

Tribune

**iedereen is van
Vlaanderen**

**Vlaanderen
is van iedereen**

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	12
Tram Bus Metro	17
De Post	19
Gazelco	21
Telecom	22
Federale Overheidsdiensten	26
Vlaamse Overheidsdiensten	30
Lokale en regionale besturen	33
Onderwijs	34
Cultuur	39
Agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd Kleine verhalen over solidariteit

Winnaars 'De 360°-werknemer'

Bart Vandenberghe (Duffel), Philip Gut-
tig (Zoersel), Yves Nulens (Ulbeek),
Marin Hardeman (Poperinge) en André
Cockuyt (Peer) winnen het boek 'De
360°-werknemer'. Zij wisten dat op 20
en 22 november twee grote vakbonds-
happenings plaatsvinden van de ACOD
Overheidsdiensten, dat het Gentse
stadsbestuur Gent heeft opgedeeld in
25 wijken en dat 5 oktober door UNES-
CO wereldwijd werd uitgeroepen tot de
jaarlijkse 'dag van de leraar'.

Nieuwe prijs:

Kleine verhalen over solidariteit

Vakbondsman Lieven Vanhoutte geeft
zijn menselijke visie op internationale
solidariteit. Concrete verhalen schetsen
het onrecht waar vakbonden wereld-
wijd tegen strijden.

Vragen

- Wat is de nieuwe benaming van de
vroegere 'wachttijd' voor werkzoe-
kende schoolverlaters?
- Wie of wat is VLOOT bij de Vlaamse
Overheid?
- Welke sp.a-er is staatssecretaris voor
de Bestrijding van de Sociale en Fis-
cale Fraude?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



[@ACOD_ABVV](https://twitter.com/ACOD_ABVV)

Als je het mij vraagt Eerlijk belasten en verstandig investeren

Hoe heb je de gemeenteraadsverkiezingen van 14 oktober beleefd?

Karel Stessens: "Je vraagt me nu toch niet een zoveelste analyse te maken van de verkiezingsuitslagen? Daar zijn al te veel krantenpagina's en televisie-uitzendingen aan gewijd. Wat voor mij nu telt zijn de bestuursakkoorden die voortkomen uit de vele, uiteenlopende coalities die in de Vlaamse steden en gemeenten worden gesloten. Welk beleid zullen de nieuwe bestuursploegen voeren? Daarop zullen we hen beoordelen."

Welke maatstaf wil je daarvoor gebruiken?

Karel Stessens: "Het verkiezingsmemorandum van het Vlaams ABVV bevat 10 concrete beleidsdoelstellingen voor de nieuwe bestuursploegen. Het verwoordt volgens mij perfect de prioriteiten van de Vlaming. Specifiek springen mij in het oog: onderwijs, welzijn, mobiliteit en rechtvaardige belastingen. Maar armoedebestrijding en sociale huisvesting zijn eveneens belangrijk, net zoals diversiteit, participatie, sociale economie en betaalbare en duurzame energie. Het zijn stuk voor stuk werven waarop Vlaanderen, zowel lokaal als in z'n geheel, het beter kan doen."

Wat vind je van de besparingsplannen die Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse regering, recent aankondigde in zijn Septembeerverklaring.

Karel Stessens: "Het is triest dat hij de 100 miljoen euro die hij nodig heeft om zijn begroting voor 2013 in evenwicht te brengen weer gaat zoeken in de openbare sector. Minder personeel of personeel dat op verloning inlevert? Over dienstverlening wordt helaas niet gesproken... Voor de ACOD staat in elk geval vast dat het enkel kan gaan om eenmalige besparingsmaatregelen. We verzetten ons tegen de zogenaamde 'recurrente' besparingen, die dus als het ware verdoken ingebouwd worden en zo het personeel van de openbare sector jaar na jaar, tot het einde van de carrière blijven achtervolgen en benadelen."

Ook de federale regering moet op zoek naar centen om haar begroting voor 2013-2014 in evenwicht te brengen. Hoe schat je dat in?

Karel Stessens: "Volgens mij zal iedereen daar slachtoffer van worden, ongeacht of je werkt in de openbare of private sector. De politieke rechtzijde, de aanhangers van liberale economische visies en de patronale organisaties willen niet weten van ingrepen aan de inkomstenzijde, dus belastingverhogingen. Het klopt dat de Belg meer dan genoeg belastingen betaalt, maar ik zeg er wel meteen bij dat die oneerlijk zijn verdeeld. Tweeverdieners worden gepluimd als een kip, terwijl de grote kapitalen – zowel van Belgen als van buitenlander – in ons land kunnen genieten van gunstregimes en dus nauwelijks bijdragen. De linkse partijen in de federale regering zullen hard mogen werken om dat onevenwicht te herstellen. Rechts zal immers de kaart blijven trekken van



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

besparingen op de overheidsuitgaven. Daar wordt niemand beter van. Iedereen geniet immers rechtstreeks of onrechtstreeks van openbare diensten."

Je pleit dus voor minder besparingen en meer inkomsten uit belastingen op hoge vermogens?

Karel Stessens: "Niet enkel dat! De regering moet ook een verstandig uitgaven- en investeringsbeleid voeren met het oog op een economische heropleving. Weet je dat er momenteel 229 miljard euro op de Belgische spaarboekjes staat? Door de aanhoudende besparingsmantra's van regering en Europese Commissie zijn mensen gewoon bang om hun geld uit te geven. Enkel banken worden daar beter van, want ze betalen lage intrest op spaargeld en lenen ondertussen dat geld uit tegen een hogere rente. De overheid moet nu juist het vertrouwen geven aan mensen en bedrijven om te consumeren en te investeren om zo de economie opnieuw zuurstof te geven. Anders komen we terecht in een armoedespiraal, waarbij bepaalde groepen mensen effectief verarmen, anderen bang zijn aan hun geld te raken en bedrijven moeten beroep doen op gemeenschapsgeld om via technische werkloosheid ontslagen te voorkomen. Het is een zeker pad naar de afgrond!"



Interview Jean-Claude Heirman Fraudebestrijding is meer dan een budgettaire kwestie

Wanneer de begroting in het rood gaat en de regering moet zoeken naar extra inkomsten, kijkt ze ook naar de extra middelen die gehaald kunnen worden uit de fraudebestrijding. Enkele maanden geleden zette staatssecretaris voor Fraudebestrijding John Crombez in Tribune al zijn globale plannen uiteen. Nu is het de beurt aan Jean-Claude Heirman, directeur-generaal van de Sociale Inspectie bij de FOD Sociale Zekerheid. Hij legt uit wat zijn diensten precies doen en waarom hun werk zoveel belangrijker is dan louter voor het bieden van pasmunt voor een onevenwichtig overheidsbudget.

Veel mensen, en zeker ondernemers, hebben koude rillingen bij het horen van de naam 'Sociale Inspectie'. Wat zijn precies jullie taken?

Jean-Claude Heirman: "Om te beginnen moet je weten dat er verschillende sociale inspecties bestaan. De FOD Sociale

Zekerheid heeft er één, maar ook andere overheidsinstellingen zoals de RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) en het RIZIV (Rijksinstituut voor Ziekten en Invaliditeitsuitkering) hebben hun eigen sociale inspectie – elk met hun eigen domein en taken. De Sociale Inspectie die onder mijn bevoegdheid valt, heeft drie doelstellingen: de strijd tegen de sociale fraude en het zwartwerk; de bescherming van de werknemers; informatieverstrekking over de regelgeving aan werknemers, werkgevers, publiek en overheid. Met controle op uitkeringsgerechtigden houden we ons niet bezig. Dat valt onder de bevoegdheden van de RVA voor werkzoekenden en het RIZIV voor zieken. Het is wel zo dat wanneer we tijdens onze controles inbreuken opmerken die tot het domein van andere diensten behoren, we een proces verbaal opstellen en dat overmaken aan de betrokken dienst. Die kan dan verdere stappen ondernemen. Indirect zijn we dus bevoegd, maar het is niet onze taak

om de uitkeringstrekkers te bestraffen. Wij richten ons op de werkgeverszijde van de sociale fraudebestrijding."

Je gaf aan dat er drie doelstellingen zijn. Kan je daar wat meer over vertellen?

Jean-Claude Heirman: "Onze strijd tegen de sociale fraude houdt vooral in dat onze sociale inspectiediensten controleren of werkgevers de sociale wetgeving wel correct toepassen. Het gaat om de aangifte aan de RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid), het jaarlijks vakantieverlof (de toekenning van vakantiedagen, de berekening en de betaling van het vakantiegeld), de arbeidsongevallen (de afsluiting van een verzekering tegen arbeidsongevallen en de aangifte van de gebeurde ongevallen), de kinderbijslag, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de tewerkstelling van vreemde werknemers en de deeltijdse arbeid. We gaan met andere woorden na of de werknemers niet geheel of ten

dele in het zwart tewerkgesteld zijn, of ze correct zijn aangegeven volgens de arbeidswetgeving, of ze hun vakantiegeld correct ontvangen, of ze voldoende vakantiedagen hebben, of het ziekteverlof correct wordt nageleefd, enz.”

De Sociale Inspectie beschermt ook werknemers tegen inbreuken. In welke zin?

Jean-Claude Heirman: “Men mag niet vergeten dat werknemers het grootste slachtoffer zijn van sociale fraude door de werkgever. Het kan immers grote gevolgen hebben voor hun uitkeringen wanneer ze werkloos of ziek worden. Ook voor hun pensioen is het belangrijk. Indien er door sociale fraude of zwartwerk onvoldoende sociale bijdragen werden betaald door de werkgever, zal het pensioen van de werknemer ook flink lager uitvallen. Sociale inspectie is dus zeker ook in het belang van de werknemers.”

Tot slot doen jullie ook aan informatieverstrekking.

Jean-Claude Heirman: “Inderdaad. Wanneer werkgevers, werknemers, het brede publiek of een overheid vragen hebben over de toepassing van regelgeving, kunnen wij hen verder helpen. Eveneens belangrijk is dat we problemen die bestaan op het terrein signaleren om zo de wetgeving te kunnen aanpassen en verbeteren. Het kan dan gaan over specifieke nieuwe misbruiken of lacunes in de wetgeving, waarvan fraudeurs gebruikmaken. De samenwerking met het kabinet van de staatssecretaris voor Fraudebestrijding John Crombez verloopt daarbij zeer goed. Hij staat open voor onze input en heeft een goede visie op de problematiek. Bovendien beseft hij dat fraudebestrijding meer is dan enkel een budgettaire kwestie.”

Komen sociale fraude en zwartwerk in alle economische sectoren voor?

Jean-Claude Heirman: “Het is zeer uiteenlopend van sector tot sector. Deels heeft het te maken met de eigenheid van de sector. In de horeca komt zwartwerk veel meer voor dan in andere sectoren. Maar ook daar zien we een grote variatie binnen de sector zelf. In grotere horecaketens komt het veel minder voor dan bij de kleine, zelfstandige

of goedkopere horecaondernemingen – het gaat dan over een tewerkstelling van maximum vijf werknemers. Dat valt ook te verklaren. Als uitbater kan je ervoor kiezen te besparen op de kosten van je ingrediënten, maar dan verlies je wellicht klanten. Om kosten te besparen is het daarom aantrekkelijker om je personeel deels in het zwart te laten werken. Voor een klein restaurant kan dat al een flinke winst opleveren.”

“Indien de overheid door sociale fraude inkomsten misloopt, zal ze die elders moeten zoeken.”

Ook de bouwsector is berucht om zwartwerk.

Jean-Claude Heirman: “Dat is deels een fout beeld, omdat het daar minder gaat om zwartwerk en meer om inbreuken op de sociale wetgeving. Het klassieke zwartwerk, waarbij een werknemer aan de slag is zonder dat die is aangegeven bij de RSZ, komt relatief zelden voor op grote bouwerven. Dat is veeleer een zaak van klusjes bij particulieren thuis, maar daar komen we nauwelijks binnen. Op bouwerven is er tegenwoordig minder zwartwerk, omdat de controles daar flink zijn opgedreven. Je ziet er echter wel andere misbruiken, zoals detacheringen uit het buitenland of de inzet van nepzelfstandigen. Die detacheringen uit het buitenland zijn erg populair: ze zijn immers goedkoop en men kan specifieke groepen werklui inzetten die erg goed zijn in bepaalde aspecten van de bouw.”

Hoe gaat het misbruik met die detacheringen in z'n werk?

Jean-Claude Heirman: “Dat verloopt meestal via buitenlandse spookfirma's die eigenlijk geen eigen specifieke activiteiten hebben. Op vraag van bijvoorbeeld een Belgische opdrachtgever nemen ze dan werknemers in dienst, die gedetacheerd worden naar België om hier voor een bepaalde tijd te werken. Voor de Europese wetgeving is dat perfect in orde, want detachering is

toegestaan voor een periode van maximaal twee jaar. Het probleem is wel dat daardoor de sociale bijdragen betaald worden in het land van oorsprong, aangezien de werknemers officieel daar in dienst zijn – hoewel ze hier aan de slag zijn. Als die bijdragen lager liggen dan in België – wat vaak het geval is gezien onze hoge sociale bijdragen – doet de Belgische opdrachtgever een goede zaak. En voor mijn diensten is het bijzonder moeilijk om die gemiste sociale bijdragen te kunnen recupereren in het buitenland.”

In welke sectoren zijn die detacheringen populair?

Jean-Claude Heirman: “We zien ze vooral in de bouw, de slachthuissector en ook in de transportsector. Die laatste heeft daar buitengewoon onder te lijden en dreigt hoe langer hoe meer uit de markt geprijsd te worden door Oost-Europese truckers. De situatie is zo ernstig dat ze voor veel Belgische firma's op een drama dreigt uit te draaien.”

Onlangs trok je in de media ook aan de alarmbel over de enorme stijging van vooral buitenlandse schijnzelfstandigen in België. Waarom zijn zij een probleem?

Jean-Claude Heirman: “We merken momenteel dat heel wat Bulgaren naar België komen en het statuut van zelfstandige aannemen, zonder enige activiteit uit te voeren. Ze dragen dus niet bij aan de sociale zekerheid, maar kunnen ondertussen wel gebruikmaken van de diensten van het OCMW, ze ontvangen kinderbijslag, ziekenzorg, enz. Dat kan uiteraard niet de bedoeling zijn. Daarom is er nu het voorstel om buitenlandse die zich registreren als zelfstandige, meteen een bijdrage te laten betalen. Dat dekt eventuele uitgaven, maar het werkt vooral drempelverhogend en voorkomt mogelijke misbruiken. Voorlopig is dat echter nog maar een voorstel.”

De grote verliezer van sociale fraude is dus de Belgische Staat?

Jean-Claude Heirman: “En in het verleden ook jij en ik. Indien de overheid door sociale fraude inkomsten misloopt die ze normaal zou gebruiken voor bijvoorbeeld gezondheidszorg of andere sociale programma's, zal ze die elders

moeten zoeken. Dat kan gaan om besparingen of belastingsverhogingen. Uiteindelijk zal iemand wel de rekening moeten betalen. Sociale fraude is bovendien een probleem omdat mensen die correct hun werk proberen te doen in België, lijden onder oneerlijke concurrentie van fraudeurs en zo hun werk verliezen. Sociale fraude veroorzaakt faillissementen."

Welk bedrag verliest de Belgische overheid jaarlijks door sociale fraude?

Jean-Claude Heirman: "Dat is zeer moeilijk in te schatten, omdat er verschillende studies bestaan die elk andere parameters gebruiken. Zelf ga ik voort op cijfers van een studie van de Nationale Bank. In het beste geval zou de strijd tegen de sociale fraude op jaarbasis 1 miljard euro kunnen opleveren. Dat gaat dan om een vast, terugkerend bedrag. Momenteel loopt België dus jaarlijks nog ettelijke honderden miljoenen euro mis."

Ben je tevreden over de manier waarop je de controlediensten kan inzetten?

Jean-Claude Heirman: "Over het budget dat ik ter beschikking krijg, mag ik niet te veel klagen. Het laat ons toe om onze controlediensten dit jaar licht uit te breiden. Het grote probleem is echter dat de regering ons financiële doelstellingen oplegt. Ze geeft ons een bepaald bedrag dat onze controles op jaarbasis moeten opbrengen. Volgens mij is dat niet de juiste invalshoek om sociale fraude te bestrijden. Er zijn meer aspecten aan fraudebestrijding, dan enkel de opbrengst. Het gaat om de rechten van werknemers en soms ook om mensenhandel. Bovendien is fraudebestrijding



"Sociale inspectie is ook in het belang van de werknemers."

een werk van lange adem en focust de regering te vaak op de kortetermijnwinst. Natuurlijk kan ik dat begrijpen gezien de penibele financiële situatie van ons land, maar ik blijf ervoor pleiten dat we de oorzaken van sociale fraude en zwartwerk aanpakken. Dan zullen de inkomsten wel volgen. Je moet je niet enkel richten op de misbruiken die veel opbrengen, maar op alle misbruiken."

Scoort België goed in vergelijking met andere landen in de strijd tegen sociale fraude?

