

TRIBUNE

PENSIOENHERVORMING?

**NIET MEER DAN
EEN STAPEL
LEGE DOZEN...**

LEES MEER OP BLZ. 3



ACOD STAAKT!

27 FEBRUARI 2018

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	10
tram bus metro	14
de post	16
gazelco	19
telecom	20
federale overheidsdiensten	22
vlaamse overheidsdiensten	26
lokale en regionale besturen	30
onderwijs	33
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Guido Rasschaert
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
guido.rasschaert@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerd, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den
Berge, Robrecht Vanderbeeken, Gino Hoppe,
Bart Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele
Drukkerij: Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Geschenkbond

Winnaars

Marc Tormans (Lommel), Sophie Monnom (Meerhout), Richarda Amant (Oudegem), Muriel Beuselinck (Bredene) en Els Moens (Gent) winnen een prachtige FNAC-geschenkbond. Zij wisten dat ACOD Onderwijs een onvoldoende gaf aan het decreet leerlingenbegeleiding, dat minister Alexander De Croo een eBox ter beschikking wil stellen aan iedere Belg en dat De Lijn tegen 2020 een nieuwe organisatiestructuur wil rond hebben.

Nieuwe prijs:

Geschenkbond

Vragen

- Op welke datum was er een 24 urenstaking bij gemeenschapsinstelling De Markt in Mol?
- Omdat de werkomstandigheden in de seihuizen veel beter kunnen/moeten, heeft ACOD Spoor een nationale werkgroep bijeengeroepen. Hoe heet die werkgroep?
- Momenteel is Sabine Loenders loketbediende bij bpost, maar wat was haar allereerste job bij het postbedrijf?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt

"We staken niet uit goesting, maar wel uit noodzaak"

De ACOD roept op om op dinsdag 27 februari 2018 te staken in de openbare sector. Waarom deze beslissing?

Chris Reniers: "Iedereen die in de openbare sector werkt, beseft dat het regeringsbeleid van de voorbije jaren een ware afbraak van de openbare sector teweegbrengt. Er wordt bespaard op zowel het personeel als op de financiële middelen. Dat maakt dat het personeel steeds meer moet doen met minder middelen en daardoor de openbare dienstverlening aan de burger achteruit ziet gaan. De regeringspartijen profiteren van deze georganiseerde afbraak om de openbare diensten te privatiseren, waardoor de burger op termijn nog meer zal moeten betalen voor minder dienstverlening.

Er is echter niet enkel sprake van een afbraak van de dienstverlening, maar ook van de werkomstandigheden en de pensioenen van het personeel in de openbare diensten. De regering wil de vaste benoeming afschaffen, een minimale dienstverlening invoeren in verschillende sectoren en ze heeft ook de aanval ingezet op de ambtenarenpensioenen. Al deze fundamentele problemen waarvoor maar geen oplossing wordt gevonden, zijn voor ons voldoende reden om op te roepen tot eenstaking."

Is de pensioenproblematiek momenteel de belangrijkste motivatie om actie te voeren?

Chris Reniers: "De regering-Michel heeft bij haar aantreden een enorme pensioenwerf geopend, maar slaagt er niet in het gebouw dat erop staat fatsoenlijk te renoveren. Steeds opnieuw lanceert ze plannetjes en ideeën die als puntje bij paaltje komt erg krakkemikkig blijken.

De regering heeft de pensioenleeftijd opgetrokken. Ze laat mensen langer werken en belooft daar een hoger pensioen voor. Uit berekeningen blijkt echter dat dat niet steeds het geval is. Ze neemt het idee van het pensioen met punten over van de pensioenexperts in de Pensioencommissie, maar kleedt het zodanig uit, dat je op het einde van je loopbaan geen garantie

hebt over de hoogte van je pensioen. En omtrent de zware beroepen is het al helemaal koffiedik kijken. Niemand weet welke criteria en beroepscategorieën de regering uiteindelijk in aanmerking zal nemen voor het bepalen van een zwaar beroep."

De pensioenhervorming van de regering-Michel is dus een fiasco?

Chris Reniers: "In heel deze pensioenhervorming bestaat er slechts één garantie: iedereen – of je nu werkt in de openbare of in de private sector – zal langer moeten werken voor hetzelfde of zelfs voor minder pensioen. Het doel van de hervorming is niet de pensioenen op lange termijn betaalbaar te houden, zoals de regering beweert. Het is niet meer dan een besparingsoperatie, die geen aanvaardbare pensioenen en geen aanvaardbare pensioenleeftijd zal opleveren. Van een waardig pensioen in overeenstemming met de levensduurte en waarmee je bijvoorbeeld de kosten van je rusthuis zou kunnen betalen, is geen sprake."

Opmerkelijk is dat de twee andere vakbonden van de openbare sector besluiten om niet te staken. Begrijp je dat?

Chris Reniers: "Het is niet aan mij om hun beweegredenen te verklaren. We zouden liever in gemeenschappelijk front actie gevoerd hebben omdat we dan sterker staan. De ACOD wil en kan niet langer wachten: het is vijf voor twaalf. We moeten nu de problemen in de openbare sector aankaarten. Niets doen is geen optie, want de vele passages aan de 'onderhandelingsstafel' hebben ons geleerd dat de regering niet wil luisteren naar óf niet wil toegeven aan onze terechte opmerkingen en vragen. We staken op 27 februari niet uit goesting, maar wel uit noodzaak. We willen het ons nadien ook niet beklagen dat we geen actie ondernomen hebben en ons niet verzet hebben tegen het asociale regeringsbeleid en de afbraak van de openbare diensten en het pensioenstelsel. Ik roep dan ook al onze leden en militanten op om mee te staken op dinsdag 27 februari en de stakingspiketten aan hun



Chris Reniers - voorzitter

werkzetel te versterken. **Organiseert jouw lokale vakbondsdelegatie geen specifieke actie, dan kan je steeds terecht bij onze vakbondsconcentratie achter het station van Brugge vanaf 11.30 uur.** Samen staan we sterk!"



Interview met Ico Maly "Nieuw rechts dwingt vakbonden in het politieke offensief"

In 2012 schreef cultuurwetenschapper Ico Maly een doctoraat over de ideologie van de N-VA. Zijn analyse? Deze partij maakt deel uit van de antiverlichting. Tijd voor een – bijzonder boeiend – interview.

Vrijheid, gelijkheid en mensenrechten: dat moet allemaal plooiën voor de etnoculturele natie en dan vooral voor de belangen van diens economische elites. Alsof de belangen van havenbaron Huts en die van de gewone Vlaming dezelfde zouden zijn. De reguliere media gaven weinig aandacht aan de stevig onderbouwde kritiek van Ico Maly, wellicht omdat ze dachten dat de N-VA een gematigde nationalistische partij is die extreemrechts de wind uit de zeilen zou halen. Nu komt Maly met een nieuw boek, getiteld 'Nieuw rechts'. Hij waarschuwt opnieuw. Zijn de geesten er vandaag wel rijp voor?

Is dit boek een voortzetting van uw vorig boek?

Ico Maly: "Klopt. Mijn vorig boek kwam

in een tijd waarin de N-VA nog het voordeel van de twijfel kreeg: de algemene consensus was toen dat het om een centrumrechtse partij ging. Ondertussen is er veel veranderd. Veel media hebben zelf de antidemocratische houding aan den lijve mogen ondervinden. N-VA zet die media steeds weer neer als elementen van de 'Politiek Correcte Kerk'. Interviews worden geweigerd en men zet de nodige intimidatiecampagnes op om kritische journalisten de mond te snoeren. Hopelijk weten de media nu beter.

Vakbonden werden ook op intimidaties getraakteerd. Er zijn de laatste jaren ook zoveel incidenten vanuit N-VA-hoek geweest die de stellingen uit mijn boek bevestigden, dat de maskers hopelijk aan het afvallen zijn. De tijdsgeest is ook anders: Trump als president was toen ondenkbaar. Je merkt hoe de grens voortdurend opschuift, hoe het 'nieuwe normaal' groeit. We schuiven verder weg, zeg maar. Racisme zou relatief zijn, de democratische besluitvorming loopt verder vast, het mediaspektakel neemt het over. Ik signaleerde die politieke evolutie al in mijn doc-

toraat, in mijn nieuwe boek plaats ik het in een internationaal kader en leg ik uit hoe zo'n politieke omwenteling in tijden van digitale media werkt."

Hoe werkt die digitale impact?

Ico Maly: "Facebook, Twitter, je hoort sommigen zeggen dat je daar allemaal niet te veel aandacht aan moet geven. Je hoort dat digitale media geen wezenlijke impact hebben op het maatschappelijk debat en de politiek in het bijzonder. Dat is vreemd natuurlijk. Elk nieuw medium heeft maatschappelijke en politieke impact gehad. De komst van de krant creëerde een publieke sfeer. De komst van de radio zorgde ervoor dat nieuws uit één hoek van de wereld live gevolgd kon worden in een andere regio. Media en hoe ze ingezet worden, hebben wel degelijk een politieke impact. We onderschatten hoe digitale media gebruikt worden als techniek om een politieke ideologie te pushen. Het online-activisme is vandaag heel bepalend, het construeert onder andere mee de idee dat N-VA 'de stem van het volk' vertegenwoordigt.

Tegelijk zien we een verschuiving van de manier waarop we over democratie denken. Het gaat niet meer om het nastreven van het algemene belang vanuit bepaalde normen en waarden. Politici gaan steeds meer rekening houden met die zogenaamde ‘stem van het volk’. Dat buikgevoel. Dat is een gevaarlijke evolutie omdat je bijvoorbeeld ziet hoe propagandacampagnes online vanuit de alt-right-beweging (voluit: ‘alternative right’) een bepaalde ‘stem’ voeden en vormen, die dan nadien de norm moet zijn voor onze democratie. Kortom, via een spel met computeralgoritmes en een trollencultuur kan je een fictieve werkelijkheid creëren die sommige politici vervolgens gebruiken om hun eigen programma door te drukken en desondanks stellen dat ze slechts bezig zijn met datgene wat het volk wilt.”

Je noemt dat de ‘cyberdemocratie’. Kan je dat begrip even toelichten?

Ico Maly: “Cyberdemocratie was het utopische geloof dat de digitale media een nieuwe, verbeterde democratie zouden baren. In essentie dient het als een instrument tegen de democratie. Je ziet dat al vanaf de jaren 1990, in ons land bijvoorbeeld met iemand als Guy Verhofstadt. Het discours is gekend. We zouden naar de burger moeten luisteren. Er zou een kloof zijn. Die kloof was het middenveld. Vakbonden en middenveldorganisaties werden ervan beschuldigd om de stem van de burger te modeleren. Digitalisering en referenda zouden dit middenveld overbodig maken. De digitale media en de stem van het volk dienen hier om de geloofwaardigheid van de politieke besluitvorming en het middenveld op de helling te zetten. Het beleid zou rechtstreeks moeten gaan praten met de burger. Natuurlijk is inspraak iets dat je voortdurend moet opzoeken, maar onder het mom van participatie gaan sommige politici dan beweren dat zij weten wat ‘de mensen’ willen. Maar hoe weet je dat? Omdat het in een opinie in de krant staat en velen dat vervolgens napraten? Digitale media herscheppen wat we vandaag verstaan onder ‘de publieke opinie’. Theo Francken zou electoraal een kampioen zijn en de populairste politicus van Vlaanderen. We gaan er echter aan voorbij dat dit een constructie is via online-peilingen. Door dat steeds opnieuw te herhalen, wordt het voor waar aangenomen en krijg je, zoals bij Trump, electorale overwin-

ningen. Het gevolg is dat politieke partijen steeds meer die kunstmatige publieke opinie achternalopen en zich blindstaren op hun eventueel electoraal succes. Als je dan ondertussen via de nodige mediastrategieën ervoor kan zorgen dat je die ‘stem van het volk’ kan sturen, heb je veel macht. Wat de werkelijke zorgen van de mensen zijn, kun je dan gewoon overslaan.”

Is dat ook een probleem voor de vakbonden?

Ico Maly: “Jazeker, je merkt als vakbeweging wat rechtse regeringen allemaal aan sociale afbraak willen realiseren, maar via klassieke campagnes en het informeren van militanten op de werkvloer krijg je die harde realiteit nog moeilijk onder de aandacht van een breed publiek. De waan van de dag blaast het voortdurend weer weg. Je verwacht als sociale partner ook dat je iets kan realiseren via sociaal overleg, maar het politieke spel verloopt vandaag goeddeels buiten de klassieke structuren. Kijk naar de Brexit. Of naar Trump. Dat zijn geen toevallige zaken. Het gaat om politieke evoluties die volledig buiten de politieke instituten een eigen leven gaan leiden en uiteindelijk wel een diepe impact hebben. De uitdaging is vervolgens hoe je een greep krijgt op die cultuurstrijd in tijden van digitale media.”

Hoe gebeurt dat dan, hoe komt die ‘stem van het volk’ tot stand via digitale media?

Ico Maly: “Met de opgang van de Amerikaanse president Trump en de alt-right-beweging kregen we daar een duidelijk voorbeeld van. Je ziet allemaal clubjes online-activisten die dezelfde boodschappen uitsenden en herhalen. Ze gebruiken een nieuwe taal met memes, van die ironische prentjes die gemaakt zijn om viraal te gaan. Als je de algoritmen kent van bijvoorbeeld Facebook en de interactie van je eigen achterban nauwkeurig monitort, dan weet je op welk uur je best iets post. Als zo’n boodschap meteen pakweg tien likes krijgt, dan pikt Facebook het op en is het vertrokken. Doorgaans gaat het om een kleine groep trollen, maar doordat ze voortdurend actief zijn, lijkt het alsof het om veel mensen gaat. Zo creëer je de illusie dat dit het volk is dat spreekt. Stel dat de vakbond, met zijn duizenden militanten, ook op die manier strategisch te werk gaat, het zou nogal

impact hebben! Dat vraagt wel om een gecoördineerde aanpak.”

Dat is Amerika ...

Ico Maly: “Maar evengoed België. Er zijn duidelijk uitwisselingen tussen de alt-right-beweging en de jongeren van de N-VA. Digitale media scheppen een internationale politieke ruimte waarbinnen een bepaalde taal en cultuur groeit. Je ziet dezelfde memes en dezelfde aanpak in Vlaanderen. Dries Van Langenhove, lid van de studentenvereniging KVHV en Vlaams-nationalistisch activist, ging op zomerkamp bij de pan-Europese identitaire beweging die samenwerkt met alt-right. In de herfst erna richt hij Schild & Vrienden op. Die jongerenvereniging combineert het offline-activisme en de meme-cultuur van de alt-right. Ze specialiseren zich in het online verspreiden van memes, fake news, identitaire bloed-en-bodem-verhaaltjes en ‘hate speech’. Daarnaast is er de klassieke achterban van de N-VA, die gaat van fervente ‘keyboard warriors’ tot oude dame-tjes die hun dagen vullen met het liken van Facebook-boodschappen van ‘onze Theo’ Francken. Zo lijkt het alsof het om veel mensen gaat. Met als gevolg dat ook andere partijen met die boodschappen rekening gaan houden en niet langer werken vanuit hun eigen idealen of waarden. Neem nu CD&V, die zetten in op ‘het moedige midden’. Maar dat is slechts een slogan, geen programma! Het gaat niet over een visie, maar over het behouden van een positie tussen andere partijen in.”

Wat is er eigenlijk zo nieuw aan dat ‘nieuw rechts’?

Ico Maly: “Je hoort wel meer over ‘de ruk naar rechts’. Dat gaat echter over veel meer dan politici die ‘zeggen waar het op staat’. Met de globalisering kwamen landen die inzetten op sociale zekerheid onder druk te staan. Democratische besluitvorming, onze verzorgingsstaat, sociaal overleg – het zit allemaal in de weg van een neoliberal beleid dat wilt besparen om te vermarkten. De rijken worden rijker. De werkende mens moet steeds harder werken voor minder geld. ‘Nieuw rechts’ komt dat neoliberalisme te hulp door de illusie van een tegenbeweging in het leven te roepen. Nationalisme zou plots een warm deken zijn, de geborgenheid van het eigen volk, tegen die

algemeen

kille globalisering die zoveel verandering brengt. Dat zit verpakt in leugens en verdraaiingen.

'De natie', daarmee bedoelen ze bijvoorbeeld niet de verzorgende overheid die inzet op het algemeen belang, maar een etnoculturele lotsgemeenschap die nationalistische belangen voorrang geeft op individuele rechten en vrijheden.

'Het volk', dat zijn dan niet de werkende mensen binnen een bepaald grondgebied wiens sociale rechten we moeten verdedigen, maar hun politieke achterban die hun opvattingen tot norm wilt maken.

Het nationalisme dient eigenlijk om de werkende mensen van verschillende landen tegen elkaar op te zetten. Niet door een oorlog, zoals vorige eeuw, maar door economische oorlog. De naties moeten voluit meestappen in de concurrentiestrijd. Dat staat haaks op de klassenstrijd binnen elk land. Gelijkelijkheid en mensenrechten moeten opzij als het de concurrentie tussen naties in de weg zit. Exit ook, internationale solidariteit.

'Ja maar', zo klinkt het dan, 'vergeleken met buurland x, zijn onze jobs te duur.' Zulke argumenten dienen dan als dooddoener om de deur van elk debat mee dicht te slaan. Of nog: 'buurland boven biedt meer flexibiliteit!', 'buurland zuid vangt nog minder vluchtelingen op en wij willen geen aanzuigeffect'. Zo geeft de nationale reflex het neoliberalisme een nieuwe adem: landen worden tegen elkaar uitgespeeld, een 'race to the bottom'."

Zo'n impact bereik je toch niet op korte termijn?

Ico Maly: "De ontwrichting die dat veroorzaakt, werd al vanaf Reagan en Thatcher opgevangen door de geborgenheid van 'de natie' te benadrukken. Dat nationalisme gaat gepaard met een conservatieve en xenofobe moraal. De angst en wrok die leeft, wordt politiek gebruikt. Trump, het Front National, Wilders en de N-VA in eigen land: het zijn geen klassieke conservatieve partijen, omdat ze net zoals progressieve partijen geloven in maakbaarheid, strijd en verandering. De kracht van de verandering, weet je wel. Maar dan wel om de klok naar het verleden terug te draaien. Ze promoten het nationalisme als oplossing, als hoeder van onze tradities en onze nationale identiteit. Deze tegenbewegingen zouden van onderuit komen, ook al worden ze van bovenaf gestuurd en gesponsord.

Het is een gevaarlijke evolutie omdat

democratie meer en meer tussen haakjes komt te staan. Een middenveld dat inspraak wilt, wordt aangepakt. Die verstoren de harmonie die er binnen een natie zou moeten zijn, ook tussen de elite en degenen die het werk moeten doen. Exit sociale strijd. Het sociale overleg moet niet alleen tot elk land of regio afzonderlijk worden herleid – zodat vakbonden van verschillende landen of landsdelen tegenover elkaar komen te staan – maar ook tot het niveau van de stad of het bedrijf. Het komt neer op een vleugellam maken van de syndicale strijd."

De N-VA is inderdaad behept met 'neutraliteit'.

Ico Maly: "Daarin zie je de machtsstrijd. Organisaties die subsidies krijgen, moeten zich politiek afzijdig houden? Komaan, dat betekent dat je als middenveld je maatschappelijke opdracht niet meer kan opnemen. Je moet aan de ketting. Vakbonden moeten ook in hun mand. Nieuw rechts zoekt een stok om mee te slaan: Arco-dossier, weg met dat stakingsrecht enzovoort. Neutraal zijn is een mooi woord voor neutraliseren. In een gezonde democratie moeten burgerinitiatieven en civiele organisaties kunnen werken aan hun maatschappelijke opdracht en die is ook politiek van aard. Nu onze democratie ziek is, moeten ze dat niet minder doen, maar juist méér.

