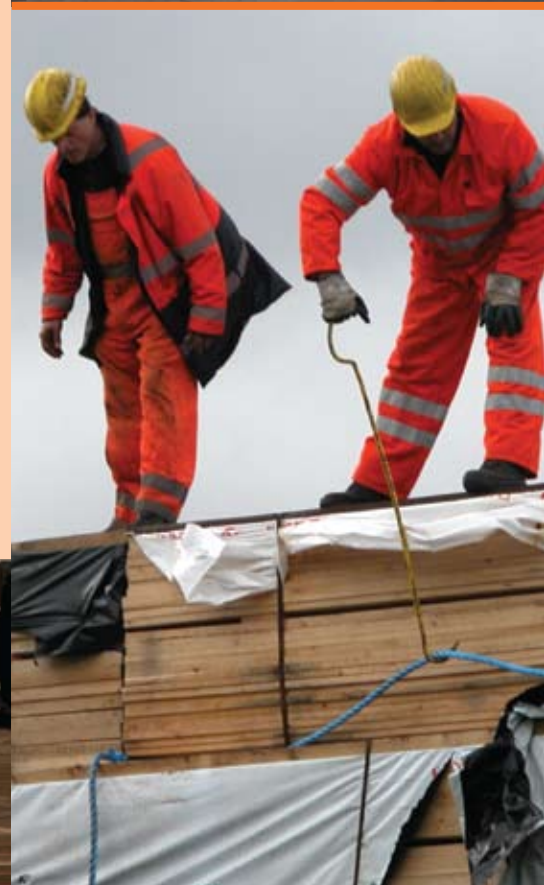
Wettelijke maatregelen

Het koninklijk besluit van 16 juli 2004 bepaalt de maatregelen die noodzakelijk zijn om de gezondheid en veiligheid van nacht- en ploegenarbeiders te verzekeren. Wie in een ploegensysteem aan de slag wil, moet eerst verplicht langs bij de arbeidsgeneesheer. Die bepaalt of er gezondheidsproblemen zijn, die onverenigbaar zijn met nacht- en ploegenarbeid.

De werkgever moet een risicoanalyse uitvoeren van alle nacht- en ploegenarbeid in zijn bedrijf of (publieke) dienst. Afhankelijk van de vastgestelde risico's moeten de werknemers jaarlijks of - uitzonderlijk - driejaarlijks een arbeidsgeneeskundig onderzoek ondergaan.

De voordelen van ploegenarbeid wegen voor de werknemer duidelijk niet op tegen de nadelen op het vlak van gezondheidsklachten. Recentelijk zijn er ook onderzoeken die aantonen dat de kansen op hart- en vaatziekten flink verhogen.

Richard De Winter



Justitie

Dringende eisen voor penitentiaire instellingen

Het gemeenschappelijk vakbondsfront stelde de eisenbundel samen voor 2007-2011. We geven een bondig overzicht van wat dringend aan de orde is voor het personeel van de penitentiaire instellingen.

Administratie, PSD en directies

- verlof voorafgaand aan het pensioen voor iedereen.
- integratie van de specificiteitspremie in alle loonschalen van niveau B en C en behoud van die in niveau A.
- reële toename van de administratieve krachten en PSD volgens de behoeften aan personeel in de verschillende penitentiaire instellingen.
- oprichting van een tweede post van administratief deskundige.

Toezicht en techniek

- kledij

Regularisatie van het passief, optimalisatie van de verdeling van kledij, de kledijcommissie moet een nieuwe rol krijgen met een beslissingsmacht.

- transportkosten

Cumulatie van de betaling (woonwerkverkeer) en toepassing van de regel voor de contractuele personeelsleden.

- verbetering van de veiligheid in de ziekenhuizen.

- automatische vrijstelling van het eer-

ste deel van het examen penitentiair beampte voor de contractuele personeelsleden (met meer dan drie jaar dienst) en aanpassing van het examen van penitentiair beampte.

Verpleegkundig personeel

Aanwerving van statutaire verpleegkundigen (geen interimkrachten) met een aantrekkelijker loon.

Voor alle personeelsleden

- aanpassing van de deler voor de berekening van de prestaties.
- premie boven de 55 jaar en eveneens toegekend aan de deeltijdse krachten.
- algemene toepassing van het 36-urenstelsel voor iedereen (vervangingscontracten inbegrepen), aanwerving onder het stelsel van de 36 uur, herziening van de coëfficiënt 186.5.
- oprichting van een penitentiaire school voor alle functies.
- een echt beleid voor arbeidsgeneeskunde.
- behoud van de premies voor onregelmatige prestaties in het raam van een erkend arbeidsongeval.
- maaltijdcheques voor iedereen.
- afronding van het protocol van 26 april 2006 en het arbeidsreglement, invoering van de continue opleidin-

gen (conflictbeheersing, basiswet,...)

- maatregelen tegen de overbevolking (nieuwe inrichtingen, renovatie, aangepaste ruimtes voor psychiatrische gevallen,...).
- uitbreiding van de tweetaligheidpremie en opwaardering van de premie.
- mogelijkheid voor Duitstaligen om het examen van penitentiair beampte in het Duits af te leggen.

Bijkomende punten van de afzonderlijke vakbonden

- van ACV Openbare Diensten

Een algemene upgradage van de loopbanen voor het toezicht- en technisch personeel, dit impliceert: de overgang van het personeel van niveau D naar niveau C, de oprichting van een graad in niveau B (met overgangsmogelijkheden), een nieuwe manier van aanwerven en van opleiden. Daarnaast eveneens een nieuwe, specifieke loopbaan voor het administratief personeel.

- van VSOA

De lineaire behandeling voor het toezichtpersoneel en het technisch personeel.

- van ACOD

De lineaire opwaardering voor al het gevangenispersoneel, de ontwikkeling van de toezichtloopbaan naar niveau B.

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest Meer dan gerechtvaardigde looneisen

Sommige vakbondseisen zijn van zo'n prioritair belang dat ze telkens opnieuw op de onderhandelingsstafel terechtkomen. Dit is zeker zo voor de herwaardering van de wedden voor de personeelsleden van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de pararegionale instellingen.

Maar liefst drie ACOD-sectoren vertegenwoordigen de belanghebbenden in deze materie: AMiO (Ministeries), LRB (Lokale en Regionale Besturen) en Parastatalen. De eisen worden ondersteund door de andere vakbonden en kaderen in het streven naar koopkrachtverbetering. We geven een chronologisch verslag van de gebeurtenissen.

Al vanaf maart eiste het gemeenschappelijk front voor alle personeelsleden een loonsverhoging in sectorcomité XV, het onderhandelingscomité van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Er werd een voorstel geformuleerd van 150 euro bruto per maand en per personeelslid. Brigitte Grauwels (CD&V), staatssecretaris van Ambtenarenzaken, kon echter geen beloftes doen zonder de goedkeuring van de Brusselse Hoofdstedelijke regering. Dit punt stond telkens opnieuw op de dagorde van elke vergadering van sectorcomité XV, maar bleef onbeantwoord.

Op 25 juni eisten de vakbonden dat de regering vooruitgang boekt in dit dos-

sier. Het is hoog tijd, want de gemoederen raken verhit en de spanning onder de vakbondsleden neemt toe. Na tal van uitvluchten werd beloofd dat de regering tijdens het comité van 16 juli een voorstel zal formuleren. De overheid wou echter een verhoging onder de vorm van een voor alle niveaus identiek percentage. Daarmee konden wij niet instemmen, want dan worden de laagste lonen benadeeld tegenover de hoogste. Een vast bedrag voor iedereen is rechtvaardiger en dus bleven wij voorstander van 150 euro bruto per maand.

Op de vergadering van 16 juli deelde de staatssecretaris ons onmiddellijk mee dat de regering het principe van een identieke, maandelijkse barema-verhoging voor iedereen aanvaardt. Volgens haar kregen de personeelsleden reeds een mooie verhoging dankzij de verschillende indexsprongen. Dit is echter geen verhoging, maar wel een aanpassing van de lonen aan de levensduurte. Dankzij die index stijgen immers bijvoorbeeld jaarlijks de huurprijzen. Daarop volgden protestkreten, maar was er nog steeds geen concreet cijfer voor de loonsverhoging. De vakbonden merkten op dat een onderhandeling gebaseerd is op een confrontatie van verschillende standpunten: wij hadden een concreet bedrag in gedachte, maar blijkbaar kwam er van de andere partij niets.

De politieke verantwoordelijke stelde vervolgens voor een werkgroep op te richten die zich zal buigen over dat bedrag. Wij weigerden: we kunnen niet onderhandelen zonder het voorgestelde bedrag van de regering te kennen. De vergadering werd daarop geschorst. De vakbonden beslisten niet in de val van een werkgroep te trappen, die sterk op een commissie lijkt. De vergadering werd opnieuw hernomen. Wij stelden dat we moeilijk de houding van de overheid bij onze leden kunnen verdedigen, als we geen bedrag krijgen. Zij wachten immers al lang op een substantiële verhoging. Kortom, er hangt een staking in de lucht en de overheid is zich daarvan bewust. Na een lange discussie laat de staatssecretaris uiteindelijk een getal vallen: 50 euro bruto per maand en per personeelslid. Tot zover het voorstel van de Brusselse regering.

Tegenover ons voorstel is dit bedrag te klein, maar nu hebben we ten minste een basis om de discussie voort te zetten. Vanaf eind augustus komt wekelijks een gemengde werkgroep samen om de modaliteiten van deze barema-verhoging te bespreken. Dit betekent niet dat we het eens zijn met het voorstel. We blijven een verhoging van dit bedrag eisen.

Patrick Minet

Akkoord federaal ambt ondertekend

Voor het federaal ambt werd het sectoraal akkoord ondertekend. We zetten de maatregelen in het kort op een rijtje. Deze maatregelen moeten uiteraard nog uitgewerkt worden door aanpassingen van de reglementering. Dit gebeurt de volgende maanden.