Jean-Claude Heirman: "Die vergelijking is zeer moeilijk te maken, omdat de sociale wetgeving erg verschilt van land

tot land. Als België veel inbreuken kent, ligt dat ten dele aan onze uitgebreide sociale wetgeving. Een al dan niet bewuste fout is dan snel gebeurd. Neem bijvoorbeeld Spanje: daar duurt de periode van werkloosheidsuitkering slechts zes maanden. Bij ons bestaan er veel meer uitkeringsstelsels en bovendien zijn die van veel langere duur. De kans op inbreuken is dan ook veel groter. Ik stel wel vast dat sociale fraude en het zwartwerk de laatste jaren min of meer stabiel blijven, na een daling in het verleden. Vroeger was het voor werkgevers veel interessanter om gebruik te maken van zwartwerk. De opbrengsten waren immers veel hoger dan de bestraffing. Dat is niet langer het geval sinds er een nieuwe sanctie is die verplicht een bijkomende vergoeding te betalen aan de sociale zekerheid bovenop de uitgeschreven boete. Toch blijft er een kern van zwartwerk bestaan die moeilijk uit te roeien valt. Ik ben echter wel tevreden over de verbeterde samenwerking met de sociale partners, die vragende partij zijn voor een versterkte strijd tegen sociale fraude en zwartwerk."

Welke nieuwe initiatieven mogen we nog verwachten om de strijd verder op te voeren?

Jean-Claude Heirman: "Vanaf volgend jaar kunnen we gebruikmaken van datamining, waarbij we digitaal verschillende databanken kunnen vergelijken. Dat zal ons veel nuttige informatie opleveren, zodat we meer nauwkeurige risicoprofielen kunnen opmaken om onze aandacht zo beter te richten op werkgevers bij wie de kans op sociale fraude hoger ligt."

Like de ACOD en tweet mee!

In de voorbije edities van Tribune kwam je al te weten dat de ACOD een Facebookgroep heeft, waarin leden elkaar kunnen leren kennen en discussiëren over actuele thema's. Sinds kort heeft de ACOD ook een 'fanpagina'. Die zal dienst doen als extern uithangbord van de ACOD op Facebook. Ook niet-leden kunnen er de ACOD-actualiteit en standpunten volgen. Uiteraard kan iedereen (ook jij) de ACOD 'liken'. Dus surf naar de fanpagina en klik vol enthousiasme op de 'like'-knop! Ook via twitter geeft dan ACOD nu haar visie op de syndicale, sociale en politieke actualiteit. Volg je vakbond en blijf op de hoogte!



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV



Brusselse Intergewestelijke Een pleidooi voor stadsberoepen in Brussel

Brussel heeft nood aan meer kwalitatieve lokale jobs. Daarom slaan vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en instellingen rond werkgelegenheid en opleiding nu de handen in elkaar en proberen ze via referentiecentra vraag en aanbod van stadsberoepen op elkaar af te stemmen.

Met een gemiddelde werkloosheidsgraad van 20,6 procent, die vooral de bevolking treft in de leeftijdscategorie van 25 tot 49 jaar (67,5 procent) en de jongeren (13 procent is jonger dan 25 jaar), is de situatie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest dramatisch op het vlak van de werkgelegenheid. Hoewel de nood op het vlak van de openbare en typisch stedelijke betrekkingen alsmaar groter wordt, zitten toch veel Brusselse werknemers zonder werk. Vandaar het idee om in een context van lokale ontwikkeling de partijen die betrokken zijn bij het werkbeleid, samen te brengen om voor de Brusselaars de toegang tot deze nieuwe beroepen van de stad te bevorderen.

Stadsberoepen

De nieuwe jobs die de referentiecentra helpen promoten houden verband met de gemeentelijke administratie, politiediensten, versteviging van het sociaal weefsel, de hulp aan jongeren, stedelijke ordening, enz. Het gaat om werk met een vaak lokale of buurtgebonden dimensie en daarom logischerwijs voorbestemd voor Brusselaars. Typisch is ook dat de jobs behoren tot het domein van de openbare sector door de aard van de werkgever en door het feit dat ze kaderen in het algemene belang. De stadsberoepen zijn een uitgelezen kans om in het Brussel gewest arbeidsplaatsen te scheppen en de werkloosheid in te dijken, en zo te komen tot een betere levenskwaliteit voor de bevolking.

Referentiecentra

In uiteenlopende activiteitendomeinen kunnen referentiecentra worden opgericht: bouw, horeca, logistiek, nieuwe informatie- en communicatietechnologie. De grote actoren van deze sectoren worden samengebracht om een doelgericht werkgelegenheidsbeleid te voeren, en vraag en aanbod op mekaar af te stemmen. Om hun doelstellingen te bereiken, spitsen de beroepsreferentiecentra (BRC) zich vooral toe op het bestuderen van de plaatselijke toestand en op de aanvullende opleidingen die de beroepsbekwaamheid van de werknemers kunnen verhogen in functie van de noden van de betrokken sector. Dankzij netwerking kunnen de BRC onderling informatie en ervaringen uitwisselen met het oog op de plaatselijke evolutie van de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld: er kan ergens nood zijn aan een opleiding voor stratenmakers, die reeds elders werd georganiseerd.



Rol van de vakbond

De vakorganisaties vertegenwoordigen de werknemers en het interprofessionele ABVV is in deze centra vertegenwoordigd door zijn centrale, die overeenstemt met de activiteitsector van het referentiecentrum (algemene centrale voor de bouw, Horval voor de horeca, ACOD voor de openbare diensten enz.). Ook de ACOD is betrokken partij, aangezien het om werkgelegenheid in de openbare sector gaat. ACOD Brussel speelt een belangrijke rol in het centrum beroepsbekwaamheid van de beroepen van de stad, naast de gewestminister van werk, de werkgeversvertegenwoordigers, Actiris (Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling) en VDAB-RDB (Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling in het Brusselse gewest). Dit nieuwe referentiecentrum, dat zo-pas zijn statuten heeft ingediend, zal gefinancierd worden door het Gewest en eventueel door openbare en mogelijke private partners.

Alvorens de eerste stappen te zetten moet de toestand in ons gewest goed in kaart worden gebracht, dienen de noden te worden bepaald, moet een strategie worden ontwikkeld en een actieplan worden uitgedokterd. Het gaat hier om een beloftevol ontwikkelingsinstrument waartoe ACOD Brussel haar steentje wil bijdragen in het belang van de leden en het gewest.

Jean-Pierre Knaepenbergh





Bezuinigingen komen harder aan bij vrouwen

De economische en sociale crisis heeft verwoestende gevolgen voor de hele samenleving. Voor vrouwen is het streng bezuinigingsbeleid dat nu gevoerd wordt echter bijzonder nadelig, op de arbeidsmarkt en in hun privéleven. Vrouwen hadden altijd al een onzekerder positie op de werkloer, ontslag was sneller hun deel en ze liepen meer risico op armoede. In periodes van economische recessie zijn ze des te kwetsbaarder.

Net als zowat overal ter wereld blijven ook in België genderstereotypen tot discriminatie leiden, zowel op de arbeidsmarkt als in de maatschappij en in het gezin. Vrouwen hebben immers voorname onzekere banen en je vindt ze nauwelijks in machtsposities of waar economische beslissingen genomen worden. Daarom is extra bezorgdheid geboden. Want niet alleen blijken die strenge bezuinigingen niet erg doeltreffend, bovendien dreigen de besparingen de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen te vergroten, de werkloosheid onder vrouwen te doen stijgen en hun werk onzekerder te maken.

Uit onderzoek van de 'Femmes Prévoyantes Socialistes' blijkt dat onder de vrouwen van de jongere generaties een vorm van passiviteit heerst. Ze beseffen te weinig dat de verworvenheden van

vrouwen worden aangevallen. Nochtans worden er nu rechten teruggeschroefd waarvoor de vrouwenbeweging jarenlang gevochten heeft. Loondiscriminatie tussen vrouwen en mannen blijft wijd verbreid. Bovendien worden vrouwen ook gediscrimineerd bij overuren: in hun beroepen worden die omgezet in bijkomende uren die geen overloon opleveren. Bovendien wordt de regelgeving op deeltijds werk – waarin vrouwen vaak actief zijn – 'gemoderniseerd', wat in feite neerkomt op een deregulering die kwetsbare werknemers in nog grotere sociale onzekerheid dompelt. Ook de verruiming van de criteria voor de zogenaamde 'passende' baan doet vrouwen makkelijker uit de boot vallen: vóór het regeerakkoord ging het om een baan die maximum op 20 km afstand van de woning lag, ondertussen is dat al 60 km geworden.

Onderzoek van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid wijst er op dat de hachelijke situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt niet noodzakelijk verband houdt met de crisis. Ook bij mannen daalt in crisistijd de activiteitsgraad en stijgt de werkloosheid. De impact van de crisis op vrouwen moet veeleer bekeken worden in termen van kwaliteit van de banen. Er zijn misschien meer vrouwen aan het werk, maar ze

hebben vooral ongeschoold werk, onzekere statuten en voor het merendeel gaat het om deeltijds werk.

De kloof (inzake loon, tewerkstelling, sociale rechten) is genderbepaald en bovendien gerelateerd aan de afkomst. Niet-Europese vrouwen bevinden zich dan ook in een bijzonder moeilijke situatie. Bij hen is sprake van een zeer hoge vrouwenwerkloosheid, zeer lage activiteitsgraad, uiterst lage tewerkstellingsgraad en ook een zeer lage vraag naar werk. De laaggeschooldheid verergert de situatie van deze vrouwen nog. Verder kwalitatief en kwantitatief onderzoek is evenwel noodzakelijk om de verbanden tussen afkomst, scholing en deelname aan de arbeidsmarkt scherper in beeld te brengen en om te zoeken naar oplossingen voor vrouwen in deze precaire situaties.

Positief is wel dat de nieuwe wet Dupont eist dat alle nieuwe wetten de genderstreaming-toets doorstaan. Telkens moet men nagaan of de nieuwe wet al dan niet in het bijzonder raakt aan de rechten en plichten van vrouwen of van mannen.

Bronnen: De Nieuwe Werker, Femmes Prévoyantes Socialistes, Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid.

Nieuwe wet om loonkloof M/V aan te pakken

Sinds 2005 organiseert het ABVV samen met zij-kant (de progressieve vrouwenbeweging van sp.a), jaarlijks een Equal Pay Day om de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen aan te klagen. Niet alleen door middel van pakkende mediacampagnes om de samenleving te sensibiliseren, maar vooral ook door jarenlang actie te voeren in de bedrijven, staat het ABVV aan de basis van deze belangrijke stap in de realisatie van loongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Op 28 augustus 2012 verscheen de nieuwe wet ter bestrijding van de loonkloof in het Staatsblad.

Gelijk loon voor mannen en vrouwen wordt een vast onderdeel van het sociaal overleg. De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt vandaag in de privésector gemiddeld 22 procent, op basis van de brutomaandlonen, deeltijds werk inbegrepen. Met de nieuwe wet zou daarin verandering moeten komen. Er moeten maatregelen onderhandeld worden op interprofessioneel en sectoraal niveau. Bovendien moeten ondernemingen met ten minste 50 werknemers om de twee jaar een analyse maken van de lonen en de loonpolitiek. Wanneer blijkt dat vrouwen in het bedrijf inderdaad beduidend minder verdienen dan hun mannelijke collega's, dan komt er een actieplan. Een bemiddelaar, aangesteld op voorstel van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk, ondersteunt de opmaak van het actieplan. Vrouwen die minder verdienen dan hun mannelijke collega's en/of een loonkloof vermoeden, kunnen een beroep doen op deze bemiddelaar. Stelt de bemiddelaar – een soort vertrouwenspersoon die inzage krijgt in alle documenten – vast dat er inderdaad sprake is van een loonkloof, dan zal hij met de werkgever tot een vergelijk proberen te komen.

De wet is een serieuze stap voorwaarts, maar niet het einde van onze strijd voor gelijkheid en tegen discriminatie. Het glazen plafond fnuikt nog steeds de carrière van vrouwen en de traditionele rollenpatronen overheersen nog altijd.

Bron: De Nieuwe Werker.

Zijn Amerikanen beter af met hun gezondheidszorgsysteem?

De denktank Itinera beweert alvast van wel. Itinera nam het OESO-rapport 'Health at a glance 2011' ter hand en constateert dat het remgeld in België 20 procent van de totale uitgaven voor gezondheidszorg omvat en dat 5 procent wordt gedekt door een aanvullende verzekering. De overige 75 procent wordt opgevangen met publieke middelen. Die 20 procent remgeld is hoog, stel Itinera vast, zeker in vergelijking met de 12 procent in de Verenigde Staten. Er is echter een maar...

Itinera vergat de rest van het staafdiagram te lezen: de Amerikaanse overheid komt maar tussen voor 48 procent van de gezondheidsuitgaven, de rest wordt terugbetaald door privéverzekeraars. Daarom enkele belangrijke kanttekeningen.

Slechts een kwart (26,4 procent) van de Amerikanen is gedekt door het publieke systeem van de gezondheidszorgen; meer dan de helft (55 procent) beschermt zich via een privéverzekering voor gezondheidszorgen. De rest, een kleine 20 procent of één op vijf Amerikanen, heeft dus geen enkele bescherming om op terug te vallen wanneer hij of zij ziek wordt. In ons land is bijna iedereen verzekerd tegen gezondheidskosten, ongeacht zijn of haar statuut. Iedereen heeft recht op terugbetaling van geneeskundige zorgen, er zijn bijna geen wachtlijsten, de kwaliteit van de zorg is goed, enz.

De OESO-cijfers omvatten alles met betrekking tot de gezondheidszorg, van tandpasta over vitamines, tot de haarverzorging tijdens het ziekenhuisverblijf. Dit soort zaken wordt niet terugbetaald, maar dat is vaak ook een bewuste keuze. Waar de cijfers geen rekening mee houden, zijn de vaak torenhoge premies die burgers moeten betalen om zich te verzekeren.

Het OESO-rapport geeft ook aan hoeveel Amerikanen jaarlijks moeten opheesten voor gezondheidszorgen. Met 7960 dollar per persoon is de VS koploper. In België is dat slechts 3946 dollar. Wij geven voor een toegankelijke en kwaliteitsvolle gezondheidszorg voor de ganse bevolking 10,9 procent van ons BBP uit. In de Verenigde Staten is dat 17,4 procent.

Toch pleit Itinera er voor om het belang van de private hospitalisatieverzekering op te krikken. Misschien is hun onafhankelijke studie dan toch niet zo onafhankelijk?

Bron: Echo ABVV.



Schoolverlaters: opgelet!

Werk zoeken strenger gecontroleerd

De overheid controleert almaar meer of werkzoekenden ook écht naar werk zoeken. Voor werkzoekende schoolverlaters zijn de regels zelfs nog wat strenger.

Schoolverlaters die na het beëindigen van hun studies geen werk vinden, hebben na een beroepsinschakelings-tijd (de vroegere wachtijd) van ongeveer een jaar recht op een inschakelingsuitkering, de nieuwe naam voor de wachttuitkering. Om dit recht te kunnen krijgen, én ook om het te kunnen houden, moet de jongere aan heel wat voorwaarden voldoen, onder andere:

- onvrijwillig werkloos zijn
- geen passende opleiding of betrekking weigeren
- beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt
- actief meewerken aan begeleiding of opleiding voorgesteld door de VDAB of Actiris
- zelf actief naar werk zoeken door bijv. spontaan te solliciteren bij potentiële werkgevers, zich in te schrijven in verschillende uitzendkantoren of selectiebureaus, deel te nemen aan in-gangsexamens, enz.

Bewijzen nodig!

Het is meer dan ooit belangrijk dat de jongere dit laatste ook kan bewijzen. Er is immers voor de werkzoekende schoolverlaters een intensief systeem op poten gezet om hun inspanningen om werk te vinden, te controleren. Dergelijke controles zijn niet helemaal nieuw. Het systeem wordt ook wel eens de 'dispo' genoemd. Met andere woorden: niet alleen de VDAB of Actiris zullen in de toekomst grondiger begeleiden, ook de RVA zal dit doen. Het wordt geen heksenjacht: ook de RVA zal de jonge werkzoekende grondig en correct informeren over rechten en plichten. En in het bijzonder omtrent het actief (zelf!) zoeken naar werk. En precies dat zelf actief werk zoeken zal de RVA om de zes maanden controleren, naar keus schriftelijk of in een gesprek. Op dat moment zullen (schrijf-

telijke) bewijzen van het actief werk zoeken op tafel moeten komen. In het slechtste geval wordt het recht op uitkeringen voor (minstens) zes maanden geschorst.

Enkele tips

- Doe moeite om je vooraf én grondig te informeren. Een verwittigd m/v is er twee waard.
- Reageer altijd op de oproepen van RVA en de uitnodigingen van VDAB.
- Vergeet niet elke verandering van adres, e-mailadres, gsm-nummer enz. te melden.
- Zoek grondig en doorlopend actief werk. Eén sollicitatiebrief per maand

zal niet volstaan om je vel te redden, en biedt eerlijk gezegd ook niet veel kans om werk te vinden.

- Hou alle bewijsstukken van de pogingen om werk te vinden netjes bij.
- Schriftelijk bewijs is uiteraard veel meer waard dan mondelinge blabla.
- Stel je CV online ter beschikking op de gespecialiseerde websites.
- Laat je bij de evaluaties op de RVA zeker bijstaan door je vakbond. Contacteer hiervoor je ABVV-kantoor.