Vakbonden moeten door die intimidaties niet terugplooien op zichzelf, zich beperken tot dienstverlening en het verhogen van bijvoorbeeld de eindejaarspremie. Ze

moeten net politieker worden. Het goede leven van de werkende mensen, dát is van belang. Dat is nu ook de inzet, want dat staat op het spel. Het goede leven is niet iets dat we gaan bereiken door het verheerlijken van de grootsheid van onze natie, tegen andere naties in, maar wel door het mogelijk maken van de sociale rechten en mensenrechten voor iedereen. Of om het met de campagneslogan van de ACOD te zeggen: 'Make openbare diensten great again!' Strijden voor het algemeen belang."



- Ico Maly is docent Digital Media & Politics aan Tilburg University en hoofdredacteur van DiggIt Magazine.
- Het boek 'Nieuw rechts' is uitgegeven door EPO, telt 336 blz. en kost 22,50 euro. ISBN 97894 6267 1249.



25 jaar kritisch en doordacht

Nieuwe vormgeving • zelfde scherpe pennen

Samenleving & Politiek is een maandblad dat een kritische blik werpt op maatschappelijke en politieke problemen.

Samenleving & Politiek is een ideeënblad waar nieuwe ontwikkelingen worden besproken en creatieve voorstellen worden geformuleerd over alle mogelijke maatschappelijke en politieke thema's.

Het is een geëngageerd, maar niet-partijgebonden blad voor een sociale democratie.

www.sampol.be

ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen Tussentijdse vervanging gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris

In het kader van een tussentijdse vervanging is het mandaat van gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris (GIBS) voor het gewest ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen vacant. De uittreedende gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris is niet herkiesbaar.

Conform de ACOD-statuten, dienen de kandidaten te voldoen aan volgend profiel:

- Kunnen leidinggeven.
- Een team medewerkers kunnen stimuleren en coachen.

- Feeling bezitten voor logistieke opdrachten.
- Een degelijke kennis inzake informatica, boekhouding en personeelsmanagement.

Conform de ACOD-statuten, dienen de kandidaten eveneens een model A te ondertekenen als voorafgaande voorwaarde van verkiesbaarheid. De verkiezingen gebeuren overeenkomstig

het aanvullend huishoudelijke reglement van de ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen en de ACOD-statuten.

Kandidaturen dienen gestuurd te worden naar de voorzitter van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen, Robert Iversen (robert.iversen1@gmail.com) en in cc naar ACOD-voorzitter Chris Reniers (chris.reniers@acod.be) en dit ten laatste op 20 maart 2018.

ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen Tussentijdse vervanging ondervoorzitter

In het kader van een tussentijdse vervanging is het mandaat van ondervoorzitter voor het gewest ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen vacant. De uittreedende ondervoorzitter is niet herkiesbaar.

De verkiezingen gebeuren overeenkomstig het aanvullend huishoudelijke reglement van de ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen en de ACOD-statuten.

Kandidaturen dienen gestuurd te worden naar de voorzitter van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen, Robert Iversen (robert.iversen1@gmail.com) en in cc naar ACOD-voorzitter Chris Reniers (chris.reniers@acod.be) en dit ten laatste op 20 maart 2018.

Gewest West-Vlaanderen Geslaagde nieuwjaarsreceptie afdeling Veurne- Westkust

Op vrijdag 26 januari organiseerde ACOD-afdeling Veurne-Westkust haar nieuwjaarsreceptie in OC Callicannes in Veurne in aanwezigheid van ACOD-voorzitter Chris Reniers en algemeen secretaris Guido Rasschaert. De afdeling Veurne-Westkust telt om en bij de 650 leden.

Tijdens de receptie werd duchtig gediscussieerd over de politieke en syndicale actualiteit, terwijl het gesmaakte topduo The Vancobrothers nummers speelde op aanvraag. Het bestuur van de afdeling hoopt op een verdere succesvolle groei van én deelname aan de vakbondswerking.

Leden die meer info willen, kunnen steeds terecht bij de militanten of bij de afdelingssecretaris Alex Platteeuw, alex.platteeuw1@scarlet.be.



ACOD Limburg Seniorenreceptie Limburg

De meer dan honderd aanwezigen op de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie van ACOD Limburg Senioren luisterden geboeid naar de uiteenzettingen van Pierre Vrancken (voorzitter van ABVV Limburg) en Chris Reniers (voorzitter van ACOD). Ook minister van staat Willy Claes en tal van prominenten uit de bronsgroene progressieve partijen waren aanwezig. Personeel en gemandateerden van het gewest verzorgden samen met de seniorencommissie hun gepensioneerde leden en praatten tussen een hapje en een drankje bij.

Voormalig GIBS Freddy Stox lichtte de plannen voor het nieuwe jaar toe, een nieuw elan voor de seniorencommissie waarover we bij tijd en wijle aankondigingen zullen doen via de agenda. Voorzitter Kevin Jordens en algemeen secretaris Guy Graulus zetten samen met secretaris Willem De Witte van de seniorencommissie en de sprekers Maria Degeling in de bloemetjes voor haar decennialange inzet voor de ACOD in ons gewest en voor haar bezieling van het seniorenfeest in het bijzonder.



Feestzitting GIUB in het kader van dekolonisatie

ACOD Limburg hield haar feestzitting van het GIUB op woensdag 17 januari, niet toevallig de trieste verjaardag van de moord op voormalig premier van Congo Patrice Lumumba. Waar vorig jaar de feestzitting in samenwerking met de vierde-pijler-organisatie SamenLeven verliep, werden dit jaar de handen in elkaar geslagen met Hand in Hand, die op die dag in gans Vlaanderen en Brussel de 'dekolonisatie' in de kijker wilde zetten.

Als blijvende herinnering werd de vergaderzaal op de bovenste verdieping herdoopt tot Lumumbazaal. Meer info over het thema vindt u op <https://www.anti-racisme.be/nl>. Het feestmaal was een gemengd Afrikaans-Belgisch buffet, de muzikale omlijsting kwam van QuiVive, die de vzw Horizon voorstelde.

Stan Reusen van de jongerencommissie reikte de jaarlijkse prijs voor uitzonderlijke verdiensten uit aan Martin Oluwadiran van vzw Perspectief, die als schilder een bijzonder oog heeft voor inclusief werken, onder andere met jongeren met beperkingen. Hij gaf een warm betoog over dankbaarheid voor de manier waarop hij als vluchteling in onze gemeenschap werd opgenomen en hoe hij iets terug kan en wil doen daarvoor. Een kunstwerk van Martin zal een prominente plaats krijgen in de Lumumbazaal.

Het gewest Limburg reikt de hand aan andere personen en individuen in de samenleving die kiezen voor een warme, open en solidaire maatschappij als tegengif voor uitsluiting, criminalisering en polarisatie.



Vrouwencommissie van de Brusselse Intergewestelijke "Neem deel aan de Wereldvrouwenmars"

8 maart staat in het teken van de felle strijd die de vrouwen gedurende honderden jaren gevoerd hebben om hun rechten te verdedigen. Dit jaar vieren we eveneens de honderdste verjaardag van de overwinning van de suffragettes in het Verenigd Koninkrijk.

De zege van de suffragettes, de Britse vrouwen die in het begin van vorige eeuw streden voor vrouwenrechten en stemrecht (hun naam is afgeleid van 'suffrage', het Engelse woord voor stemrecht), leidde tot de geleidelijke toegang tot het stemrecht voor vrouwen vanaf 1918. Het is dan ook de gelegenheid om stil te staan bij de rechten die vandaag vanzelfsprekend lijken, maar die pas na een lange en moeizame strijd van het patriërchaat werden afgedwongen. Dit moet ons aanmoedigen om de strijd tegen seksisme en voor de vrouwenrechten voort te zetten.

In 2018 zal 8 maart ook gekenmerkt worden door het succes van de hashtags #MeToo en #ikook, die de omvang en de ernst van seksisme aantonen dat nog steeds aanwezig is in onze samenleving. Veel vrouwen hebben vandaag de stilte doorbroken om de intimidatie en het geweld tegen hen aan de kaak te stellen. Dit heeft geleid tot het ontslag van mannen die een hoge functie bekleedden binnen de culturele, academische en politieke wereld. Ze komen niet enkel in opstand tegen het seksueel misbruik, maar ook tegen het geïnstitutionaliseerd seksisme in de hiërarchische relaties binnen de professionele wereld. Het is moeilijker om misbruik op de werkvloer te melden door de werkonzekerheid en de lage lonen. Dit zorgt er ook voor dat de vrouwen financieel afhankelijker worden van hun partner door hun vermogen om aan huishoudelijk geweld te ontsnappen te ondermijnen. De bezuinigingen op sociale uitkeringen en het beperken van de sociale rechten versterken deze trend nog meer. Om het op gender gebaseerd geweld te stoppen, moeten de vrouwen economisch onafhankelijk worden.

Bezuinigingsbeleid als voedingsbodem voor geweld

De werkonzekerheid groeit tevens onder de studenten in het kader van de schaarste en bezuinigingen op alle niveaus. De jarenlange onderfinanciering van het onderwijs en de stijgende kosten van het levensonderhoud als gevolg van het neoliberale beleid, dwingen de studentes tot prostitutie om hun studies te financieren. De 'seksuele bevrijding' die in de jaren 60 en 70 verworven werd, werd misbruikt. Tegenwoordig wordt het geweld waaronder vrouwen lijden, geminimaliseerd en gebanaliseerd, doordat het vrouwenlichaam uitgeleend en verhandeld wordt. In de strijd tegen seksisme moet men streven naar gratis en kwaliteitsvol onderwijs en moet men een einde maken aan de werkonzekerheid en het verhandelen van het vrouwenlichaam.

De seksistische gedragingen zijn niet eigen aan één specifieke cultuur. Laten we ons verzetten tegen de pogingen van extreemrechts, de media of de regering om met de beschuldigende vinger naar de immigranten te wijzen als verantwoordelijke voor het seksisme. Racisme biedt geen oplossing. Het bezuinigingsbeleid brengt de vrouwen in gevaar en vormt een voedingsbodem voor het geweld tegen vrouwen. Erger nog, migranten hebben geen

enkele vorm van sociale bescherming en al zeker niet als ze geen papieren hebben.

Wereldvrouwenmars in Brussel

De machtsvername van conservatieve en ouderwetse partijen in veel landen brengt de meest fundamentele rechten van de vrouwen en de LGBTQI+ (gemeenschap van mensen met uiteenlopende seksuele en genderidentiteiten) in gevaar en dreigt ons decennia terug in de tijd te plaatsen. Seksisme is een probleem van heel de samenleving dat we samen het hoofd moeten bieden. Het is moeilijk om over een echte emancipatie te praten in het kader van de toenemende ongelijkheid en onzekerheid. Voor de Internationale Dag van strijd voor vrouwenrechten is het cruciaal om samen de straat op te trekken om seksisme en de onzekerheid aan de kaak te stellen, om sociale en collectieve oplossingen te eisen tegen elk beleid dat vrouwen kwetsbaar maakt voor fysiek, mentaal en economisch geweld.

Op 8 maart 2018 nodigt de Vrouwencommissie BIG je uit om deel te nemen aan de Wereldvrouwenmars om 17.30 uur aan het station Brussel-Centraal.

*Rudy Janssens
algemeen secretaris BIG*



Verdeel- en heerstechnieken bij de NMBS

Een 'rumble in the jungle' garandeert geen betere stiptheid

Vorig jaar reed 83,3 procent van de treinen stipt of met minder dan 6 minuten vertraging. Opnieuw geen goed resultaat en zelfs een achteruitgang in vergelijking met 2015. Alle goede bedoelingen en enthousiasme van mevrouw Dutordoir ten spijt, is ze er vorig jaar niet in geslaagd om een omkeer te bereiken. Het nieuwe vervoersplan heeft niet onmiddellijk soelaas gebracht.

Toch zijn er een resem externe factoren die als verzachtende omstandigheden aangestipt kunnen worden. Eén daarvan is het – idiote – fenomeen van spoorlopen. Vorig jaar noteerden we een recordaantal meldingen van 807 tegenover 679 in 2016. Hierdoor worden onnoemlijk veel vertragingen gemaakt. Om dit probleem terug te dringen, gaat Infrabel maatregelen nemen zoals het plaatsen van omheiningen, struikelmatten en camera's. Een wetsontwerp om sneller en strenger te bestraffen, werd goedgekeurd in de ministerraad en verhuist nu naar de Kamercommissie.

Stiptheid is secundair en vergt een actieplan

Om structurele vertragingen aan te pakken, wordt er de komende maanden een actieplan uitgerold. Voor de treinen van de morgen- en avondspits zal onderzocht worden waar de moeilijkheden zich situeren, zodat er gericht opgetreden kan worden. Vertrekprocedures worden aangepast en de uurwerken worden gesynchroniseerd. Stiptheid is secundair.

Op het niveau van de verkeersleiding zullen Infrabel en de NMBS intensiever gaan samenwerken. In de bundels waar de treinstellen vertrekken, zal er opnieuw een verantwoordelijke aangeduid worden die moet toezien op het tijdige vertrek van de treinen. Er wordt zelfs gewag gemaakt van eenheid van bevel ... Een boodschap die wij als vakbond al jaren aan het verkondigen zijn. Zou er dan eindelijk een stap in de goede richting gezet worden?

Voor ons zou er een eenheid van bevel binnen alle geledingen van de spoorwegen moeten zijn, willen we dit fijn raderwerk feilloos laten draaien. Een eenmaking van de Belgische Spoorwegen is cruciaal. Andere denk- en actiepijlers zijn stof voor de Fabeltjeskrant. Het management-waterhoofd is geen sprookje, maar een nachtmerrie voor elke spoorman en -vrouw.

Het nieuwe reizigersmaterieel dat vanaf het najaar geleverd wordt, moet de stiptheid en het comfort bevorderen. We hopen dat we deze keer bespaard blijven van kinderziekten. Het verleden heeft ons al minder goede ervaringen opgebracht.

De luchthaventrein rijdt op wolken

Een positief verhaal is de treinverbinding naar onze nationale luchthaven. Vorig jaar maakten een recordaantal reizigers gebruik van die trein, die bewijst één van de snelste en gemakkelijkste vervoermiddelen te zijn naar de luchthaven. De vertrekhal van de luchthaven is slechts een lift verwijderd van het perron.

De luchthaventrein bewijst dat investeren in het spoor gezonde vruchten afwerpt. Goede en snelle verbindingen zorgen voor een massaal gebruik. Dit komt niet alleen de mobiliteit, maar vooral het

milieu ten goede. Wanneer beseft deze regering dat investeren in het spoor, investeren in de toekomst is van ons land? Hoeveel geld verkrist het fileleed dagelijks? Hoeveel mensen worden ziek door het fijn stof dat deze wagens uitspuwen? Zieke mensen zijn dan weer een zware kostenpost voor de economie, de sociale zekerheid en het menselijk geluk.

Het is onze sociale en ecologische opdracht om zoveel mogelijk mensen te vervoeren met de trein. Deze regering valt blijkbaar voor andere lobbygroepen. Ondertussen breken ze de sociale zekerheid verder af met de gekende neoliberale argumenten en trucs van de voor: zet mensen tegen elkaar op. Hoe het wél moet? Maak het spoorvervoer financieel aantrekkelijk en zorg voor een maximale dienstverlening in de trein en het station.

De wet van de sterkste? Neen, dank u!

Mevrouw Dutordoir heeft in haar eerste maanden als CEO van de NMBS veel tijd gependend aan het aanwezig zijn op het terrein. Ze legde werkbezoeken af en ontving diverse personeelsleden waarvoor ze het 'metier' van spoorman of -vrouw beter leerde kennen. Een initiatief dat bij het personeel op sympathie kon rekenen. Dat er werkbezoeken worden afgelegd door de CEO, kunnen we alleen maar toejuichen en stimuleren we ten volle.

Het uitnodigen van individuele personeelsleden om werkvoorwaarden te bespreken, zelfs zonder concrete afspraken te maken, is echter een ondermijning van het sociaal overleg. Zo'n werkwijze is immers nefast voor personeelsleden die niet uitgenodigd worden. In de private markt is dit de manier van werken. De meest mondige werknemer verkrijgt betere arbeidsvoorwaarden.

Als vakbond streven we naar betere arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden. De gendergelijkheid bij de Belgische Spoorwegen bewijst dit. Bij de Belgische Spoorwegen verdienen de vrouwen evenveel als hun mannelijke collega's. In de private markt is dat een ander én beschamend verhaal. Multinationals kunnen een voorbeeld nemen aan de Belgische Spoorwegen.

Het statuut dat we vandaag kennen, is een voorbeeld van ons sociaal overleg en syndicale werking. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het statuut een doorn in het oog is van deze regering en private lobbygroepen. Het onderhandelen van persoonlijke arbeidsvoorwaarden is nefast voor het personeel 'tout court'. Indien iedereen zelf zijn arbeidsvoorwaarden gaat onderhandelen, riskeren we af te glijden naar de principes van de jungle, waar de wet van de sterkste geldt. Onze visie is anders. ACOD Spoor is een vakbond waar iedereen meelt, ongeacht zijn of haar job bij de Belgische spoorwegen (zie onze vorige editie van Tribune). Als niet-corporatistische vakbond zijn we steeds bezig om de grootst mogelijke gemene deler te vinden. In het belang van het personeel en ook in het belang van onze openbare dienst. Laat de 'rumble in the jungle' daar waar deze hoort te zijn. In een moderne – collegiale – samenleving is het onze plicht op te komen voor iedereen en voor de zwakkeren in het bijzonder.

Ludo Sempels

Dossier spoorwegpensioenen

Zal jouw beroep als 'zwaar' beschouwd worden?

Eindelijk is er een voorontwerp over de voorwaarden om in aanmerking te komen als 'zwaar beroep'. Een overzicht.

Lange tijd hebben we het moeten stellen zonder concrete teksten. Vele vergaderingen, reacties, adviezen, soms oriëntatienota's en enkele voortgangsrapporten. Dat was het zo ongeveer, maar nu ligt een voorontwerp van wet 'betreffende de erkenning van bepaalde functies als zwaar beroep' op tafel om de voorwaarden te bepalen die toegang verlenen tot het vervroegd pensioen en voor de berekening van het pensioenbedrag. We leggen de nadruk op het feit dat het om een voorontwerp gaat en dat er nog zaken kunnen wijzigen. Hier volgt alvast een samenvatting.

Welke criteria voor een zwaar beroep?

Het voorontwerp beoogt alleen het statutaire of gelijkgestelde personeel. De vier weerhouden criteria voor een erkenning als zwaar beroep:

- Belastende arbeidsomstandigheden.
- Belastende werkorganisatie.
- Belasting door verhoogde veiligheidsrisico's.
- Belasting van mentale of emotionele aard.

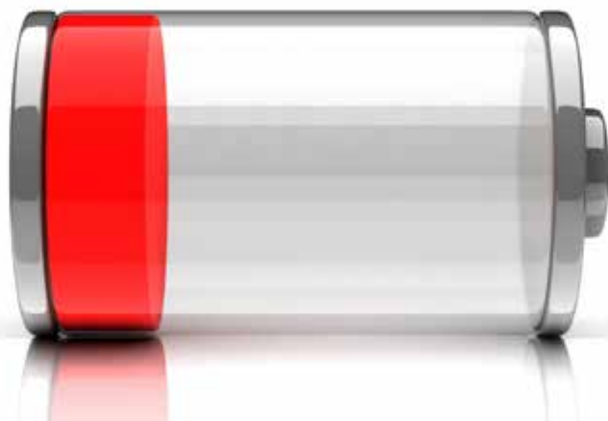
Een functie kan ook als zwaar beroep worden erkend wanneer ze wordt uitgeoefend door een personeelslid met een handicap (graad van onafhankelijkheid = categorie 4 of hoger). De functie die een personeelslid uitoefent, kan enkel als zwaar beroep erkend worden wanneer op objectieve, meetbare, controleerbare en registreerbare manier kan bepaald worden dat die functie één of meerdere van die vier criteria omhelst. Een onderhandelde lijst van zware functies wordt opgesteld en zal de vorm aannemen van een in de ministerraad beslist koninklijk besluit.