Op het vlak van de koopkracht voorziet het akkoord in een ferme verhoging eindejaarstoelage m.i.v. 2008, een principe-engagement om in latere akkoorden progressief te evolueren naar een volwaardige 13^{de} maand, een loonsverho-

ging voor het keuken- en onderhoudspersoneel, een verhoging van de taalpremie voor de kennis van een tweede landstaal en een nieuwe berekeningswijze voor de kilometervergoeding. Daarnaast bevat het akkoord de volgende toekenningen:

- drie dagen dienstvrijstelling in 2009
- een extra dag verlof vanaf 55 jaar (dus 29 dagen in totaal) en 30 dagen verlof op 60 jaar
- meer flexibele werkkalenders in het kader van verminderde prestaties wegens ziekte

- een specifieke werktijdregeling voor chronisch zieke medewerkers die willen blijven werken.

Op het gebied van loopbanen zijn er maatregelen genomen om de organisatie van gecertificeerde opleidingen te versnellen, de toegang tot informatica beroepen te bevorderen en het behoud van de premie voor competentieontwikkeling te waarborgen voor de volledige geldigheidsduur zelfs indien men van statuut verandert.

Guido Rasschaert

AMiO Brussel

Bewogen interministerieel comité

De vergadering van het interministerieel comité van 18 juni 2008 werd geschorst om deel te nemen aan een actie ter ondersteuning van onze onderhandelaars in het Comité B. Een 60-tal Brusselse militanten wachtten minister Vervotte op en maakten haar duidelijk dat ook bij ons het water aan de lippen staat. We wensen daarom in ons sectoraal akkoord 2007-2008 een verhoging van onze koopkracht terug te vinden.

Eenmaal terug in de Congressstraat werden de werkzaam-

heden van het comité hervat. Op de valreep werd door onze onderhandelaars verslag uitgebracht van hun besprekingen in het Comité B. De sfeer was bijzonder militant en de délégués zijn duidelijk klaar om in het najaar voort te vechten voor de verhoging van de koopkracht.

De vergadering werd beëindigd met een feestelijke noot. Federaal secretarissen Noëlla Liesenborghs en Jean Lizen werden gehuldigd naar aanleiding van het einde van hun mandaat.



Wie doet wat bij AMiO?

Na afloop van het statutair congres van 23 mei heeft het federaal uitvoerend bureau het voorstel tot taakverdeling goedgekeurd van de secretarissen van de federale departementen voor de periode 2008-2012.

Algemeen secretaris (NL) Guido Rasschaert

- Comité B met Roland Vansaingèle
- Federale Commissie Gepensioneerden met Roland Vansaingèle
- Ministerie van Defensie (burgers en militairen) met de vier bestendig afgevaardigden Militairen
- FOD Binnenlandse Zaken.
- Federale Parastatalen (leden Overheidsdiensten)

Algemeen secretaris (FR) Roland Vansaingèle

- Comité B met Guido Rasschaert
- Federale Commissie Gepensioneerden met Guido Rasschaert

- FOD Financiën (inclusief de Commissie Fiscaliteit)
- Nationale Loterij met Jean-Pierre Van Autreve.

Federaal secretaris (NL) Jean-Pierre Van Autreve

- Federale wetenschappelijke instellingen
- FOD: Arbeid, Tewerkstelling en Sociaal overleg (inclusief Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen); Volksgezondheid; Sociale Zekerheid
- POD: Maatschappelijke Integratie en Sociale Economie
- Nationale Loterij met Roland Vansaingèle.

Federaal secretaris (FR) Patrick Minet

- FOD: Kanselarij van de Eerste Minister; Personeel en Organisatie; Begroting en Beheerscontrole; Informatie- en Communicatietechnologie; Economie; Mobiliteit en Vervoer

- Regie der Gebouwen
- POD: Consumentenzaken; Duurzame Ontwikkeling; Telecommunicatie; Wetenschapsbeleid
- Congressenpaleis
- de Parlementen en hun organen (inclusief het Rekenhof)
- Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Sector XV: Ministerie van Brussels Hoofdstedelijk Gewest).

Federaal secretaris (FR) Michel Jacobs

- FOD Justitie met Ivan Vandecasteele
- Griffies en Parketten met Ivan Vandecasteele.

Federaal secretaris (NL) Ivan Vandecasteele

- FOD: Justitie met Michel Jacobs; Binnenlandse Zaken, inclusief BITD
- Griffies en Parketten met Michel Jacobs
- Overzee met Bruni Bogaerts.
- Fedasil (leden Overheidsdiensten)

De laatste militaire pendelbus

Defensie wil besparen op de personeelsuitgaven om te kunnen investeren in duur materiaal. Een van de 'pestmaatregelen' bij die besparingen is de afschaffing van de pendeldienst tussen het station in Kortrijk en de kazerne in Doornik. Op 1 juli reed de bus voor het eerst sedert 40 jaar niet meer.

Vanaf 1 juli zijn de militairen aangewezen op de trein tussen Kortrijk

en Doornik, maar onder meer met de overstap in Moeskroen loopt het vaak fout. Om ons ongenoegen te uiten over de beslissing hebben we op 30 juni ter gelegenheid van de laatste busrit, met een 20-tal ACOD-militanten actie gevoerd aan het station in Kortrijk.

De maatregel valt niet goed te praten, zeker als we weten dat de kostprijs van de verplaatsingen van de 65 hoogstegeplaatsten bij Defensie

zomaar eventjes 4,3 miljoen euro op jaarbasis bedraagt. Zij beschikken over één of meerdere dienstwagens met chauffeur. ACOD vindt dat ook zij hun steentje moeten bijdragen. De lasten dienen billijk verdeeld te worden over alle personeelsleden, waarbij de sterkste schouders de zwaarste lasten moeten dragen.

Dirk Deboodt



foto Frank Mulleman / SOCFO

Succesvolle actie registratie Antwerpen

In augustus was er bij de registratie te Antwerpen een symbolische actie van het gemeenschappelijk vakbondsfrent met een sluiting van de loketten. De actie werd een onverhoopt succes: acht van de twaalf registratiekantoren waren dicht.

De vakbonden kondigden aan dat dit nog maar het begin is, want in september worden nieuwe acties overwogen. Het eisenplatform is duidelijk: dringende statutaire aanwervingen; snelle

en grondige opleiding van het nieuwe personeel; geen specialisatie in pools met eentonigheid in het werk, beperking loopbaanmogelijkheden en mutaties tot gevolg; concrete maatregelen tegen de stress door de achterstand en de al jaren beloofde herstructureringspremie.

Als het management van de registratie het over operationalisering heeft, geloof hen dan niet. Hun doel is de rechtszekerheid, maar dan wel met zo weinig mogelijk personeelsleden.



Toch koopkrachtverhoging in sectoraal akkoord



Op 3 juli hebben de Vlaamse regering en de vakbonden het Vlaams sectoraal akkoord 2008-2009 ondertekend. In dit artikel beperken we ons tot een overzicht van de kernpunten. Het integrale akkoord is te lezen in Sign@l+ van september-oktober of op de website www.acod-overheidsdiensten.be.

Koopkrachtverhoging

Het belangrijkste element in het sectoraal akkoord is de koopkrachtverhoging. Die resulteert op kruissnelheid op 1 mei 2009 in ongeveer 600 euro netto per jaar voor alle personeelsleden. De koopkrachtverhoging wordt door twee aanvullende maatregelen gerealiseerd:

- een salarisverhoging van 2%, met een maximum van 50 euro bruto per maand.

- een stijging van de werkgeversbijdrage voor de maaltijdcheques op 1 september 2008 van 1 euro naar 3,5 euro. De werknemersbijdrage daalt daardoor met 1 euro naar 1,5 euro. Op 1 mei 2009 verhoogt de werkgeversbijdrage tot 3,91 euro en daalt de werknemersbijdrage tot 1,09 euro. Voor personeelsleden die binnen hun agentschap een gunstiger maaltijdchequeregeling hebben, wordt een compenserende maatregel uitgewerkt met het oog op een netto koopkrachtverhoging van 296,10 euro per jaar.

Een afgedwongen noodzakelijke verhoging

Bij de start van de onderhandelingen stelde de Vlaamse regering een budget van 7,95 miljoen euro ter beschikking

voor het sectoraal akkoord 2008-2009. Initieel ging het zelfs om maar 3,93 miljoen euro. Het uiteindelijk kostenplaatje, enkel voor de koopkrachtverhoging, bedraagt 24 miljoen euro op kruissnelheid.

De koopkrachtverhoging werd afgedwongen na de stakingsweek van 17 tot 22 maart dit jaar. Zonder die staking was er bij de Vlaamse regering geen enkele bereidheid geweest om in te stemmen met de gevraagde verhoging. Enkele leden van de Vlaamse top, zowel uit de politiek als de administratie, blijven met spijsverteringsstoornissen zitten. Regelmatig - en dikwijls ongepast en totaal buiten de context - kunnen ze de zure oprispingen daarover niet in bedwang houden. Nochtans bevestigen naderhand de feiten onze argumenten voor de noodzakelijke koopkrachtverhoging. De aanhoudende prijsstijgingen van levensnoodzakelijke producten en diensten zorgen voor een verarming. Op het interprofessionele niveau wordt eveneens aan dezelfde alarmbel getrokken. Naast de syndicale organisaties erkennen nu ook het politieke niveau en de media de problematiek. Ook daar horen we dat ons land niet zonder federale regering kan, omdat er dringend maatregelen moeten worden genomen voor het behoud van de koopkracht.

Kwalitatieve maatregelen

Door het opnemen van de koopkrachtverhoging bleef er weinig ruimte over voor resterende maatregelen. Toch werden nog enkele andere positieve zaken opgenomen in het sectoraal akkoord. Een overzicht:

- de huidige rondzendbrief over het meetellen van relevante beroepservaring uit de privésector als geldelijke anciënniteit wordt aangepast. Vanaf nu kan de Vlaamse overheid tot maximaal 9 jaar relevante beroepservaring omzetten in geldelijke anciënniteit; voor knelpuntfuncties is dat maximaal 15 jaar.