Hulp nodig bij solliciteren? Bestel dan gratis onze brochure 'Solliciteren, hoe doe ik dat?' via www.vlaamsabvv.be. Ook de RVA heeft een duidelijke brochure en een voorbeeldchecklist.

Solliciteren, hoe doe ik dat?

een sterke vakbond is broodnodig VLAAMS ABVV

Handleiding voor wie werk zoekt

Rechtszaak tegen vrouwelijke leden overheidsvakbond

Schending van vakbondsrechten in Turkije

Op 4 oktober moesten vijftien vrouwelijke leden van de Turkse overheidsvakbond KESK voor de rechter verschijnen in Turkije. Zij zitten al sinds februari 2012 in de gevangenis omwille van hun syndicale en vrouwenrechtenactiviteiten. Voor hun arrestatie bestaat geen enkele wettelijke basis. In Turkije woedt een golf van arrestaties van vakbondsmensen. De Turkse regering voert een campagne tegen de sociale rechten en de vakbonden.

De vrouwen werden in februari van dit jaar gearresteerd na een vergadering in het kantoor van KESK in Ankara, waar zij het programma voor de internationale vrouwendag op 8 maart aan het voorbereiden waren. Ze worden nu aangeklaagd lid te zijn van KCK, een volgens de overheid illegale organisatie. Momenteel zitten nog 27 KESK-leden in de gevangenis omwille van hun 'politieke ideeën'. Turkije overtreedt zo de Europese en internationale wetgeving en akkoorden die het zelf ondertekende, waaronder de IAO conventie 87 (vrijheid van organisatie en het recht om zich te verenigen), de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens.

Het proces

Op het proces werden de beschuldigingen niet voorgelezen en de bewijzen niet voorgesteld. De vrouwen verdedigden zich aanvankelijk individueel over hun syndicaal engagement, hun strijd voor gendergelijkheid en tegen het geweld op vrouwen. Ze bevestigden geen deel uit te maken van een zogezegd illegale organisatie. Twee vrouwen werd geweigerd zich te verdedigen in het Koerdisch (hun moedertaal) wegens een zogezegd 'onbekende' taal. Ook gerenommeerde Turkse advocaten namen de verdediging op zich. Na meer dan zes uur eindigde de zitting en las de rechter het vonnis in afwezigheid van publiek en observatoren.

Het verdict: zes vrouwen mogen de gevangenis verlaten en drie vrouwen blijven gevangen. Dit zijn de twee vrouwen die zich in het Koerdisch wensten te verdedigen en de vrouw die de vlieg- en treintickets gekocht had in 2009. Onder hen een moeder van twee jongens, die het proces van dichtbij volgden – zo dicht mogelijk als ze konden zitten bij hun moeder, gescheiden door een rij gevangenisgendarmen. Hun vader zit eveneens in de gevangenis sinds de raid van 25 juni 2012 toen niet minder dan 71 syndicalisten werden opgepakt.



Internationale solidariteit

De internationale vakbonden IVV, EVV, EPSU en de Wereldvrouwenmars stuurden observatoren om het proces in Ankara mee te volgen en hun solidariteit te tonen. Ondertussen was er in Brussel een solidariteitspiket voor de Turkse permanente vertegenwoordiging bij de Europese Unie en was er een internetbriefschrijfactie naar premier Erdogan. Deze internationale solidariteit bleef niet zonder gevolg: twee dagen voor het proces werd de hoofdrechter nog vervangen. Verschillende mensen van KESK vertelden achteraf dat de aanwezigheid van een internationale delegatie een zeer belangrijke rol speelde in de vrijlating van de zes vrouwen. Tijdens het proces stonden ook honderden vrouwen en mannen voor de rechtbank van Ankara. Met spandoeken en foto's van de opgesloten vrouwen scandeerden zij slogans als 'Kadin, Yasam, özgürlük' (Vrouwen, Leven, Vrijheid) en 'KESK e Dokunma' (Blijf af van KESK). Ze kwamen van overal uit Turkije om de vrijlating van hun kameraden te eisen. En ze zullen blijven komen tot de laatste persoon vrijgelaten is.

De volgende hoorzitting van deze rechtszaak vindt plaats in december.

Meer info op <http://www.epsu.org/a/8690>



Staken voor een betere structuur

Met de nodige mediabelangstelling startte dinsdagavond 2 oktober om 22 uur dan toch een treinstaking. Het doet pijn om actie te moeten voeren om de aandacht op het essentiële van de spoorproblematiek te focussen.

Na allerlei bliksemafleiders om de actie te verwoorden tot een banaal conflict tussen het patronaat en de vakbonden, is uiteindelijk onder druk het debat over de herstructurering van de NMBS ingezet. Het is een moeilijk en technisch debat over een goede werking van de spoorwegen en over de toekomst voor zowel de reizigers, als het personeel.

Uiteindelijk draait heel de problematiek rond liberalisering op verschillende niveaus. Voor ACOD Spoor is dat een doorn in het oog. Niemand wordt er beter van, noch de reizigers, noch de werknemers binnen onze sector.

Sommige politici geven aan te kunnen leven met het inbouwen van een garantie van ongeveer tien jaar. En wat na die tien jaar? Daar kregen we geen

antwoord op. Dat is zeer vervelend, ook voor de reizigers, want mobiliteit is voor sommige politiek verantwoordelijken blijkbaar een ijdel woord. In een verkiezingslogan klinkt dit mooi, maar echt definiëren doen ze het niet.

De actie was dus niet misplaatst. Nu ligt de focus van het debat tenminste weer op de essentie: het voortbestaan van het spoorbedrijf met een degelijke structuur, werkgelegenheid voor het personeel en mobiliteit voor de reizigers.

Jean-Pierre Goossens



Neen, treinreizigers zijn geen egoïsten

Is het niet net iets te gemakkelijk te denken dat ik de klant – toch de reden van het bestaan van de NMBS – een stelletje egoïsten zou noemen? Of dat ik het persoonlijk zou nemen dat ze onze flyers niet willen lezen? Maar wanneer zal er in de geschreven pers eindelijk eens een artikel verschijnen over de kern van de zaak? Die research is waarschijnlijk te veel werk voor een journalist om zich nog mee bezig te houden. Kwaliteitsjournalistiek?

Ben ik bitter? Reken maar. Voel ik mij tekort gedaan? Zeker weten. Helpt dit de treinreiziger? Hoegenaamd niet. Slechte artikels met onwaarheden doen dat echter ook niet. Met lede ogen zag ik een volledig uit zijn verband gerukte quote verspreid worden in het Vlaamse medialandschap. De politieke wereld lachte zich ondertussen wellicht dood: “Die Digneffe heeft met zijn grote mond zichzelf de das omgedaan. Alle reizigers zijn nog bozer op hem.”

Dat de politici intussen bezig zijn de NMBS te vernietigen, wordt weer netjes onder de mat geveegd. Of moeten we denken dat de liberalen die mij

een chanteur noemen, er enig idee van hebben hoe ze de spoorweg van de toekomst moeten uitbouwen? Hun kennisgebrek over dit dossier is gewoon stuitend. Het enige wat ze doen is al hun gewicht in de schaal leggen om Marc De Scheemaecker – hun mannetje – aan boord te houden. Tot zover de visie van de Open VLD op het openbaar vervoer. Helaas kan ik niet veel beters bedenken over de andere betrokken partijen.

Wat zou een vakbond er trouwens aan hebben om zijn eigen werkgever te vernietigen? Waarom is het zo moeilijk om de focus te houden op de kern van de zaak? Dit is een van de belangrijkste momenten van de afgelopen decennia voor de spoorwegmaatschappij. Niemand schijnt dat echter te beseffen. Dit gaat verder dan enkel het behoud van het statuut, dat toch al in het regeerakkoord is opgenomen. Op dit ogenblik wordt er beslist of we een goed werkend spoorwegbedrijf zullen krijgen dat zijn rol voluit kan spelen in het mobiliteitsvraagstuk van morgen. Dit belangt de gebruiker van die spoorwegmaatschappij meer dan ooit aan.

Het zal bepalen of hun NMBS het beter zal doen en haar rol kan spelen in de toekomst, of simpelweg zal verdwijnen en vervangen worden door duurdere, minder flexibele en enkel op winst tellende privémaatschappijen.

Laat het duidelijk zijn: de klant van de NMBS is niet egoïstisch. Zij ondergaan dagelijks dezelfde problemen als de werknemers van de spoorwegmaatschappijen. De echte egoïsten in dit verhaal zijn zij die hun CEO-postjes proberen veilig te stellen ten koste van de maatschappij en de belastingbetaler die hen tewerkstelt. Verdient dat een staking? Uiteraard vinden de pendelaars van niet. De leden van de vakbonden vinden van wel en finaal zijn zij het die daarover beslissen. Van de pendelaars vraag ik enkel begrip en dat ze zich goed zouden informeren. Een pers die de moeite zou doen om zich te focussen op de inhoud van het dossier, zou wellicht al een belangrijke eerste stap daarin zijn.

Jos Digneffe





Conferentie EU-spoorwegbeleid

Analyse verschillende spoorwegsysteem

De internationale conferentie 'Voorzichten van het EU spoorwegbeleid - een kritisch onderzoek vanuit het perspectief van verschillende spoorwegsysteem in Europa' vond plaats in Berlijn van 19 tot 20 september 2012. Deze conferentie werd georganiseerd door de Duitse vakbond Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) en de Europese Academie voor Milieuvriendelijk Vervoer (EVA).

200 deelnemers uit 20 landen namen deel aan deze tweedaagse conferentie, waarbij een studie werd gemaakt over de doelstellingen en gevolgen van het Europese spoorwegbeleid en een analyse van de verschillende spoorwegsysteem in Europa. Op basis van een vergelijkend onderzoek werd de efficiëntie van de structuren van de geselecteerde spoorwegondernemingen besproken, rekening houdend met

relevante indicatoren zoals ontwikkelingen in transportsystemen, kwaliteit van het product, de productiviteit en de werkgelegenheid.

Scheiding infrastructuur en exploitatie geen dogma

"We zijn dogmatisch niet gedefinieerd voor een scheiding", aldus Keir Fitch, adjunct-kabinetschef van EU-commissaris voor vervoer Siim Kallas. "Als we andere methoden gebruiken om hetzelfde doel te bereiken, is dat nog beter." Fitch verwijst hiermee naar de situatie bij Deutsche Bahn dat zich kant tegen een scheiding van infrastructuur en exploitatie. "Scheiding is geen doel op zich, we zijn bezig met economische prestaties, om dus eerlijke concurrentie te bieden." De capaciteit van de infrastructuur heeft zijn limieten bereikt door het ontbreken van fondsen en po-

litieke onwil. Nochtans heeft het spoor een belangrijke rol te spelen in het naar omlaag halen van de vervuiling van het klimaat.

Het was voor de Europese Commissie een noodzaak om te komen tot een beter beheer van de infrastructuur. Dit moet een vlotte doorstroming van het treinverkeer toelaten door onder andere een niet-discriminerende toegang tot de infrastructuur te waarborgen voor de verschillende treinoperators.

Regels sociale normen

EU-commissaris Kallas is van plan om in de nabije toekomst de hoekpunten van het vierde spoorwegpakket bekend te maken. Kallas had eerder al aangekondigd dat hij in dit pakket zou opteren voor een hardere aanpak; dat is dus de institutionele scheiding van infrastructuur en exploitatie. Fitch ver-

klaarde verder dat het vierde spoorwegpakket ook regels rond sociale normen zal omvatten: "Commissaris Kallas heeft niet de intentie om de sociale normen te 'verdunnen'. In plaats daarvan moet er een harmonisatie van de regels komen op Europees niveau. De concurrentie moet eerlijk verlopen. Dit is een belangrijk aspect van het vierde spoorwegpakket. We moeten een kader creëren opdat concurrentie innoverend kan werken."

Juridisch kader

Rainer Bomba, sinds november 2009 Duits staatssecretaris bij het Ministerie van Verkeer, Bouw en Stadsontwikkeling ging akkoord met Fitch dat door Europa een juridisch kader moet worden ontworpen. Dit mag echter niet leiden tot het opdringen van en/of experimenteren met een bepaald spoorwegmodel. Europa moet een kader ontwerpen om verschillende systemen te behouden. Het Duitse spoorwegmodel, aldus Bomba, is succesvol. Hij benadrukt dat, indien men meer goederen wil transfereren naar het spoor, er nood is aan transparante infrastructuur. Duitsland kiest voluit voor een Europese spoorwegruimte en de liberalisering van het reizigersvervoer. Een geïntegreerde structuur, is volgens Bomba niet in oppositie met de liberalisering en de concurrentie. DB-Holding heeft zijn waarde trouwens bewezen en een geïntegreerde structuur is beter om de cyclus van investeringen te beheren.

Harmonisatie technische normen

Dr. Rüdiger Grube van Deutsche Bahn AG beklemtoont dat een geïntegreerde structuur de liberalisering en de concurrentie niet in de weg staat. Het vierde spoorwegpakket eind 2012 komt volgens Grube veel te vroeg. Liberalisering en concurrentie vragen een goede harmonisatie van onder andere de technische normen. Daar is de nodige tijd voor nodig. Ook moet er een goede regelgeving komen die de concurrentie eerlijk laat verlopen.

Duurzaam transport

Guillaume Pepy van SNCF Groupe begint zijn uiteenzetting met het state-

ment dat Europa de goede dimensie heeft voor het spoor. Het spoor is gemaakt voor Europa, aldus Pepy. En ja, Frankrijk is gewonnen voor een sterke regulator, een Europese spoorwegruimte en concurrentie. Pepy benadrukt wel dat de liberalisering van het goederenverkeer in Frankrijk een mislukking is. Er is nauwelijks een transfer van de weg naar het spoor, ondanks de komst van operatoren die goedkoper zijn dan SNCF FRET.

Frankrijk kent sinds 15 jaar een scheiding van infrastructuur en exploitant. De ervaring leert echter dat een scheiding niet noodzakelijk is voor een gelijke en niet-discriminerende toegang tot de infrastructuur. De impact van de scheiding is negatief op de organisatie van het verkeer en de beheersing van de kosten. De vraag naar scheiding is contestabel, volgens Pepy. Er bestaat geen voorbeeldstructuur voor alle lidstaten. De objectieven van de EU moeten los staan van de subsidiariteit van de middelen van de lidstaten. Vier spoorwegpakketten in vijftien jaar is te veel van het goede. Men moet meer oog hebben voor de ontwikkeling van duurzaam transport dan voor regelgeving.

Scheiding niet noodzakelijk

Dr. Libor Lochman, gedelegeerd bestuurder van CER, de Europese koepelorganisatie van spoorwegondernemingen, verwijst naar de in juli 2012 gepubliceerde 'Study on Railway Unbundling' die door zijn organisatie aan Inno-V werd gevraagd. Inno-V is een Nederlands adviesbureau voor mobiliteit, bereikbaarheid en openbaar vervoer. Die studie toont duidelijk aan dat een scheiding niet noodzakelijk is. CER is dan ook geen vragende partij om dit in een vierde spoorwegpakket op te dringen.

Holdingmodel beste garanties

Vertegenwoordigers van de Europese politieke fracties, dit wil zeggen Europese Volkspartij, Progressieve Alliantie Sociaal Democraten, Groep van Groenen/Europese Vrije Alliantie, Confederatie van Europees Verenigd Links, kwamen de standpunten van hun partijen weergeven. Daaruit blijkt dat een meerderheid geen vragende partij is voor een scheiding. "Liberalisering is

niet mogelijk zonder harmonisering van de regels, zowel de technische als de sociale normen. Het holdingmodel biedt de beste garanties", aldus een van de vertegenwoordigers.

Resultaten vergelijkende studie

SCI Verkehr GmbH is een Duits onafhankelijk adviesbureau voor de transportsector met activiteiten over de hele wereld. SCI is gespecialiseerd in het geven van strategisch advies aan de spoorweg en logistieke sector. Volgens Lars Neumann van SCI is een scheiding van infrastructuur en exploitatie niet nodig voor de ontwikkeling van de spoorwegmarkt. Dat is de conclusie van een recente studie door zijn adviesbureau. "We hebben weinig tot geen effect op de ontwikkeling van de spoorwegmarkt gezien komende van verschillende spoorwegmodellen", aldus Lars Neumann tijdens de presentatie van de studie.

Deskundigen hebben de spoorwegmarkten van zes Europese landen bestudeerd en vergeleken. De lidstaten waarover het gaat zijn Duitsland, Frankrijk, Oostenrijk, Zwitserland, Tsjechië en het Verenigd Koninkrijk. Volgens de studie zijn de belangrijkste doelstellingen van de spoorweghervorming bereikt, zoals meer verkeer naar het spoor en het verlichten van de budgetten van de overheid. Deze resultaten zijn bereikt met lidstaten die er een verschillend spoorwegsysteem op na houden. De bewering dat alleen de scheiding van infrastructuur en exploitatie tot een dergelijk succes kan leiden, gaat dus niet op. In ieder geval blijkt dat niet uit de gegevens die werden verzameld.