Om de 5 jaar kan de lijst worden herzien en deze herziening moet rekening houden met de beschikbare financiële middelen en de maatregelen die genomen zijn om de elementen, die van een beroep een zwaar beroep maken, te beperken. Voor alle duidelijkheid, momenteel is deze lijst is nog niet klaar, laat staan onderhandeld.

Welke 'pensioenvoordelen'?

De bedoeling is om dit alles vanaf 1 januari 2019 in de praktijk toe te passen aan de hand van de hieronder opgesomde coëfficiënten voor 'zware functies':

- De coëfficiënt 1,05 wanneer de functie slechts één criterium 'zwaar beroep' inhoudt (opmerking: het criterium mentale of emotionele belasting kan niet alleen weerhouden worden).
- De coëfficiënt 1,10 wanneer de functie twee criteria 'zwaar beroep' inhoudt.
- De coëfficiënt 1,15 wanneer de functie minstens 3 criteria 'zwaar beroep' inhoudt.



Welke berekeningswijze?

Op basis van deze coëfficiënt worden de effectief in een zware functie gepresteerde diensten vanaf 1 januari 2019 vermenigvuldigd om te bekijken of iemand beantwoordt aan de loopbaanvoorwaarde voor een vervroegde uitstap.

Bovendien moeten die diensten gedurende minimaal 5 jaar, al dan niet continu, gepresteerd zijn. Onder bepaalde voorwaarden en bij wijze van overgang tellen sommige diensten 'zwaar beroep' die effectief gepresteerd zijn vóór 1 januari 2019 toch mee in de berekening voor de vervroegde uitstap.

Wat met de tantièmes?

Hierbij dient er een onderscheid te worden gemaakt naargelang het personeelslid al dan niet vóór 1 januari 2019 van een preferentieel tantième genoot.

Wanneer hij reeds een preferentieel tantième genoot, kunnen de diensten 'zwaar beroep' in aanmerking worden genomen op de volgende voorwaarden:

- Deze diensten zijn gepresteerd in dezelfde functie als de functie waarvoor het personeelslid de erkenning als zwaar beroep geniet.
- Deze diensten gaan onmiddellijk vooraf aan de diensten waarvoor het personeelslid vanaf 1 januari 2019 voor zijn functie een erkenning als zwaar beroep zal genieten.

In dit geval zal hij van een coëfficiënt wegens zwaar beroep kunnen genieten die gelijk is aan:

- 1,05 als zijn tantième 1/55ste was.
- 1,10 als zijn tantième 1/50ste of gunstiger was.

Als er diensten 'zwaar beroep' gepresteerd zijn in een stelsel met een tantième 1/60ste (= niet-preferentieel tantième), dan zullen deze diensten vermenigvuldigd worden met de coëfficiënt 1,05 op voorwaarde dat deze diensten gepresteerd zijn in dezelfde functie en onmiddellijk voorafgaan aan de diensten waarvoor het personeelslid vanaf 1 januari 2019 een erkenning als zwaar

beroep zal genieten, ten belope van maximaal 5 jaar effectief gepresteerde diensten.

Concreet betekent dit dat deze coëfficiënten 'zwaar beroep' (berekend op de effectieve prestaties) enkel in aanmerking worden genomen voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde, zijnde de eerste voorwaarde om te bepalen wanneer een personeelslid met vervroegd pensioen kan gaan. De tweede voorwaarde, zijnde de leeftijdsvoorwaarde, blijft onveranderd van toepassing (63 jaar en 42 loopbaanjaren of 62, 61 jaar en 43 loopbaanjaren of 60 jaar en 44 loopbaanjaren). Met andere woorden, niemand kan vóór de leeftijd van 60 jaar vervroegd met pensioen gaan.

Wanneer men bij een erkenning als zwaar beroep vervroegd met pensioen kan gaan, maar men dit niet wenst, dan bestaat de mogelijkheid om van een beter pensioenbedrag te genieten via een 'bonus zwaar beroep'. Deze bonus wordt dan in het pensi-

oenbedrag geïntegreerd en telt mee voor de berekening van het relatieve maximum, zijnde 75 procent van de wedde.

Vanaf 1 januari 2019 verdwijnen de preferentiële tantièmes en alleen het tantième 1/60ste blijft van toepassing. Voor bepaalde personeelscategorieën van de NMBS zijn specifieke overgangsmaatregelen gepland.

• • •

Zoals u merkt, is er nog veel werk aan de winkel en zijn er nog veel onduidelijkheden en mogelijkheden tot interpretatie. Het dossier is in volle ontplooiing. Als vakbond gaan we niet aan de zijlijn toekijken, maar actie voeren waar en wanneer nodig!

Lugil Verschaete

De bedenkingen van ACOD Spoor

- De criteria voor de 'zware beroepen' zijn te algemeen verwoord en zijn vatbaar voor tal van interpretaties. De coëfficiënt 'zwaar beroep' zou uitsluitend van toepassing zijn op de effectief gepresteerde diensten, maar bij de berekening van de loopbaanvoorwaarde voor een vervroegde uitstap wordt er wel rekening gehouden met de gelijkgestelde periodes. Het criterium 'belasting van mentale of emotionele aard' kan niet alleen weerhouden worden.

- De voorziene terugwerkende kracht van 5 jaar voor de personeelsleden zonder preferentieel tantième in de periode vóór 1 januari 2019 en met vanaf die datum wel een erkenning 'zwaar beroep' is onvolgende.

- De vermelding 'dezelfde functie' en 'onmiddellijk voorafgaand aan' houdt eigenlijk in dat de personeelsleden die niet vrijwillig van functie veranderd zijn (overheveling van diensten, stopzetting bepaalde activiteiten, reorganisaties, verdwijnen van beroepen, ...) de jaren gepresteerd in een functie met een preferentieel tantième niet kunnen laten gelden.

- Voor wie van een preferentieel tantième genoot en die vanaf 1 januari 2019 van geen erkenning als 'zwaar beroep' kan genieten, zal de afschaffing van de verhogingscoëfficiënten (die verbonden zijn aan de preferentiële tantièmes) een grote impact hebben.

- De bonus 'zwaar beroep' wordt omgezet in een jaarlijkse rentevaste omrekeningscoëfficiënt die rekening zal houden met de levensverwachting van het personeelslid op het ogenblik waarop het rustpensioen effectief een aanvang neemt. Wat bij vroegtijdig overlijden?

- Moeten we aannemen dat de personen met een handicap, die volgens de nieuwe bepalingen ook daadwerkelijk een zware functie uitoefenen, van geen hogere coëfficiënt zullen kunnen genieten (cumul handicap en zware functie)? Waarom is de definiëring die wordt weerhouden in het kader van 'zware beroepen' voor personen met een handicap enger dan de aanweringsbepalingen voor die personen?

De KUS-vraag Ken Uw Spoorweggeschiedenis

In Tribune van december werd de volgende vraag gesteld: welke drie stoomlocomotieven reden voor het eerst op het Europese vasteland? Het antwoord was alweer collectief overweldigend: De Olifant, De Stephenson en De Pijl. Een onschuldige hand heeft de winnaar aangeduid: Bart Boudry, eerste technicus ELM seininrichting in Gent en aangesloten bij het gewest West-Vlaanderen.

De nieuwe vraag: wat is de gehanteerde spoorwijdte (gemeten tussen de binnenvlakken van de spoorstaafkoppen) bij de Belgische spoorwegen?

- a. 1435 mm
- b. 1067 mm
- c. 1676 mm

Stuur je antwoord op naar volgend e-mailadres: kus@acod-spoor.be. Met als onderwerp van je mail: KUS-antwoord. Ten

laatste voor 15 maart 2018.

Een onschuldige hand zal uit de juiste antwoorden één winnaar pikken. Deze krijgt twee toegangskaarten en twee B-dagtrips cadeau voor een bezoek aan Train World in Schaarbeek. Zo kan niet alleen je partner of collega mee genieten van de rijke geschiedenis van de Belgische Spoorwegen, maar ook twee vrienden die niet tot het spoorwegpersoneel behoren. Opgelet: alleen leden van ACOD Spoor kunnen meedoen aan de KUS-vraag.

Werkgroep I-TMS

Werkomstandigheden in het seinhuis kunnen veel beter

ACOD Spoor heeft een nationale werkgroep I-TMS bijeengeroepen. Bijna alle seinhuizen van het land waren vertegenwoordigd. De groep heeft het overleg met de directie I-TMS geëvalueerd. Een verslag.

Voor een uitgebreid verslag kunt u uw gewestelijk secretaris raadplegen, die graag meer info zal geven. Hier brengen we alvast een verhelderend beknopt verslag. We overlopen punt per punt.

- De toekomst van de operatoren en seingevers die het examen verkeersleider niveau 3 niet hebben afgelegd, moet verzekerd worden door onder andere posten van Traffic Assistent in te vullen.
- De zones zijn slecht verdeeld en veel te groot, de beurtrollen worden niet duidelijk bepaald en de invoering ervan gaat gepaard met de afschaffing van posten.
- Hoe wordt het aantal Traffic Controllers en Safety Controllers bepaald? De informatieketen zorgt voor problemen (wie praat met wie?). Wie doet de reglementering?
- De invoering van het nieuwe reglement 741.1 is problematisch verlopen en is moeilijk beheersbaar voor de collega's van I-TMS en I-AM. We vragen dat in alle area's simulators worden geïnstalleerd met beeldweergave van de seinhuizen. Een vereenvoudiging van de reglementering dringt zich op.
- De ergonomische problemen blijven bestaan: niet-aangepast meubilair, te veel omgevingslawaai, een kakofonie van schermen en toetsenborden, telefoontoestellen, ... Wanneer headsets?
- De schoonmaak is uitbesteed en Infrabel opteert blijkbaar voor de goedkoopste contracten. De schoonmakers beschikken bovendien over te weinig tijd om goed te poetsen.
- Het personeelstekort, de vereiste polyvalentie en een te grote werklust (het kennen van te veel verschillende werkposten, te uitgebreide werkzones, ...) blijven een oud zeer. Wat met vlinderdiensten?
- Het beheer van de diensttabel blijft op verschillende plaatsen problematisch (te veel 'last minute' aanpassingen). Op meerdere plaatsen wordt er gevraagd om de omvang van de prestaties uit te breiden voor dienstonnoodwendigheden.
- Gaan we naar vijf seinhuizen om vervolgens met amper één te



eindigen? Door de concentratie van de seinhuizen moeten de personeelsleden met de wagen naar het werk komen. Wat met het mobiliteitsbudget? Ook andere beroepscategorieën worden hier meer en meer mee geconfronteerd.

Besluit

Op de volgende overlegontmoetingen met de directie kaarten we deze punten (opnieuw) aan. We vragen om bijkomende initiatieven om de communicatie met de personeelsleden te verbeteren (bottom-up). In het verleden hebben we onder andere de volgende resultaten verkregen:

- Organiseren van aanwervingen.
- De operatoren, die geslaagd zijn voor het examen verkeersleider niveau 3, worden snel ingeschakeld.
- Voor verkeersleiders niveau 3 worden overgangsexamens georganiseerd.
- De verkeersleiders niveau 3 kunnen sneller toetreden tot de graad verkeersleider niveau 2.
- Op het comité PBW Infrabel hebben we een bespreking over de risicoanalyse met betrekking tot de concentratie van de seinhuizen, de nieuwe beurtrollen en dergelijke meer doorgedrukt (onder andere analyse van de arbeidsvoorwaarden, stress, ...).

Jozef Cnudde

Oproep tot kandidaturen

Voorzitter ACOD Spoor – CGSP Cheminots

Op 1 september 2018 zal het mandaat van voorzitter van de ACOD Spoor – CGSP Cheminots (nationaal voorzitter) vacant zijn. We roepen op tot kandidaatstelling om over te gaan tot de verkiezing van een nieuwe voorzitter. De huidige voorzitter is uittreidend en niet herkiesbaar. De kandidaturen moeten worden opgestuurd tegen vrijdag 9 maart 2018 om 12 u. naar het adres michel.abdissi@hr-rail.be. De kandidatuur moet door een gewest worden opgestuurd en door de gewestelijke Voorzitter Spoor worden ondertekend.



Algemene ondernemingsraad De Lijn **ACOD TBM geeft negatief advies over reorganisatie managementstructuren**

De Lijn vroeg de huisvakbonden hun formeel 'advies' te geven over de reorganisatie 'De Lijn 2020'. In geen enkel overlegmoment voorafgaand aan deze adviesvraag heeft de directie ons echter kunnen aantonen wat er zou 'verbeteren' na de invoering van de reorganisatie. Waarom aan een reorganisatie beginnen als de objectieven niet gekend zijn?

Brengt de reorganisatie bij aan het openbaar nut? Zal er één kilometer openbaar vervoer bij komen? Zal ze de stiptheid verhogen? Zullen de voertuigen erdoor properder worden? Zal ze de tarieven en reizigersinformatie ten goede komen? Zal het openbaar vervoer er veiliger door worden? Zal de frequentie en de gebruiks-

vriendelijkheid van het openbaar vervoer erdoor verbeteren? Zal op de ene of andere manier de dienstverlening aan de reiziger verhogen? Zal de kwaliteit van het rollend materiaal erdoor verbeteren? Zal de reorganisatie het leven en werken bij De Lijn verbeteren voor het personeel? Zal ze het woon-werkverkeer verminderen? Zal de reorganisatie de werkzekerheid en/of de doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf bevorderen? Op geen enkele van deze vragen kan positief geantwoord worden. Veranderen om te veranderen is niet zo moeilijk, maar komt dit de werking van het bedrijf ten goede? ACOD TBM is er niet van overtuigd.

Besparingsdoelstelling

ACOD TBM kant zich formeel tegen het enige duidelijk objectief van deze reorganisatie: alweer een bijkomende besparingsmaatregel die 40 miljoen euro moet opbrengen én die een verlies van 300 banen zal opleveren.

Door deze reorganisatie, samen gerekend met de vermindering van het aantal personeelsleden als gevolg van de lopende aanwervingsstop, kijken we bij De Lijn aan tegen een terugval van duurzame tewerkstelling van tussen de 500 en 600 werknemers. In tijden van 'jobs-jobs-jobs-creatie' kan dit tellen. ACOD TBM beschouwt 'DL 2020' dus niet als een reorganisatie, maar als een 'amputatie'.

Ondernemingsraden om de tuin geleid

Van in het prille begin werd ons meegegeeld dat de reorganisatie van de managementstructuren zich zou situeren op het hoogste niveau, zijnde het niveau van directeurs, afdelingshoofden en net daar onder liggende leidinggevende posities. Sinds kort stelt ACOD TBM echter vast dat vooral 'de kleintjes' het gelag gaan betalen en dat de hoogste functies binnen het bedrijf de enige zijn die zeker zijn van 'een plaats en een geruststellende loonklasse' in de nieuwe structuur.

Geografische mobiliteit

De nadruk van de reorganisatie ligt voor ons veel te sterk op centralisatie van de diensten. Wij zijn er echter van overtuigd dat bepaalde zaken veel beter lopen als de expertise lokaal en dicht bij de werkvloer blijft. Bovendien hebben wij zeer slechte ervaringen met diensten die in een vorige reorganisatie al werden gecentraliseerd. ACOD TBM ziet een grote onlogica in de 'verhuizing' van bepaalde diensten. We kanten ons tegen eender welke onnodige verplaatsing van personeel. De beoogde performantie van het bedrijf zal niet verhogen door mensen over en weer te laten pendelen, integendeel.

Context waarin ons advies wordt gevraagd

ACOD TBM blik eerst terug op een aantal eerdere negatieve adviezen die wij gegeven hebben tijdens vroegere ondernemingsraden over zeer voorname projecten. Dossiers die toch werden doorgedrukt en die achteraf één voor één slecht zijn afgelopen.

Denk aan de reorganisatie 'Nieuwe wegen voor exploitatie', waarbij zeer bekwaame werknemers met ruime expertise opgedaan binnen het bedrijf, aan de kant zijn geschoven. Dit heeft tot onkunde, chaos en sociale onrust binnen exploitatie geleid. De reorganisatie 'De Lijn van de Toekomst' was de eerste aanzet om bepaalde diensten te centraliseren. In de praktijk stelden we vast dat die diensten vroeger, toen ze

nog lokaal werden uitgevoerd, 100 keer beter functioneerden dan na de centralisatie.

Denk ook aan PPS-projecten bij De Lijn, waarbij de privépartners enkel de lusten namen en de risico's doorschoven naar de overheid. Foute afrekeningen voor ritten door exploitanten, een besparingsoefening die het omgekeerde effect heeft gehad, wat De Lijn miljoenen aan weggegooid geld heeft opgeleverd.

En nog: het ticketingsysteem Retibo, dat buitensporig duur is en nooit zal kunnen dienen waarvoor het is aangekocht. Of ook: externe consultancy, waarbij een leger aan 'experts' zich laaft aan voorziene en steeds bijkomende budgetten voor begeleiding van projecten zoals Retibo en SAP. Realtime informatieschermen aan de halten, een bestelling van honderden schermen die nooit gewerkt hebben, maar wel betaald zijn. Cover routeplanner, de informaticatoepassing die de potentiële reiziger bij De Lijn weert eerder dan hem/haar aan te trekken en te dienen. Taxshift, waardoor De Lijn door de politiek van Maggie De Block de komende 3 jaar meer dan 50 miljoen euro aan lastenverlaging aan haar neus zal zien voorbijgaan. Deze items zijn slechts een greep uit de vele zaken waar ACOD TBM zich in de ondernemingsraden tegen heeft verzet. Wij stellen vast dat er al heel wat foute beleidsbeslissingen genomen zijn in de besparingsobsessie waar geen einde aan komt.

Uitgebreid advies van ACOD TBM op ondernemingsraad

- De ACOD/TBM stelt dat er geen draagvlak is bij het personeel voor de reorganisatie 'DL 2020'. De gevolgen voor het personeel zijn te drastisch.
- De werknemers van De Lijn moeten nu betalen voor foute beleidskeuzen uit het verleden.
- Niemand van de leidinggevenden bij De Lijn kan zeggen welke domeinen er zullen verbeteren eens de reorganisatie zou doorgevoerd zijn. Er zal later niet concreet kunnen afgetoetst worden waarom deze operatie heeft plaatsgevonden.
- Enkel het directieniveau is verzekerd van een plek, de laagste niveaus betalen de hoogste prijs.
- De reorganisatie leidt tot 40 miljoen euro bijkomende besparingen en een bijkomend verlies van tewerkstelling voor 300 voltijdse equivalenten bij De Lijn.

De ACOD TBM gaf op 6 februari 2018, mede op basis van de slechte ervaringen met vorige reorganisaties en onze huidige vaststellingen van onredelijke en onoordeelkundige beoogde ingrepen op de dagelijkse werking van De Lijn, een negatief advies. Het personeel wil niet opdraaien voor nieuwe (foute) beslissingen die zich aankondigen. Een staking werd aangekondigd op 16 februari 2018.

Rita Coeck



Nieuwe postwet ACOD Post is waakzaam

Het ontwerp van de nieuwe postwet, waarover we in de vorige Tribunes meermaals onze bezorgdheid geuit hebben, werd op 18 januari 2018 in de Kamer goedgekeurd. De nieuwe postwet is een feit.