- het recht op deeltijdse prestaties geldt binnenkort, dit wil zeggen zodra het akkoord van de federale minister van pensioenen wordt verkregen, ook voor

alleenstaande ouders met één kind jonger dan 15 jaar ten laste. Ook wie mantelzorg verleent aan een inwonend gezins- of familielid van de eerste of tweede graad krijgt daar recht op. Dit impliceert eveneens de daaraan verbonden verhoogde salarisuitkering.

- ambtenaren die intern van job willen veranderen, kunnen dit elektronisch doorgeven en krijgen dan gedurende één jaar vacatures per e-mail doorgestuurd. Het systeem start uiterlijk op 1 januari 2009.

- na onderhandeling met de vakbonden wordt een lijst van knelpuntfuncties opgemaakt, waarvoor een diploma geen absolute toelatingsvoorwaarde is. Sollicitanten kunnen de vereiste competenties ook op een andere manier bewijzen, bijvoorbeeld met een erkend ervaringsbewijs of een gevolgde beroepsopleiding bij VDAB.

- een nieuwe regeling moet vermijden dat een herplaatsing om medische redenen soms niet kan omdat er problemen zijn met het budget. Zo krijgt de ontvangende lijnmanager extra middelen om de anciënniteit van de nieuwe medewerker te betalen.

- om sociale conflicten en stakingen te voorkomen, zullen vakbonden en werkgevers een Barometer Sociale Verhoudingen uitwerken en de mogelijkheid onderzoeken om een aantal sociale bemiddelaars aan te stellen. Voor alle duidelijkheid: het gaat hier niet over een minimale dienstverlening.

- er komt een minimaal gelijkwaardig aanbod in alle entiteiten voor de medische check-up van personeelsleden vanaf 50 jaar.

- indien er in Comité A een akkoord wordt afgesloten dat uitzendarbeid in de overheidssector mogelijk maakt, komt er een kosten-batenonderzoek naar het verantwoord invoeren ervan in de Vlaamse overheid.

- de personeelsplannen worden bijgestuurd om het akkoord over de N-2 loopbanen en de leidinggevende en expertenfuncties uit te voeren en de bevorderingsprocedures op te starten om die functies in te vullen.

Hilaire Berckmans

Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening Raad van Bestuur zet vakbonden voor schut

De doorlichting van het personeelsbeleid en -statuut door Accord Group & Partners in 2007 was overduidelijk: de kader- en directieleden worden ondergewaardeerd. De toekenning van management- en functioneringstoelagen moest zo vlug mogelijk opnieuw worden ingevoerd.

De vakbonden oordeelden echter dat de toekenning van deze prestatietoelagen arbitrair, demotiverend en contraproductief is, en eisten toen eerst overleg en pas dan een beslissing.

Principiële beslissing

Tot onze verrassing stelden we in maart vast dat de Raad van Bestuur op 29 februari de principiële beslissing had genomen om voor het afgelopen jaar 2007 toch prestatietoelagen te betalen en hiervoor een budgettaire enveloppe van 50.000 euro te voorzien. Dankzij de buitengewone inzet van enkele medewerkers werden een aantal projecten succesvol geïmplementeerd, zoals bijvoorbeeld het Arcado-project, aldus de Raad van Bestuur. Over de eigenlijke uitvoeringsmodaliteiten zou nog overleg worden gepleegd met de vakbonden. Voorzitter Luc Asselman voegde er zelfs aan toe dat de principiële beslissing niet beperkt bleef tot het Arcado-project.

Einde sociale vrede

Zonder overleg werd het dossier opnieuw geagendeerd voor de zitting van de Raad van Bestuur van 4 juli. Strategisch een goed gekozen datum, maar dan wel zonder de opmerkzaamheid van de vakbonden gerekend. ACOD en ACV voerden op 4 juli een blitzactie aan de deur van het restaurant Marquette te Marke, waar de Raad van Bestuur vergaderde. De Raad van Bestuur moet goed beseffen dat deze eenzijdige beslissing een einde maakt aan de sociale vrede. Meer zelfs, met deze beslissing wordt het sociaal akkoord 2003-2006 (tweede fase) ondergraven. In dat akkoord was immers voorzien dat er geen functioneringstoelagen meer worden toegekend (voor 25.000 euro). Het protocolakkoord van 27 mei 2004 is dus een vodge papier.

Acties

De laatste maanden worden de vakbonden met de regelmaat van de klok van het kastje naar de muur gestuurd. Ondertussen blijven ook belangrijke elementen uit het sectoraal akkoord 2007-2010 dode letter: waar blijven het globaal mobiliteitsplan, de maatregelen in het kader van de eindeloopbaanproblematiek of de omzetting van twee dagen sociaal verlof in gewoon vakantieverlof? Wij zijn het wachten stilaan meer dan beu. Op 2 september beraadt het technisch comité zich over de te ondernemen acties.

Richard De Winter



ACOD blokkeert nadelig verdringingseffect

Aan het einde van de onderhandelingen over het sectoraal akkoord stelde de overheidsdelegatie voor om nog een maatregel voor de generieke proeven op te nemen. Het voorstel was dat het slagen in een generieke proef voor een bepaald niveau, dan ook geldig is voor alle lagere niveaus. Iemand die bijvoorbeeld slaagt voor de generieke proef voor niveau B, krijgt dan een 'toegangsticket' om te kandideren voor functies in de lagere niveaus C en D.

Niet zo gunstig als het lijkt

Op het eerste gezicht is dit een aantrekkelijk voorstel. Men had vastgesteld dat een aantal contractuele personeelsleden tewerkgesteld in niveau D, met succes hadden meegedaan voor de generieke proef voor niveau C omdat zij over een diploma beschikken dat toegang verleent tot dat niveau. Door het overheidvoorstel zouden die personeelsleden de kans krijgen te worden benoemd in niveau D, zonder nog eens aan de generieke proef voor dat niveau deel te nemen.

Het overheidvoorstel is echter geldig voor alle geslaagden in al de generieke proeven, dus ook voor externen, en het blijft bovendien onbeperkt geldig. Zowel contractuelen in dienst als externen die door de diplomaregels enkel kun-

nen kandideren voor functies in een bepaald niveau x, kunnen dus altijd concurrentie krijgen van de geslaagden in alle niveaus hoger dan x. Een universitair gediplomeerde die via de generieke proeven zijn ticket verwierf voor niveau A, zou dus mogen kandideren voor een betrekking van deskundige in niveau B, van medewerker in niveau C en van assistent in niveau D.

Nadelig voor lager geschoolden

De concurrentie voor de lager gediplomeerden wordt hierdoor stelselmatig en voor altijd verhoogd bij hun poging om vast benoemd te geraken. Als er geen tekort is aan arbeidsplaatsen, is dat wellicht nog geen ramp. Maar bij toenemende werkloosheid is dat voor de lager geschoolden wel een groot probleem. Zij worden dan geconfronteerd met een verdringingseffect voor hun kansen op tewerkstelling of vaste benoeming.

In de periode rond de eeuwwisseling deed zich een gelijkaardige situatie voor. Om het verdringingseffect tegen te gaan, was toen de regel dat men zelfs niet kon deelnemen aan wervingsexamens beneden het niveau van het eigen diploma. Intussen is die beperking geschrapt, en dat blijft voorlopig ook zo.

Meer concurrentie, minder kansen

De nadelige gevolgen van het verdringingseffect worden groter naarmate het niveau van tewerkstelling of benoeming lager is. Personeelsleden van niveau D krijgen met een blijvende bijkomende concurrentie te maken, maar zij krijgen zelf geen kansen om in andere niveaus te worden geworven. Men mag daarbij niet uit het oog verliezen dat juist in niveau D de kansen voor een vaste benoeming verhoudingsgewijs het kleinst zijn. Een aantal functies in niveau D zijn immers uitgesloten voor een vast benoeming, onder meer alles wat onder catering en schoonmaak ressorteert. De trend van upgradering van functies impliceert bovendien altijd een verschuiving van tewerkstelling van lagere naar hogere niveaus. Dat laatste geldt trouwens ook voor niveau C.

Het Technisch Comité Vlaamse Gemeenschap besliste dan ook, na grondige discussies over voor en tegen, om het voorstel van de overheid niet te volgen. Het werd dan ook niet opgenomen in de tekst van het Vlaams sectoraal akkoord.

Hilaire Berckmans

UZ Gent

Resultaat bereikt voor kritieke diensten

Op 19 juni diende ACOD een stakingsaanzegging in aan het beheer van UZ Gent. Tijdens een extra vergadering van het BOC werd een oplossing verkregen voor de problematiek van de kritieke diensten.

De volgende maatregelen werden voorgesteld en goedgekeurd door ACOD:

- maximale bezetting van 14 PACU plaatsen vanaf 22 uur van 9 juli tot eind augustus.
- permanente administratieve ondersteuning in de late dienst, nog verder concreet uit te werken.
- van 21 juli tot 2 augustus worden 4 bedden op PACU UZ 2 overdag ge-

sloten.

- acute bestaffingsproblemen op de PACU zullen dagelijks worden opgevolgd en bijgestuurd waar nodig, dit met een duidelijk engagement van het bestuur om onderbestaffing (bijvoorbeeld één verpleegkundige voor zes patiënten) te allen tijde te voorkomen.
- voor alle clusters van het OK is met respect voor de aangevraagde en toegekende verlofregeling een afstemming gebeurd tussen de personele omkadering (o.a. inzet van leidinggevenden in de zaal) en de zaalcapaciteit (o.a. extra zaalsluiting).

Op 26 augustus wordt het plan van

aanpak verder uitgediept om zo tot een duurzame structurele oplossing te komen. Ook de prospecties voor alle kritieke diensten met de daaraan gekoppelde maatregelen liggen dan op tafel.

Wij zijn ervan overtuigd dat dit voorstel voelbaar zal zijn op de werkvloer en dat hiermee de werkdruk terug tot een aanvaardbaar niveau herleid wordt, en dit niet enkel voor de kritieke diensten, maar ook voor de hospitalisatieafdelingen. Op 2 juli heeft ACOD de stakingsaanzegging dan ook ingetrokken.