Het is dus niet nodig om in een vierde spoorwegpakket aan te dringen op een scheiding tussen infrastructuur en exploitatie. Volgens Lars Neumann zijn de beleidsbeslissingen die worden genomen veel belangrijker: "Ten eerste, de fundamentele keuze: waar wil ik naar toe met de spoorweg? Ten tweede, het begrotingsbeleid: hoeveel geld wil ik investeren in de trein? En ten derde: hoe de concurrentie regelen?"

Geïntegreerde modellen succesvoller

Alexander Kirchner, voorzitter van de organiserende vakbond EVG, sloot de

conferentie af. De focus van de discussies was de vraag over de scheiding van infrastructuur en exploitatie. "De ervaringen die we hebben gehoord van de Tsjechische Republiek, Frankrijk en Groot-Brittannië hebben aangetoond dat die scheiding niet noodzakelijk tot betere resultaten leidt. Geïntegreerde modellen zijn succesvoller", aldus Kirchner. De operationele problemen en de hoge kosten van de scheiding in Frankrijk en Groot-Brittannië bewijzen deze stelling. De kosten van een scheiding kunnen moeilijk worden geschat. En wanneer men een economische houding aanneemt, heeft dat zijn weerslag op de arbeidsverhoudingen. Dit leidt tot het afdanken van spoorwegwerknemers om economisch voordeel te halen.

De vooruitzichten voor het spoor zijn nochtans nog nooit zo goed geweest. De spoorwegen zijn een belangrijke factor in het milieubeleid. Het spoor heeft de juiste antwoorden op de milieu-uitdagingen.

"Een spoorweghervorming moet rekening houden met de belangen van de spoorwegwerknemers. We zullen niet toestaan dat de spoorweghervorming gericht is tegen de werknemers, anders moet men met onze weerstand rekening houden", zegt Kirchner. Hij hoopt dat deze conferentie zal bijdragen tot een nieuwe impuls voor een grondig oriënterend debat over de scheiding van infrastructuur en exploitatie, en de toekomst van het Europese spoor.

Rudy Verleysen

Europese Transportfederatie tegen vierde spoorwegpakket

De sectie Spoorwegen van de Europese Transportfederatie (ETF), bijeengekomen te Berlijn op 18 september, maakte haar standpunt bekend over het vierde spoorwegpakket. In een persbericht volgend op deze bijeenkomst verwerpt de ETF de liberalisering van het binnenlandse reizigersverkeer en dringt aan op het behoud van de huidige EU-verordening openbare dienstenrichtlijn 1370/2007.

Terwijl in Berlijn de beurs van het spoorvervoer Inno Trans plaatsvond, hebben de vertegenwoordigers van de spoorwegwerknemers zich gebogen over het vierde spoorwegpakket, dat waarschijnlijk eind dit jaar door de Europese Commissie wordt voorgesteld.

ETF spreekt zich uit tegen een verdere scheiding van infrastructuur en exploitatie, en verklaart zich voorstander van een geïntegreerde structuur. Guy Greivelding (Luxemburg), voorzitter van de sectie spoorwegen, waarschuwt de spoorwegwerknemers tegen de liberalisering van het binnenlandse reizigersverkeer. Concurrentie zal de spoorwegondernemingen dwingen om kostenbesparend te werken. Dit zal rechtstreeks gevolgen hebben op de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden door een vermindering van het aantal werknemers, meer onzekere banen, de verhoging van de werklast en minder investeringen in opleiding, gezondheid en veiligheid op het werk.

ETF hekelt het voornemen van de Europese Commissie om de openbare dienstenrichtlijn 1370/2007 te wijzigen. Deze richtlijn laat aan de overheid toe om te beslissen hoe en door wie het openbaar vervoer wordt georganiseerd. De Europese Commissie wil dit wijzigen en voluit gaan voor openbare aanbestedingen. ETF dringt er op aan om aan de overheid de keuze te laten om te beslissen. Als de Europese Commissie toch kiest voor de concurrentie zal dat als gevolg hebben dat enkel de rendabele lijnen zullen worden bediend ten nadele van de mindere rendabele lijnen.



ETF is van mening dat de ervaringen met liberalisering duidelijk aantonen dat, in plaats van een verbetering voor het reizigersvervoer, deze onder andere heeft geleid tot een stijging van de vervoersprijzen en toegenomen kosten voor de overheid.

ETF is ervan overtuigd dat de politieke en niet-politieke actoren die aandringen op een volledige scheiding van infrastructuur en exploitatie geen rekening houden met het samenwerkingsverband in geïntegreerde spoorwegondernemingen. Dit samenwerkingsverband zorgt voor een betere punctualiteit, betere communicatie en transparantie, ook naar de reizigers. Een geïntegreerde structuur is ook beter geschikt om op de langere termijn investeringen en innovatie op te zetten, die de infrastructuur en het rollend materieel ten goede komen.

Sabine Trier, ETF adjunct-secretaris, zei bovendien dat de totale vernietiging van de geïntegreerde spoorwegondernemingen onvermijdelijk ernstige gevolgen zal hebben voor de arbeidsvoorwaarden, werkgelegenheid en veiligheid van de spoorwegwerknemers.

ETF besloot om in de komende maanden actie te ondernemen door in eerste instantie de spoorwegwerknemers te informeren over de gevolgen van het vierde spoorwegpakket, waarvan de voorstellen eind dit jaar worden verwacht.

Rudy Verleysen

Contactpersoon spoor:

Rudy Verleysen

GSM: 0479/86.25.56

e-mail:

rudy.verleysen@acod-spoor.be

Septemberverklaring

Kaakslag voor personeel van De Lijn

De begroting van de Vlaamse regering vertoont voorlopig voor 2013 een gat van 100 miljoen euro. Meteen wordt naar o.a. De Lijn gekeken om als pas-munt te dienen. Daarmee wordt het bedrijf voor het derde jaar op rij bij de keel gegrepen.

Nochtans beloofde de beleidsminister formeel zowel aan de raad van bestuur, de directie, het personeel en de media een groeiscenario na de zware inspanningen van 2010 en 2011. De Vlaamse regering wil de ambtenaren dus toch het gelag laten betalen en kijkt blijkbaar doelbewust naast de karrenvrachten van ontdoken belastingen. De werknemers van de openbare sector zullen het tekort wel ophoesten, zeker?

Chauffeur is geen ambtenaar

De Vlaamse regering gaat daarbij gemakkelijk voorbij aan het feit dat het personeel van De Lijn geen ambtenaar is of was. Het heeft dus nooit van de voordelen van een echt ambtenarenstatuut kunnen genieten. De baten gingen steeds voorbij aan de personeelsleden van De Lijn, maar zij mochten wel altijd opdraaien als melkkoe van de regering. Bovendien worden de werkingskosten van De Lijn opnieuw bevroren, waardoor het bedrijf in 2013 nogmaals onvoldoende budget zal hebben om de effectieve kostprijs van zijn werkzaamheden – opgelegd in de beheersovereenkomst – te dekken.

Gebrek aan dossierkennis en respect

Voor deze besparingsronde zoekt minister-president Peeters niet naar creatieve oplossingen. Nu moet het gat in de begroting gedicht worden met geld gehaald op de rug van het Lijnpersoneel. Hij geeft ons de keuze: inkrimpen van de loonkosten door aanpassing van de loonschalen of er moeten koppen rollen. Met andere woorden: kiezen tussen de pest en de cholera.

Toegegeven, andere suggesties waren



Wordt het personeel van De Lijn straks nog meer uitgeperst?

bepaalde toelagen of financiële voordelen laten vallen – zachtere maatregelen met hetzelfde resultaat. Dit toont enkel maar aan hoe ver de minister-president staat van het reilen en zeilen bij De Lijn. Voorstellen om bepaalde toelagen en premies te laten vallen die zelfs nooit van toepassing geweest zijn voor het Lijnpersoneel, getuigt niet alleen van onvoldoende tot helemaal geen dossierkennis, maar begint eerder te lijken op een vorm van bloeddorstigheid.

ACOD TBM gaf meteen aan dat besparen op het loon of de werkgelegenheid van het Lijnpersoneel onaanvaardbaar is. We beschouwen dit als een belediging voor het personeel en een totaal gebrek aan respect voor alle zware inspanningen die de drie vorige zware besparingsjaren van hen werden gevergd.

Trop is te veel

Het personeel moet ongemoeid worden gelaten. ACOD TBM zal zich stevig verzetten tegen de plannen van de regering, laat dat duidelijk zijn. Na het ter perse gaan van dit artikel zullen nog syndicale overlegmomenten en technische vergaderingen met de Vlaamse regering

plaatsvinden. Behalve veel technische vragen – onder meer over de berekeningswijze van het te besparen bedrag waarbij wij al zeer ernstige bedenkingen hebben – wil ACOD TBM een klaar en duidelijk antwoord van minister-president Peeters op onze hoofdvraag: zoekt de minister-president geld om een gat in de begroting te dichten of wil hij mensen treffen en/of koppen doen rollen? Voorlopig geeft ACOD TBM de Vlaamse regering nog het voordeel van de twijfel. Als blijkt dat er helemaal geen redelijk antwoord te bespeuren valt tegen eind oktober, weten wij wat ons te doen staat.

ACOD TBM rekent op het gezond verstand van een minister-president die in de media dagelijks verklaart dat hij wil inzetten op jobs, jobs en nog eens jobs en dat werkende mensen in crisistijd moeten gespaard worden. Hij verklaart dat het ergste wat onze economie nog verder kan overkomen is, dat mensen angst hebben voor hun toekomst, hun inkomen en hun werk. Dat is het enige zinnige dat wij sinds zijn ongelukkige Septemberverklaring hebben gehoord.

Rita Coeck

MIVB

Veiligheid centraal

9 april 2012 was een mijlpaal binnen de MIVB. Naar aanleiding van het spijtige en tragische ongeval van een collega hebben de vakbonden, de directie van de MIVB, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en politici van sp.a en PS bergen werk verzet en ellenlange onderhandelingen gevoerd. En met resultaat!

- De MIVB kreeg 50 extra veiligheidsmedewerkers. 25 van deze bijkomende krachten werden gerekruteerd en deze 25 medewerkers zorgen samen voor meer dan 5 extra interventieploegen op het net. De aanwerving van 14 hondenmeesters ligt momenteel op tafel bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken, zodat de hondenbrigade eveneens in de voertuigen zou kunnen optreden.

- De samenwerking tussen de veiligheidsdienst van de MIVB, de lokale politie en de metrobrigade van de federale politie werd versterkt. Een rode lijn voor noodgevallen werd geïnstalleerd om een prioritaire interventie mogelijk te maken in geval van zware agressie tegenover een personeelslid van de MIVB.

- De psychologische begeleiding en administratieve opvolging van personeelsleden die het slachtoffer werden van agressie, werden verbeterd.

- Ook hebben onze veiligheidsmensen dankzij de nieuwe wetgeving van 2012 bijkomende bevoegdheden gekregen (zie persbericht MIVB van 24 september 2012).

- De ACOD is tevens vragende partij om de efficiëntie bij interventie te verbeteren en dat kan alleen maar door één goed werkende centrale voor de dispatching te creëren (BCO).

- De ACOD is geen voorstander van een politiestaat, maar wil een efficiënte samenwerking en een goede samenhang met de preventiediensten bewerkstelligen door deze mensen dezelfde middelen en mogelijkheden te bieden als de gemeenschapswachten.

Dit alles staat op onze agenda, maar de ACOD kijkt al verder. Indien er de komende twee jaar 2000 nieuwe collega's verwacht worden, moeten wij daar vandaag al op voorzien zijn.

Dario Coppens

MIVB

Op weg naar het interprofessioneel overleg

De start van het sociale jaar wordt ingeluid door het interprofessioneel overleg tussen de sociale gesprekspartners op federaal niveau.

Belangrijk om weten is dat de wet voor de vrijwaring van de concurrentiekracht voorziet dat onze lonen vergeleken worden met deze van onze buurlanden Frankrijk, Duitsland en Nederland. Indien er een akkoord tot stand komt, wordt een loonnorm bepaald, m.a.w. een indicatieve marge waarbinnen de evolutie van de lonen in de sectoren onderhandeld kan worden.

De MIVB is bij deze problematiek zeer nauw betrokken. Op vraag van ACOD TBM ligt de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het vervroegd vertrek voor personeelsleden die 56 jaar zijn en 40 jaar loopbaan tellen, al op tafel. De studie over de verlenging van deze cao is net gestart en hiermee is dan ook de eerste stap in de goede richting gezet.

Natuurlijk blijft ACOD TBM bij haar standpunt dat er aan onze sociale verworvenheden niet geraakt mag worden. Dit zou immers een totale afbreuk betekenen. Onze afgevaardigden gaan zich daar dan ook ten volle voor inzetten.

Dario Coppens

Oproep kandidaturen

Voorzitter TBM Brusselse Intergewestelijke

Met het oog op de verkiezing van een voorzitter voor de sector TBM Brussels Hoofdstedelijk Gewest, wordt overgegaan tot een oproep voor kandidaturen. Om aan de voorwaarden te

beantwoorden, moeten de kandidaten voldoen aan de huidige statutaire vereisten voorzien in het Huishoudelijk Reglement van de sector. De schriftelijke kandidaturen moeten worden inge-

diend vóór 30 november 2012 bij Dario Coppens, regiosecretaris ACOD TBM Brussel, Congresstraat 17-19, 1000 Brussel. Een ontvangstbewijs wordt per kerende post verzonden.

ACOD Post wil dat bpost zich bezint over heden en toekomst

De nieuwe dienstorganisaties geven het personeel veel kopzorgen en dragen niet bij tot een kwaliteitsvolle bedeling. In heel wat kantoren slaagt men er niet meer in om alle brievenbussen te bedienen. Daarnaast stelt ACOD zich meer en meer vragen over het plan 20/20 omdat de langetermijnvisie van bpost opge maakt in 2010, nu niet meer adequaat is.

Tijdens het paritair comité van 5 september hebben we een duidelijke boodschap overgemaakt aan bpost (zie hier na punt 1) en het bedrijf de kans gegeven om te reageren.

Uit het onderhoud dat we hadden met CEO Johnny Thijs op 2 oktober, blijkt dat onze boodschap is overgekomen. Hieronder geven we de krijtlijnen weer die we van het bedrijf kregen als eerste antwoord op de huidige situatie (zie punt 2). Vanaf 15 oktober onderhandelen we hierover verder met bpost.

Geen enkel voorstel leidt echter tot betere dienstverlening indien er onvoldoende personeel is en dat is voor veel kantoren vandaag hét grootste probleem. Omdat wij alle begrip hebben voor wat dit betekent aan dagelijkse last voor het personeel, diende ACOD een stakingsaanzegging in op 26 september (zie punt 3).

1. Verklaring paritair comité

ACOD Post legde in het paritair comité van 5 september de volgende verklaring af:

"Naar aanleiding van de jongste gebeurtenissen bij Mail tijdens de vergadering ROC over de nieuwe organisaties van de uitreiking, brengt ACOD met aandrang in herinnering dat het paritair comité de enige instantie is waarin tussen bpost en de representatieve vakorganisaties beslissingen worden genomen.

Naast de vele herstructureringen, die tal van postentiteiten treffen, maakt ACOD zich ook zorgen over de nieuwe MSO-projecten met als kader de flexibiliteit, de studie van de VUB en het strategische plan 20/20.

Voor wat de studie van de VUB betreft,

heeft ACOD meermaals gevraagd naar de resultaten van de doorlichting van de evolutie van de functie voor de postbodes op het terrein. Op basis van elementen, afkomstig van uiteenlopende bronnen, heeft ACOD duidelijke bedenkingen bij de objectiviteit, die tijdens deze studie aan de dag is gelegd, en heeft de vakorganisatie vragen bij het vertrouwelijke aspect van de medische protocollen, die onder het medische geheim vallen. ACOD vraagt zich ook af wat de drijfveer is van de MSO-strategie, waaronder de nieuwe methodes voor de uitreiking en de transit points. In dat opzicht is de postgeschiedenis doorspekt met projecten, waarvan sommige nooit tot een goed einde zijn gebracht.

Te lang heeft het bedrijf geprofiteerd van de relatieve stilte van de vakorganisaties om de werknemers van bpost te misleiden. Elke week worden in uw diensten tal van onregelmatigheden vastgesteld met nadelige zijdelingse financiële schade. Dit alles houdt de bestaande malaise in het bedrijf mee in stand.

Om al deze redenen heeft ACOD beslist om vanaf heden – en voor onbepaalde tijd – de onderhandelingstafel te verlaten. Hiermee gunnen we de verantwoordelijken van bpost enige bedenktijd, in de hoop dat dit toelaat het vertrouwen te herstellen en de onderhandelingen voort te zetten. Want momenteel ontwikkelen we een dynamiek, die wordt

gevoed door sociale ontevredenheid en frustratie. Indien niet gunstig wordt gereageerd op onze bekommernissen, zal ACOD haar verantwoordelijkheid opnemen en tot andere acties overgaan."