De nieuwe postwet bevestigt bpost als universele dienstverlener en dit tot eind 2023. Dat is een goede zaak. Als universele dienstverlener is bpost verplicht de brievenpost overal in België uit te reiken, minstens vijf dagen per week. Dit is alderminst overbodig. Om diverse redenen blijft een vijfdaagse uitreiking essentieel voor het algemeen belang van de burger en voor de tewerkstelling bij bpost. Toch moeten we waakzaam blijven, want de postwet voorziet dat deze verplichting in de toekomst kan worden bijgesteld. Wanneer de postvolumes zodanig dalen, dat

het financieel evenwicht van de universele dienstverlening onder druk komt te staan, kan het beheerscontract de minimumverplichtingen waaraan de dienstverlening moet voldoen, aanpassen. ACOD Post zal dit van nabij opvolgen.

Winstgevende gebieden

Verder werden onder druk van Europa de vergunningsvoorwaarden voor het uitreiken van brievenpost versoepeld (lees: opgeheven). Dit baart ons zorgen, want het zet de deur wagenwijd open voor cherrypicking. Private ondernemingen zullen enkel de winstgevende stedelijke gebieden bedienen en de niet-rendabele overlaten aan bpost. Bovendien kunnen de private operatoren hun tarieven in alle vrijheid bepalen, maar moet de universele dienstverlener – bpost – zich houden aan

een strikte prijsregulering.

Geen sociale dumping

ACOD Post heeft de afgelopen maanden in discussies met de postregulator BIPT en met voogdijminister Alexander De Croo blijven ijveren voor het behoud van contractuele tewerkstelling om sociale dumping te vermijden. Met resultaat, de wet bepaalt namelijk dat de tewerkstelling op basis van een arbeidsovereenkomst moet gebeuren, (schijn)zelfstandigen zijn hiermee uitgesloten. Daarmee blijft bpost in een onderhandelingspositie. Concurrenieren met firma's die gebruik maken van schijnzelfstandigen is bij voorbaat een verloren strijd.

Jean-Pierre Nyns

Cao 2018 Beperkt akkoord voor 1 jaar

Er werd dan toch een cao afgesloten, zij het alleen voor 2018. De overeenkomst richt zich specifiek op koopkracht, einde-loopbaanmaatregelen en werkzekerheid.

In oktober 2017 hebben we in gemeenschappelijk vakbondsfront een omvangrijke eisenbundel bij bpost ingediend (zie Tribune van december 2017). De gesprekken hierover zijn in december echter afgebroken. De kloof tussen de eisenbundel van bpost en die van de vakbonden was te groot. Bovendien maken de eisen van de regering inzake de loonnorm het onmogelijk om een cao voor 3 jaar (2018-2020) af te sluiten. Daarom werd in gemeenschappelijk vakbondsfront beslist om een eenvoudige mini-cao af te sluiten voor 2018, specifiek gericht op koopkracht, einde-loopbaanmaatregelen en werkzekerheid. Hiermee hebben we vermeden dat bpost een reeks minder prettige eisen mee op tafel zou leggen. Begin januari werden de gesprekken hervat. Hierna het resultaat.

Verhoging koopkracht voor iedereen

• Eindejaarspremie

De eindejaarspremie wordt met 200 euro bruto verhoogd. Een concreet voorbeeld: voor een medewerker met DA-contract wil dit zeggen dat hij/zij 1764 euro bruto zal krijgen. Dit is een dertiende maand! Daarenboven moeten de hulppostmannen (DA) niet langer wachten tot ze 24 maanden dienstanciënniteit hebben, maar hebben ze voortaan recht op een pro-rata-berekende eindejaarspremie zodra ze een bedrijfsanciënniteit van 13 maanden hebben. De pro-rata-berekening wordt uitgevoerd op basis van de bedrijfsanciënniteit boven de 12 maanden: 13 maanden geeft recht op een eindejaarspremie van 147 euro bruto, 15 maanden 441 euro bruto, 17 maanden 735 euro bruto enzovoort. Dankzij deze cao zal een hulppostbode met 23 maanden dienst een eindejaarspremie van 1617 euro krijgen. Tot op he-

den kregen deze mensen niets.

Dit betekent ook dat we dankzij stevig vakbondswerk erin geslaagd zijn om de laatste 3 jaar de eindejaarspremie met 400 euro bruto te verhogen.

• Niet-recurrente bonus

Ondanks de stijgende winsten van bpost, verminderde deze premie de laatste twee jaar. De slechte cijfers wat betreft het absentisme en de klantentevredenheid verklaren de vermindering van de bonus. ACOD Post is steeds blijven herhalen dat de werkdruk en de manier waarop het management in sommige kantoren met het personeel omgaat aan de basis liggen van de daling van deze cijfers. ACOD Post is blijven aandringen op een herziening van de berekening van de niet-recurrente bonus. Jaar na jaar maakt bpost – dankzij de inzet van zijn personeel – meer winst, krijgen de aandeelhouders hogere dividenden uitbetaald, maar wordt de bonus van het personeel afgeroomd. In het kader

van deze cao zijn we erin geslaagd om de parameters te laten aanpassen, zodat we er kunnen van uitgaan dat de niet-recurrente bonus voor 2018 (uitbetaald in 2019) zal stijgen in plaats van dalen. Concreet zal de bonus bij dezelfde resultaten zo'n 60 euro netto meer bedragen.

• Indexering van het DA-barema

Indexering van de lonen lijkt een evidentie, maar is het niet wat het DA-barema betreft. bpost is niet verplicht om de indexering op dit barema toe te passen. Hierover moet een akkoord worden gesloten. Daarom wordt de indexering in de cao opgenomen. Wanneer de lonen van het overheidspersoneel in 2018 geïndexeerd moeten worden, zal die indexering ook worden toegepast voor de hulppostmannen (DA).

Eindeloopbaanmaatregelen

Het huidige politieke klimaat zet de eindeloopbaanregelingen onder druk. De regering wil niets liever dan de loopbaan verlengen en eindeloopbaanmaatregelen afbouwen. De cao voorziet in een verlenging van de eindeloopbaanregeling opgenomen in de cao 2016-2017 en dit onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten, zolang dit wettelijk mogelijk blijft. Dat komt neer op de volgende regeling:

- Halftijdse specifieke loopbaanonderbreking vanaf 55 jaar voor:
 - Statutaire en baremiek contractuele uitreikers.
 - Statutaire en baremiek contractuele collectmedewerkers.

- Statutaire en baremiek contractuele nachtwerkers.

- Halftijdse specifieke loopbaanonderbreking vanaf 57 jaar voor alle andere statutaire en baremiek contractuele medewerkers.

Werkzekerheid

bpost verbindt zich ertoe om tijdens de duur van de cao niet over te gaan tot naakte ontslagen. Deze verbintenis is van toepassing op alle baremiek contractuele medewerkers en op de hulppostmannen.

Jean-Pierre Nyns

Wetsontwerp 'zware beroepen' ACOD Post staakt mee! Jij ook?

De ACOD staakt op 27 februari 2018 tegen het wetsontwerp van minister van Pensioenen Daniel Bacquelaine over de zware beroepen voor statutaire personeelsleden in de openbare sector. ACOD Post doet mee! Waarom?

Er heerst grote onduidelijkheid over de beroepscategorieën die in aanmerking ko-

men en over de manier waarop de objectieve criteria voor het vaststellen van een zwaar beroep toegepast zullen worden. Bovendien is er bij een identieke loopbaan een vermindering van de pensioenrechten van de personeelsleden die vandaag onder de preferentiële tantièmes vallen. En er ontbreken oplossingen voor de contractuele personeelsleden.

ACOD Post blijft strijden voor een erkenning als zwaar beroep voor de postman-uitreiker, de postman-collect en de postman-nachtsorteerder voor zowel de statutaire als de contractuele medewerkers.

Jean-Pierre Nyns

In het spoor van Sabine Loenders, loketbediende bij bpost "De klant vindt het fantastisch dat wij zo bereikbaar zijn"



In onze reeks over de jobs bij bpost hebben we al kennisgemaakt met meerdere medewerkers in het Mail-circuit. Tijd om eens ons licht op te steken bij de collega's van Retail. We spreken af met Sabine Loenders, loketbediende in Dilsen-Lanklaar.

Sabine Loenders heeft er al een zeer diverse loopbaan opzitten. Door toedoen van twee nonkels die bij De Post werkten, kwam ze er eerst twee jaar als jobstudent terecht: als nachtsorteerder en het tweede jaar als postman-uitreiker. Dit beviel haar wel en na haar humaniora solliciteerde ze in 1991 bij De Post (toen nog

de Regie der Posterijen). Ze begon als contractueel, maar nam al vlug deel aan examens en kon als statutair aan de slag. Na een mooie loopbaan bij Mail – postman, chef factuur, hoofdcontroleur – besliste Sabine in 2004 om haar kans te wagen bij Retail. Met succes. Weer meer contact met de klanten en ook de werkuren lagen haar beter.

Op de hoogte blijven

Sabine heeft de job met de jaren zien evolueren. De eerste jaren was het hoofdzakelijk zegels verkopen en stortingsbulletins boeken. De meeste klanten hadden geen bankrekening en kwamen al hun facturen in het postkantoor betalen.

Stilaan deden de bankproducten hun intrede en vandaag hebben we een uitgebreid gamma aan bank- en andere producten. “Dat maakt de job zeer afwisselend, maar verplicht ons ook om bij te blijven met alle informatie omtrent onze producten”, commentarieert Sabine. “Dit doen we voor een groot deel in teamverband. Het is een commerciële functie en dus hebben we ook objectieven qua verkoop.” Iedere maandag voor openingstijd hebben de medewerkers een meeting waar kantoorhouder Jean-Pierre (Jempi) de verkoopcijfers en de focus van de maand rond invest en kmo bespreekt. Tevens wordt er dan uitleg gegeven over eventuele nieuwe producten. Uiteraard gebeurt dat ook op andere dagen als er dringende veranderingen of nieuwigheden te melden zijn. Sabine: “Aan de hand van rollenspellen oefenen we onze aansprekzinnen en onze aanpak van de klanten. Hier kunnen we mogen we eigen accenten leggen.”

Met de klanten

Ondertussen heeft Sabine de zelfklevende etiketten voor de pakken (elk pak krijgt een volgnummer) afgedrukt en de terugzendingen uitgescand. Zodra de postman de af te halen pakken en aangetekende zendingen geleverd heeft, scant Sabine de aangetekende zendingen en neemt de kantoorhouder de pakjes voor zijn rekening. Teamwork! Sabine checkt nog even of alles in de publiekzaal in orde is en het kantoor opent zijn deuren.

Sabine spreekt meerdere klanten met hun voornaam aan en ook de klanten kennen Sabine. Een goede vier jaar werkt ze nu in



dit kantoor. Een dame komt langs om voor haar dochter ‘Happy Baby’-zegels te kopen. Het kindje is nog niet geboren, maar hier staat al een fiere oma. “Dergelijke momenten zijn heel aangenaam”, glimlacht Sabine. “Ik probeer ook altijd de klanten zo correct mogelijk in te lichten en wijs hen, al naargelang van het product, zowel op de voor- als nadelen of gevaren. Zo ben ik altijd alert wanneer een klant betalingen via Western Union komt doen. In de meeste gevallen betreft het donaties aan familie in het buitenland en is er niets aan de hand. Is dat niet het geval, dan pols ik even of het volgens de klant betrouwbaar is. Laatst heb ik er een klant op gewezen dat er iets niet klopte en bij nader inzien ontdekte de klant inderdaad dat dit zo was. Hij was zeer opgelucht dat ik hem heb kunnen behoeden voor oplichting.”

Voelsprietten

Pakjes worden afgehaald en verzonden, zowel in het binnenland als naar het buitenland. “Het is onvoorstelbaar hoe het aantal pakken altijd maar blijft aangroeien. Er werd een tweede rek geïnstalleerd, zodat we dubbel zoveel opslagcapaciteit hebben. Maar ook dat is bij piekmomenten ontoereikend”, merkt Sabine op. Het is vrij druk in het kantoor. En de trans-

acties zijn zeer uiteenlopend. Afgifte van een te schrappen nummerplaat, afhalingen en stortingen op rekeningen, afhalen en afgifte van aangetekende zendingen en natuurlijk ook zegelverkoop.

“Wat me ook aanspreekt in deze job, is het feit dat je als loketbediende als het ware de voelsprietten van de kantoorhouder bent”, vertrouwt Sabine me toe. “Wij spreken bijvoorbeeld de klanten aan in verband met bankproducten en wanneer ze geïnteresseerd zijn, boeken we een afspraak met de kantoorhouder. Als loketbediende mag je immers geen beleggingen aan de man brengen. Ook bij eventuele kmo-klanten stellen we gerichte vragen – Hoeveel pakjes versturen jullie?, Wat vind je van een gepersonaliseerde mailing? – en geven dit door aan de kantoorhouder.” Niet alleen inhoudelijk is de job niet meer te vergelijken met de loketbediende van pakweg 15 jaar terug. Ook de infrastructuur van de kantoren evolueerde mee. Dilsen-Lanklaar is een LCB-kantoor (Low Cash Branch) en dus zijn er open loketten. Sabine vindt dit een goede zaak, het contact met de klanten is beter.

Toekomst

Tot slot vraag ik Sabine hoe ze haar toekomst ziet. “Ik zie me zeker nog groeien in deze job. Elke dag leer ik nog bij. En we werken hier echt als een team, zo proberen we de druk, die soms wel (heel) hoog is, een beetje weg te nemen. Wel maak ik me soms zorgen wanneer ik al die onheilspellende berichten hoor over de jobs die verdwijnen bij bijvoorbeeld ING en KBC, minder loketten en minder kantoren. Ik vraag me dan af hoe het bij ons gaat evolueren. Ik wil hieraan toevoegen dat de klant het fantastisch vindt dat wij zo bereikbaar zijn. In vele banken moet je een afspraak maken om nog iemand te woord te kunnen staan. Ik heb al meer dan eens de opmerking gehad: gelukkig kunnen we hier altijd terecht.”

ACOD Post beseft dit maar al te goed en strijdt dan ook dagelijks voor het behoud van een goede dienstverlening en werkbaar werk. Tot slot wens ik Sabine nog een prachtige loopbaan en een gezond en gelukkig 2018.

Sociale programmatie 2017-2018

Eindelijk een aanvaardbaar voorstel?

Eind januari kwamen binnen paritair comité 326 tekstvoorstellen tot stand voor de sectorale cao, die een invulling kan geven aan het Interprofessioneel Akkoord voor 2017-2018. Op 1 maart zal blijken of ACOD Gazelco al dan niet een mandaat heeft om deze teksten te ondertekenen, op basis van een consultatie van onze leden. Een overzicht van de voorstellen.

Koopkracht

Een recurrente verhoging met 1,1 procent op 1 januari 2018 van alle barema's (ook bedrijfsgebonden barema's die gebaseerd zijn op de sectorale), de spillonen en alle reële individuele lonen. Dit ongeacht elke impact van evaluatiescores (loonvoorwaarden > 2002) en promoties (alle loonvoorwaarden). Deze verhogingen gelden ook voor degenen die onder de waarborg van inkomen vallen (eerste jaar voor loonvoorwaarden > 2002, en eerste én tweede jaar voor loonvoorwaarden < 2002).

Hospitalisatieverzekering 8.000.030 van Ethias voor bepaalde actieven

Voor meer dan 10.000 betrokkenen zal de jaarlijkse patronale dotatie tijdens de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2027 verhoogd worden met 75 euro (geïndexeerd) per aangesloten werknemer. Patronale experts hebben ingeschat dat deze verhoging zou moeten volstaan om deze verzekering van een deficit te vrijwaren. Een sectorale werkgroep zal alle pistes onderzoeken om de nodige maatregelen te nemen, teneinde de financiële gezondheid op lange termijn te verzekeren van het sectorale fonds dat ook deze verzekering beheert. Een sensibiliseringscampagne zal gelanceerd worden om de betrokkenen bewust te maken van de financiële gevolgen van een keuze van een eenpersoonkamer bij een hospitalisatie.

Hospitalisatieverzekering voor invaliden (enkel loonvoorwaarden > 2002)

De invaliden en hun rechthebbenden kunnen de hospitalisatieverzekering ook behouden na de periode van waarborg van inkomen, indien een invaliditeitsuitkering van toepassing is, tot hun wettelijk (vervroegd) pensioen.

Getrouwheidsverlof (enkel loonvoorwaarden > 2002)

Eén dag verlof wordt toegekend vanaf 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin 10 jaar effectieve anciënniteit bereikt wordt, voor een eerste keer vanaf 1 januari 2018. De anciënniteit wordt opgebouwd binnen de ondernemingen van dezelfde groep en ook in geval van toepassing van overnames, uitgevoerd mits toepassing van cao 32bis (automatisch behoud van alle rechten). De kosten hiervan worden integraal geïmputeerd op de marge van 2017.

Fietsvergoeding

Een verhoging tot 0,23 euro per kilometer voor verplaatsingen woonplaats-standplaats met de fiets.

Paritaire werkgroepen mobiliteit en aanpassing einddatum van waarborg-cao

Er zal geanalyseerd worden of de einddatum 2041 aangepast moet worden, als gevolg van de impact van de gewijzigde pensioenwetgeving. Er kan een bespreking plaatsvinden over eventueel te verbeteren artikelen in de sectorale cao over de verplaatsingen. Gazelco heeft herhaald dat ook de pensioenproblematiek voor de loonvoorwaarden < 2002 (grote impact op het kapitaal door het verbod op

anticipatieve maatregelen) en het thema 'werkbaar werk' besproken moet worden op sectoraal vlak. Voor Gazelco moeten al deze besprekingen leiden tot resultaten voor eind 2018.

Aandachtsgroepen

Hiervoor blijft de inspanning behouden op 0,10 procent van de loonmassa.

Syndicale premie en syndicaal vormingsfonds

Voor 2017 en 2018 zal een syndicale premie voorzien worden van 135 euro voor de rechthebbenden (gebaremiseerden en kaderleden) en zal het systeem van financiering van het syndicaal vormingsfonds ongewijzigd blijven.

Tijdskrediet

De cao van 2014 in functie van landingsbanen zal verlengd worden voor onbepaalde duur. Hierdoor kunnen 50-plussers, mits voldaan wordt aan een aantal voorwaarden, 1/5 tijdskrediet opnemen zonder bijkomende vergoeding.

Opleiding

Op sectorniveau worden gemiddeld vijf dagen opleiding per kalenderjaar per FTE toegekend.

• • •

ACOD Gazelco hoopt dat zo snel mogelijk een akkoord bereikt wordt, nadat onze syndicaal afgevaardigden een zo ruim mogelijke consultatie gedaan zullen hebben van Gazelco-leden.

Jan Van Wijngaerden



Malaise bij de Proximus-winkels En de boer, die ploegde voort

De soap rond de winkels van Proximus kende ondertussen nog enkele niet al te fraaie afleveringen. Het respect voor de personeelsleden en het sociaal overleg blijkt ver zoek, en dat lang niet alleen in de Proximus-winkels. ACOD Telecom-Vliegwezen roept dan ook iedereen op om op dinsdag 27 februari mee te staken. Laat de boeren van deze regering niet verder het sociaal vangnet omploegen.

De collega's in de Proximus-winkel van Gent Hoogpoort mochten op een im-moweb-site ontdekken dat hun pand te koop stond. In Sint-Niklaas vernam men eenzelfde boodschap van de pandeigenaar. In Namen sloot men de toegangen van de verkopers af nog voor de geplande sluitingsdag. De nieuwe winkel in Schelle opende nagenoeg uitsluitend met verkopers met een contract van bepaalde duur. Zo kunnen we nog wel wat regels vullen

met 'voorbeelden' waarbij het management een loopje neemt met correcte bedrijfsvoering en respect voor de sociale dialoog.