Yves Derycke, Katrien Van Keirsbilck, Anita Schouppe



Maatschappij van de Brugse Zeevaartinrichtingen Eens te meer puike cijfers

Wie nog twijfelt aan het sociaal-economisch belang van de Vlaamse havens doet er goed aan de rapporten van de Nationale Bank van België en het jaaroverzicht 2007 van de Vlaamse Havencommissie eens te lezen.

Afkoeling Europese economie

In het verslag van de Raad van Bestuur van het havenbedrijf wordt een analyse gemaakt van de economische situatie. Als kleine, open economie is België erg afhankelijk van de conjunctuur in de buurlanden. De banken verstrakken sinds de financiële crisis hun kredietvoorwaarden, waardoor de financiering van investeringen duurder wordt. Tegelijkertijd moet de Belgische economie, net als de hele eurozone, het hoofd bieden aan een snelle toename van de inflatie. Naast de sterk gestegen prijzen van de basisproducten voor voeding, is er ook een forse stijging van de aardolieprijzen. Er is bovendien weinig hoop dat de energieprijzen in het komende decennium betekenisvol zullen dalen, omwille van de verhoogde energievraag in de snel groeiende economieën van Azië en Oost-Europa. De zorg voor een veilige, gegarandeerde en duurzame energiebevoorrading is dan ook een van de grootste uitdagingen in de wereld.

De cijfers van 2007

Het afgelopen jaar noteerde het havenbedrijf een stijging van de roll-on/roll-

off trafiek van 6,6%. Met een toename van 13% ten opzichte van 2006 hebben de Zeebrugse containerterminals sterk gepresteerd. De laatste vier jaar is de containertrafiek zelfs verdubbeld. De behandeling van stukgoederen kende een terugval, omdat heel wat ladingen in containers worden vervoerd. Voor de verscheping van personenauto's is Zeebrugge onbetwist Europees marktleider.

De vloeibare bulk heeft twee componenten: petroleumproducten en vloeibaar aardgas. De aan- en afvoer van petroleumproducten steeg maar liefst met 26%.

Het bedrijfsresultaat is ook fraai. Tijdens het afgelopen boekjaar werden voor nagenoeg 21,55 miljoen euro investeringen uitgevoerd. In 2007 realiseerde het havenbedrijf 14.632.036 euro winst. Ook de cashflow – dit is het geheel van liquide middelen en netto vorderingen van een bedrijf waarmee geen lopende uitgaven moeten worden gedaan – zit goed: 20.472.180 euro of een stijging met 7,59% ten opzichte van het boekjaar 2006.

Sociale steekkaart

In de eerste helft van 2007 werd tussen het havenbestuur en de vakbonden ACOD en ACV een sociaal akkoord afgesloten voor de periode 2007-2010. Dit sociaal akkoord houdt onder meer in: een volledige herziening van de wed-structuur, uitbreiding van de loop-



baanmogelijkheden, optrekken van een aantal vergoedingen, uitbreiding van de mogelijkheden in loopbaanonderbreking en verminderde prestaties, en gegarandeerde organisatie van bevorderingsexamens.

Het sociaal akkoord is quasi volledig uitgevoerd. De verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques is voorzien op 1 januari 2009 met 0,50 euro (5 euro nominaal) en op 1 januari 2010 met 0,50 euro (5,50 euro nominaal).

Op kruissnelheid hangt aan het sectoraal akkoord een prijskaartje van nagenoeg 1 miljoen euro voor 147 personeelsleden. Concreet betekent dit een koopkrachtverbetering die varieert van bruto 2800 euro (maximum) tot bruto 1250 euro (minimum) op jaarbasis.

Richard De Winter

Vragen of meer info? Contacteer gerust:

- Peter Ruys, voorzitter ACOD-vakbondscomité MBZ, tel. 050/54.32.31 of mail naar pr@mbz.be

- Guido Deruddere, secretaris ACOD-vakbondscomité MBZ, tel. 050/55.26.61 of 0495/40.44.63 of mail naar gd@mbz.be.

Agentschap voor Natuur en Bos ACOD speelt geen paniekvoetbal

De afgelopen maanden werd door de ANB-directie druk gecommuniceerd en overleg gepleegd over de fameuze ontwerprichtlijn 2008/2. Deze nieuwe richtlijn vervangt het bestaande AMI-NAL-dienstorder over de dienstregeling voor de personeelsleden van de afdelingen Bos & Groen en Natuur met politionele bevoegdheid.

Het dienstorder wil een geïntegreerde regeling bewerkstellingen voor: het systeem van wisselende diensten, de weekendprestaties, de onregelmatige prestaties, het nachtwerk, de telefonische beschikbaarheid en permanentie, en de occasionele inschakeling van personeelsleden bij bepaalde dringende en noodzakelijke activiteiten.

Geen achterhoedegevechten

Blijkbaar hebben een beperkt aantal personeelsleden nog altijd de integratie niet verteerd van de vroegere afdelingen Natuur en Bos & Groen. Het nieuwe agentschap is echter een feit. De ACOD-missie is overduidelijk: als vakbond behartigen wij prioritair de collectieve en individuele belangen van alle werknemers in de publieke sector. Het actief ondersteunen en promoten van de publieke sector kan hiertoe een bijdrage leveren. Wij hebben dus allesbehalve een boodschap aan achterhoedegevechten, die na verloop van tijd enkel kunnen leiden tot het in vraag stellen van het Vlaams Agentschap voor Natuur en Bos. Vergeten we niet dat heel wat ANB-activiteiten kunnen 'vermarkt' of toegewezen worden aan

de verschillende natuurvzw's.

Geen demagogie

Wat sommigen ook vertellen: de klok wordt hoe dan ook niet terug gedraaid. De scheefftrekkingen uit het verleden, zoals bijvoorbeeld het oneigenlijk gebruik van dienstwagens, zijn geen argument om deze tegen alle reglementaire logica in te proberen te behouden. Laat het ook duidelijk zijn voor iedereen: de permanentietoelage en de woonstdervingstoelage zijn geregeld in het Vlaams Personeelsstatuut. Alle vakbonden – ACOD, ACV en VSOA – hebben hierover trouwens een akkoord ondertekend. De zaken nu zo voorstellen alsof er nog wel iets te regelen valt voor de ANB-wachters, is pure demagogie.

Geen verborgen agenda's

Is alles koek en ei? Helemaal niet, maar dan moet er wel op een beschaafde manier overleg gepleegd worden, zonder verborgen agenda's. ACOD wil tijdens de eerstvolgende vergadering van het entiteitsoverlegcomité alvast de volgende punten agenderen:

- de toekenning van een specifieke toelage aan de wachters die permanent beschikbaar zijn voor de uitvoering van opgevorderde controles of dringende opdrachten buiten de diensturen, conform de milieutoelage die wordt toegekend aan de personeelsleden van de entiteit Milieu- en Natuurbeleid (art. VII 46 van het Vlaams Personeelsstatuut).

- tweede vrije keuzeronde voor de (handhavings)wachters.

Voor ACOD is het moeilijk aanvaardbaar dat er een tweede ronde komt, omdat dit eventueel ten koste kan gaan van de huidige beheer- en beleidwachters. Dit is oneerlijk omdat elke wachter in feite reeds in de eerste ronde een vrije keuze had. Eenmaal de uitvoering van het personeelsplan op gang komt, moet ons inziens een mutatieperiode worden georganiseerd.

Geen kat-en-muis spelletjes

Sommige collega's beweren dat het Europees Hof van Justitie permanentie zou gelijkstellen met arbeidstijd. Wij weten echter met stellige zekerheid dat de Europese Commissie werk maakt van een ontwerp van richtlijn waarbij, in tegenstelling tot het arrest van het Europees Hof van Justitie, een nieuw begrip wordt ingevoerd: de inactieve periode van de wachttijd. Dat is de periode dat de werknemer van wacht is, maar niet wordt opgeroepen om zijn functie uit te oefenen. Deze inactieve periode zou dan niet als arbeidstijd worden beschouwd.

ACOD doet niet mee aan de kat-en-muis spelletjes tussen sommige vakbonden en de ANB-directie. De personeelsleden zijn het meest gediend met correcte informatie en een eerbaar compromis. Dit is trouwens de enige manier om hun arbeidsvoorwaarden stelselmatig te verbeteren.

Richard De Winter

Malaise bij lokale en regionale besturen was nog nooit zo groot

De vakantieperiode is het moment om de acute dossiers in onze syndicale werking eens te evalueren. Het resultaat is ronduit desastreus. Heel wat dossiers blijven geblokkeerd door politieke onwil, of is het onkunde? De malaise onder het personeel van de lokale en regionale besturen was nog nooit zo groot. Een overzicht.

Lokale en provinciale besturen

Voor deze personeelsleden werd vorig jaar een eisenmemorandum ingediend voor een nieuw sectoraal akkoord 2008-2009. De grondeis was een substantiële salarisverhoging. Na maanden onderhandelen staat dit dossier nog nergens.

Na een vijftal geslaagde syndicale acties, waaronder een 24-urenstaking op 24 juni met betoging in Antwerpen, is er nog steeds geen zicht op een oplossing. De werkgevers blijven weigeren om een meer dan terechte salarisverhoging voor iedereen toe te kennen. Recentelijk schreven ze zelfs dat ze de onderhandelingen niet terug opstarten, zolang er geen nieuwe elementen in dit dossier zijn. Hiermee wordt verwezen naar een initiatief van de Vlaamse overheid, aan wie reeds langer bijkomende financiële middelen gevraagd werden voor steden en gemeenten. Deze overheid bevestigde echter ook schriftelijk niet van plan te zijn die bijkomende middelen ter beschikking te stellen.

Wat nu? Wij blijven alleszins niet bij de pakken zitten. Indien noch de Vlaamse overheid, noch de werkgeversorganisaties, met name de Vereniging van Steden en Gemeenten en de Vereniging van Vlaamse Provinciebesturen, in septem-

ber niet over de brug komen met een degelijk tegenvoorstel of bijkomende middelen, dan kunnen we niet anders dan opnieuw oproepen tot syndicale acties. In tegenstelling tot de vorige, worden dit dan doelgerichte acties om de besturen te raken waar ze het niet graag hebben. Kenmerkt de Vlaamse politiek zich niet met het adagium 'goed bestuur'? Indien de werkgevers weigeren om aan onze eisen tegemoet te komen, dan zijn we wel verplicht acties op te zetten die rechtstreeks de dienstverlening aan de bevolking negatief beïnvloeden.