2. Frequentie en haalbaarheid huidige reorganisaties

Dit zijn de krijtlijnen van het antwoord dat bpost gaf:

Voor de zomer hebben we samen een oefening opgestart om de billijkheid en de haalbaarheid van de werkverdeling verder te verbeteren. Samen met de sociale partners werd een lijst geïdentificeerd van een 100-tal zwaardere en lichtere diensten die in detail onder de loep genomen worden. Bedoeling is op basis van deze diepgaande analyse te bepalen welke concrete maatregelen moeten genomen worden om de haalbaarheid van een nieuwe organisatie te verbeteren.

Een transparant en realistisch werkplan zal met de sociale partners besproken worden. De stand van zaken en de resultaten van dit onderzoek zullen periodiek aan de sociale partners worden voorgelegd en in de organisaties worden toegepast. Dit getuigt van de wil van bpost om te streven naar evenwichtige organisaties die voor iedereen billijk zijn, en dit op een duurzaam manier.

Om deze analyses op een kwalitatieve



manier uit te voeren volgens het af te spreken werkplan, zal bpost de nodige middelen vrijmaken. Zo zal een team van 10 à 15 personen vrijgemaakt en ingezet worden om de noodzakelijke begeleidingen uit te voeren. Zelfs met de inzet van de nodige middelen zal deze analyse van de 100 diensten een aantal maanden in beslag nemen indien we deze oefening kwalitatief wensen te doen.

Daarom wenst bpost op korte termijn een duidelijk signaal te geven dat haar engagement toont om de werkverdeling te verbeteren. Dit signaal bestaat uit twee concrete voorstellen die onmiddellijke ingang zullen vinden voor de nieuwe organisaties:

- Het management van bpost stelt voor om voor de niet-reglementaire bussen terug te keren naar de oude norm van 7.44 sec. voor het bestellen van de briefwisseling, en dus de nieuwe norm van 5.95 sec. enkel te hanteren voor de reglementaire bussen (22 bij 3 cm). Een terreinanalyse zal opgestart worden om het juiste aantal niet-reglementaire bussen te bepalen. In afwachting van deze resultaten, zal uniform een percentage van 35 procent niet-reglementaire bussen toegepast worden. Deze maatregel betekent een injectie van 90-95 voltijds-equivalenten in de organisaties.

- Het management van bpost stelt voor om niet langer te werken met een gemiddelde sequencing rate voor een bepaalde organisatie, doch een sequencing rate te hanteren per segment. Hierdoor zal de verdeling van het nodige tijds-potentieel voor de voorbereiding beter aansluiten bij de realiteit. Deze aanpassing zal geïntegreerd worden in de corporate ICT-release van maart



2013. Daarnaast zal met onmiddellijke ingang (tijd nodig voor de aanpassing van de formules) de sequencing rate naar beneden aangepast worden met gemiddeld 3 procent om rekening te houden met technische fouten. Deze laatste maatregel vertegenwoordigt nationaal 13 voltijds-equivalenten extra in de organisaties.

Tot slot wenst het management van bpost de planning en de voortgang van de reorganisaties op een meer gestructureerde manier samen met de sociale partners te bespreken en op te volgen. Op dit vlak neemt MSO het volgende engagement:

- vooreerst zullen alle etappes die opgenomen zijn in het draaiboek samen met de sociale partners geverifieerd worden.
- jaarlijks zal er ten laatste in december een opstartmeeting georganiseerd worden tussen de regionale vertegenwoordigers en de operations director om de reorganisatieplanning van het

volgend jaar door te nemen.

- tijdens het jaar zal er een reguliere opvolging plaatsvinden met de stand van zaken, waarbij aansluitend per provincie de pijnpunten inzake planning en reorganisaties zullen doorgenomen en opgevolgd worden. Hierbij zal het draaiboek een belangrijk referentiepunt zijn.
- op het einde van het jaar, zal er een evaluatie gebeuren van de initieel geplande reorganisatiekalender en de effectief gerealiseerde.

Dit antwoord van bpost werd vanaf 18 oktober door ACOD Post onderzocht en zal het voorwerp vormen van onderhandelingen die heden nog niet afgerond zijn.

3. Stakingsaanzegging 26 september

Op 26 september diende ACOD Post de volgende stakingsaanzegging in:

"In verschillende kantoren gespreid over Vlaanderen is er reeds geruime tijd misnoegdheid over de reorganisaties van de diensten, de onmogelijke werkdruk en de blijvende onderbezetting van het personeel. Enkele voorbeelden hiervan zijn o.a. Beveren, Zottegem, Sint-Amandsberg, Lummen, Beringen, Lier, Geel, Oostende,... en zowat geheel Vlaams-Brabant. Deze aanhoudende situatie zorgt voor spanningen bij het personeel. Aangezien dergelijke problemen in de mailkantoren kunnen leiden tot sociale acties, zal ACOD vanaf heden alle werkonderbrekingen en stakingen erkennen. Uiteraard hopen wij dat de nodige maatregelen uitgevoerd worden, zodat we de ongemakken voor de klanten tot een minimum kunnen beperken."

Vorderingen treinbiljetten voor kinderen van gescheiden ouders

In principe worden de vorderingen toegekend aan kinderen die fiscaal ten laste zijn van personeelsleden die recht hebben op vorderingen. Bij co-ouderschap (gelijk verblijf bij beide ouders) is het kind fiscaal ten laste van beide

ouders en heeft het dus recht op vorderingen. Zonder co-ouderschap (kind fiscaal ten laste van de gescheiden ouder bij wie het zijn woonplaats heeft) is er ook recht op vorderingen indien de andere ouder voor het kind onder-

houdsgeld betaalt dat fiscaal aftrekbaar is. Enkel indien een kind niet ten laste is en indien geen onderhoudsgeld betaald wordt, zijn geen vorderingen voor dat kind mogelijk.

Energie en industrie: samen sterk!

In de 21^{ste} eeuw, in een land dat op technisch, industrieel en sociaal vlak vooruit is op vele andere landen, zou het de komende winter best wel eens kunnen dat volledige gebieden zonder stroom vallen. Gewoon omdat er niet voldoende energievoorraad is. Een tijdelijke stroomonderbreking heet dat in het vakjargon. De landelijke gebieden worden wellicht het eerst getroffen, omdat – laten we cynisch worden – daar minder mensen wonen. Pech voor de boeren...

Zo'n gestuntel valt nog te begrijpen als dit het gevolg zou zijn van een technische tegenvaller, bijvoorbeeld het stilleggen van twee kerncentrales dat langer duurde dan voorzien, omdat gasinsluitingen (scheurtjes) zijn ontdekt en er dus op zijn minst nader moet bekeken worden wat er aan de hand is. Maar dit is niet het geval. Een eventuele tijdelijke stroomonderbreking zou het gevolg zijn van het beleid van bepaalde personen en het non-beleid van anderen.

Wanbeleid

Zoals in andere industriële sectoren hebben de werkgevers – dit zijn grote kapitalistische spelers van Franse, Duitse of andere origine, maar geen Belgische meer wegens niet langer bestaande – beslist om productie-eenheden die niet rendabel genoeg zijn, in reserve te plaatsen of te sluiten, naargelang het geval. Hun doel is niet om elektriciteit te produceren, maar om geld te verdienen. En niet een klein beetje geld, maar handenvol. Ze willen de energieprijzen opdrijven en productiebeperkingen zijn daartoe het middel bij uitstek. Ze zullen ze wel op de knieën dwingen, die brave Belgen. Pech als die centrales 'minder' rendabel zijn omdat er minder in wordt geïnvesteerd. Investerings zijn immers duur en dus niet altijd rendabel op korte termijn.

Non-beleid

In de jaren '90 sloeg België – onder ideologische impuls van figuren die nu nog

altijd de hoogste functies bekleden – de weg in van de 'liberalisering van de energie'. Dit houdt in: de markt van de energieproductie die voor het land van vitaal belang is, werd niet langer omkaderd. Men liet begaan, wat heeft geleid tot dure en afhankelijke energie. Vandaag is België met handen en voeten gebonden aan beslissingen die elders worden genomen.

Industrieel failliet

Energie is een van de belangrijkste elementen van een sterk industrieel beleid. Helaas is dit nu in handen gegeven van anderen, die enkel gedreven worden door eigenbelang en zeker niet door het algemeen belang. Op termijn dreigt ons land zo alle industriële capaciteit te verliezen en zo ook alle capaciteit om een toegevoegde waarde te creëren. Bovenstaande keuzes veroorzaken de sociale drama's waarvan we momenteel getuige zijn in onder andere de staalindustrie. Het is het begin van een collectieve verarming van België, met alle gevolgen van dien voor onze kinderen.

Energie in eigen handen

We moeten onze energie opnieuw in eigen handen nemen. De politieke wereld kan niet beweren machteloos te zijn. Er bestaat een reglementair kader om strikt toe te zien op de markt. Zo kunnen privéactoren verplicht worden de levering te garanderen van wat toch wel een elementair recht is: op elk moment in voldoende mate en tegen een redelijke prijs over energie beschikken, zowel voor de industrie als voor de particulier. Het is gewoon een kwestie van willen, maar om te willen moet er bewustwording zijn.

Rol van de vakbond

Zoals zo vaak is het aan de werknemers om de mensen een geweten te schoppen. De Metallos Wallonië-Brussel (MWB) zullen samen met ACOD Gazelco dit dossier en deze strijd opnemen. De energiesector en de industrie zijn

nauw met elkaar verbonden. Een eerste vergadering is achter de rug en vele zullen nog volgen, niet alleen in vergaderzalen, maar ook op het terrein. Grenzen optrekken laten we over aan anderen, wij staan samen veel sterker.

Deze tekst werd opgemaakt door Nico Cué, algemeen secretaris van MWB-ABVV, en onderschreven door Gazelco. De publicatie ervan gebeurt gezamenlijk in het ganse land door onze beide centrales. De kameraden van de ABVV Metaal-centrales zijn ook tewerkgesteld in de onderaannemingsbedrijven in de energiesector.



Contactpersoon Gazelco: Jan Van Wijngaerden - GSM: 0476/54.13.18

Tel.: 02/508.58.67 - e-mail: jan.vanwijngaerden@acod.be



Belgacom Onderhande- lingen cao 2013-2014

Bij het opstellen van dit artikel werd al gedurende drie volle dagen onderhandeld over de cao 2013-2014. Het is de bedoeling het eerste luik, namelijk de krachtlijnen, af te sluiten op 22 oktober.

De resultaten worden in eerste instantie voorgelegd aan het uitgebreid federaal bureau en aan het uitgebreid federaal technisch comité van de gepensioneerden. De eventuele amendementen worden dan op hun beurt voorgelegd aan Belgacom. Bij het bereiken van een consensus worden er informatievergaderingen georganiseerd met onze afgevaardigden. Het eindresultaat wordt voorgelegd aan de algemene vergaderingen. Technische werkgroepen stellen dan de juridische teksten van de collectieve overeenkomst op om op het paritair comité van december of ten laatste het paritair comité van januari de overeenkomst goed te keuren.

Dit zijn absoluut geen gemakkelijke onderhandelingen – maar welke zijn dat wel? – omdat de financieel-economische crisis hierop weegt, alsook factoren die te maken hebben met de concurrentie.

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerkhove

Tel.: 02/508.59.19 - e-mail:

andre.vandekerkhove@acod.be



Belgacom Work-Life en Social Unit We stellen voor: de social consultants

De sociale dienst bij Belgacom wordt beheerd door Belgacom en de representatieve vakorganisaties. Er is dus een co-beheer. In het kader van het sociaal overleg en het syndicaal statuut is een werkgroep ad hoc opgericht waar alle materies van de sociale dienst aan bod komen. Dit zal enigszins anders zijn met de vzw Sociaal Nivelleringsfonds, waar de standpunten en de beleidsopties genomen worden in de bevoegde instanties van de vzw. Het Sociaal Nivelleringsfonds wordt trouwens officieel boven de doopvont gehouden op 22 november, onmiddellijk na het paritair comité.

In de structuur van WLU (Work-Life Unit) is er een departement Social UNnit (SUN). Medewerkers die ge-

confronteerd worden met individuele of sociale problemen hebben veeleer nood aan begeleiding dan leiding. Een team van vertrouwenspersonen staat hen dan ook graag bij als het moeilijk gaat thuis of op het werk.

Overall in het land kan men terecht bij de social consultants. Dit zijn bedrijfsmaatschappelijk werkers met bijkomende specialisaties zoals vertrouwenspersoon, bemiddelaar, personeelswerker en slachtofferhulp. Zij staan klaar om in te gaan op persoonlijke zorgen en alle intermenselijke problemen die zich op de werkvloer kunnen voordoen. Hun doel is: ondersteunen van medewerkers, teams en managers zodat zij (terug) volwaardig kunnen functioneren. Dit zal bijdragen

tot ieders welzijn en energie vrijmaken om te investeren in woon- en werkomgeving.

Door de regionale spreiding staan de social consultants ook dicht bij jouw leefwereld. Ze kennen je dienst en ze kennen ook de Belgacom-context waarin je werkt. Dat maakt contacten leggen en oplossingen zoeken een stuk makkelijker. Contacteer SUN via intranet Work-Life/Social Unit of via mail SUN Online of telefonisch 02/20 SUN HR (02/207.86.47).

In een volgende Tribune geven we meer informatie over de invulling, voorwaarden en garanties van de social consultant.

Loopbaanonderbreking bij Belgacom Erratum

In Tribune 68.09 van oktober 2012 is in het artikel 'Wijzigingen in loopbaanonderbreking' op pagina 19 een fout geslopen.

De juiste tekst luidt:

"Om recht te hebben op een 1/5de loopbaanonderbreking op 50 jaar met een verhoogde uitkering moet het personeelslid:

- ofwel een zwaar beroep hebben uitgeoefend gedurende
 - ofwel minstens 5 jaar gedurende de 10 voorgaande jaren
 - ofwel minstens 7 jaar gedurende de 15 voorgaande jaren
- ofwel een loopbaan van minstens 28 jaar hebben gehad."

Het is dus 'ofwel' een zwaar beroep hebben uitgeoefend gedurende de aangegeven jaren, 'ofwel' een loopbaan van minstens 28 jaar hebben gehad (en niet verkeerdelijk 'en' zoals werd gepubliceerd).

Onze verontschuldigen voor de foutieve informatie.

The Brussels Airport Company Eisencahier 2011-2012

Tijdens de ondernemingsraad van 25 september eiste het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD-ACLVB bij The Brussels Airport Company dringen-de onderhandelingen over een collectieve arbeidsovereenkomst voor de jaren 2011-2012.

Wij verwijzen voor meer details naar ons programma waarmee we naar de sociale verkiezingen zijn gegaan. We willen woord houden en verheugen ons ten eerste dat dit kan gebeuren in gemeenschappelijk front met het ACLVB. Dit zijn de eisen:

- uitvoering van alle ondernemingsakkoorden.
- met ingang van 1 januari 2012 de toepassing van het Koninklijk Besluit van 28 maart 2011 tot uitvoering artikel 7, §1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentieverhoging.
- een raamakkoord over de outsourcing.
- een akkoord over de werkzekerheid.
- een kwalitatief tewerkstellingsbeleid.
- het verder uitwerken van een diversiteitplan.
- een nieuw sociaal model.

Ondertussen zijn we uitgenodigd bij de CEO om meer tekst en uitleg te geven over ons eisencahier. Wij hopen ten eerste dat de startdatum van de onderhandelingen zo snel mogelijk wordt vastgelegd.



Belgocontrol Stand van zaken

Op een slakkengangetje – en soms met fluwelen handschoenen – proberen de sociale partners de gesprekken te hernemen. Zo worden punctuele dossiers tijdelijk geblokkeerd, maar de weg die tot een opbouwende sociale dialoog moet leiden, is nog heel lang. We geven een overzicht van de goedgekeurde punctuele dossiers en van de lopende dossiers.

De goedgekeurde punctuele dossiers

- Tijdelijke afschaffing van een nachtdienst bij ARO/NOF

In het paritair comité van 14 juni 2012 werd een akkoord bereikt. Begin november volgt een evaluatie en wordt bekeken welke impact dit heeft op de terugroepdienst.

- Tijdelijke wijziging uurregeling bij DGE/ E/S radars EBBR

De werkgroep Statuut van 25 september 2012 bereikte een akkoord. Nu twee technici van deze dienst vertrokken zijn, kunnen met het bestaande personeelsbestand de diensten die momenteel voorzien zijn, niet langer allemaal worden verzekerd (en de wacht-diensten via GSM).

Er zijn twee acties: een aanwervings-procedure voor twee technische medewerkers en de huidige referentiecyclus wordt tijdelijk (voor een periode van drie maanden) aangepast om de continuïteit van de diensten van de cel Airport Radars te verzekeren. De dienst M13 (7 tot 16.30 uur) zal niet langer verzekerd worden tijdens het weekend. De nachtdienst blijft behouden tijdens het weekend en de TWC blijft belast met de supervisie tijdens het weekend.

- Tijdelijke wijziging uurregeling luchtverkeersleiders bij EBCI

In de werkgroep Statuut van 25 september 2012 werd een akkoord bereikt. Dit zijn de nieuwe shifts met telkens één ATCO in de eenheid:

Shift 1 van 6.45 tot 14.15 uur

Shift 2 van 7.45 tot 15.15 uur

Shift 3 van 8.45 tot 16.15 uur
 Shift 4 van 11 tot 18.30 uur
 Shift 5 van 13.45 tot 21.15 uur
 Shift 6 van 14.45 tot 22.15 uur
 Shift 7 van 15.45 tot 23.15 uur
 Shift 8 van 20.45 tot 7.15 uur
 Shift 9 van 21.45 tot 8.15 uur.