Wat met de Flex Bonus?

Meer dan zes maanden na de goedkeuring van het dossier 075 SLS_DIR is er nog steeds geen reglement over de Flex Bonus, die inmiddels al vaak moest wor-



den uitgekeerd. Het concept dat voor zeer sporadisch gebruik diende, moest al vele lacunes opvangen. Schrijnend is echter dat de afspraken hierover niet gerespecteerd worden (bijvoorbeeld 36 uur vooraf verwittigen) en dat er 'interpretaties' zijn van het management die in het nadeel uitvallen van de werknemers. Bovendien zal de Flex Bonus voor de gepresteerde mobiliteit in oktober 2017 pas uitbetaald worden in maart 2018.

Willekeur en chaos

Het management neemt dus een loopje met de compensatie die afgesproken was voor de verkopers. Als het moet dienen om de daling van de verkoopbonus te maskeren, is het opzet mogelijk wel geslaagd. ACOD Telecom-Vliegwezen blijft er niet over te spreken dat er tussen de werknemers grote verschillen worden opgelegd, zoals in kleine shops, waarvoor vele mobiliteiten verplicht worden en anderen waarbij er drie verplichte mobiliteiten zijn. Als klap op de vuurpijl hebben we mogen vaststellen dat een districtsmanager een shop op eender welk moment mag sluiten, ook al is er voldoende staffing, om bijstand te vragen in een andere shop. Bovendien zijn er dan geen garanties voor de verkoopbonus. Na een werkonderbreking van de verkopers van Sint-Niklaas zijn er eindelijk een paar problemen boven water gekomen. Voor de IT-problemen van het einde van het jaar werden vijf punten bijgeteld bij de realisatiegraad geteld voor iedere shop. Er zal een stabiliteit komen voor de shops na de dossiers die op tafel liggen tot eind 2019. Voor Sint-Niklaas is er ook een minimumgarantie ingebouwd omtrent de verkoopbonus in de periode voorafgaande aan de sluiting van de winkel in de Stationsstraat.

Nog meer sluitingen

De analyse van de kleine shops, die beloofd was tegen oktober 2017, is eindelijk boven water gekomen en zoals voorspeld door ACOD zitten hierin nog bijkomende sluitingen. Het aantal winkels dat geïntegreerd werd met The Phone House zal hierdoor ongeveer halveren.

Jammer genoeg mochten we ook een ernstig geval van geweld vaststellen in de winkels, iets wat we ook hadden aangekaart in de psychosociale risicoanalyse. Proximus blijft de risico's onderschatten.

Klantentevredenheid onbelangrijk?

Een laatste wapenfeit uit de salesomgeving is de hervorming van de salesobjectieven die Proximus voorstelt, waarbij de klantentevredenheid zal verdwijnen. Zou

het te wijten zijn aan een gebrek aan vertrouwen van het topmanagement in hun eigen producten en moeten we dan verwijzen naar de pannes begin januari maar ook al in februari? Moest de KPI aangepast worden om de bonussen te verzekeren?

ACOD voert actie

De problemen, onduidelijkheden en onzekerheden blijven dus bestaan binnen de salesomgeving en het management. Het management doet echter rustig verder, enkel de actie in Sint-Niklaas heeft hen heel even wakker geschud. Het is ook jammer te moeten vaststellen dat onze collega's van ACV en VSOA af en toe dezelfde problemen aankaarten, maar toch niet de juiste conclusie durven trekken. Alleszins is ACOD Telecom-Vliegwezen geen vakbond die bij de pakken blijft zitten. Wij komen daadwerkelijk op voor de rechten en het welzijn van de werknemers.

In die zin diende ACOD Telecom-Vliegwezen dan ook een stakingsaanzegging in bij Proximus, Belgocontrol, BAC en het BIPT. De regeringsmaatregelen die op tafel liggen en in verband staan met de afbakening van de 'zware beroepen' en de impact op de pensioenleeftijd, zijn zeer verregaand en kunnen enkel onze totale afkeuring krijgen. We roepen dan ook iedereen op om op dinsdag 27 februari mee die stem te laten horen en dus te staken. Laat de boeren van deze regering niet verder het sociaal vangnet omploegen!

Bart Neyens



Sciensano

Oprichting nieuw federaal wetenschappelijk onderzoekscentrum goedgekeurd

Op 18 januari 2018 heeft het parlement zijn goedkeuring gegeven aan de oprichting van Sciensano. Dit nieuw federaal wetenschappelijk onderzoekscentrum ontstond uit de samensmelting van het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (WIV) en het Centrum voor Onderzoek in de Diergeneeskunde en Agrochemie (CODA-CERVA).

De goedkeuring verliep niet zonder slag of stoot. Minister Maggie De Block, die wellicht weinig zeker was van de juridische deugdelijkheid van haar ontwerpen, had een dringend onderzoek gevraagd. De oppositie, die geen genoegen nam met de antwoorden die ze in de commissie gaf, vroeg echter een tweede lezing. Tijdens dit onderzoek in de commissie Volksgezondheid viel op dat de ontwerpen zo slecht waren opgesteld, dat de meerderheid verplicht was om dringend meerdere amendementen in te dienen. De minister werd aan talrijke vragen onderworpen over het juridisch statuut en de onafhankelijkheid van Sciensano.

Beheer

Het beheer en de onafhankelijkheid van Sciensano zal worden toevertrouwd aan een raad van bestuur, die wordt overkoepeld door een algemene raad waarin de belangrijkste klanten zetelen. De beheerders zijn dus degenen die via contracten het grootste deel van de begroting buiten de dotatie van de instelling leveren. De minister kon enkel antwoorden dat er werd beslist om van Sciensano een geheel eigen instelling te maken, want het onderzoek (al is niet duidelijk welk precies) duidt aan dat deze vorm het meest aangewezen is om haar onafhankelijkheid te bewaren. Dit

zal het bovendien mogelijk maken om makkelijker buitenlandse wetenschappers aan te trekken.

Personeelsstatuut

Er werd niet geantwoord op de gegrondheid van de opmerking van de Raad van State om geen beroep meer te doen op statutaire betrekkingen. Volgens de minister zal er immers een beroep worden gedaan op contractuele werknemers om een zekere flexibiliteit in het wetenschappelijk onderzoek te garanderen. Bovendien zijn volgens de minister de wetenschappelijke onderzoekers geen voorstanders van een statutaire benoeming. Ze verkiezen om zich vrij te blijven bijscholen in hun gebied, in het raam van verschillende projecten. De onderzoekers zullen verheugd zijn te horen dat ze geen statutaire betrekking meer hoeven ...

Ondanks alles was de minister verplicht om te erkennen dat de verworven rechten behouden zullen blijven, of liever gezegd dat alle statutaire personeelsleden zullen blijven en hun rechten en barema's zullen behouden. De nieuwe personeelsleden zullen een eigen statuut krijgen. De barema's zullen echter zeer dicht bij die van het 'oudere personeel' liggen.

Het ondersteunend personeel en de meerderheid van het wetenschappelijk personeel zal worden aangeworven met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur. Er zullen enkel in het raam van ad-hoc-projecten personeelsleden met contracten van bepaalde duur worden aangeworven. Dat men geen beroep meer doet op Selor voor de aanwervingen wordt gerechtvaardigd door het feit dat het gaat om zeer strikte wetenschappelijke segmenten waarvoor men veel buitenlandse expertise moet aantrekken.

De minister wijt de protesten die ontstonden door de uitdoving



van de statutaire benoemingen aan ideologische beschouwingen. Vrijheid en flexibiliteit zullen aanwezig moeten zijn binnen Sciensano opdat de wetenschappers die over de juiste expertise beschikken, onderzoek kunnen doen volgens haar. Indien dit antwoord geen louter liberale ideologie is, vragen we ons af wat dat dan wel kan zijn.

Wat de vertegenwoordiging van de gewesten en de gemeenschappen in de beheerorganen van Sciensano betreft, ontslaat de minister zich op voorhand van alle verantwoordelijkheid door te zeggen dat de federale regering deze vertegenwoordiging niet kan opleggen. Het federaal niveau kan enkel vragen aan de andere niveaus of ze vertegenwoordigd willen zijn.

Minister De Block verandert goud in lood, zoals tijdens de plenaire zitting de vroegere minister van Volksgezondheid Laurette Onkelinx al zei. Het beheer van de verschillende 'statuten' van het personeel van Sciensano is onoverzichtelijk. Er is het rijkspersoneel dat ter beschikking wordt gesteld met drie verschillende statuten: statutaire wetenschappers (KB van 25 februari 2008), het statutair administratief en technisch personeel (KB van 30 april 2008) en de contractuele personeelsleden van de staat (Wet van 22 juli 1993). Er dient ook te worden opgemerkt dat we geen rechtsgrondslag zien voor de terbeschikkingstelling van contractuele ambtenaren voor deze nieuwe instelling die geen federale wetenschappelijke instelling meer is en die niet door de wet van 1993 gemachtigd is om ze tewerk te stellen.

Het personeel dat in de toekomst zal worden aangeworven, zal enkel worden geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst. Kortom, deze werknemers onder 'privécontract' zullen werken voor een geheel eigen overheidsinstelling die geen enkel duidelijk vastgelegd 'sta-tuut' zullen hebben. Zo heeft de meerderheid geen rekening gehouden met de aanbevelingen van het Rekenhof, dat erop wees dat elke nieuwe regelgeving duidelijke bepalingen zou moeten bevatten betreffende de evolutie van de beroepsloopbaan en de mogelijkheden tot bevordering van dit personeel zowel op administratief als op geldelijk vlak.

Filialen en samenwerking

Eenzelfde onduidelijkheid ligt er in de antwoorden voor wat de mogelijkheid betreft om filialen op te richten met inbegrip van het buitenland of participaties te nemen in privéondernemingen. Er bestaan nog geen concrete ontwerpen in deze zin, maar deze mogelijkheid staat uitdrukkelijk in de wet. We vragen ons dus af waarom deze bepalingen worden voorzien.

Besluit

Tegenover de ontwijkende antwoorden en vaagheid van de minister in de commissie vragen we ons af of haar meerderheid en zijzelf de hele complexiteit van dit dossier hebben begrepen. Deze wetsontwerpen zouden het voorwerp uitmaken van meerdere koninklijke uitvoeringsbesluiten, die verschillende belangrijke elementen verduidelijken.

Tijdens de bespreking in de commissie was de minister ook niet overtuigend voor de volksvertegenwoordigers over haar plannen, buiten zeer algemene en vage voornemens. De ontwerpen werden meerderheid tegen oppositie aangenomen, deze laatste onthield zich, behalve twee volksvertegenwoordigers van de PVDA die tegen stemden.

De minister van Volksgezondheid gaf geen enkele garantie dat de uitvoeringsbesluiten van de wet in de richting zullen gaan die het Rekenhof heeft aangeraden. Toekomstige misbruiken bij het administratief beheer van Sciensano worden niet uitgesloten, de onafhankelijkheid van haar activiteiten (met name advies) in een gebied dat nochtans al onze medeburgers in hun dagelijks leven aanbelangt, is niet gegarandeerd.

De toekomstige wet die door de meerderheid werd gestemd, is wel degelijk het resultaat van een ideologische rechtse visie.

Kurt Sissau

Defensie Herinneringsmedaille

Er wordt aan de militairen een eervolle onderscheiding toegekend, ingesteld onder de benaming 'Herinneringsmedaille voor opdrachten of operaties met betrekking tot de operationele verdediging van het grondgebied'. Eerstdaags zal het KB verschijnen in het Staatsblad. De eerste medailles worden uitgereikt in maart 2018.

Deze medaille zal toegekend worden aan de militairen die, in uitvoering van een beslissing van de Belgische Regering, hebben deelgenomen aan bepaalde opdrachten of operaties gewijd aan de operationele verdediging van het grondgebied. Tevens zal men de medaille toekennen aan de militairen en de burgerlijke

personeelsleden van het ministerie van Landsverdediging die, in het belang van de voorgaande opdrachten of operaties, een punctuele gespecialiseerde ondersteuning geleverd hebben met betrekking tot een capacitaire dimensie waarvan de aanwending door de regering bevolen werd. De voltooiing van elke bijkomende periode van 90 dagen vergunt de toestemming tot het dragen van een getal dat, in Arabische cijfers voorgesteld, overeenstemt met het aantal gepresteerde bijkomende periodes van 90 dagen.

Beschrijving medaille

De medaille is cirkelvormige uitgevoerd in getaand brons en vertoont een verheven

rand op beide zijden. Haar diameter bedraagt 39 mm. Op de voorzijde voert de medaille het wapenschild van het Belgisch koninkrijk, gesierd met een koningskroon. Het geheel is omringd met de volgende tweetalige vermelding: "Missions ou opérations intérieures – Binnenlandse opdrachten of operaties". De medaille hangt met een draagring aan een gemoireerd lint van 35 mm breed. Het lint is van goud met, in het midden en verticaal, de nationale driekleur. Proficiat aan alle militairen die binnenkort deze medaille in ontvangst mogen nemen.

Hans Le Jeune



Defensie Negatief advies voor reorganisatie burgerpersoneel

Ingevolge de toekomstvisie van Steven Vandeput, minister van Defensie en Ambtenarenzaken, bestaan er binnen Defensie allerlei plannen om de werking te reorganiseren. Een aantal wijzigingen werd al doorgevoerd, andere toekomstplannen zijn in volle voorbereiding. De gevolgen zijn nefast voor het burgerpersoneel bij Defensie.

Het burgerpersoneel verminderde de laatste jaren drastisch in aantal. Wie met pensioen gaat, wordt zelden of nooit vervangen. De minister geeft er vooral de voorkeur aan om een aantal taken te privatiseren of te outsourcen.

Op 2 februari 2018 vond er een Sectorcomité XIV plaats waarin het personeelsplan voor het burgerpersoneel werd voorgelegd. Vermits via dit plan duidelijk tot uiting kwam dat men op de ingeslagen weg verder wil gaan, heeft de ACOD een negatief advies gegeven aan dat personeelsplan.

De ACOD meent dat er binnen de verschil-

lende eenheden wel nog een toekomst blijft om zelf technici en personeel voor andere functies te werven in plaats van

steeds te focussen op privatisering en outsourcing van allerlei taken.

Eddy Plaisier





Gevangeniswezen Actie levert resultaat op

Tijdens het overleg op 7 februari 2018 heeft minister van Justitie Koen Geens een duidelijk engagement getoond om 6 maanden lang elke maand 50 medewerkers aan te werven. Dit betekent dat er een extra instroom van personeel komt van 300 personen op 6 maanden.

De bijkomende aanwervingen staan los van de 81 PBA die vanaf 1 februari 2018 al aangeworven mochten worden van de extra 80 PBA waar de minister zich eerder al toe engageerde. In totaal moet ons dat brengen op 461 extra 'koppen' tegen 1 augustus 2018. Het budget hiertoe is er en de minister stelt duidelijk dat het geld daartoe ook geblokkeerd staat. In september 2018 zullen we samen met het kabinet een evaluatie maken over hoe de instroom van nieuwe personeelsleden gelopen is en welke de te volgen weg is vanaf dan. Op het moment van schrijven loopt een

examen voor penitentiair administratief assistent, waarmee we hopen dat na de eerste golf van 39 aanwervingen er een volgende golf kan volgen op basis van de uitslag van het examen.

Bevorderingen

De bevorderingen (ook de baremieke) zullen doorgaan op 1 juni 2018. Hiertoe zal men tegen 1 april 2018 een analyse maken en lijsten opstellen die zicht geven op de aantallen en de betrokken personen. Wij zullen deze lijsten opvragen en controleren om erop toe te zien dat niemand benadeeld wordt. Op onze vraag worden de bevorderingen om de zes maanden geëvalueerd om op die manier in 2018 en 2019 ook te komen tot opgevulde kaders in de leidinggevende graden én de baremieke bevorderingen op peil te houden.

Voor de verpleegkundigen zal men wie vandaag geslaagd is voor een examen, benoemen en er zal een nieuw examen uitgeschreven worden. Op onze vraag zal bekeken worden om het examen te laten verlopen zoals bij Binnenlandse Zaken. Op deze wijze maken 'onze mensen' dezelfde kans op slagen.

Gedetacheerd

Een dossier waar we het moeilijk mee blijven hebben, zijn de mensen die gedetacheerd zijn omdat hun mutatie niet is kunnen doorgaan. De gewijzigde wetgeving maakt dat het kabinet stelt hen niet te kunnen vergoeden. Wij blijven dit aanklagen en zullen elke steen omkeren om deze mensen tegemoet te komen, maar het zal hoe dan ook geen makkelijke kwestie zijn.

Robby De Kaey, Gino Hoppe



Vlaamse Regering en Overheid vertragen Personeel opnieuw onder druk?

De voorbije maanden hebben we met de vakbonden de Vlaamse Regering op verschillende punten onder druk kunnen zetten om meer te gaan handelen in het belang van het Vlaamse overheidspersoneel. De Vlaamse Overheid moet immers, volgens ons, handelen als een goede huisvader/moeder en het beste garanderen voor het personeel.

We hebben op verschillende dossiers onze stempel kunnen drukken: we hebben, onder andere, ervoor gezorgd dat de belangrijke verlostelsels overeind en gevrijwaard blijven en dat er zelfs een aantal extra's bij komen, het invoeren van de verplichte leidraad bij uitbestedingen en outsourcing, de stand van zaken en evaluatie van de invoering PTOW (plaats- en tijdonafhankelijk werken) bij de entiteiten met als doel de minimale gelijkschakeling voor bepaalde zaken over alle entiteiten heen zodat er een minimumsokkel bestaat, het

verkrijgen van een budget voor de steeds maar uitgestelde tweede pensioenpijler voor contractuelen die niet statutair kunnen worden, het verder opvolgen van de uitrol functieclassificatie op basis van een consensus in de begeleidingscommissie en het opeisen van een budget om te gaan onderhandelen voor een nieuw sectoraal akkoord – cao voor de personeelsleden. Dat is niet zonder 'slag of stoot' gegaan, we hebben daarvoor strategisch moeten overleggen, onderhandelen en de druk opvoeren. Maar het is ons gelukt.

Gaan regering en overheid weer op de rem staan?

Bij het budget voor het sectoraal akkoord-cao was onze verwondering groot dat de Vlaamse Regering ons nu zegt dat zij ons nog geen exact budget kan toezeggen. Normaal gezien zou het budget gekend zijn op het Sectorcomité van 5 februari en

zouden we de eisencahiers overhandigen. De ACOD heeft altijd gezegd dat we enkel willen onderhandelen als er vooraf gekend is welke budgetenveloppe er beschikbaar is.

Blijkbaar moet de interkabinettenwerkgroep nog beslissen over het budget. De ACOD begrijpt niet dat er wel al voor de collega's van onderwijs, welzijnssector en De Lijn een onderhandelingsbudget gekend is. Het is een slecht signaal van de regering om de onderhandelingen te vertragen. De planning is nu om op het Sectorcomité van 5 maart de budgettenveloppe kenbaar te maken en dan de eisencahiers wederzijds te overhandigen en nadien de onderhandelingen te starten.

Impact van de functieclassificatie?