Brandweer

Het belangrijkste probleem dat zich voor deze beroepscategorie stelt, is de met veel aanhef aangekondigde hervorming van de civiele veiligheid. Sinds de publicatie van de Bijzondere Wet van mei 2007 gebeurde er weinig of niets voor de praktische toepassing van deze wet. Tal van uitvoeringsbesluiten dienen nog gepubliceerd te worden. Het is duidelijk dat de minister van Binnenlandse Zaken, Patrick Dewael (Open Vld), alle moeite van de wereld heeft om deze hervorming te doen slagen.

De Vereniging van Steden en Gemeenten ligt ook hier dwars. Besturen willen boter bij de vis, dit wil zeggen meer geld om de hervorming te realiseren. Ondertussen zijn de personeelsleden de dupe. Zij zijn de facto verplicht om in hulpverleningszones te werken zonder dat hiervoor een formele structuur bestaat, met alle gevolgen op het vlak van de arbeidsorganisatie. Zij opereren in onduidelijke situaties en hebben totaal geen uitzicht op degelijke arbeidsvoorwaarden, vastgelegd in

een personeelsstatuut. Voor dit statuut werd tot nu toe niets gerealiseerd. Sterker nog, de vakbonden die het personeel vertegenwoordigen, worden uitdrukkelijk uitgesloten van ook maar enige inspraak. Geen wonder dus dat het personeel het beu is genegeerd te worden.

Indien in september blijkt dat er geen vooruitgang is in de onderhandelingen over een aangepast statuut, dan kunnen we niet anders dan ook hier syndicale initiatieven te nemen.

Politie

Reeds vóór de federale verkiezingen werd er door de ACOD samen met de andere vakbonden een gemeenschappelijk eisenmemorandum ingediend voor het afsluiten van een nieuw sectoraal akkoord. Door de politieke impasse kwam dit dossier slechts net vóór het verlof op de onderhandelingsstafel. De resultaten van een eerste onderhandeling zijn ronduit belachelijk. Er wordt weinig of niet tegemoetgekomen aan onze terechte eisen. Na een eerste syndicale actie en zelfs de belofte van premier Leterme om duidelijkheid te geven, ligt er vandaag niets concreet op de onderhandelingsstafel. We willen niet vooruitlopen op de toekomst, maar het is duidelijk dat indien er in september nog steeds geen vooruitgang is in dit dossier, er onvermijdelijk syndicale acties zullen komen.

Wellicht moeten we zelfs streven naar een initiatief waarin deze verschillende personeelsgroepen zich samen terugvinden?

Mil Luyten



Opheffing of vermindering solidariteitsbijdrage op pensioenen

Vanaf 1 januari 1995 werd er een wettelijke solidariteitsbijdrage ingesteld op de rust- en overlevingspensioenen. In de programmatwet van 8 juni 2008 wordt voorzien dat de Koning na overleg in de ministerraad, deze bijzondere bijdrage kan afschaffen of verminderen.

In het Belgisch Staatsblad van 24 juli werd het besluit van de Koning gepubliceerd dat de koopkracht van de ge-

pensioneerden moet verbeteren en er vanaf 1 juli nieuwe drempelbedragen voor de berekening van de solidariteitsbijdrage op de pensioenen worden ingesteld.

Hierdoor wordt er geen bijdrage meer geheven voor de pensioenen die het bedrag van 2012,76 euro voor een alleenstaande begunstigde of 2327 euro voor een begunstigde met gezinslast, niet overschrijden. Vanaf 1 juli wordt de bijdrage verminderd voor de pensi-

oenen die kleiner zijn dan 2244,76 euro voor een alleenstaande of 2565,44 euro voor een begunstigde met gezinslast. Voor de hoogste pensioenen die deze drempelbedragen overschrijden, wijzigt er niets.

De administratie Pensioenen moet in principe de nodige regularisaties uitvoeren. Toch is het nuttig om de pensioenuitkering zelf aandachtig te vergelijken.

Regio Brussel LRB dreigt met staking

Door het gebrek aan interesse van de administraties voor de eisen die op de stakingsdag van 16 juni werden geformuleerd, besliste ACOD LRB Brussel een stakingsaanzegging in te dienen die loopt van 1 tot 30 september. Er wordt een stakingsdag met betogingen gepland op 25 september.

Het Brusselse personeel is geïrriteerd door het feit dat de verkozen politici zo weinig aandacht besteden aan dit dossier. De eisen blijven dezelfde:

- statutarisering van alle personeelsleden van onze sector die aan de voorwaarden voldoen.

- verbetering van de koopkracht door



- een verhoging van de regionale barema's.
- integratie van de tweetaligheidspre-

mie in de barema.

- omzetting van preciaire contracten in echte arbeidsovereenkomsten met erkenning van de anciënniteit.

Er worden twee algemene ledenvergaderingen georganiseerd: op 18 september om 14 uur en op 23 september om 17 uur, telkens in zaal A van het ACOD-gebouw, Congresstraat 17-19 in Brussel. Neem contact op met uw lokale afgevaardigden of met het gewestelijk secretariaat: 02/226.13.30, 02/226.13.33, 02/226.13.25 of met Rudy Janssens, federaal secretaris ACOD LRB Brussel op 02/226.13.30.

Onderwijspersoneel Werden je rechten gerespecteerd?

Op 1 september start het schooljaar voor meer dan 1,5 miljoen leerlingen, studenten en cursisten van de basisscholen tot de centra voor volwassenenonderwijs en de centra voor deeltijdscholen. Ook meer dan 150.000 personeelsleden staan voor de uitdaging om het nieuwe schooljaar in goede banen te leiden. Zowel tijdelijke als vastbenoemde personeelsleden hebben er alle belang bij om na te gaan of hun rechten gerespecteerd werden.

De decreten rechtspositie regelen de rechten van de personeelsleden, maar deze regelgeving is vrij complex. In dit artikel overlopen wij de grote principes hiervan. Indien u eraan twijfelt of in uw concrete situatie de regels correct werden toegepast, aarzel dan niet om contact op te nemen met uw provinciaal of regiosecretaris.

Tijdelijke personeelsleden in een wervingsambt

Er bestaat nog slechts één voorrangrecht: het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD). In vorige Tribunes hebben wij al de aandacht erop gevestigd dat u deze voorrang diende aan te vragen vóór 15 juni 2008.

Indien u aangesteld was als TADD-er in het vorige schooljaar en de betrekking is er nog op 1 september van het nieuwe schooljaar, dan moet u aangesteld blijven. Een inrichtende macht

heeft dus de verplichting om in eerste instantie de in dienst zijnde TADD-ers in dienst te houden. Wanneer dit niet mogelijk is, verliest de TADD-er wiens betrekking wegvalt zijn uren. Indien binnen eenzelfde instelling uren wegvallen waarvoor verschillende TADD-ers in aanmerking komen, dan kiest de bevoegde instantie wie zij uit dienst meldt. TADD-ers moeten bij voorkeur in vacante uren aangesteld worden, omdat dit in principe de meest stabiele uren zijn.

Indien er, nadat de TADD-ers in dienst gehouden werden, nog betrekkingen te begeven zijn, dan moet de inrichtende macht bij voorrang de personeelsleden aanstellen die TADD-gerechtigd zijn. Een TADD-er die deels vast benoemd is, gaat voor op een TADD-er die nog niet benoemd is.

Nadat alle TADD-ers aangesteld werden kan een inrichtende macht 'gewone' tijdelijke personeelsleden aanstellen. In het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap gaan de gewone tijdelijken die gekandideerd hebben via de centrale oproep vóór 15 juni 2008, vóór op kandidaten die dit nagelaten hebben.

Dit is de decretale regeling, maar het is mogelijk dat een inrichtende macht over bijkomende voorrangsregels heeft onderhandeld met de vakbonden die deze regels verfijnen. Deze bijkomende regels kunnen echter nooit ingaan tegen de decretale regeling: een TADD-er gaat steeds voor op een 'gewone' tij-

delijke, ongeacht de lokale afspraken.

Vastbenoemde personeelsleden in een wervingsambt

Vastbenoemde personeelsleden hebben er alle belang bij om nauwlettend hun opdracht te bekijken. Laat u niet verleiden om uw ambtbevoegdheden te ondertekenen tijdens een snelle passage op het personeelssecretariaat. Eventuele foutieve aanstellingen kunnen verstrekkende gevolgen hebben voor het salaris en het pensioen.

Vastbenoemde personeelsleden moeten een opdracht krijgen binnen de draagwijdte van hun vaste benoeming, dit heeft onder meer betrekking op het bekwaamheidsbewijs. Een personeelslid moet aangesteld worden in zijn ambt van vaste benoeming. Voor een leraar van het secundair of het volwassenenonderwijs is dat voor die vakken waarvoor hij over een vereist bekwaamheidsbewijs beschikt, of waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft en waarin hij benoemd werd.

Indien er onvoldoende uren beschikbaar zijn voor vastbenoemde personeelsleden wordt het personeelslid met de laagste dienstanciënniteit ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking (TBS/OB). Vervolgens zullen verschillende commissies ernaar streven dat personeelslid alsnog een betrekking aan te bieden bij wijze van reffectatie. Deze reffectatie

gebeurt naar een betrekking van een tijdelijk personeelslid (in sommige gevallen zelfs een TADD-er).

Nieuw vanaf 1 september 2008

Met uitzondering van personeelsleden in het deeltijds kunstonderwijs hebben personeelsleden recht op een betrekking die een gelijke weddeschaal en een gelijke weddeanciënniteit garandeert. De gelijke weddeanciënniteit is nieuw vanaf 1 september 2008 en is vooral van toepassing voor leerkrachten die praktische en technische vakken geven waarvoor nuttige ervaring erkend werd. Wanneer een personeelslid een opdrachtenpakket aanvaardt waardoor afbreuk wordt gedaan aan zijn initiële rechten, dan heeft hij of zij de facto ook afstand gedaan van deze

rechten.