De invoering gebeurt vanaf 1 december, met een eerste evaluatie voor de periode van 1 december 2012 tot 28 februari 2013 en een tweede evaluatie voor de periode van 1 maart tot 31 mei 2013. Als de evaluatie positief blijkt, dan worden de nieuwe uurregelingen opgenomen in een punctueel akkoord EBCIter.

-Toepassing op 1 december 2012 memo ATC 12/29

In de werkgroep Statuut van 25 september 2012 werd een akkoord bereikt. De directie ATS verklaart het volgende:

- de unit rate is nog altijd te hoog.
 - de flow is te laag (10.000 eenheden) bij Belgocontrol, terwijl de Europese Unie 40.000 eenheden toestaat.
 - er zijn te veel verkeersleiders en het is niet langer mogelijk om met het huidige verkeer bijvoorbeeld 17 verkeersleiders bij ACC te plaatsen.
 - op de absolute voorwaarde dat het THALES-systeem wordt gestabiliseerd, zouden 15 of 14 verkeersleiders – in de winter, maar ook in de zomer – kunnen werken bij ACC en APP, en zouden meer aanvragen van jaarlijks verlof kunnen worden goedgekeurd.
- Dit zijn de beslissingen:
- de begeleidingsmaatregelen voor de flow en het werk van 15 ATCOS over vier sectoren worden meegedeeld aan de verkeersleiders.
 - de resultaten van de evaluatie worden begin april voorgelegd aan de representatieve vakorganisaties.
 - een overzicht van de recuperatie-uren voor en na de evaluatieperiode.
 - er wordt een verslag gemaakt over alle wijzigingen (nemen van break, opleidingen,...) die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden als gevolg van de invoering van deze maatregelen.

De lopende dossiers

- Verloven, feestdagen en dienstvrijstellingen in 2012

Op de dagorde van het paritair comité van 20 september 2012.



- Nieuwe maatregelen pensioenen publieke sector

Met betrekking tot het Koninklijk Besluit van 25 augustus 2012 tot wijziging van het systeem van loopbaanonderbreking in de openbare sector, worden het begrip 'zwaar beroep' en de eventuele toepassing ervan in het bedrijf onder de loop genomen.

Over de in disponibiliteitstelling van de luchtverkeersleiders verklaart de directie het volgende. De wijzigingen aan het Koninklijk Besluit van 14 september 1997 tot bepaling van de voorwaarden voor het toekennen van een in disponibiliteitstelling wegens functionele ongeschiktheid voortvloeiend uit de uitoefening van de rechtstreekse en effectieve luchtverkeerleiding bij de regie der luchtwegen, moeten neutraal zijn vanuit budgettair oogpunt. Voor dit dossier wenst de directie nauw samen te werken met de vakorganisaties en de luchtverkeersleiders om intern een zo ruim mogelijke consensus te bereiken, alvorens het punt op de dagorde van het paritair comité te plaatsen. Vervolgens moet de tekst naar de regering voor akkoord of eventuele wijzigingen.

- Niet-recurrente voordelen 2013

Overeenkomstig cao 90 van 20 december 2007 eist ACOD voor de volgende cao dat de periodes van tijdscrediet, de ziekteperioden en de verloven zonder wedde worden opgenomen als effectieve arbeidsprestaties.

- Nieuwe wet ouderschapsverlof

Overleg over de verlenging van het ouderschapsverlof, dat van drie naar vier maanden gaat en de wijziging van het verlofreglement (sector IV, artikel 19).

- Functiebeschrijvingen bij meteo

Dit is een gevoelig dossier na de regulatie van bepaalde functies bij EBBR. Bovendien lokt het heel wat emoties uit in de meteostations in de provincies. We worden volop geconfronteerd met heel de problematiek rond het bezoldigingsbeleid voor de contractuele personeelsleden en het bevorderingsreglement, dossiers die momenteel geblokkeerd zijn.

Dit is de voorlopige kalender: paritair comité op 11 oktober, werkgroep Statuut op 10 oktober, werkgroep Opleiding op 9 oktober en sociale dialoog FABEC op 17 oktober 2012.

Eric Halloin



Begin oktober gingen 8000 personeelsleden van de FOD Financiën de straat op. Trop is te veel! De herstructureringen en tegenwerkingen komen hen de keel uit. Of zoals iemand het kernachtig uitdrukte: "Het geld ligt voor het oprapen, maar we mogen ons niet bukken."

foto sociaalforum/alleman

FOD Financiën Herstructurering blijft aanmodderen

Al ruim 10 jaar is de overheid bezig met de herstructurering van de FOD Financiën, de zoveelste overigens in een lange rij. En nog lijkt die overheid niet klaar om de definitieve plannen op tafel te leggen. Of strooit men zand in onze ogen met de bedoeling het personeel voor voldongen feiten te plaatsen?

De huidige indeling in administraties dateert van december 2009 en is niet aangepast aan de organisatie van de buitendiensten. Voor de zoveelste keer maakte men de fout eerst de centrale administraties te hervormen, om nadien te proberen de lijndiensten aan te passen. De geschiedenis heeft meermaals aangetoond dat dit niet werkt, maar blijkbaar is het voor managers moeilijk om lessen te trekken uit het verleden.

Openheid?

Nog voor de val van de vorige regering heeft de ACOD, samen met de andere vakbonden, zich bereid verklaard om het debat constructief en in alle openheid te voeren. We moeten echter vaststellen dat die openheid van de kant van de overheid alleen bestaat als er ronkende verklaringen worden afgelegd. In de praktijk blijft het wachten op duidelijkheid over de precieze organisatie van de diensten die het op het terrein zullen moeten waarmaken.

Vals argument

Sinds begin 2010 vraagt de ACOD een plan over de organisatie op het terrein. Welke diensten worden waar gevestigd en hoeveel personeelsleden van iedere graad of klasse worden daar voorzien? Mondjesmaat kregen we gedeeltelijke informatie – van de ene administratie al wat gedetailleerder dan van de andere – maar nog steeds wachten we op definitieve gegevens. Het argument dat dit levende materie is die

voortdurend evolueert, is volgens ons een vals argument. Uiteraard evolueert de toestand voortdurend, maar als men een plan maakt moet men op een bepaald ogenblik toch in detail gaan?

Onduidelijkheid en onzekerheid

De belangrijkste eis die het ACOD samen met de andere vakbonden naar voren schuift is, een algemene in competitie stelling. Hiermee wordt bedoeld dat het personeel een voorkeur kan uitdrukken over de plaats en de graad of klasse die zij in de nieuwe structuren willen bekleden. Om dat te kunnen doen, moeten de personeelsleden dan wel weten waar er welke betrekkingen beschikbaar zijn. Precies het ontbreken van dergelijke correcte informatie in verband met de nieuwe structuren maakt het moeilijk deze eis te realiseren.

Wij krijgen de indruk dat de overheid haar herstructurering alleen op papier wil doorvoeren om dan nadien, mondjesmaat, het personeel naar goeddunken te verschuiven naar de nieuwe diensten, of die nu worden opgericht in 2013, 2014, 2015 of nog later. Op die manier kan het management uitpakken met een geweldig resultaat: na ruim 10 jaar is de herstructurering afgerond. Op het terrein zal dit echter geen jota veranderen, wel integendeel. Het spreekt voor zich dat wij nooit zullen aanvaarden dat het personeel in nog meer onzekerheid blijft hangen.

Dit heeft er toe geleid dat ons geduld op is en dat we nog eens aan de publieke opinie willen uitleggen dat een goed functionerende FOD Financiën in ieders belang is. De plannen die nu voorliggen, hebben echter net het omgekeerde resultaat.

Aimé Truyens/Guido Rasschaert

FOD Financiën

Welke sociale dialoog?

Terwijl het management van de FOD Financiën verklaart dat het openstaat voor onderhandelingen en overleg, wijst de realiteit op het tegendeel. We illustreren met enkele voorbeelden.

Ongelijkheden tussen personeelsleden

Tot onze grote verbazing verscheen op 10 juli een omzendbrief over de afwezigheden van de werkplaats wegens stakingen, betogingen of ongewilde gebeurtenissen zoals bijvoorbeeld stakingen openbaar vervoer of extreme weersomstandigheden. Nochtans hebben de vakbonden op het overleg hierover tot twee keer toe een negatief advies gegeven. De omzendbrief over afwezigheden wegens stakingen creëert ongelijkheden tussen de personeelsleden. Indien een statutair personeelslid zijn werkplaats niet kan bereiken door een onvoorziene actie bij het openbaar vervoer, omdat de weeromstandigheden het niet toelaten de baan op te gaan, omdat tele- of thuiswerk niet mogelijk is, moet die voortaan een dag verlof of recuperatie nemen. Voor het contractuele personeel bestaat er in dit geval gelukkig de wet van 3 juli. Gedaan dus met de verklaring op eer, voorzien door de omzendbrief van 1997. We wachten evenwel nog altijd op de cijfers over de gevallen waarbij de verklaring op eer is gebruikt, sinds deze mogelijkheid is ingevoerd.

Advies opzijgelegd

We stellen vast dat de overheid het syndicale statuut letterlijk toepast en in de verschillende comités overleg pleegt over de zaken die overlegd moeten worden, maar dat ze in feite het advies van de representatieve vakorganisaties niet nodig heeft. De overheid gaat zelfs zo ver dat ze een officiële instantie, het tussencomité inzake personeel, bijeenroep en op de dagorde enkel punten ter informatie zet. Zo kreeg het project 'Potential Leaders' al van alle vakbonden de wind stevig van voren, omdat het in hun ogen geknipt is op de maat van een paar erg ambitieuze jonge ambtenaren, waarbij de voor iedereen duidelijke en objectieve regels met de voeten getreden. Aan de vooravond van ingrijpende veranderingen in het departement Financiën, kunnen we niet anders dan ons zorgen maken over het feit dat het management maar heel weinig waarde hecht aan het eenparige advies van de vertegenwoordigers van de werknemers.

Eenduidige informatie

In antwoord op een brief van het gemeenschappelijke vakbondsfront van 27 augustus 2012 antwoordt de voorzitter van het directiecomité, de heer Hans D'Hondt, op 10 september dat hij niet begrijpt waarom we misnoegd zijn: er zijn toch werkgroepen in het leven geroepen, die in juli en september meermaals zijn bijeengekomen om het merendeel van de bekommernissen van de vakbonden te bespreken? Volgens de voorzitter maken de inplantingen van de nieu-



we diensten en de functionele noden deel uit van een infrastructuurplan, evenals van een raming per niveau van het aantal personeelsleden dat nodig is in de toekomstige locaties. Deze raming werd ons in november 2011 overgemaakt. Eind vorig jaar hebben we inderdaad een document ontvangen. Maar welke waarde moeten we daaraan hechten als ons gezegd wordt dat het voor bepaalde administraties de huidige cijfers weergeeft, maar voor andere dan weer toekomstige cijfers? En als de cijfers per niveau worden opgesteld, dan blijkt het totaal te verschillen van het totaal dat in het document vermeld staat! Het gaat hier wel om de toekomst van het personeel, maar ook en vooral om de goede toekomstige werking van het departement Financiën en de inkomsten van de staat.

Echte sociale dialoog

Voor wat de door de vakbonden gewenste algemene sollicitatie betreft, betreurt de voorzitter dat hij onze voorstellen hierover niet heeft gekregen. Nochtans zijn op een ontmoeting met het gemeenschappelijke vakbondsfront in de loop van december 2011 meerdere pistes meegedeeld aan zijn vertegenwoordigster. Volgens de voorzitter is het de bedoeling om te komen tot het formuleren van voorstellen die zowel voor het personeel, als voor het departement aanvaardbaar zijn. Hetzelfde geldt wanneer er sprake is om de forfaitaire vergoedingen af te schaffen en ze te vervangen door reële vergoedingen, wanneer deze laatste niet mogelijk zijn binnen eenzelfde agglomeratie bijvoorbeeld. Neen, mijnheer de voorzitter. De sociale dialoog mag zich niet beperken tot een opeenvolging van al dan niet informele mededelingen, maar moet een ernstige discussie omhelzen met alle elementen in handen, langs beide zijden van de onderhandelingsafel. Dit is momenteel verre van het geval.

Het personeel zal oordelen aan de hand van de feiten en dan overeenkomstig handelen. Wij vragen geen woorden, maar daden.

Roland Vansaingèle

Malaise bij Justitie zet zich voort

Gevangenissen

800 dossiers liggen nog altijd te wachten op de goedkeuring van de inspecteur van Financiën. We stellen vast dat geen enkel kader in 2012 volledig is opgevuld, wat een serieuze besparing betekent op de kap van het personeel. De overbevolking, de agressie naar het personeel en de onmenselijke toestanden waarin we moeten werken, blijven maar toenemen. Uitbetalingen allerhande premies worden verder uitgesteld.

Griffies en parketten

De splitsing van het arrondissement Brussel/Halle/Vilvoorde is een feit. Met de gerechtelijke splitsing is men volop bezig. Dit zal verstrekken gevolgen hebben voor het personeel van de griffies en parketten. Op 1 oktober 2012 werd ons nog niet meegedeeld waar het nieuwe parket van Brussel/Halle/Vilvoorde wordt gehuisvest. Er zijn drie kandidaten voor de inplanting, namelijk Halle, Vilvoorde en Asse. De politieke beslissing hieromtrent werd nog niet genomen. In eerste instantie zullen alle contractuele en statutaire personeelsleden vrijwillig hun kandidatuur kunnen stellen voor het nieuwe parket Brussel/Halle/Vilvoorde. De periode van vrijwillige overgang loopt vanaf 22 augustus 2012 tot 21 november 2012. Aangezien de personeelsleden door de werkgever nog niet officieel werden ingelicht over de modaliteiten van deze overgang, zullen wij vragen deze periode te verlengen. De boodschap van de overheid is, dat er geen naakte ontslagen zullen vallen. Wij volgen dit dossier nauwgezet op.

Medewerkers toezicht en beheer

Op de vergadering met de syndicale organisaties op 20 september kwam het arbeidsreglement voor de medewerkers toezicht en beheer ter sprake. Een verduidelijking van het arbeidsreglement is op sommige punten noodzakelijk om tot een uniforme behandeling van de personeelsaspecten van deze groep medewerkers te komen.



Veiligheidskorps

Na meer dan een jaar kabinet Turtelboom is er aan de gekende problemen totaal niets veranderd. Het verkrijgen van een volwaardig statuut blijft het hoofddoel. Het regeerakkoord over het veiligheidskorps werd nog niet behandeld en nog geen enkel gesprek met de minister vond plaats.

Justitiehuizen

Ook hier was er nog geen enkel gesprek rond het regeerakkoord en is er onduidelijkheid over de overheveling naar de gewesten. Door personeelstekorten is het nog altijd niet mogelijk het elektronisch toezicht op een correcte, maar vooral veilige manier uit te voeren.

Onze conclusie is dat, net zoals alle voorgaande ministers, ook deze minister er niet in slaagt Justitie te hervormen in positieve zin. ACOG gaf al meermaals een duidelijk signaal dat het zo niet verder kan. Het is de hoogste tijd dat wij samen met de andere vakbonden de minister duidelijk maken dat het niet enkel bij beloftes mag blijven.

Gino Hoppe



Nieuwe stafmedewerker ondersector Justitie

Door de aanstelling van Gino Hoppe als federaal secretaris kwam het mandaat van federaal stafmedewerker Justitie vrij. Na consultatie van de verschillende kandidaten werd uiteindelijk Kurt Sissau weerhouden. Kurt is reeds jarenlang actief binnen onze vakbond als verantwoordelijke Justitie binnen het gewest Brus-

sel. Als voorzitter van het comité Justitie en als hoofdafgevaardigde van de gevangenis van St-Gillis kent hij ruim de problemen binnen onze FOD. Ook als animator binnen het vormings-team van de VLIG is Kurt actief. Wij verwelkomen Kurt in ons team als stafmedewerker en zijn overtuigd van een goede samenwerking.

Noodcentrales 101

Geraakt het tekort aan personeel ooit opgelost?

Deze zomer werd de ACOD, na een stakingsaanzegging, verschillende keren ontvangen op het kabinet van minister van Binnenlandse Zaken Joëlle Milquet. De minister had begrip voor onze problemen. Er werd beloofd dat de 36 ontbrekende operatoren, die het nu al ontoereikende kader moeten aanvullen, op 1 september hun opleiding gingen aanvatten. Tevens werd er 2 miljoen euro beloofd om nogmaals 25 operatoren te werven. Dat is veel minder dan de broodnodige 83 voltijdsen, maar het was een begin.

Vandaag blijven de operatoren echter nog altijd in de kou staan. Voor 1 december zal de opleiding niet kunnen beginnen. De ACOD had nogtans gewaarschuwd voor de strakke timing, maar de minister en de administratie waren optimistisch. Spijtig genoeg hebben wij gelijk gekregen.