Voor de functieclassificatie is er de blijvende ongerustheid van de personeelsleden

rond de concrete impact van het toekomstige systeem en de gevolgen op de lonen en loopbaan. Een bekommernis die wij als vakbond sterk delen. Wij willen al lang weten van de Vlaamse Regering welke financiële mogelijkheden zij geeft om de functieclassificatie te laten slagen voor alle personeelsleden. Het enige signaal die de minister en de regering geeft, is dat het allemaal budgetneutraal moet zijn. Dit kan echter niet met dit nieuwe 'systeem'. Er mag voor ACOD Overheidsdiensten niemand op achteruitgang in zijn of haar verloning en loopbaan.

De leidend ambtenaren en uiteindelijk ook de minister hebben ingezien dat het loopbaanproject functieclassificatie niet voldoende rijp is om in volle kracht door te zetten en geven ons als vakbonden dus gelijk. Wij hebben altijd gezegd dat er tegelijkertijd met de indeling in functiefamilies en functieklassen er ook duidelijkheid moest zijn over de verloning en loopbaanontwikkeling. Ondertussen heeft minister Homans beslist dat het officiële traject en de functiewegingen 'on hold' gezet worden tot er meer duidelijkheid is rond het verloningsbeleid en de loopbaanontwikkeling. De ACOD wil eerst onderhandelen over de loon- en loopbaanmogelijkheden. We hebben tot hiertoe echter nog geen onderhandelingsvoorstel van de Vlaamse Regering gekregen om echt te onderhandelen. Ondertussen kan binnen de entiteiten informeel verder gegaan worden met de wegingen. Er zal echter geen formele communicatie en betekening van de wegingsresultaten zijn en dus ook nog geen toepassing van de beroepsprocedure zolang er geen duidelijkheid is over het verlonings- en loopbaanbeleid. ACOD Overheidsdiensten zal beide dossiers met kennis van zaken verder onderhandelen. De belangen van het personeel zullen daarbij centraal staan.

Chris Moortgat



Consulenten Jongerenwelzijn Problemen gaan van kwaad naar erger

Al jaren kampen de consulenten Jongerenwelzijn met een personeelstekort en een tekort aan middelen om de jongeren in kwetsbare situaties een gepaste en kwaliteitsvolle hulp te kunnen bieden. Bracht een gesprek met minister Jo Vandeuren verbetering in zicht?

Naar aanleiding van het blijvende, nijpende personeelstekort werden al verschillende signalen gegeven aan onze overheid en minister Jo Vandeuren. Hierop vroegen we midden 2017 opnieuw een onderhoud bij de minister aan en we herhaalden onze vraag eind 2017. Uiteindelijk werden de vakbonden bij de minister uitgenodigd op 25 januari 2018.

Personeelstekort

De minister gaf te kennen dat hij zich bewust is van de ernst van de problemen, zowel op het vlak van personeel als op het vlak van hulpaanbod. Hij gaf aan dat hij de vraag van de vakbonden voor meer personeel verdedigde bij de regering, maar dat dit gezien het politieke klimaat van vandaag (lees: besparingen) niet evident was/is. Op de vraag naar meer personeel conform de overeengekomen caseloadnorm en ondersteund door de werklasmeting (waarin toen sprake was van een tekort van 111 consulenten, alsook een tekort voor administratieve krachten, ...), gaf de minister de boodschap dat er budget gevonden kon worden voor extra personeel. Vanaf juli 2018 zouden er tussen de 25 en

30 consulenten bijkomend kunnen worden geworven. Midden 2019 zou er budget zijn voor nog 10 tot 15 consulenten. De minister geeft aan dat hij bereid is om een verder traject uit te werken om nog meer personeel te proberen werven, maar kan geen uitsluitsel geven over het akkoord van de regering.

De vakbonden gaven aan dat er ook op andere vlakken nood is aan extra personeel (ondersteunende diensten zoals administratieve medewerkers, MDT, HRM, ...) en dat zij het belangrijk vinden dat er een behoeftebepaling komt om na te gaan wat de noden zijn. Het is logisch dat als er extra consulenten komen, er ook extra ondersteuning voor hen nodig is. Ook voor hen betekenen de veranderingen binnen Jongerenwelzijn meer werk. Hierop gaf de minister aan dat de prioriteit voor aanwerving nu bij de consulenten ligt, maar dat zij inderdaad een behoeftebepaling zullen doen om na te gaan wat hier kan/moet gebeuren.

Jeugdzorgpremie

Wel kon, na lang aandringen en onderhandelen van de vakbonden, de minister aangeven dat de procedure voor het wijzigen van het VPS kan worden opgestart om de administratieve medewerkers de jeugdzorgpremie toe te kennen. Dit zou structureel kunnen worden voorzien vanaf 2019, hoewel er beloofd is om te proberen al een voorafname te doen eind 2018. Op de vraag om sneller over te gaan tot

vervanging van consultants die ziek zijn, kon worden aangegeven dat dit moeilijk is (alweer) op budgetvlak. Men kon wel aangeven dat het gebruik van het containersysteem opnieuw ten volle ingezet kan worden, terwijl daar in 2016-2017 een rem op stond.

Werklast

Op de vraag om de druk op consultants niet meer te verhogen door allerlei extra projecten in het leven te roepen, om hierin prioriteiten te stellen op zijn minst tot de werklast verminderd is, kon men aangeven dat men dit begrijpt, maar dat dit zeer moeilijk is. Moeilijk omdat de consultants Jongerenwelzijn hun positie moeten kunnen behouden binnen het hulpverleningslandschap. Wij ondersteunden het punt van de positiebepaling, maar het ene kan niet zonder het andere. Consultants willen inderdaad deel blijven uitmaken van trajecten, projecten, ... maar niet ten koste van de kwaliteit van onze hulpverlening. Concreet betekent dit dat de werklast moet verminderen door hiertegenover extra personeel te stellen, zodat zowel de hulpverlening als de deelname aan projecten, ... kwalitatief kan gebeuren.

Vraag om extra investeringen

De vakbonden stelden ook de vraag naar extra investeringen in vorming, onder andere het blijvend investeren in intervisie en dit structureel in te bouwen, zodat dit niet meer van het vormingsbudget moet komen. Dit zorgt voor bijkomende structurele ondersteuning voor consultants en ruimte om meer en meer divers (op maat/op vraag) vorming te kunnen volgen.

De minister kon onze vraag begrijpen, maar geeft aan dat hier voorlopig geen budget voor is.

Wat het hulpaanbod betreft, gaf de minister een mondeling overzicht van de geplande investeringen. Zo zijn er onder andere extra subsidies voor leefgroepen GES+, leefgroepen met een besloten karakter, ... Dat zijn echter geen middelen die bovenop het bestaande aanbod komen. Om deze vormen uit te bouwen, verdwijnen gewone plaatsen en dus moeten jongeren die hierop een beroep willen doen, nog langer wachten. Men hoopt met deze 'nieuwe' plaatsen en de hervorming van het jeugdsanctierecht de instroom in de gemeenschapsinstellingen te verminderen, maar de vraag is waar deze jongeren dan terecht zullen kunnen gezien de lange wachtlijsten en het schrijnende gebrek aan wachtlijsten.

Bang afwachten

De boodschap is dus heel dubbel. Enerzijds is er een aanbod tot versterking, anderzijds is het onvoldoende. Het is een druppel op een hete plaat. De werklast verlaagt vrijwel niet, want in het beste geval komen er 45 consultants bij in plaats van de minimaal benodigde 111. De administratieve rompslomp blijft hoogtij vieren, allerlei praatbarakken worden in leven geroepen zonder echt tot een concreet aanbod te komen voor de jongeren, consultants blijven onder druk gezet worden.

De wachtlijsten blijven gigantisch lang (twee jaar of langer) en de integrale samenwerking loopt nog steeds zeer moeizaam, ondanks de beloofde investeringen. Ondertussen blijven deze kwetsbare jongeren de kinderen van de rekening, een rekening zonder geld ...

Vera Vernaeve, Jan Van Wesemael

Gemeenschapsinstelling De Markt in Mol Staken omdat het zo niet verder kan

Aanslepende problemen en de ondoordachte transitie naar een gemengde campus hebben ertoe geleid dat het voltallige personeel van de gemeenschapsinstelling De Markt in Mol het werk 24 uur heeft neergelegd op 1 februari 2018.

Nochtans was er de week voordien al een schot voor de boeg gelost in de vorm van een twee uren durende werkonderbreking. Op 30 januari was er een eerste overleg met de administrateur-generaal van het Agentschap Jongerenwelzijn Stefaan Van Mulders, zij het zonder het minste resultaat. De vakbondsdelegatie was bijzonder ontgoocheld over de houding van de administratie en de dag nadien, op woensdag 31 januari, werd op een personeelsvergadering in de gemeenschapsinstelling van Mol unaniem beslist om over te gaan tot staking.

De onvrede onder het personeel over het wispelturige beleid van de afgelopen jaren en de beknotting op de werkingsmiddelen was dermate groot, dat voor het eerst in de geschiedenis van gemeenschapsinstelling De Kempen er onvoldoende opvoeders bereid waren, laat staan overtuigd konden worden, om een minimale zorg voor de jongeren op te nemen. In campus De Markt was de staking van het opvoedend personeel nagenoeg 100 procent, waardoor directieleden uit Brussel en van andere campusen zoals Everberg en Ruiselede opgetrommeld moesten worden om het toezicht over te nemen. Gelukkig verliep dat zonder noemenswaardige conflicten.

Extra dotatie

Minister Vandeuren werd zowel in het Vlaams parlement, als in de commissie Welzijn scherp bevraagd, onder meer door Vlaams volksvertegenwoordiger Freya Van den Bossche, over zijn beleid inzake de gemeenschapsinstellingen. Argumenten van de minister dat hij vorig jaar het kader van GI De Kempen had verhoogd met 5,5 VTE werden door ACOD van tafel geveegd door te verwijzen naar de annulering van zes contracten van startbarakken (onderwijs en logistiek) in datzelfde jaar. De minister werd nogmaals geattendeerd op de vele eisen, vooral met het oog op het realiseren van een betere zorg voor de minderjarigen, die opgesomd werden in de massaal ondertekende open brief van eind december 2017.

Op 1 februari bivakkeerden zo'n 100 personeelsleden voor de poort van campus De Markt. De actie kreeg ruim aandacht in de kranten en op radio en televisie. Op 6 februari volgde er een tweede overleg met de administratie Jongerenwelzijn en kwam er een eerste concreet aanbod. Door het toekennen van een eenmalige extra dotatie van 300.000 euro zou het grote personeelstekort van de afgelopen maanden gecompenseerd kunnen worden, terwijl op korte termijn een HR-manager zou worden aangeworven om voortaan te waken over het welzijn van het personeel op het werk. Daarnaast werden een aantal tegemoetkomingen voorgelegd die de plaatselijke directie wat ruimte en

extra middelen zouden verschaffen om de begeleiding van de meest kwetsbare (GES+) meisjes beter te kunnen organiseren.

Helaas bleek er geen bereidheid om te sleutelen aan het te strikte systeem van de verstoringspremie, het soepeler opnemen van de dagen ziekteverzuim in de vervangingscontainer en het terugbrengen van de reguliere opnamecapaciteit van jongens van 32 naar 30, aangezien er ondertussen effectief maar 30 kamers beschikbaar zijn voor jongens in De Markt.

Naar een nieuwe actie?

De personeelsvergadering van 8 februari beaamde de stelling van de vakbonden dat de eenmalige financiële input ter compensatie van eerder ziekteverzuim geen antwoord was op, laat staan erkenning van, de vraag naar een betere inhoudelijke omkadering van bijvoorbeeld de 'Time Out'-leefgroepen of de leefgroepen waar een intensief individueel traject moet worden aangeboden aan de GES+ jongeren. Die extra omkadering zou niet alleen de manier van werken met deze jongeren positief beïnvloeden, maar ook het dramatisch gestegen ziekteverzuim kunnen beperken.

Met de eenmalige dotatie zullen de werkomstandigheden de volgende 12 maanden verbeteren, maar daarna zijn we terug naar af. De vakbonden kregen een duidelijk mandaat van de werkvloer om het overleg te hernemen en onder meer

te eisen dat de aanvullende inhoudelijke omkadering verzekerd zou blijven tot de implementatie van het nieuwe personeelsplan dat uitgewerkt zal worden in het kader van het nieuwe jeugdrecht. Vanaf 2020 krijgen de gemeenschapsinstellingen immers weer een heel veranderingsproces voorgeschoteld en de personeelsleden willen ten minste tot dan zonder nieuwe sociale onrust hun opdracht kunnen blijven opnemen.

Om het overleg met de administratie en met Vlaams minister Vandeuren een eerlijke kans te geven, werd nog geen datum bepaald voor een volgende actie. Indien verder overleg met de administratie niets

zou opleveren en ook de minister niet thuis geeft, dan blijft de bereidheid bij het personeel echter bijzonder groot om opnieuw te staken. Wordt ongetwijfeld vervolgd...

Theo Celen, Jan Van Wesemael





Werkbaarheidmonitor SERV Zorgwekkende evolutie van personeel bij lokale besturen

De kranten kopten het duidelijk: 11 procent minder ambtenaren in de lokale besturen. De cijfers spreken voor zich. De publieke sector wordt vergeleken met een afslankmodel. Dat heeft niet alleen verregaande gevolgen voor de personeelsleden, maar ook voor de dienstverlening. De trends én de effecten zijn nu al hoogst alarmerend.

Sommige politici juichen de 'afslanking' zelfs toe en in volle hoerastemming verkondigen ze dat deze personeelsafbouw geen enkele invloed heeft op de dienstverlening. Ze verwijzen daarbij graag naar het pestwoord 'efficiëntiewinst' en hemelen de geslaagde digitalisering op. De waarheid ligt echter elders. Het beleid van deze rechtse regeringen geeft de lokale besturen geen keuze meer. De opgelegde besparingen verplichten hen om te snijden in de eigen werking. Dit leidt tot een onmogelijke situatie voor vele personeelsleden. En het ziet er niet naar uit dat het einde van de besparingen in zicht komt. Door de taxshift verliezen de lokale besturen mid-

delen die eveneens gecompenseerd zullen moeten worden. Bovendien wordt ook het decreet over het lokale bestuur algemeen gezien als een opportuniteit tot verregaande besparingen. De integratie van de OCMW's in de gemeenten zal opnieuw snijden in het personeelsbestand, met alle gevolgen voor de dienstverlening.

Werkbaarheidsmonitor SERV

We leggen de cijfers graag naast de gegevens uit de werkbaarheidsmonitor, opgemaakt door de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). De SERV is het overlegorgaan van de Vlaamse werkgevers- en werknemersorganisaties, en brengt advies uit over tal van thema's rond de sociaaleconomische problematiek. Aan gezien de sociale partners en de Vlaamse Regering zich via het Pact 2020 verbonden hebben om te streven naar een werkbaarheidsgraad van 60 procent in 2020, onderzoekt de SERV om de drie jaar de werkbaarheid in Vlaanderen op basis van een grootschalige schriftelijke bevraging.

Wat is werkbaar werk?

De beleidsterm 'werkbaar werk' werd 15 jaar geleden als volgt gedefinieerd: "Jobs waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, voldoende kansen bieden op bijblijven/bijleren en genoeg ruimte laten voor gezin en privéleven." De SERV onderzocht onze werkbaarheid aan de hand van vier criteria: geen stress, motiverend werk, leerkanalen én werk-privébalans.

Wat onthullen de cijfers?

De werkbaarheidsmonitor voor het jaar 2016 bracht reeds verontrustende cijfers over hoe werkbaar ons werk nog is. De werkbaarheidsgraad zakte van 54,6 naar 51,0 procent tussen 2013 en 2016. Het streefcijfer van 60 procent in 2020 kan nu al beschouwd worden als een ijdele belofte.

Alleen op het vlak van leermogelijkheden kan een positieve evolutie vastgesteld worden (van 82 naar 82,5 procent). De

andere criteria gaan onheilspellend naar beneden:

- De werkstress is toegenomen van 29,3 procent tot 34,2 procent (bijna 5 procent).
- De motivatieproblemen stegen van 18,1 procent tot 19,8 procent.
- De problemen rond de werk-privébalans gingen omhoog van 10,8 procent tot 12,2 procent.

De studie vermeldt tevens dat psychische vermoeidheid het belangrijkste werkbaarheidsknelpunt vormt in 2016. Eén op de drie werknemers kampt met werkstressklachten (790.000 werknemers). Bij 12,3 procent van de werknemers is er sprake van burn-outsymptomen (280.000 werknemers). Geen wonder dat federaal minister van werk Kris Peeters zijn wet over werkbaar werk al snel omdoopte tot 'werkbaar en wendbaar werk'.

Wat betekent dit voor u?

Cijfers zeggen niet alles, ze vertellen bijvoorbeeld niet wat de concrete impact is van de personeelsbesparingen op de werking van de lokale besturen en op de publieke dienstverlening in het algemeen. Wat schuilt er achter deze cijfers?

- De toenemende werkdruk is niet alleen een gevoel, maar ook een feit. Dit leidt tot een toename van de werkstress en burn-outproblemen. Tegelijkertijd werd geen werk gemaakt van een aangepaste en innoverende arbeidsorganisatie. De personeelsafbouw houdt geen rekening met de overgebleven werknemers, het is enkel een besparing. Verdere besparingen zullen zorgen voor een toename van medische problemen als gevolg van stress, motivatieproblemen en een slechte privé-werkbalans.

- De kwaliteit van de dienstverlening gaat achteruit. De hoerastemming die gecreëerd wordt door de digitalisering is vals. In werkelijkheid lopen we met zijn allen op de toppen van onze tenen. De dienstverlening is niet belangrijk meer, als de kwantiteit maar naar beneden gaat. Om hierbij nog een significant voorbeeld te vermelden: internationaal onderzoek over de zorgsector wijst uit dat meer verpleegkundig personeel en meer hooggeschoold personeel in ziekenhuizen en woonzorgcentra er rechtstreeks voor zorgen dat de sterftcijfers bij de patiënten dalen, dat

de patiënten tevredener zijn en dat ook het resultaat van de ingrepen beter is. Dit zijn sterke argumenten om een degelijk personeelsbestand te behouden. Maar ze worden niet aanvaard door de huidige regeringen. Het belang van de patiënt wordt afgewogen tegen de budgettaire kosten, met deze laatste als grote winnaar.

- Dit alles zet de poort open naar verdere privatiseringen, verzelfstandiging en het inzetten van uitzendkrachten. De noodzakelijke neutraliteit en onafhankelijkheid van de dienstverlening komt zo in het gedrang. Deze regeringen volgen een gevaarlijk pad. De publieke voorzieningen zijn zo essentieel voor een maatschappij, dat ze in geen geval onderworpen kunnen worden aan de vrije markt. Want de kwaliteit en de toegankelijkheid van de publieke diensten is dan niet meer gegarandeerd. Publieke dienstverlening zorgt voor het tegengewicht ten aanzien van het winstdenken. Continuïteit van de publieke dienstverlening moet centraal staan.

- En nu we het toch over toegankelijkheid hebben: de doorgedreven digitalisering en informatisering van de dienstverlening heeft de menselijke aanpak gewijzigd in een onpersoonlijk e-loket. Dat hierdoor sommigen uit de boot vallen, is blijkbaar niet interessant.

Ook een financieel bloedbad?

We zouden nog vergeten dat er ook duidelijke financiële gevolgen verbonden zijn aan de grote personeelsafbouw in de lokale besturen:

- Het pensioenstelsel in de lokale sector komt in gevaar. De lokale besturen dragen integraal de last van de pensioenen van hun statutair personeel en hun rechthebbenden zonder tegemoetkoming van de federale overheid. De trend is duidelijk: er is steeds minder personeel, en bovendien steeds minder statutair personeel. Dit betekent concreet minder bijdragende personeelsleden. Tegelijkertijd stijgen de pensioenlasten. De leeftijds piramide van het statutair personeel leert ons dat heel wat statutairen de komende jaren met pensioen gaan. Bovendien stijgt de levensverwachting, zodat er langer pensioen uitbetaald zal moeten worden. Deze problematiek vertoont een structureel karakter. Onnodig om te melden dat de besparingen op het personeel in de lokale

besturen een nieuwe aanval inhouden op ons pensioenstelsel. De reserves om deze pensioenen te kunnen blijven betalen, zijn ongeveer opgesoupeerd. Aanpassingen op het vlak van financiering zijn dus noodzakelijk, anders stevenen we af op een faillissement.