Bijvoorbeeld: een leraar secundair onderwijs heeft in het schooljaar 2007-2008 een fulltime opdracht TV Elektriciteit in de derde graad. Als industrieel ingenieur heeft hij recht op salarisschaal 501. Op 1 september 2008 krijgt dezelfde leraar een fulltime opdracht PV Elektriciteit in de derde graad. Indien hij deze opdracht aanvaardt, heeft hij slechts recht op salarisschaal 302. Als dit gebeurt op het einde van zijn loopbaan, heeft dit zelfs een negatief effect op zijn pensioen.

Verlies geen tijd

Bij eventuele betwisting van rechten in het officieel onderwijs, moet er een procedure worden opgestart bij de Raad van State. Een eventuele klacht

dient geformuleerd te worden binnen de 60 dagen na 1 september 2008. Het is dus zeer belangrijk dat u bij twijfel zo snel mogelijk contact opneemt met de syndicaal afgevaardigde in uw school of centrum, of met de provinciaal of regiosecretaris. Er dient immers heel wat informatie opgevraagd te worden om na te gaan of uw rechten werden geschaad. Gezien de korte tijdsspanne is uw alertheid echt wel noodzakelijk.

Raf De Weerd

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

Nieuwe financiering hoger onderwijs: Wat je zeker moet weten

Het decreet betreffende de financiering van de werking van de hogescholen en de universiteiten in Vlaanderen werd op 14 maart in het Vlaams Parlement goedgekeurd en op 26 juni in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Het is dus volledig van kracht. Wat zijn de gevolgen?

Verdeling totale budget

Het totale budget voor het hoger onderwijs in 2009 zal ongeveer 1,218 miljard euro bedragen. Hiervan wordt 281 miljoen euro uitsluitend bestemd voor de financiering van het wetenschappelijk onderzoek aan de universiteiten. De hogescholen krijgen aparte middelen voor hun onderzoeksopdracht. Het resterende bedrag, 937 miljoen euro, is integraal voorbehouden voor de onderwijsbehoeften van de 5 universiteiten en de 21 hogescholen. Hiervan wordt 100 miljoen euro, de zogenaamde onderwijssoekel, over de hogescholen en universiteiten verdeeld als een soort van (kleine) basiswerkingsuitkering. De ingewikkelde verdeling gebeurt op basis van het aantal opgenomen studiepunten - een normaal academiejaar bedraagt 60 studiepunten aan vakken

- maar in feite volgens het aantal ingeschreven studenten. De overige 837 miljoen, het zogenaamd variabel onderwijsgedeelte, wordt verdeeld volgens de financieringspunten waarop elke instelling recht heeft.

Wat zijn financieringspunten?

De financieringspunten zijn samengesteld uit een input-, een output-, een diploma- en een creditgedeelte. Het inputgedeelte bestaat uit het gemiddeld aantal opgenomen studiepunten van de voorbije vijf academiejaren tot de eerste 60 studiepunten, dus het aantal ingeschreven eerstejaars van de voorbije vijf jaren. Het outputgedeelte bestaat uit het gemiddeld aantal verworven studiepunten van de voorbije vijf academiejaren, geteld vanaf het 61^{ste} studiepunt. Met andere woorden, het aantal geslaagde hogerejaars van de voorbije vijf jaren. Wel met dien verstande dat enkel de punten van de vakken waarvoor men een creditbewijs ontvangen heeft, mogen meetellen. Een creditbewijs verkrijgt men voor elk vak waarvoor men minstens 10/20 behaalde. Voor een gedeelibereerd vak krijgt de student geen

creditbewijs en krijgt de instelling geen verworven studiepunten.

Het diplomagedeelte bestaat uit het gemiddeld aantal uitgereikte diploma's van de voorbije vijf academiejaren (maal 30 punten).

Het creditgedeelte bestaat uit het gemiddeld aantal studiepunten van creditcontracten van de voorbije vijf academiejaren. Studenten kunnen zich immers voor één of meerdere vakken inschrijven in plaats van voor een volledige opleiding.

Al deze punten worden nog eens met een puntengewichtsfactor, de zogenaamde onderwijsbelastingseenheid of OBE, vermenigvuldigd. Bijvoorbeeld voor de lerarenopleidingen bedraagt deze 1,6 en voor toegepaste taalkunde 1,2. Indien het beurs- of werkstudenten of studenten met een functiebeperking betreft, wordt nog eens vermenigvuldigd met een factor 1,5.

Wat betekent dit concreet?

Bij wijze van voorbeeld geven we de uiteindelijke cijfers voor de vijf Vlaamse autonome hogescholen en de twee provinciale hogescholen.



Instelling	Aandeel in sokkel	Financieringspunten	Theoretische werkingsuitkering
Erasmushogeschool Brussel	3,24%	468.173	28.861.412 euro
Hogeschool Antwerpen	4,86%	744.087	46.622.521 euro
Hogeschool Gent	7,52%	1.256.385	76.015.468 euro
Hogeschool West-Vlaanderen	3,11%	369.498	22.710.475 euro
Plantijn-Hogeschool	2,35%	248.575	15.279.811 euro
Prov. Hogeschool Limburg	2,56%	346.153	21.312.867 euro
XIOS Hogeschool Limburg	2,33%	274.986	16.928.689 euro

Alle instellingen hebben echter tot 2013 recht op het zogenaamde gegarandeerd minimum, dit is de geïndexeerde enveloppe van 2007. Door de nieuwe financieringswijze zijn er tien instellingen die minder krijgen dan het gegarandeerd minimum: onder meer de Erasmushogeschool, de Hogeschool Gent en de Provinciale Hogeschool Limburg. Minister Vandenbroucke past het verschil wel bij, maar geeft hiervoor onvoldoende extra middelen. Hierdoor krijgen de instellingen die wel hoger uitkomen dan het gegarandeerd minimum, minder dan de theoretische werkingsuitkering waarop ze normaal recht hebben. Dit weerspiegelt zich in de volgende tabel.

Instelling	Theoretische werkingsuitkering	Gegarandeerd minimum	Verskil met theoretisch	Effectieve werkingsuitkering	Verskil effectief - theoretisch
Erasmushogeschool Brussel	28.861.412 euro	29.167.514	-306.102	29.167.514	306.102
Hogeschool Antwerpen	46.622.521 euro	46.271.044	351.477	46.575.133	- 47.388
Hogeschool Gent	76.015.468 euro	76.917.806	- 902.338	76.917.806	902.338
Hogeschool West-Vlaanderen	22.710.475 euro	20.481.006	2.229.469	22.409.883	- 300.592
Plantijn-Hogeschool	15.279.811 euro	14.408.580	871.231	15.162.345	- 117.466
Prov. Hogeschool Limburg	21.312.867 euro	21.556.864	- 243.997	21.556.864	243.997
XIOS Hogeschool Limburg	16.928.689 euro	15.702.357	1.226.332	16.763.347	- 165.342

Verliezers en winnaars?

Het nieuwe systeem creëert dus winnaars en verliezers, waarbij de winnaars gedeeltelijk mogen winnen en de verliezers gedeeltelijk worden gecompenseerd. Minister Vandenbroucke had een transparant, voorspelbaar en efficiënt systeem beloofd. We zitten echter opgescheept met een onduidelijk, zeer moeilijk voorspelbaar en ingewikkelder systeem dan ooit tevoren. De sterke studentafhankelijkheid van het geheel zal de concurrentie tussen de instellingen doen toenemen. Studenten met een negatief leerkrediet kunnen door de instellingen geweigerd worden (zie volgende pagina). Tot slot nog dit: de enveloppes worden nog altijd onvolledig geïndexeerd. Met de drie indexsprongen van 2008 worden die enveloppes in 2009 dus nog sterker geërodeerd.



Hoger onderwijs: Wat is leerkrediet?

Elke student krijgt vanaf dit academiejaar een 'rugzakje' van 140 studiepunten. Bij elke inschrijving in een hogeschool of universiteit wordt het aantal studiepunten waarvoor de student zich heeft ingeschreven, afgetrokken van dat leerkrediet. Tussen haakjes: een normaal academiejaar bedraagt 60 studiepunten.

De studiepunten van elk vak waarvoor men slaagt, krijgt men er opnieuw bij maar dit geldt niet voor de gedelibereerde vakken. De eerste 60 verworven studiepunten worden eenmalig dubbel bijgeteld.

Indien een generatiestudent - dit is een student die zich voor het eerst in het hoger onderwijs inschrijft - zich vóór 1 december uitschrijft, krijgt hij al zijn studiepunten terug. Indien men zich na 1 december maar vóór 15 maart uitschrijft, krijgt men de helft terug. Na 15 maart krijgt men geen studiepunten terug.

We schetsen eerst een best case-scenario: een student slaagt jaar na jaar en heeft geen (of slechts een paar) gedelibereerde vakken. Hier is er geen enkel probleem: hij heeft na het behalen van een bachelor of een master ongeveer 200 studiepunten in zijn leerkredietzakje. Bij het behalen van een master, gaan er 140 punten af. Dit staat in het decreet: de initieel toegekende 140 punten gaan opnieuw uit de rugzak. Met de 60 punten die men dan nog over heeft, kan men eventueel een nieuwe studie aanvatten. Heeft men minder dan 60 punten over, dan kan dit in het kader van levenslang leren jaar na jaar met 10 punten terug opgebouwd worden tot een maximum van 60 punten.

Maar wat bij een worst case-scenario? Een student neemt niet deel aan de examens en schrijft zich niet uit of doet dit pas na 15 maart. Dan heeft hij nog 80 punten over. Als hij zich het volgende academiejaar inschrijft voor een andere opleiding, maar opnieuw aan geen enkel examen deelneemt of zich opnieuw

na 15 maart uitschrijft (dit kan ook een vroegere datum zijn, want hij is immers geen generatiestudent meer), dan heeft hij maar 20 punten over. Hij kan dan geen nieuwe studie meer aanvatten of zelfs niet meer bissen in zijn nieuw gekozen opleiding. Hogescholen of universiteiten kunnen immers studenten met een te beperkt leerkrediet weigeren, want ze krijgen daar immers geen geld meer voor. Dit scenario is niet zo onrealistisch als op het eerste gezicht lijkt: in het tweede jaar kan de student bijvoorbeeld door ziekte of een familiale gebeurtenis niet aan de examens hebben deelgenomen.