Ondertussen blijven de 250 operatoren verder werken aan een hels tempo in enorm stresserende omstandigheden met abnormaal veel medische klachten tot gevolg. Weken van meer dan 50 uren zijn

meer regel dan uitzondering. Verlof nemen werd quasi onmogelijk. In de centrales van Henegouwen en Antwerpen liep de spreekwoordelijke emmer dan ook terug snel over met een volgende stakingsaanzegging tot gevolg.

Het daaropvolgend overleg op het kabinet was deze keer echter een maat voor niets. De beroepsethiek van de ambtenaren werd zelfs in twijfel getrokken. Dezelfde beroepsethiek die de operatoren zo hoog in het vaandel dragen. Ongehoord!

De ACOD hoopt dat de volgende maanden structurele oplossingen gevonden worden, zodat de veiligheid van de burger niet in gevaar komt. Ons geduld is in elk geval op.

Jo Schelstraete, Guido Rasschaert



Protest tegen Bogaert over bloedinzameling



Volgens staatssecretaris Hendrik Bogaert zijn ambtenaren fraudeurs en verdienen ze geen compensatie voor het geven van bloed. Op 27 september organiseerde het Rode Kruis op de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor de zoveelste keer een bloedinzameling. Onze ACOD-militanten ter plaatse hebben duidelijk laten verstaan dat ze het beu zijn te moeten aanhoren dat ambtenaren dé profiteurs, foefelaars en geprivilegieerden van deze wereld zijn. Eerder dan te prutsen aan hun verworven rechten zou de staatssecretaris beter eerst zijn verbintenissen nakomen inzake het volledig invullen van het sectoraal akkoord 2009-2010, alsmede het sluiten van een 'nieuw' sectorakkoord voor de jaren 2011-2012.

Jean-Pierre Van Autreve

Contactpersoon Federale Overheid: Guido Rasschaert

Tel.: 02/508.58.63 - 02/508.58.64 - e-mail: guido.rasschaert@acod.be

Over het 'Modern Beloningsbeleid', kerntaken en BBB

Met de besparingen die de Vlaamse overheid wil doorvoeren op alweer het personeel, willen we toch even terugblikken in de tijd en het geheugen van sommigen opfrissen. We hebben het dan meer bepaald over het 'Modern Beloningsbeleid' – later het 'Nieuw Beloningsbeleid' genoemd – kerntaken en BBB of Beter Bestuurlijk Beleid.

Modern Beloningsbeleid

In het sectoraal akkoord 1999-2000, ondertekend op 6 juli 2000, is er een eerste maal sprake van het 'Nieuw Beloningsbeleid'. Wij citeren uit 5.8 Beloningsbeleid, gebaseerd op competenties, verantwoordelijkheden en resultaten:

"De overheid verbindt zich ertoe om in het najaar van 2000 met de representatieve vakorganisaties te overleggen over de principes van een nieuw beloningsbeleid om hierover een akkoord te bereiken voor het einde van 2000. Het debat over de concrete voorwaarden (waaronder verloning, werving, bevordering,...) van het nieuwe beloningsbeleid zal met de representatieve vakbonden uiterlijk aangevat worden in het najaar van 2001. Dit zal deel uitmaken van het sectoraal akkoord 2001-2002."

Tot op heden is er al een traject afgelegd gaande over het hermaken van vernieuwde functiebeschrijvingen en zelfs van functiewegingen, om te kunnen overgaan tot een functiematrix. Op vlak van verloning werd op deze basis weinig concreets gerealiseerd. Hier en daar zijn wat correcties aangebracht aan sommige weddeschalen, echter vooral bij de top. De reden is evident: men kan niemand zijn loon zomaar verminderen en om een groot aantal lonen te verhogen is er steeds 'te weinig geld'.

De Vlaamse overheid was zich hiervan al in 2004 bewust toen ze de synthesesnota 'Modern Beloningsbeleid' opstelde: "Het effect op het personeelsbudget wordt onder meer bepaald door de functieweging, de allocatie, de externe marktvergelijking (positie, segment,...) en de overgangsmaatregelen. Dit zal



ten gepaste tijde zijn beslag moeten krijgen. Daarnaast moeten er financiële middelen voorzien worden voor de invoering en het onderhoud van het Modern Beloningsbeleid (bijvoorbeeld inzake ICT, HRM)."

Kerntaken

Eveneens in het sectoraal akkoord 1999-2000 werd een passage opgenomen over kerntaken. Wij citeren uit 3.2 Kerntaken / Organisatieontwikkeling: "De Vlaamse regering zal aan het lijnmanagement meer verantwoordelijkheid geven om meer doelgericht te presteren. Er zal voornamelijk op resultaten geëvalueerd worden. Dit betekent onder meer ook dat de Vlaamse overheid elk initiatief tot uitbesteding stapsgewijs zal onderzoeken op kosten en baten. Hierbij zullen ook de personeelskosten in rekening gebracht moeten worden. Alleen als uit een redelijke en meetbare afweging op basis van vergelijkbare criteria (i.v.m. prijs, kwaliteit, arbeidsvoorwaarden en tijd) blijkt dat het minder voordelig is de opdrachten in eigen beheer uit te voeren, kan de Vlaamse overheid de opdrachten uitbesteden."

Beter Bestuurlijk Beleid

Onder de regering De Wael werd in

2000 (ergens in een Leuvense café) beslist dat de Vlaamse overheid zou worden geherstructureerd. Op dat moment bestonden er 7 departementen en een 30-tal openbare instellingen. De operatie BBB heeft dit omgevormd tot 13 beleidsdomeinen met elk een departement en in totaal een 60-tal agentschappen. Het invullen van de vacatures van de leidend ambtenaren gebeurde als volgt: secretarissen-generaals als leiders van de departementen, administrateurs-generaal als leiders van de agentschappen en aan elk departement en agentschap werd nog een algemeen directeur toegevoegd. Hierdoor telt het aantal topambtenaren momenteel 146 tegenover 37 vroeger. Als men weet dat ook de lonen van de top werden opgetrokken, spreken we niet alleen van Beter Bestuurlijk Beleid maar veeleer van Beter Betaalde Bazen.

Jan Van Wesemael

**Contactpersoon
Vlaamse Overheid:**

Chris Moortgat

Tel.: 02/508.58.64

e-mail: chris.moortgat@acod.be

Septemberverklaring

Nieuwe aanslag van Vlaamse regering op personeel

Op 24 september kregen de vakorganisaties een schrijven van minister-president Chris Peeters met daarin de beslissing van de Vlaamse regering om in het kader van de begrotingsopmaak 2013 aan de Vlaamse personeelsleden een besparing van 100 miljoen euro op de personeelskosten en 60 miljoen euro op de werkingskosten te realiseren. Hij durfde daar tevens een 'besparingsmenu' aan koppelen met vier punten.

Dit zijn deze vier punten, aangevuld met de reactie van de ACOD Overheidsdiensten:

1. Verhoging doelstelling vermindering ambtenaren van - 6 procent tot - 7,5 procent

Tijdens deze legislatuur werd al 4 procent bespaard op personeelsleden. De vakorganisaties hebben begin september aan de Vlaamse regering gevraagd om een gesprek hierover te hebben, omdat de eerder vooropgestelde 6 procent niet realistisch en realiseerbaar is. Nu zelfs 7,5 procent personeel laten afvloeien is een ware kaakslag voor de hardwerkende Vlaamse ambtenaar en contractueel.

2. Aanpassing stelsel ziekteverloven

Aangezien wij nooit klachten hebben ontvangen over onrechtmatig gebruik van ziekteverloven (ziek is ziek), is dit een onwaarschijnlijke besparing. Wel merken we nu al dat door de inkrimping van het personeelsbestand er meer gevallen zijn van depressies en burn-outs.

3. Opschorting toekenning functioneringstoelagen

De vakorganisaties waren vragende partij om deze toelagen af te schaffen. Dit stond in het eisenbundel cao 2010-2012.

4. Vertraging toekenning promoties en anciënniteitsverhogingen

In het sectoraal akkoord 2003-2004 werd overeengekomen dat zou worden aangevangen met een nieuw beloningsbeleid. Hierbij zouden loopbanen hertekend worden. Het was de bedoeling om in deze legislatuur te starten met de implementatie. Tot op heden heeft de Vlaamse regering de boot afgehouden, niet de vakorganisaties. Maar laat het duidelijk zijn dat wij geen besparing willen op de in het VPS vastgelegde promoties (bevorderingen) en anciënniteiten.

5. Aanpassing salarisschalen

Dit maakt eveneens deel uit van het nieuw beloningsbeleid, afgeremd door de Vlaamse regering. Maar ook hier zullen we geen loonsinlevering aanvaarden.

Wat niet in de tekst staat, maar wat de minister-president zich liet ontvallen aan de pers, is de loonsverlaging via het niet-indexeren van de lonen. In het sectoraal akkoord 2008-2009 staat de koopkrachtverhoging van 2 procent ingeschreven. Indien men dit wil terugschroeven, is dit een schandelijke woordbreuk en alweer een aanval op de index. Voor ons is dit onaanvaardbaar en onbespreekbaar.

Ook staat in het sectoraal akkoord 2010-2012: "Dit impliceert dat de personeelsplannen én de invulling ervan moeten toelaten om de opgedragen taken met de beschikbare menskracht uit te voeren volgens de goedgekeurde processen." In de entiteiten waar momenteel het beoogde evenwicht niet bereikt is, zal, waar nodig in overleg tussen de leidend ambtenaar en de functioneel bevoegde minister, nagegaan worden welke maatregelen noodzakelijk zijn om het beoogde evenwicht te herstellen. Met andere woorden, de lineaire besparingen die werden doorgevoerd, zijn een inbreuk op deze afspraken. Dit is dus alweer een woordbreuk.

Intussen liet de Vlaamse regering weten dat er niet zal geraakt worden aan de bestaande cao's. We zullen erover waken dat dit inderdaad zo zal zijn. Onder druk van ons vakbondsprotest heeft de overheid de deur opengezet om het besparingsmenu te verruimen en kunnen de vakbonden andere besparingspistes voorstellen.

ACOD heeft een hele waslijst klaar met alternatieve besparingsmaatregelen die het overheidspersoneel niet treffen. We zullen ten gepaste tijde dit 'vakbondsmenu' met tegenvoorstellen op tafel leggen. Wat we niet zullen doen, is onderhandelen over de keuze tussen personeel afvloeien of besparen op de lonen. Dat zou kiezen zijn tussen de pest en de cholera. Wij roepen onze syndicaal afgevaardigden, militanten en leden alvast op om zich te mobiliseren indien dit in november nodig zou zijn.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat



Hoe de muis een olifant kan baren

Bij VLOOT, de reder van de overheid, loopt al enkele jaren het initiatief om – routinematig – enkele gezondheidscontroles uit te voeren op de varende eenheden. Er wordt daarvoor onder meer samengewerkt met de FOD Volksgezondheid.

Op 3 oktober ontving VLOOT de laboresultaten van een dergelijke routinecontrole, die op het drinkwater aan boord werd uitgevoerd. De resultaten voor de elf vaartuigen aan de kust waar douchefaciliteiten aanwezig zijn, bleven ruim beneden de gevaarzones. Voor vier van deze elf (de Ter Streep, Zeehond, Westdiep en Wielingen) werden waarden gemeten die hoger lagen dan de cijfers van de andere schepen. De hoogst gemeten hoeveelheden bedroegen echter nog steeds minder dan de helft van de aandachtsnorm voor openbare plaatsen, zoals bijvoorbeeld zwembaden.

In samenspraak met de FOD Volksgezondheid werd toch beslist om, vanuit preventief oogpunt, de waterleidingen aan boord van deze schepen aan een thermische en chemische reiniging te onderwerpen. Dit dus ondanks het feit dat de waterkwaliteit zich in een zone bevindt waarbij absoluut geen dergelijke maatregelen zijn vereist. De maatregelen werden op 3 oktober afgetoetst aan de GDPB (Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk), die ermee instemde. Voor de bemanning van de betrokken vaartuigen werd een dienstmededeling opgesteld, die dit alles verduidelijkte.

Tijdens het daaropvolgende weekend kregen we telefoontjes van verontruste kameraden loodsen, de 'klanten' van VLOOT. De loodsen die via vaartuigen van de reder van de Vlaamse Overheid aan of van boord worden gezet van de te beloodsen zeeschepen, waren niet op de hoogte van deze situatie. Ook de leiding van DAB Loodswezen was niet op de hoogte. Dat gaf al snel aanleiding tot de nodige onrust. Wij namen onmiddellijk contact op met de Chief Operations VLOOT die ons voorgaand verhaal deed en zo ons enigszins kon geruststellen. In de loop van de daaropvolgende week namen we verdere inlichtingen en verstrekke VLOOT alle



noodzakelijke gegevens die duidelijk aantoonde dat er op geen ogenblik ook maar enig gevaar was voor het personeel en de gebruikers.

Ondertussen had de muis echter al een olifant gebaard. Zelfs de pers werd blijkbaar op de hoogte gebracht van dit 'gevaar voor de volksgezondheid', een gevaar dat er dus nooit was. Hoewel we onze bedenkingen hebben bij dit laatste feit, moeten we toch stellen dat dit alles, net zoals de terechte ongerustheid, kon vermeden worden. Hoe? Door niet enkel aan de bemanning de nodige info te geven, maar ook de klanten/gebruikers duidelijk te informeren. Dit zou alvast gespeculeer en terechte bezorgdheid bij heel wat kameraden verhinderd hebben.

Laat dit voor VLOOT de moraal van het verhaal zijn: goede communicatie loont.

Eddy Hendryckx

Poll op intranetsite Vlaamse overheid terecht verwijderd

Op 28 september kregen we van een attente militant het bericht dat op de koepelsite van de Vlaamse overheid een poll was geplaatst. De vraag was: "Er moet 1 procent extra bespaard worden op personeelskosten. Welke optie zou u het meest zien zitten? 1. het aantal ambtenaren verder naar beneden of 2. enkele bezoldigingen (bijv. futo's, anciënniteit) herbekijken."

Op een moment dat we nog moeten beginnen onderhandelen met de Vlaamse overheid over al dan niet besparen, wou de redactie van het personeelsblad '13' deze peiling doorvoeren. Uiteraard wilden we dit niet laten gebeuren en contacteerden we de hoofdredactrice. Tot onze verwondering had de redactie van '13' enkel deze mogelijkheden van besparen doorgekregen en werden

ze verder in het ongewisse gelaten vanwege het patronaat.

Uiteraard hebben we de redactie alle beschikbare info gegeven, waarop de poll werd ingetrokken. We willen steeds iedereen helpen, zodat de juiste boodschappen de wereld worden ingestuurd en dus ook de juiste vragen in polls. Einde incident.

Politie

Berekening pensioen calog-personeelsleden

In 2007 werd het statuut van de calog-personeelsleden grondig gewijzigd. Het doel van deze hervorming was om het statuut van deze personeelsleden in overeenstemming te brengen met het openbaar ambt. Op die manier werd het systeem van de competentieontwikkelingstoelage ingevoerd.

In de informatiebrochure die in 2007 werd uitgegeven door DGS, werd duidelijk gesteld dat de competentieontwikkelingstoelage in aanmerking komt voor de berekening van het vakantiegeld, de Copernicuspremie, de eindejaarstoelage, de arbeidsongevallenuitkering en het pensioen.

Tot op heden werd de regelgeving voor de berekening van het pensioen nog steeds niet aangepast. Dit gebeurde wel voor de personeelsleden van het openbaar ambt.

Op 20 juli 2012 heeft de ACOD dan ook een schrijven gericht aan de minister van Binnenlandse Zaken met de vraag de nodige initiatieven te nemen om de regelgeving aan te passen. Het spreekt voor zich dat deze aanpassing met terugwerkende kracht dient genomen te worden.

Uit het antwoord van minister Milquet blijkt dat reeds in 2006 initiatieven wer-

den genomen door de toenmalige minister van Binnenlandse Zaken om de regelgeving aan te passen. In 2009 werd opnieuw een schrijven gericht aan de minister van Pensioenen met de vraag het nodige te doen. Dit resulteerde in een antwoord dat beloofde om onder meer de wet van 21 juli 1844 aan te passen.

Samen met de minister van Binnenlandse Zaken dienen we vast te stellen dat tot op heden de gevraagde aanpassingen niet werden doorgevoerd. Op 25 september 2012 werd nogmaals aangedrongen bij de minister van Pensioenen om het nodige te doen.

Strijd tegen geweld op politieambtenaren

Op 6 september 2012 had een eerste ontmoeting met de minister van Binnenlandse Zaken plaats rond de problematiek geweld tegen politie. Er werden ingevolge deze bijeenkomst vier werkgroepen opgericht: werkgroep sensibilisering, preventie, opleiding; werkgroep fenomenenanalyse; werkgroep nazorg, begeleiding; werkgroep Justitie.

Deze werkgroepen kwamen reeds diverse malen bij elkaar en gaven aanleiding tot de volgende engagementen van de minister van Binnenlandse Zaken:

- een specifieke opleiding voor het HRM-beheer

- een interne website met nuttige en noodzakelijke informatie
- een rondzendbrief voor juridische steun bij morele schade en valse klachten
- statutaire verbeteringen voor politie-beambten die het slachtoffer zijn van geweldsdaden
- één stressteam voor politie en familie
- bevraging van de politieslachtoffers - cartografie
- een centrale registratie van het geweld
- een sensibiliseringscampagne 'Respect voor openbare gezagdragers'
- meer communicatievaardigheden in de opleiding geweldbeheersing.