- De lokale besturen kunnen een bijdragevermindering genieten van het Sectoraal Fonds Sociale Maribel. Dit is een maatregel ter bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector. Hiervoor moet de werkgever zorgen dat het arbeidsvolume niet daalt ten aanzien van een vorig jaar. Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel aanvaardt evenwel dat een vermindering van het arbeidsvolume gerechtvaardigd is in het geval van een verplichte herstructurering, bij bepaalde overdrachten van personeel, of bij vermindering van geldmiddelen die door hogere overheden ter beschikking worden gesteld. De huidige personeelsafbouw valt zeker niet volledig onder de afwijkingen. Met andere woorden, het bestuur dreigt de middelen van de Sociale Maribel extra te verliezen bij de pogingen om het hoofd te kunnen bieden aan de besparingszucht van deze regeringen.

Besluit

We worden niet blij van de vrolijke ministeriële gezichten bij het aanschouwen van de personeelscijfers van de lokale besturen. Ze betekenen een frontale aanval op de publieke dienstverlening. De overgebleven personeelsleden zijn de volgende slachtoffers van de besparingszucht. Vervolgens zullen de lokale besturen steeds meer in financiële problemen geraken. Men wordt het mes op de keel gezet om verder te snijden in hun dienstverlening en in hun personeelsbestand. We hebben de sterke indruk dat deze regeringen enkel geïnteresseerd zijn in het onaantrekkelijk maken van onze lokale besturen. ACOD LRB wil het geweer van schouder wisselen. We eisen opnieuw een aanpak met aandacht voor de mens achter het personeelslid én met garanties voor een kwalitatieve publieke dienstverlening.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Deeltijds personeel Vorrang voor voltijdse betrekking

De sociaaleconomische barometer van 2017 gaf al duidelijke cijfers: het aantal deeltijdse werknemers neemt sterk toe. Met deeltijds werk kan je echter niet altijd ontsnappen aan de armoede. Een voorrangsregeling voor deeltijdse werknemers bij het vacant komen van een voltijdse job kan misschien helpen.

De tewerkstelling met deeltijdse contracten steeg van 17 procent in 2000 naar 24 procent in 2016. Vooral vrouwen werken deeltijds (42 procent), mannen veel minder (toch ook 10,8 procent). Onze regeringen proberen deze cijfers te verdoezelen door te spreken over 'eigen keuze' en 'de mogelijkheid om een goede balans te vinden tussen werk en privé'. Dat is echter slechts een klein deel van de verklaring. De deeltijdse tewerkstelling is vooral ingegeven door de door de werkgevers gewenste flexibiliteit. Het mirakel van de flexi-jobs betekent immers vaak dat personeelsleden in onzekerheid worden geduwd. Werknemers zijn verplicht om een deeltijdse job aan te nemen, wegens gebrek aan voldoende reguliere jobs.

'Working poor'

Bovendien zijn er steeds meer mensen die werken en toch arm zijn. Hiervoor kan gekken worden naar de cijfers van de dienst Maatschappelijke Integratie. Het aantal mensen dat werkt en tegelijk een leefloon nodig heeft om rond te komen, is de afgelopen tien jaar verdubbeld. Ook hier gaat het voornamelijk over vrouwen en jongeren. Kwetsbare groepen zijn blijkbaar niet belangrijk voor onze regeringen. Om de werkloosheidsval te vermijden,



werd een systeem van inkomensgarantie geïnstalleerd. De inkomensgarantie-uitkering dient om de drempel van werkloosheid naar werk te verlagen. Werklozen die een deeltijdse job aanvaarden, kunnen onder bepaalde voorwaarden bovenop hun loon een uitkering ontvangen van de RVA. Dit moet je in staat stellen om toch een volwaardig loon te krijgen. Ook deze regeling werd onder onze regering nog verstrengd.

Valt er nog te lachen?

Nee, te lachen valt er absoluut niet meer. Maar met wat goede wil vinden we in de Programmawet van 25 december 2017 misschien een maatregel die voor sommigen een lichtpuntje kan betekenen. Voor alle duidelijkheid: een Programmawet is een allegaartje van bepalingen die samen met de begroting wordt ingediend in het parlement. De wijzigingen zijn nodig om de begroting te doen kloppen. Naast bepalingen met betrekking tot de uitbreiding van de flexi-jobs, de winstpremies, de loonbonus, e-commerce, de activeringsbijdrage, de Wyninckx-bijdrage en de verhoging van de beurstaks, wordt er een artikel (artikel 68) gewijd aan de

voorrangsregeling voor deeltijdse werknemers. Het Belgische arbeidsrecht verplicht de werkgevers om voorrang te geven aan deeltijdse werknemers indien er vacatures zijn met meer uren in eenzelfde functie. Tot nog toe werden werkgevers echter niet gesanctioneerd als ze zich niet hielden aan deze verplichting. De Programmawet voert nu wel een sanctie in, namelijk een responsabiliseringsbijdrage van 25 euro per maand per deeltijdse werknemer.

Wat betekent voorrangsregeling voor deeltijdsen concreet?

Een deeltijds (contractueel) personeelslid met behoud van rechten (en aangeworven sinds 1 januari 2018), dat een inkomensgarantie-uitkering geniet, kan deze voorrangsregeling inroepen ten aanzien van zijn werkgever. Het volstaat hiervoor om een schriftelijke vraag te richten aan het bestuur met de vermelding dat men voltijds wenst te werken of meer uren wenst te werken.

Op dat ogenblik is de werkgever verplicht om alle vacante voltijdse of deeltijdse betrekkingen mee te delen. Als de nieuwe functie overeenstemt met je huidige functie, krijg je vervolgens voorrang tot die functie.

Als je onder de voorwaarden van deze maatregel valt en je bent geïnteresseerd in meer uren of in een voltijdse betrekking, schrijf dan alvast je bestuur aan. Indien gewenst, kan je gerust contact opnemen met je gewestelijke secretaris, die je hierbij kan helpen.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Oproep tot kandidaturen Voorzitter ACOD LRB Vlaams-Brabant

Het mandaat van voorzitter van ACOD LRB Vlaams-Brabant is vrijgekomen. Stel je kandidaat door een schrijven te richten aan Anne Schuermans, bestendige secretaris van ACOD LRB Vlaams-Brabant, p/a Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven, en dit ten laatste op 31 maart 2018.



Cao-besprekingen Koopkracht en aandacht voor startende personeelsleden

De cao-onderhandelingen staan in het teken van de koopkracht van het personeel. Ook voor startende personeelsleden ligt een en ander op tafel. Als alles loopt zoals verwacht, zullen wij begin maart onze leden kunnen consulteren.

Net voor het zomerreces heeft ACOD Onderwijs samen met de collega's van de andere vakbonden een eisencahier ingediend. Zoals eerder al aangegeven, hebben we ons beperkt tot kwantitatieve eisen, gericht op het verhogen van de koopkracht. Niet dat wij geen oor hebben naar de andere, terechte verzuchtingen op de werkvloer. Eisen met betrekking tot de opdracht van de leraar zullen we kunnen inbrengen zodra de resultaten van het tijdsbestedingsonderzoek afgerond zijn. Dit vermengen met de cao-gesprekken zou weinig zoden aan de dijk brengen.

Deze strategische keuze heeft geleid tot een onderhandelingskader waarbinnen de minister in 2020 een budget van 108 miljoen euro ter beschikking stelt. Zij voorziet een opstap van 10 miljoen euro in 2018 en 30 miljoen euro in 2019. De minister heeft bovendien de wens geuit om in het kader van de cao ook stappen te zetten voor de startende leraars.

De 108 miljoen euro stemt overeen met 1,1% van de loonmassa van het onderwijspersoneel. Hiermee kunnen de lonen in

het onderwijs gelijke tred houden met die in andere sectoren. Wie nu vol begeerte naar deze cao-middelen kijkt – nva-politici, vertegenwoordigers van de besturen, ... – moet beseffen dat deze middelen er alleen maar zijn omdat de vakbonden eisen hebben durven stellen. Anders hadden deze middelen ongetwijfeld een andere bestemming gekregen en was het personeel, wat de koopkracht betreft, in de kou blijven staan. Werkgevers en politici die menen dat de onderwijsslone niet competitief moeten blijven, mogen dit gerust hardop zeggen tegen de personeelsleden. Als teken van depreciatie van het personeel kan dat tellen. Bovendien zouden vooral de politici van sommige meerderheidspartijen zich best eerder terughouden op stellen. Het zijn zij immers die op grond van politieke keuzes geweigerd hebben te investeren in het onderwijspersoneel. Het plaatje dat de onderwijssector de middelen intern moet gaan zoeken, is niet enkel afgezaagd, het kan best afgezet worden!

Na consultatie van onze besturen hebben wij een mandaat gekregen om de onderhandelingen aan te vatten. We moeten de voorziene budgetten zo veel mogelijk aanwenden voor maatregelen die de koopkracht beschermen, liefst al vanaf 2018. Dit lijkt ook te lukken. Wat de starters betreft, zetten wij in op meer werkzekerheid voor de tijdelijke personeelsleden. Dit

kan op twee manieren gebeuren, enerzijds door sneller te benoemen, anderzijds door middelen te voorzien om een personeelsleden toch in dienst te houden wanneer ze geen vervanging doen. We denken hierbij aan een soort 'vervangingspool'. Ten slotte willen we middelen voorzien om een betere aanvangsbegeleiding uit te bouwen.

De elementen die dit alles mogelijk maken, liggen op de tafel. Het komt erop aan dat alle partijen rond de tafel dit ook willen inzien. Door sneller te benoemen, komen er budgetten vrij waarmee men de andere doelstellingen kan realiseren. De bedragen die dit mogelijk maken, zijn ook in de tijd gespreid, waardoor men moet kiezen welke maatregel op welk moment in gang gezet wordt. De 'vervangingspool' heeft voorrang.

Op het ogenblik dat dit artikel geschreven wordt, zijn de besprekingen nog volop bezig. Toch is er al een timing vooropgesteld om de gesprekken af te ronden. Dit zou ons moeten toelaten om begin maart 2018 onze leden te consulteren. Op dat ogenblik kunnen we ook meer en duidelijkere informatie geven.

raf.deweerd@acod.be

Actieplan basisonderwijs Waar zijn die handen?

Hoewel de krijtlijnen voor het actieplan basisonderwijs al lang uitgezet zijn, krijgen we van het eigenlijke plan niets te zien. Nochtans is de nood hoog in het basisonderwijs. Wij weten alvast wat er bij hoogdringendheid moet gebeuren.

Vorig schooljaar hebben wij op vraag van minister Crevits in de Vlor constructief mee de krijtlijnen voor een actieplan basisonderwijs uitgetekend. Dat actieplan moest toekomstgericht en legislatuur-overschrijdend zijn. Er zat enige urgentie achter dat advies, de deadline was de paasvakantie van 2017. Alle geledingen in de Vlor hebben zich aan deze deadline gehouden. Nu zijn we bijna één jaar verder en we stellen vast dat de minister nog steeds geen actieplan basisonderwijs heeft opgesteld.

Politieke onwil?

Wij vragen ons af waar het schoentje knelt. In de media erkennen alle politieke partijen voortdurend dat de noden in het basisonderwijs hoog zijn. De onderwijsverstrekkers zijn het voor een keer onderling eens over de maatregelen die genomen moeten worden. ACOD Onderwijs heeft samen met de andere vakbonden gezegd waar de prioriteiten voor het basisonderwijs liggen. Waar wacht de minister nog op?

Wij gaan ervan uit dat het plan al geschreven is, maar dat de minister om de ene of andere duistere reden nog geen stappen heeft ondernomen naar de andere leden van de Vlaamse Regering. Zijn de coalitiepartners het achter de schermen toch niet eens? Gunnen ze elkaar in de aanloop naar de verkiezingen geen trofee meer? Vinden ze de politieke moed niet om geld vrij te maken voor het basisonderwijs? Wat de reden ook zij, wij vinden dat het tijd is om te handelen.

Geef het basisonderwijs waarop het recht heeft

Wat is er dringend nodig? Meer uren kinderverzorging, niet alleen in het kleuteronderwijs, maar ook in het lager onderwijs. Maak de klasgroepen kleiner. Geef het



personeel tijd en ruimte om zich te professionaliseren. En ja, geef ook aan de directeur de nodige ondersteuning, zodat hij zijn job naar behoren kan vervullen. Wij zullen nog eens duidelijk maken waarom wij dit vragen:

Minimaal één kinderverzorgster per basisschool is echt geen luxe. Of denken de ministers dat kinderen alleen in de voormiddag in hun broek plassen?

- Als we de diversiteit, op alle mogelijke vlakken, binnen een klasgroep als een verrijking willen zien, dan is het echt niet verantwoord om met te grote klasgroepen te werken.
- De politieke overheid – parlementairen en ministers van alle partijen – heeft gekozen voor inclusief onderwijs. Inclusief onderwijs betekent voor ons niet ‘we zetten de kinderen in je klas en trek er je plan mee’. Voor ons betekent inclusief onderwijs dat je aan elk kind de nodige ondersteuning biedt, waar het ook school loopt.

Nood aan ondersteuning

Elk personeelslid in het onderwijs heeft een groot hart voor kinderen en een groot gevoel van verantwoordelijkheid en wil voor elk kind het beste van zichzelf geven. Maar superman en superwoman bestaat enkel in films. Ieder personeelslid moet de mogelijkheid krijgen om zich bij te scholen

in thema's die het zelf nodig acht. Ook een directeur is geen duizendpoot en kan maar één ding tegelijk. Als een directeur de nodige ondersteuning krijgt, kan hij zich bezighouden met datgene waar het echt toe doet, namelijk zijn personeelsleden ondersteunen in de brede zin van het woord.

En last but not least: geef de personeelsleden niet de schuld van de toename van het ziekteverzuim. Zorg voor een beleid waarin werk en privé opnieuw in balans komen, waar mensen weer ademruimte krijgen. Dezelfde partijen die federaal het langer werken promoten, hebben op het Vlaams niveau de verdomde plicht om ervoor te zorgen dat werk werkbaar is, en dat op ieder moment van de loopbaan.

ACOD Onderwijs vindt dat er veel te lang getalmd is door de minister en bij uitbreiding door de Vlaamse Regering. Het actieplan basisonderwijs moet een absolute prioriteit zijn voor deze regering.

nancy.libert@acod.be

PIRLS-onderzoek over begrijpend lezen

Begrijpe wie begrijpen kan ...

Begin december verschenen in de pers alarmerende berichten over het niveau van begrijpend lezen in ons basisonderwijs. De koppen waren expliciet: 'Vlaanderen presteert ondermaats voor begrijpend lezen'. En: 'Leesniveau Vlaamse leerlingen in vrije val: niet langer bij wereldtop'. Wat is er werkelijk aan de hand?

Deze berichten waren gebaseerd op het PIRLS-onderzoek (Progress in International Reading Literacy Study), dat om de vijf jaar de prestaties op het vlak van begrijpend lezen vergelijkt in onderwijssystemen wereldwijd. Vlaanderen nam deel in 2006 en 2016. De test betreft zowel informatieve als meer verhalende teksten. Daarbij onderzoekt men zowel het tekstbegrip als het vermogen om te interpreteren. Het PIRLS-onderzoek werkt met leerlingen in het vierde leerjaar, dus iets meer dan halverwege het lager onderwijs. Wat blijkt? De resultaten van 2016 liggen voor alle leerlingen uit alle categorieën een stuk lager dan in 2006. Dit kan op zijn minst merkwaardig worden genoemd, want ze liggen niet in de lijn van de peilingsproeven omtrent lezen.

Peilingsproeven en PIRLS

De eindtermen lezen werden gepeild in 2002, 2007 en 2013 in het zesde leerjaar en in 2018 volgt een vierde herhalingspeiling. In 2013 behaalde 91 procent van de leerlingen de eindtermen. De onderzoekers vinden een vergelijking tussen het PIRLS-onderzoek en de peilingsproeven

moeilijk omdat 'eindtermen minimum-doelstellingen' zijn. We kunnen ons dan afvragen welke doelstellingen het PIRLS-onderzoek test en waar deze zich situeren in het Vlaamse curriculum. Is het mogelijk dat sommige getoetste doelstellingen in Vlaanderen pas in het vijfde of zesde leerjaar aan bod komen? Verder onderzoek zal dit moeten uitklaren.

Een dalende leescultuur

Uit het onderzoek blijkt dat 31 procent van de leerlingen en 24 procent van de ouders eerder een negatieve houding hebben tegenover lezen. Dit is een bijzonder hoge score ten opzichte van 16 andere West-Europese landen. Het aantal leerlingen dat buiten schooltijd voor zijn plezier een boek leest, is gedaald van 48 procent naar 36 procent op 10 jaar tijd. Het percentage leerlingen dat nooit voor zijn plezier een boek leest, is in dezelfde periode gestegen van 9 procent naar 17 procent. Opmerkelijk is dat Vlaamse ouders aangeven dat ze weinig voorlezen aan hun kinderen. Leerlingen die iedere dag lezen, scoren merkbaar beter dan leerlingen die nauwelijks of nooit lezen.

Veranderingen in het leesonderwijs

In 2006 besteedden leerkrachten in het vierde leerjaar jaarlijks 146 uren aan lees-instructie. In 2016 is dat sterk gedaald tot 84 uren. De oorzaken hiervan werden tot dusver niet onderzocht.

Volgens de onderzoekers zijn er in het beleid geen ingrijpende wijzigingen die een verklaring kunnen bieden voor de dalende resultaten tussen 2006 en 2016. De mogelijke invloed van de eindtermwijzigingen in 2010 voor Nederlands – taalbe-schouwing, strategieën en (inter)culturele gerichtheid – voor Frans en voor twee domeinen van wereldoriëntatie – natuur en techniek – werd niet onderzocht of in rekening gebracht. Toch zal elke leerkracht kunnen beamen dat zo'n curriculumver-nieuwing een complex proces is. Door het geïntegreerde karakter van het basison-derwijs kan een wijziging op één gebied gevolgen hebben voor het hele aanbod.

Recht op kwaliteit

De onderzoekers schrijven in hun rapport: "Onze leerlingen hebben recht op goed, degelijk (lees)onderwijs en dat recht is momenteel onvoldoende gegarandeerd. (...) Als onderwijsonderzoekers maken we ons immers grote zorgen over de kwaliteit van het basisonderwijs." Het is goed dat er onderzoek gebeurt in het Vlaams onderwijssysteem. Het is goed dat leerkrachten reflecteren over hun onderwijspraktijk. Maar het zou ook goed zijn dat onderzoekers grondig reflecteren over hun instrumenten en het onderzoek in perspectief plaatsen, alvorens grote conclusies te trekken en gerichte aan-bevelingen te formuleren. Leerkrachten hebben immers recht op kwaliteitsvol en breed onderbouwd onderzoek.

nancy.libert@acod.be



Einddoelen in het deeltijds kunstonderwijs (DKO) Vakbonden tekenen protocol van niet-akkoord

Op 1 september 2018 krijgt ook het deeltijds kunstonderwijs (DKO) einddoelen. De keuzes die de regering gemaakt heeft – vooral vakoverschrijdende eindtermen in plaats van vakgebonden, en veel speelruimte voor de academies – zorgen voor onrust op de werkvloer. De vakbonden hebben een protocol van niet-akkoord gegeven.