In de toekomst zal men dus als student niet alleen beter moeten nadenken over de studiekeuze, maar ook ofwel deelnemen aan de examens én slagen, ofwel zich tijdig uitschrijven.

De laatste rechte lijn

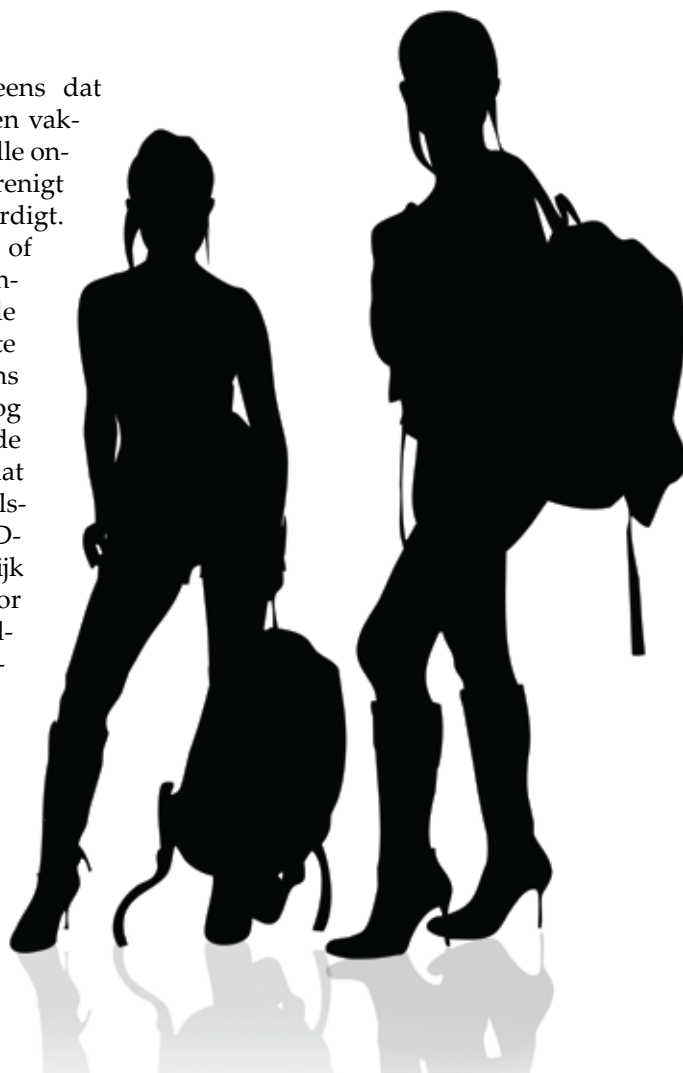
Het nieuwe school- en academiejaar is niet zomaar een nieuwe start. We bevinden ons namelijk in de laatste regeerperiode van de Vlaamse overheid. Op zich niet zo spectaculair, ware het niet dat men op Belgisch niveau een nooit geziene communautaire slijtageslag heeft geleverd, die zowat alles en iedereen heeft verlamd. Er valt te vrezen dat de dames en heren politici vanaf nu al in volle voorbereiding van de Vlaamse verkiezingen komen. De communautaire scherpstijperij zal daardoor allicht nog meer de bovenhand krijgen, waardoor maatschappelijke thema's misschien helemaal naar de achtergrond verzeilen.

Een van de kwalijke gevolgen van dit hele schouwspel is dat partijen die het begrip solidariteit hanteren het door rechtse partijen - en dat zijn er nog al wat - zwaar te verduren krijgen. Het discours van het terugplooiën in de eigen gemeenschap is de voorlaatste stap voor het terugplooiën op individuele belangen. Dit staat haaks op alles waarvoor de vakbonden opkomen. Het individueel belang kan voor ons maar gediend zijn op basis van solidariteit tussen individuen.

We herhalen nog eens dat ACOD Onderwijs een vakbond is en blijft die alle onderwijsniveaus verenigt en vertegenwoordigt. Geen corporatisme of afzonderlijke belangen waarbij alleen de wet van de sterkste geldt. We prijzen ons gelukkig dat we nog steeds een groeiende vakbond zijn en dat duizenden personeelsleden via hun ACOD-lidmaatschap duidelijk maken dat ook voor hen solidariteit ten allen prijze moet worden verdedigd.

In deze geest vatten we samen het nieuwe school- en academiejaar aan. Er staat meer op het spel dan we misschien vermoeden.

Hugo Deckers



ACOD Onderwijs zoekt...

Een stafmedewerker hoger onderwijs

Vanaf het begin van het academie jaar neemt ACOD Onderwijs een stafmedewerker hoger onderwijs in dienst.

Voorwaarden

- diploma: hoger onderwijs
- minimum 5 jaar lid zijn van ACOD-onderwijs
- minimum 3 jaar ervaring met de werking van HOC (hogescholen) of BOC (universiteiten) of ondernemingsraad (universiteiten) of gelijkwaardig

Taakomschrijving

- de instellingen hoger onderwijs bedienen in de provincies Antwerpen, Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen;
- lokale onderhandelingen begeleiden en ondersteunen;
- wetgeving hoger onderwijs opvolgen;
- instaan voor vorming lokale afgevaardigden;
- individuele ledenproblematiek op-

volgen in samenspraak met de verantwoordelijke secretaris.

Kandidaturen (schriftelijk met c.v.) versturen naar Hugo Deckers, algemeen secretaris ACOD Onderwijs, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel. Kandidaturen moeten ingestuurd worden vóór 12 september 2008.

Een nieuwe ploeg bij ACOD VRT

Op 17 maart en 26 mei hield ACOD VRT haar statutair congres. De eerste congresdag was inhoudelijk en behandelde enkele thema's: hoe zullen we werken, hoe willen we behandeld worden en hoe gaan we om met de rol van de openbare omroep? Op de tweede dag keurden we de congresresoluties goed, gebaseerd op de discussies van de eerste dag.

Tijdens het congres werd er eveneens een nieuw bestuur verkozen. Rik Van Caenegem, ontwerper bij de dienst Gebouwen, werd gekozen tot voorzitter. Hij wordt ondersteund door Dirk Baeck, onderhoudselektricien bij de dienst Gebouwen, die ondervoorzitter en verantwoordelijke voor het secretariaat is. Tot slot is er ook Luk Vandenhoeck, onderhoudsingenieur bij de dienst Support TV, die het mandaat van algemeen secretaris opneemt.

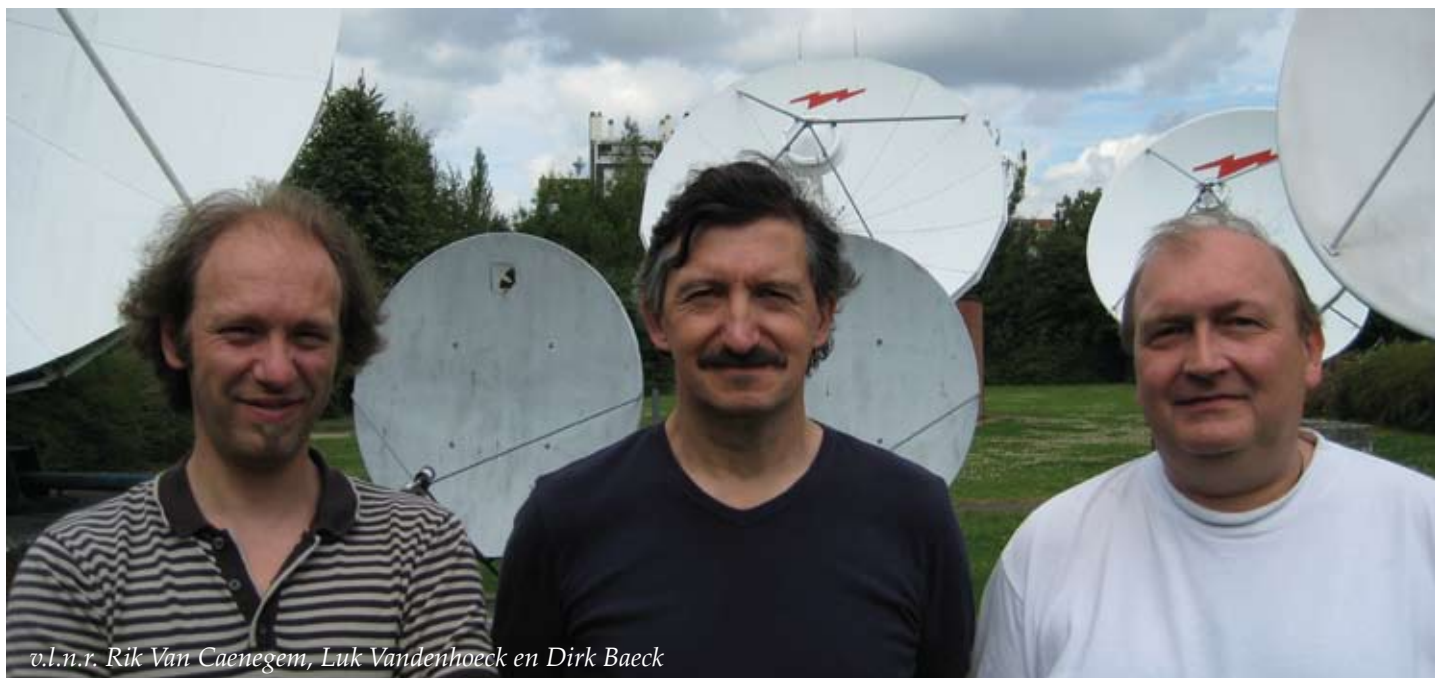
Daarnaast werden in het dagelijks bestuur verkozen: Inge Beckx, Karina Peeters, Eddy Bilkin, Rudi Mortier, Leo Verhaegen, Jean Paul Du Tré en Luc Aerts. Deze samenstelling is een goede weerspiegeling van statutairen en contractuelen,

programmamakers en operationele medewerkers, radio en tv en van de ondersteunende diensten bij het vrt-personeel.

Wie ACOD VRT en ACOD Cultuur al langer van nabij volgt, ziet dat er een naam ontbreekt. Marc Kerki verkoos om na 32 jaar als algemeen secretaris niet langer een mandaat van vier jaar binnen ACOD VRT op te nemen. Marc blijft nog wel voorzitter van ACOD Cultuur en zijn internationale mandaten binnen UNI-MEI en Euro-MEI zal hij eveneens voort vervullen.

De nieuwe ploeg onderhandelt in het najaar onder meer over de verzelfstandiging van het zenderpark, een sectoraal akkoord 2009-2011, een verbeterd beoordelings- en functioneringssysteem, en een nieuw werkreglement.

Wie vragen heeft, mag steeds bellen naar 02/741.52.30 of mailen naar acod@vrt.be.



v.l.n.r. Rik Van Caenegem, Luk Vandenhoeck en Dirk Baeck

Seintjes

West-Vlaanderen

Verwendag gepensioneerden

Op 25 september organiseert ACOD West-Vlaanderen de derde speciale verwendag voor haar gepensioneerden. Dit jaar is Veurne aan de beurt met o.a. begeleid bezoek stadhuis en stadspark, bezoek bakkerijmuseum en kaasboerderij. We komen samen om 8 uur aan het station van Veurne en rond 17.30 uur zit ons dagje erop. De deelnameprijs bedraagt 25 euro per persoon voor alle bezoeken, vervoer naar bakkerijmuseum en kaasboerderij, aperitief, warm middagmaal, koffie en enkele consumpties inbegrepen. Inschrijvingsgeld te storten vóór 15 september op rekeningnummer 877-5021402-16 van ACOD Gewest W-Vl, met vermelding van naam, adres en sector. Na inschrijving ontvangt men begin september een brief met de praktische afspraken. Het aantal inschrijvingen is beperkt!

Armoede in het Kortrijkse

Op 22 september organiseert ACOD Steunpunt Zuidwest-Vlaanderen een thema-avond rond 'Armoede in het Kortrijkse'. Wat is armoede, hoe overleven in armoede, wat doet het beleid om armoede te bestrijden en wat is verborgen armoede? Deze en nog veel andere vragen worden beantwoord door Petra Demeyere, sp.a-gemeenteraadslid Kortrijk en medewerker van het Vlaams Netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen vzw. De avond begint om 19 uur in het Textielhuis, Rijselsestraat in Kortrijk.

Senioren Kortrijk nodigen Dirk Van Duppen uit

Op 24 oktober komt dokter Dirk Van Duppen van Geneeskunde voor het Volk naar het Textielhuis te Kortrijk om ons wegwijs te maken in het klunnen van de geneesmiddelenproblematiek. Bij een kopje koffie en een stukje taart, maakt hij ons duidelijk hoe we goedkoop en efficiënt onze geneesmiddelen kunnen aanschaffen. Dit alles

wordt georganiseerd door de ACOD Seniorenafdeling Kortrijk in samenwerking met Achturencultuur Kortrijk. Inschrijven kan door storting van 2,5 euro op rekening 979-1516949-68 vóór 20 oktober 2008.

Antwerpen

Busreis senioren

Het Technisch Comité Senioren van ACOD Gewest Antwerpen organiseert naar jaarlijkse traditie een uitstap per bus. Op 2 oktober vertrekken we om 8 uur aan de Van Stralenstraat (kant Koninklijk Atheneum). Op het programma staan een ochtendstop met mogelijkheid tot ontbijt, een bezoek aan De Klok, een likeurstokerij met degustering en ontvangst met ambachtelijke speculaas. We rijden verder via Strijpen, Velzeke, Munkzwalm, Roberst, Brakel en Parike. Na het middagmaal volgt er een bezoek aan het abdijmuseum te Geraardsbergen, een wandeling naar de markt met een bezoek aan het museum van Manneke Pis in de lakenhal van het stadhuis en aan de St.-Bartholomeuskerk. We verwachten terug te keren in Antwerpen rond 20 uur. De prijs voor dit alles bedraagt 37 euro voor ACOD-leden, 41 euro voor ABVV-leden (niet-ACOD) en 44 euro voor niet-leden. Partners genieten van hetzelfde tarief als leden. Inbegrepen in deze prijs zijn busvervoer, gids, warm middagmaal en broodmaaltijd 's avonds. Niet inbegrepen zijn ontbijt bij de ochtendstop en de drank bij het middagmaal. Inschrijven is verplicht tegen uiterlijk 22 september op het ACOD-secretariaat, tel. 03/231.51.63. Deze inschrijving is slechts geldig mits storting van de volledige reissom op rekening ACOD Antwerpen 877-8001503-83 met vermelding 'Reis 2 oktober'.

Brussel

Activiteiten voor gepensioneerden

Vanaf januari 2009 stelt ACOD Brussel aan haar gepensioneerden activiteiten voor zoals wandelingen, bezoeken

en excursies. Elke gepensioneerde ontvangt hierover nog een brief. Meer informatie bij Ariane Kauert tel. 02/675.39.75 of 0479/26.54.68 of jacques.matet@skynet.be en Annie Goetmaeckers tel. 02/354.79.96 of 0495/14.92.26. We hopen iedereen snel terug te zien!

Oost-Vlaanderen

Jaarlijks feest gepensioneerden

De gepensioneerden van ACOD Oost-Vlaanderen organiseren hun jaarlijks feest voor de leden en hun partner op 23 oktober om 13.30 u. Het feest heeft plaats in de feestzaal van het Dienstencentrum van Gentbrugge, Braemkaasstraat 29 te Gentbrugge. Dit jaar brengen Clown Rocky, accordeonist Cliff en zangeres Mieke een spetterend programma met muziek, zang en humor.

Deelname in de kosten: 2,50 euro per deelnemer, met gratis koffie en gebak. De inschrijving gebeurt uitsluitend door storting op rekening nr. 877-1407301-38 van ACOD Algemeen, Bagattenstraat 160, 9000 Gent, en dit uiterlijk tot 16 oktober, met vermelding "Feest 23-10-2008 + aantal personen". Opgelet: er kan dus niet meer ingeschreven worden door middel van betaling op het secretariaat!



met steun van de stad Gent – Dienst Receptieve Ruimten

Infonamiddag geneesmiddelen

De gepensioneerden van sector Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen organiseren op 15 september om 14.30 uur een infonamiddag rond het thema "Geneesmiddelen, weet wat je slikt!" Roos Martens, educatief medewerkster van S-Plus/Bond Moyson Oost-Vlaan-

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

deren, geeft een interessante uiteenzetting over het gebruik van geneesmiddelen, pillen, pleisters en dergelijke. Zij legt tevens de werking en neveneffecten van geneesmiddelen uit. Generische geneesmiddelen komen eveneens aan bod. Alle ACOD-leden zijn welkom!

De infonamiddag vindt plaats in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 160 te Gent. Om organisatorische redenen vragen wij dat de deelnemers zich op het secretariaat bij Nadine Vanderstichele bekendmaken vóór 10 september: tel. 09/269.93.33 of nadine.vanderstichele@acod.be

Vlaams Brabant

Jaarvergadering en diner gepensioneerden

Op 16 oktober 2008 organiseert ACOD Vlaams-Brabant haar jaarvergadering voor gepensioneerde leden van het gewest. Om 11.45 uur is er de verwelcoming met aperitief, gevolgd door een warm en koud buffet om 12.15 uur en afgesloten door toespraken van nationale secretarissen om 14.30 uur. Tussendoor speelt het Duo-Classic Illustration ten dans.

De jaarvergadering en het diner vinden plaats in het ACOD-gebouw, Maria-Theresiastraat 121 in Leuven. Er worden geen individuele uitnodigingen verstuurd. Inschrijven is verplicht en kan alleen via het intersectorale secretariaat te Leuven (tel. 016/22.31.50) of via overschrijving van 10 euro per persoon op rekening 877-7992801-14 met vermelding 'Feest gepens. 16/10/08'. Uiterste datum van inschrijving: 10 oktober 2008. Na betaling ontvangt men een inschrijvingsbevestiging.

Mechelen

De Tenders gaan op stap

Op 30 september 2008 organiseert ACOD Spoor van het gewest Mechelen een uitstap voor haar gepensioneerden. De Tenders bezoeken de Centrale Werkplaats van de NMBS in Mechelen en gaan ook naar het Spoorwegmuseum De Mijlpaal. De dag begint om 10 uur met een ontvangst aan de Tunnelpoort aan de kant van het station in Mechelen. Vervolgens wandelen we naar de ateliers en het museum van de Centrale Werkplaats. Om 10.30 uur begint daar een rondleiding met gids (op eigen verantwoordelijkheid). Om 12.30 uur is een dagmenu voorzien in de kantine van het spoorwegpersoneel. In de namiddag begint de rondleiding met gids in het museum. De prijs bedraagt 6 euro en is te betalen bij de verplichte inschrijving vóór 20 september. Inschrijven doe je door naam, voornaam, adres, telefoonnum-

mer, aantal personen en het vereiste bedrag over te maken aan het secretariaat van sector Spoor, Stationsstraat 50, 2800 Mechelen, of telefonisch op 015/41.07.00 of 0477/50.85.14, of via secretaris van uw gewest. Betalen kan op het secretariaat sector Spoor van uw gewest of via overschrijving op rekeningnummer 877-7972901-96.



UITNODIGING

Naar aanleiding van 60 jaar vrouwenstemrecht nodigen Linux+, zij-kant en VIVA-SVV u uit voor 'Straffe Madammen', een evenement met straffe foto's, een kalender, verhalen van bekende mannen en hun moeders, een boekvoorstelling en een foto-expo 'Straffe madammen, Zonen over hun moeder'. Dit alles overgoten met straffe muziek.

Zondag 14 september 2008 van 10u tot 12u30
(aansluitend receptie)

Thermae Palace Oostende, Koningin Astridlaan 7

Meer info over programma en inschrijvingen op
www.bewogenfotografen.be