In het regeerakkoord heeft de Vlaamse Regering een herijking van de einddoelen aangekondigd. In het DKO bestonden nog geen einddoelen. Het nieuwe niveau decreet dat in voege treedt op 1 september 2018, kondigt een besluit aan dat die einddoelen zal vastleggen.

De vakoverschrijdende einddoelen zijn beperkt in aantal en vooral algemeen geformuleerd. Daarom krijgen de academies veel vrijheid voor het invullen van hun curriculum. De leerplanmakers zullen beslissen welke competenties in welke vakken behaald moeten worden. Op dit ogenblik is het helemaal niet duidelijk wat die leerinhouden zijn en welke competenties nodig zijn om de einddoelen te bereiken.

Nog veel vragen

De overheid heeft steeds gesteld dat einddoelen zich niet enkel tot leerplanmakers en onderwijsverstrekkers moeten richten, maar dat ze ook verstaanbaar en herkenbaar moeten zijn voor de leerkrachten. Bovendien moeten ze voldoende ruimte bieden om in te spelen op de individuele ontwikkeling van de leerling.

Er zijn op de werkvloer echter nog te veel vragen over de einddoelen. Het loslaten van vakgebonden einddoelen is niet onmiddellijk een goede zaak, want de vakspecifieke leerkrachten – een sterkte in het DKO – herkennen zich het meest in vakgebonden einddoelen. Vanuit hun expertise kan vakoverschrijdend gewerkt worden aan meer vakoverschrijdende einddoelen en niet omgekeerd. Terecht vrezen heel wat leerkrachten voor een verlies aan expertise en een daling van de onderwijskwaliteit.

Einddoelen vormen een gemeenschappelijk ijkpunt. Als iedere academie zoveel ruimte krijgt om zelf in te vullen hoe ze bereikt worden, dan stellen we ons vragen bij de gelijkwaardigheid van de studiebewijzen over de academies heen. Doordat de langlopende studierichtingen afgestemd

worden op de beroepskwalificaties, krijgen die studiebewijzen nu voor het eerst een volwaardige plaats in de Vlaamse kwalificatiestructuur. Beroepskwalificaties zijn belangrijk om het DKO af te stemmen op het maatschappelijk veld – vooral de socio-culturele sector – waarin de afgestudeerden terechtkomen.

Al op 1 september 2018

De leerplanmakers werken nu volop aan de leerplannen, die tegen 15 april 2018 voor goedkeuring voorgelegd moeten worden aan de inspectie. Op 1 september 2018 moeten de leerkrachten die nieuwe leerplannen gebruiken. Tijdens de onderhandelingen stelde de overheid dat er misschien overgangsmatregelen zullen komen, maar ze heeft niets concreet ondernomen.

Het loslaten van einddoelen gekoppeld aan de vakken, de gevolgen voor de leerkrachten en de korte termijn om de nieuwe leerplannen te implementeren, hebben geleid tot een protocol van niet-akkoord van het gemeenschappelijk vakbondsfront.

jeanluc.barbery@acod.be



RVV

Wat wil jij in de volgende cao zien staan?

De onderhandelingen over cao 11 lopen goed, dat kan je elders op deze bladzijden lezen. Inmiddels denken we al aan cao 12, waarover we met de volgende regering zullen onderhandelen. Om ons daar zo goed mogelijk op voor

te bereiden, komen wij naar je toe. We hebben een dertigtal scholen uitgekozen in Vlaanderen en Brussel en komen daar horen wat onze leden in het eisencahier van de volgende cao willen zien staan. Wil je ons laten weten wat jij wil? Kijk dan

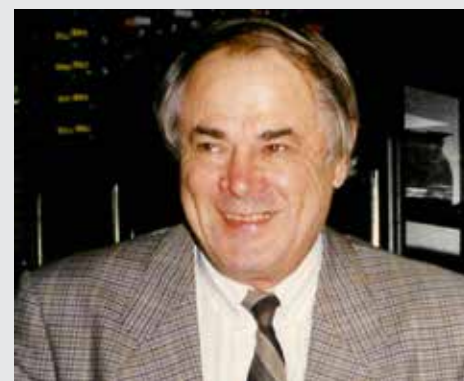
vlug op onze website (www.acodonderwijs.be/DeExpertsOpSchoolZijnJullie). Je vindt er wanneer wij in jouw buurt naar jou komen luisteren.

In memoriam Joseph Snoeckx

Op 9 januari 2018 is Jos Snoeckx overleden. Hij was de eerste secretaris van ACOD Onderwijs voor de BSD en latere secretaris van ACOD Onderwijs Antwerpen/Kempen.

Jos Snoeckx werd geboren in 1934 in de Antwerpse Noorderkempen. Hij volgde houtbewerking in het stedelijk onderwijs van Antwerpen. Na zijn opleiding werkte hij eerst bij de sleepdiensten van de stad Antwerpen. Later week hij met zijn gezin uit naar West-Duitsland. Daar gaf hij tot 1977 samen met zijn echtgenote Angèle les aan het Koninklijk Atheneum Bensberg. Hij werd er de eerste secretaris van ACOD Onderwijs voor de BSD. Hij leerde zijn collega's het syndicalisme kennen en organiseerde er

de eerste stakingen. Eind jaren '70 keerde het gezin Snoeckx-Ruttens terug naar België en vestigde zich in Heppen, een deelgemeente van Leopoldsburg. Jos ging als werkmeester aan de slag in de Rijksmiddleschool van Balen. Later fusioneerde zijn school met Horito Mol. Begin jaren '80 werd Jos verkozen tot secretaris voor ACOD Onderwijs Antwerpen/Kempen, eind 1994 heeft hij dat mandaat neergelegd. Meer dan 20 jaar later genieten wij nog steeds van zijn realisaties: de uitbouw van de Groep Rijksonderwijs, later Groep GO! binnen ACOD Onderwijs Antwerpen, de toename van de syndicalisatiegraad in het GO!, ... Dat Jos ook aan de leerlingen dacht, blijkt uit zijn strijd voor gelijke kan-



sen voor leerlingen uit TSO en BSO. Op 9 januari 2018 is Jos overleden. ACOD Onderwijs wenst zijn familie en vrienden veel sterkte bij dit verlies.

Nadine Marechal



De jacht is begonnen De kunstenaar wordt vogelvrij verklaard

Veel kunstenaars zijn werkloos. Lossen we dat op door de sociale zekerheid af te bouwen of zetten we juist in op steun en jobs? Een regering die zegt dat cultuur belangrijk is, erkent haar aandeel in de hoge werkloosheidscijfers en werkt aan constructieve oplossingen. Een herziening van het kunstenaarsstatuut staat nog steeds op de agenda van deze regering. Laten we waakzaam blijven.

“Er zijn te veel werkloze cultuurwerkers in Brussel”, herhaalde Wouter Raskin (N-VA) zijn bezorgdheid tijdens een hoorzitting over het kunstenaarsstatuut in de Kamer. Hij maakte dat punt ook al op een vorige hoorzitting een half jaar voordien. “Er moet iets gebeuren”, klonk het opnieuw. Deze regering zette een herziening van het sociale statuut van de kunstenaar op

de agenda en het blijft onduidelijk wat de motivatie is, alsook of ze daar wel een budget voor vrijmaakt. Afgaande op de reacties van de N-VA, de grootste regeringspartij, wil men vooral de sociale bescherming voor cultuurwerkers afbouwen. Als het deze regering niet meer lukt, dan de volgende. Want in zijn parlementaire interventies legt de heer Raskin de nadruk op misbruik. Het is een term die als een mantra terugkeert.

Zijn bezorgdheid is er dus één van wantrouwen: er is sprake van fraude. Maar als vakbonden signaleren dat er derdebetalersplatforms zoals SMart zijn die misbruik faciliteren, volgen er geen grote verklaringen. Nee, men viseert helaas de cultuurwerkers en wil hun voordeelstatuut aanpakken.

Wantrouwen

De bezorgdheid over de werkloosheidscijfers van de N-VA delen we. Ja, er moet iets gebeuren. Maar wie cultuur belangrijk vindt en jobcreatie als prioriteit stelt, moet over structurele oplossingen nadenken die de kunstwereld vooruithelpen. Laten we dan beginnen met de vraag naar de oorzaak van de cijfers ernstig te stellen, want het is niet moeilijk te begrijpen waarom er veel cultuurwerkers werkloos zijn. Hadden de huidige regeringen dan geen cultuurbesparingen doorgevoerd, waardoor er veel organisaties verdwenen en andere minder middelen hebben? Blijven de projectsubsidies niet ondergefinancierd, ondanks de recente inhaalbeweging die als schaamlapje ook als een erkenning van het probleem geldt?

Dezelfde artistieke opdrachten moeten vandaag dikwijls met minder middelen gebeuren, hoewel het leven ondertussen alleen maar duurder wordt. Om netto nog op een redelijke verloning uit te komen, merken we dat veel cultuurwerkers in hun contracten onkosten maximaliseren en een minimum aan gepresteerde uren aangeven. Daarmee ondergraven ze hun eigen sociale bescherming, omdat je op die manier amper sociale bijdragen opbouwt. Zo lijkt het ook dat er veel minder wordt gewerkt dan in werkelijkheid het geval is.

Volledige arbeidstijd?

Hier botsen we op de pijnlijke waarheid achter die werkloosheidscijfers. Veel arbeid die cultuurwerkers verrichten, blijft onbetaald. Dat komt door de specifieke arbeidsorganisatie in onze cultuursector. Die is atypisch, niet alleen omdat veel cultuurwerkers een atypisch profiel hebben – ze combineren projecten in verschillende samenwerkingsverbanden op onregelmatige tijdstippen enzovoort – maar ook omdat het vergeleken met andere sectoren, de verloning niet vooral van de kant van de werkgevers komt. Doorgaans kunnen creatievelingen pas aan de slag bij een museum of een theater op het moment dat hun creatie vrijwel klaar is. Het meeste werk is dan al gratis gedaan, in de vrije uren. Veel cultuurwerkers zijn ook tijdelijk tewerkgesteld. 60,4 procent van de werknemers van gesubsidieerde organisaties (in paritair comité 304) had in 2015 een tijdelijk contract. Bij artiesten was dat zelfs gemiddeld 82,9 procent.

Statuut als vangnet

Van alle gepresteerde arbeid, inclusief het creatieproces, is slechts een deel betaald. Dat is niet nieuw, daarom ook dat de overheid al jaren tussenbeide komt: via rechtstreekse subsidiesteun aan kunstenaars om het creatieproces te financieren, maar ook via het kunstenaarsstatuut. Dat is belangrijk: dit statuut is tevens een vangnet voor kunstenaars die tijdens het scheppingsproces op zichzelf aangewezen zijn. Het zou bijgevolg, zeker in tijden van besparingen, een zware aanslag zijn op de

artistieke creatie zelf indien cultuurwerkers in perioden van werkloosheid moeten terugvallen op een minimumuitkering of lager, en opgejaagd worden door de VDAB om een job in een andere sector te zoeken. Zo gaat er veel talent verloren, veel kunst die er nooit zal zijn, daar zijn we allemaal de dupe van.

Dat geldt evenzeer voor artiesten die voornamelijk artistiek werk uitvoeren: ook zij onderhouden hun talent buiten de periodes die gedekt zijn door een arbeidscontract. Een muzikant die leeft van inspringcontracten, komt niet meer aan de bak als die niet regelmatig oefent om het hoge niveau te houden.

Krimp kunstonderwijs

Er is nog een verklaring voor de werkloosheidscijfers. Geruime tijd hadden kunstenaars via een opdracht in het kunstonderwijs een inkomen en daarmee hielden ze hun kunstpraktijk draaiend.

Maar dat aanbod krimpt snel. Kunstschoolen werken met tijdelijke contracten, dikwijls maar 10 maanden betaald, hoewel docenten in de zomermaanden toch opgeroepen worden voor toelatingsproeven en examens. De concurrentie is hoog, sommige directies misbruiken deze machtsituatie en grossieren in precair flexwerk. Je kan dan als besparende overheid wel stellen dat kunstenaars meer ondernemer moet worden. Maar dan misken je een realiteit die tevens de reden is waarom vorige regeringen een kunstenaarsstatuut in het leven riepen.

Discriminatie beroepsgroepen

Laten we die reden even in herinnering brengen. Door het atypische (zeg maar grillige) arbeidsprofiel van kunstenaars is een duurzame opbouw van sociale zekerheid moeilijk. Zonder statuut is er sprake van discriminatie vergeleken met andere beroepsgroepen.

Immers, jarenlang werden (vooral beeldende) kunstenaars gedwongen te werken als zelfstandige, want het criterium om het statuut van zelfstandige of werknemer te onderscheiden, is de notie 'gezag'. Dat is moeilijk aantoonbaar bij artistieke prestaties omdat je als kunstenaar natuurlijk vrij bent in het creëren.

Maar zelfstandige zijn, veronderstelt regelmatig inkomsten om zelf in sociale en financiële zekerheid te kunnen voorzien. Met verpaupering tot gevolg. De oplossing kwam van het artikel 1bis in de RSZ-wet. Dat schakelt het criterium 'gezag' uit, zodat we voor iedereen die een artistieke prestatie levert in opdracht, kunnen stellen dat er een vermoeden is dat hij of zij als werknemer werkt. Zo kunnen kunstenaars wel aanspraak maken op het statuut van werknemer, meer bepaald de sociale bescherming ervan.

Welnu, die nood aan bescherming werd alleen maar groter. Dat tonen allerlei wetenschappelijke studies aan, die op-eenvolgend verschijnen en op hetzelfde wijzen: precariteit, herstellend, risico op burn-out. Cultuurwerkers moeten creatief puzzelen om rond te komen en blijken via bijberoepen zelf de grootste financiers van hun stiel te zijn.

Hongerkunstenaars zijn onvrij

De passie voor kunst zorgt weliswaar voor een hogere motivatie dan bij andere beroepsgroepen, maar daardoor riskeren cultuurwerkers inzake verloning sneller in de problemen te komen. Hoge motivatie en een precare werkvloer: die combinatie is een valkuil.

Gevolg: de sociale opstandigheid stijgt bij de cultuurwerkers. Dat zie je in hun werk en het is ook daarom dat er veel kunstenaars en kunststudenten opduiken als publiek bij een hoorzitting. Of dat er steeds meer actiecomités ontstaan die oproepen tot actie.

Van Quickenborne (Open VLD), voorzitter van de hoorzitting, stelde dat zo'n kunstenaarsstatuut, met al die regeltjes, toch wel in de weg zit voor een kunstenaar die vrij moet kunnen zijn. Een sociaal statuut, tegennatuurlijk voor de 'vrije kunstenaar'? Een inkomen hebben, dat is pas echt vrijheid, zodat je als kunstenaar alvast niet met de dagelijkse zorgen bezig hoeft te zijn.

Daarom, beste beleidsmakers: bespaar niet op het statuut, maar investeer in projectsubsidies, waarborg honoraria en investeer in duurzame banen, niet in een cultuur van armoede en onzekerheid.

Tribune is een uitgave
van ACOD-ABVV
verant. uitgever:
Guido Rasschaert
Fontainasplein 9-11
1000 Brussel



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen

ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren nodigen Vincent Scheltiens uit

Op donderdag 15 maart 2018 om 14 uur organiseert de seniorenwerking van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen een bijzonder interessante voordracht van dr. Vincent Scheltiens. Thema: 'Met dank aan de Overkant'. Of hoe de Vlaamse-Waalse identiteit en tegenstellingen vanaf het ontstaan van België door politici tot vijandbeelden werden opgeblazen en van generatie op generatie worden doorgegeven. Ook achter het hedendaagse conflict tussen rechtse Vlaams-nationalisten en Waalse sociaaldemocraten gaan stereotypen schuil die veel ouder zijn dan we vermoeden.

Vincent Scheltiens is doctor in de geschiedenis en verbonden aan het Studiecentrum Oorlog en Maatschappij (CegeSoma) van het Algemeen Rijksarchief, waar hij in 2010 werkte aan een internationaal onderzoeksproject 'Privacy en historisch onderzoek'. In 2015-2016 voerde hij onderzoek naar het leven van de joodse bevolking in Brussel tussen 1930 en 1950. Hij publiceert geregeld over nationalisme en nationale identiteitsconstructie, de politieke geschiedenis van België, de geschiedenis van de linkerzijde en de contemporaine geschiedenis van Spanje. Deze boeiende voordracht vindt plaats in het Bondsgebouw ACOD, Ommeganckstraat 47 in 2018 Antwerpen. Gelieve in te schrijven via mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44.

Limburg

Wandeldag in Kermt

Op 27 maart 2018 organiseert de seniorencommissie van ACOD Limburg haar

Wandeldag in Kermt. Vanaf 13.30 uur kan je terecht bij sporthal Ten Hove in Kermt voor een wandeling door een mooi natuurgebied over een afstand van 7 km, vlak en toegankelijk voor iedereen die goed te been is. Op het einde van de wandeling is er koffie en een kleine hap voor wie dat wenst. Inschrijving: limburg@acod.be of telefonisch op 011 30 09 70.

Oost-Vlaanderen

Afdeling Wetteren Gourmetavond

De afdeling Wetteren nodigt haar leden uit op haar jaarlijkse gourmetavond op 17 maart 2018 om 19 uur in de gemeentelijke feestzaal Schooldreef 40 in 9230 Wetteren. Je kan inschrijven tot 5 maart 2018 bij de bestuursleden of bij de secretaris van de afdeling, Marc Van Hauwermeiren, Lange Kouterstraat 25 in 9230 Wetteren. Tel. 09 369 43 21 of via e-mail marc.vanhauwermeiren@skynet.be.

Vlaams-Brabant

Activiteitenkalender seniorenwerking

In samenwerking met ABVV-seniorenwerking, Linx+ en ACOD-senioren organiseren we de volgende activiteiten in 2018. Informatie en inschrijvingen: ABVV-senioren, Maria Theresiastraat 119-121 in Leuven of via senioren.vlbr@abvv.be.

- Dinsdag 20 maart 2018: bezoek OHL Leuven.
- Zondag 25 maart 2018: schlagerfestival Hasselt.
- Donderdag 17 mei 2018: belevingscentrum Groote Oorlog Tildonk – 100 jaar Groote Oorlog.
- Zondag 20 mei 2018: trefdag Linx+ in Limburg.
- Donderdag 21 juni 2018: wielermuseum

Ronde van Vlaanderen in Oudenaarde.

- Donderdag 5 juli 2018: BBQ – Zoetwater-terras Neerijse.
- Donderdag 6 september 2018: de mijnen van Blegny.
- Donderdag 11 oktober 2018: bedrijfsbezoek Depot – Kringwinkel Antwerpen.
- Woensdag 5 december 2018: bedrijfsbezoek Reynaers Aluminium in Duffel.

West-Vlaanderen

Afdeling Oostende Vrouwen ontmoeten vrouwen

Op zondag 11 maart is ACOD Oostende alweer medeorganisator van het 'Multicultureel Feest' met als insteek 'Vrouwen ontmoeten vrouwen'. Op het programma staan verschillende work- en dansshops met onder andere initiatie Afrikaanse dans, beatbox, zumba en dergelijke. Ook kinderen zijn welkom, er is gratis kinderdynamatie.

Toegangsprijs: een hapje voor 6 personen of 5 euro. Kinderen hebben gratis toegang. Het evenement vindt plaats in ontmoetingscentrum De Blomme, Chrysantenstraat 30 in Oostende. Bereikbaar met bus 5, ruime parking. Inschrijven en bijkomende info: Graziella Baeckelandt, 0494 64 47 94 of graziella.baeckelandt@acod.be.