De minister van Justitie ging eveneens de volgende engagementen aan:

- kwaliteitsvolle registratie van de feiten bij Justitie
- geweldsprotocollen korps-parket
- snelrecht voor geweld tegen politie
- elektronisch toezicht en thuisdetentie.

Deze engagementen van beide ministers werden vastgelegd in een protocol afgesloten op 26 september 2012. De ACOD zal er op toezien dat deze engagementen niet op de lange baan worden geschoven.

Studie- en ontmoetingsdag HRM en diversiteitsbeleid

In samenwerking met de stad Leuven organiseert Diverscity (op zich een samenwerking van vakbonden en de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten) een studie- en ontmoetingsdag voor lokale besturen met een zeer gevarieerd aanbod rond het thema 'Duurzaam HRM en diversiteitsbeleid'. Naast meerdere infosessies vindt u er tal van workshops en een uitgebreide

praktijkmarkt met nieuwe ideeën en instrumenten voor het voeren van een divers personeelsbeleid. Meerdere lokale besturen stellen er hun praktijk voor.

Deze dag vindt plaats op dinsdag 20 november 2012 in Sportoase te Leuven. De toezegging van Peggy De Prins (Antwerp Management School) als gastspreker is alvast voldoende reden

om deze datum vrij te houden. Een voorsmaakje vindt u in het filmpje dat Lokaal eind 2011 maakte.

Programma en inschrijven op www.diverscity.be en klikken naar Activiteiten.

Meer info op http://www.youtube.com/watch?v=6djGa_ox4c4&feature=youtu.be en <http://www.sportoase.be/philips-site/informatie>



Interview CGSP Enseignement

Terwijl een zwart-gele tsunami over Vlaanderen rolt, steken wij de taalgrens over voor een gesprek met onze kameraden van CGSP Enseignement. En zie: onze problemen en hun problemen zijn vaak dezelfde. Stonden ons te woord: voorzitter Pascal Chardome, Christiane Cornet, algemeen secretaris, en Philippe Jonas, secretaris.

Waarom kunnen enkel personeelsleden van het officieel onderwijs zich bij jullie aansluiten?

"De P in CGSP staat voor public, openbaar. Onze leden moeten dus aangesteld zijn in een instelling waarvan de inrichtende macht een openbare overheid is. Er is één uitzondering: ook personeelsleden uit het niet-confessioneel vrij onderwijs kunnen bij ons terecht. Wie in het confessioneel vrij onderwijs fungeert, kan zich wel bij SETCA (de Franstalige vleugel van BBTK) aansluiten."

Hoe zijn bij jullie de leerlingen verdeeld over het officieel en het vrij onderwijs?

"In het basisonderwijs is de verhouding 40-60 procent in het voordeel van het officieel onderwijs, in het secundair is dat omgekeerd. In het hoger onderwijs is de verdeling 50-50."

Worden jullie momenteel met besparingen geconfronteerd?

"Met uitzondering van de beperking van de uitstapmogelijkheden zijn er geen echte maatregelen in die zin genomen. Wel betreuren wij de vermindering met 15 procent van het budget van de 'formation continue des professeurs'. Iedere leerkracht is verplicht elk jaar zes halve dagen bijscholing te volgen; daarnaast kan hij op vrijwillige basis nog tien bijkomende halve dagen volgen.

Ook de inhaalbeweging van werkmiddelen van de gesubsidieerde netten op het net van de Franse gemeenschap is vertraagd om te besparen. Uiteraard werd dat niet goed onthaald door het vrij onderwijs.

De politieke instanties zijn ietwat bevreesd om ingrepen te doen ten koste van het onderwijspersoneel. Bij onze laatste manifestatie was er één leerkracht op tien aanwezig, terwijl driekwart deelnam aan de staking. Onze strijdvaardigheid maakt dat de overheid weinig wijzigingen doorvoert zonder dat er een draagvlak bij de vakbonden is."

In Vlaanderen is de relatie tussen de sp.a en het ABVV niet goed. Wij hebben de indruk dat het tussen de PS en de FGVB beter gaat, of vergissen wij ons?

"De FGVB staat uiteraard dicht bij de PS dan bij de andere partijen, maar bewaart toch een zekere afstand. Er is een grote ideologische verwantschap, ook al zeggen we niet altijd 'oui'. Bovendien stemmen niet alle leden voor

de PS, maar ook voor Ecolo. Wij hebben een mandaat in de commissies éducation en enseignement van de PS, maar uiteindelijk is het vaak een relatie van 'amour-haine'."

In Vlaanderen is er een tekort aan leerkrachten. Is dat ook bij jullie zo? Wat wordt daar dan aan gedaan?

"Er is inderdaad ook bij ons een tekort aan leerkrachten. De overheid doet er helaas niet veel aan. Voorlopig zijn de maatregelen beperkt gebleven tot een aanpassing van de bekwaamheidsbewijzen en ambten, en tot het voorzien van de mogelijkheid om in dienst te treden zonder dat men het bewijs van pedagogische bekwaamheid bezit, met dien verstande dat men het tijdens zijn eerste dienstjaren moet behalen.

Veertig procent van de jonge leerkrachten stappen voortijdig uit het beroep, omdat ze zich slecht opgeleid en onvoldoende begeleid voelen. CGSP Enseignement stelt voor de opleiding van leerkrachten grondig te herzien en pleit voor een vijfjarige masteropleiding. Bijna alle actoren zijn het hierover eens. België en Oostenrijk zijn de enige landen waar niet alle leraren een masterdiploma hebben. In landen waar de lerarenopleiding vermasterd is, is het aantal studenten in de lerarenopleiding toegenomen. Het enige probleem is het vastleggen van de vakinhouden. Voor ons moeten de twee bijkomende jaren ingevuld worden met een combinatie

van theorie en praktijk.

Een tweede maatregel die CGSP Enseignement voorstelt, is de verbetering van de aanvangsbegeleiding. Ervaren leerkrachten kunnen enkele uren per week klasvrij gemaakt worden om als mentor van jonge collega's op te treden. Ten slotte moet er ook iets gedaan worden aan de uitstroom van de oudere collega's omwille van de verlenging van de loopbaan."

Als iedere leerkracht op grond van een masterdiploma aangesteld wordt, dan heeft hij ook recht op een aangepast salaris. Kan de overheid dat betalen?

"Dit kan geen bezwaar zijn. Omdat de vermastering van het personeelskorps geleidelijk zal gebeuren, zullen de loonkosten ook slechts stap voor stap stijgen."

Wij worden in Vlaanderen – van de kant van de inrichtende machten of in de pers – vaak geconfronteerd met aanvallen op ons personeelsstatuut. Hebben jullie daar ook mee te maken?

"Wij hebben drie statuten: een voor het onderwijs van de Franse gemeenschap, een tweede voor het gemeentelijk en provinciaal onderwijs en ten slotte ook een voor het vrij onderwijs. De overheid zal de personeelsstatuten pas wijzigen als alle sociale partners erom vragen. Soms zijn er wel eens oprispingen vanwege de inrichtende machten. Ze willen dan bijvoorbeeld dat personeelsleden langer tijdelijke blijven.

Men streeft er wel naar de drie statuten te harmoniseren, zodat mobiliteit tussen de netten mogelijk wordt. Nu kan men wel van het ene net naar het andere overstappen, maar men kan zijn rechten niet meenemen."

Hoe is het peil van het Franstalig onderwijs? Welke maatregelen zijn nodig om het (nog) beter te maken?

"Er is te veel uitval. Na het zesde leerjaar van de lagere school heeft 5 procent van de leerlingen al een keer gedubbeld. Na het zesde jaar van het algemeen secundair onderwijs heeft 16 procent gedubbeld. In het beroepsonderwijs is dat 50 procent.

CGSP Enseignement pleit voor een gemeenschappelijke stam tot 16 jaar: een polytechnische, pluridisciplinaire op-

leiding, waarin problemen niet tot dubbeln maar tot remediëring leiden. Op 16 jaar weet de leerling waar zijn interesses en talenten liggen en kan hij kiezen. Ofwel kiest hij voor een algemene opleiding die naar het hoger onderwijs leidt, ofwel kiest hij voor een kwalificatie. Die laatste opleiding bestaat volledig uit technische en praktische vakken, zodat onze leerlingen minstens even goede vakmannen zullen zijn als onze beroepsleerlingen van vandaag.

Sommigen binnen de FGTB willen dat men na zijn 16 jaar ook kan kiezen voor een leercontract en bij private aanbieders les kan volgen, maar dat zal leiden tot jobverlies in het onderwijs. Dat willen wij dus niet."

Welk beeld hebben jullie van het onderwijs in Vlaanderen?

"We weten er bijzonder weinig van. Jullie scholen hebben een grotere autonomie, wat onze inrichtende machten goed zouden vinden, maar waar wij geen voorstander van zijn. Volgens de PISA-resultaten halen jullie een hoger niveau dan wij, maar daar staat dan weer tegenover dat jullie beter bezoldigd worden. Dat laatste maakt het trouwens moeilijk om Vlaamse leerkrachten te vinden voor onze immersiescholen."

Hoe groot zijn jullie kleuterklassen? Hebben jullie trouwens splitsingsnormen?

"Splitsingsnormen zijn er niet. Er zijn vijf teldagen: op 1 oktober en na iedere vakantie. Op die momenten kan men eventueel een bijkomende halve betrekking krijgen.

In de eerste graad van het lager onderwijs geven 20 leerlingen recht op een betrekking van onderwijzer. In principe telt een klas maximaal 24 leerlingen, maar men kan daarvan afwijken indien er een akkoord is met de betrokken leerkracht en in het lokaal onderhandelingscomité. Vanaf het derde leerjaar liggen deze cijfers iets hoger, namelijk op 24 en respectievelijk 28.

In het secundair onderwijs worden deze cijfers onder meer door het vak bepaald. De maxima variëren daar van 15 tot 30."

In Vlaanderen is – of was – men van plan het secundair onderwijs te hervormen, onder meer door de onderwijsvormen af te schaffen en de studiekeuze uit te stellen.

Zijn er in het Franstalig onderwijs plannen in die richting?

"Neen. Er loopt in de derde graad wel een experiment met modulair onderwijs, waarbij de leerlingen niet meer kunnen dubbeln en attesten per module behalen. Er is echter geen ondersteuning en er zijn ook geen bijkomende middelen. Het experiment loopt dus gevaar te mislukken."

Het hoger onderwijs in Vlaanderen kent het systeem van de enveloppefinanciering. Dit heeft onder meer geleid tot toename van de werkdruk. Is dat ook bij jullie zo?

"De hogescholen en universiteiten ontvangen een 'allocation globale'. Als het aantal van hun studenten stijgt ten opzichte van de andere hogescholen of universiteiten, dan krijgen ze een hogere 'allocation globale'. Het hoger kunstonderwijs valt buiten deze regeling.

De opdrachten van het hoger onderwijs stijgen alsmaar; de middelen volgen helaas niet. Dit vertaalt zich in een toenemende werkdruk."

Franstaligen pleiten er vaak voor de onderwijsbevoegdheid over te hevelen van de gemeenschappen naar de gewesten. Kunnen jullie in enkele woorden uitleggen waar dat goed voor is?

"De eerste reden is financieel. De Franse gemeenschap krijgt een dotatie die bestaat uit het kijk- en luistergeld en uit een deel van de BTW-inkomsten, maar ze kan zelf geen belastingen heffen. Ze kan haar politiek dus niet vrij financieren, want ze heeft geen controle over haar inkomsten. De gewesten kunnen dat wel, en dat zou de financiering van het onderwijs eenvoudiger maken, ook wanneer bijvoorbeeld de BTW-inkomsten terugvallen door de crisis.

De tweede reden heeft te maken met het beleid. De regio's zijn nu bevoegd voor werkgelegenheid en vorming. Daarom hebben ze ook belangstelling voor het onderwijs, meer bepaald voor beroepsopleidingen.

Er zijn natuurlijk bezwaren. In Brussel zal het onderwijs verliezen zonder herfinanciering van het gewest. Bovendien vinden sommigen dat alle Franstaligen eenzelfde onderwijs moeten hebben."

onderwijs@acod.be



Help, u bent verkozen, wat nu?

Alles over politiek verlof in het onderwijs

In dit artikel over politiek verlof in het onderwijs beperken we ons tot situaties die zich kunnen voordoen naar aanleiding van de gemeente- en provincieraadsverkiezingen die net gehouden zijn.

Zowel tijdelijke als vastbenoemde personeelsleden kunnen gebruikmaken van het politiek verlof. Voor de grote politieke mandaten is het politiek verlof verplicht; voor minder grote politieke mandaten is het verlof facultatief. Het facultatief politiek verlof kan ook deeltijds worden opgenomen.

Onder grote politieke mandaten worden de volgende functies begrepen: burgemeester van een gemeente met meer dan 50.000 inwoners, schepen of voorzitter van de raad van maatschappelijk welzijn van een gemeente met meer dan 80.000 inwoners, lid van de bestendige deputatie van een provincieraad of voorzitter van een agglomeratie of van een federatie van gemeenten. Indien men een van de voorgaande mandaten kan opnemen, dan moet men politiek verlof nemen voor de volledige opdracht in het onderwijs.

Er zijn eveneens een aantal mandaten

waarvoor men politiek verlof kan nemen, zonder dat men daartoe verplicht is. Deze mandaten zijn de volgende: burgemeester van een gemeente met 50.000 inwoners of minder, schepen of voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente met 80.000 inwoners of minder, lid van het bureau of van de raad voor maatschappelijk welzijn, gemeenteraadslid, provincieraadslid dat geen lid is van de bestendige deputatie of lid van het vast bureau van de districtsraad of lid van de districtsraad.

Voor andere politieke mandaten op het niveau van de gemeente of provincie die niet vermeld zijn, is geen politiek verlof voorzien.

Het politiek verlof is een recht, de inrichtende macht moet het toestaan. Het personeelslid is verplicht om het tijdig aan te vragen. Het verplicht politiek verlof vangt aan op de datum van de eedaflegging. Het facultatief politiek verlof begint op de datum die het personeelslid aan de inrichtende macht heeft meegedeeld. Het politiek verlof eindigt op de laatste dag van de maand die volgt op de maand waarin het mandaat een einde neemt.

Tijdens de periode van het politiek verlof is het personeelslid in de administratieve stand 'non-activiteit'. Het personeelslid heeft geen recht op salaris of wachtgeld en de periode komt niet in aanmerking voor het verwerven van ambts- of dienstanciënniteit. Ze komt evenmin in aanmerking voor het bepalen van het onderwijspensioen. Men krijgt wel een afzonderlijk pensioen op basis van het politiek mandaat. Meestal is dit gunstiger dan het onderwijspensioen.

Wanneer het politiek verlof beëindigd wordt, neemt het personeelslid opnieuw zijn ambt van vaste benoeming op in zijn instelling van affectatie. Wanneer in de loop van het politiek verlof of bij de terugkeer de betrekking niet meer bestaat, dan wordt het personeelslid ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking en volgt er een reffectatie of weder tewerkstelling. Bij een eventuele terugkeer moet deze nieuwe betrekking effectief worden opgenomen.

raf.deweerd@acod.be

"De Vandalen staan voor de poorten"

Met de opmerkelijke zin uit de titel opende Fred Van Leeuwen, de secretaris-generaal van Education International – onze wereldkoepel van onderwijsvakbonden – het achtste internationaal congres van vakbonden actief in hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.

Hij verwees hiermee naar de vaststelling dat de intrinsieke waarden van het hoger onderwijs en onderzoek onder toenemende druk komen te staan en dat de werkvoorwaarden van het personeel meer en meer in het gedrang komen. Dit komt doordat er wereldwijd een beweging is ingezet om de sector van het hoger onderwijs te onderwerpen aan marktmechanismen, commercialisering en zelfs privatisering.

Fred Van Leeuwen schetste deze ontwikkeling, omdat sinds de bankencrisis overal ter wereld nog maar één logica de bovenhand heeft: publieke middelen terugschroeven, snel waar het kan, trager als het niet anders kan. Dat het hoger onderwijs een makkelijke prooi is voor dit soort denken mag niet verbazen, er valt immers geld te verdienen. Het steeds maar verhogen van het inschrijvingsgeld mag hiervan een voorbeeld zijn. Om zuiver ideologische redenen sluipt dit denken het hoger onderwijs binnen. Omdat het marktdenken de overhand zal krijgen, zullen de personeelsleden dit ook aan den lijve ondervinden, niet alleen omwille van de veranderende arbeidsvoorwaarden, maar uiteindelijk ook op het vlak van de academische vrij-

heid, een belangrijk publiek goed.

De secretaris-generaal verwees nog eens naar het laatste algemeen wereldcongres van Education International in Zuid-Afrika. Daar werd gesteld dat hoger onderwijs en onderzoek een publieke dienstverlening moeten blijven. Onafhankelijke kennis verzamelen, doorgeven en bewaren is alleen mogelijk door onafhankelijke instellingen die kunnen rekenen op voldoende publieke middelen, die het algemeen belang dienen.

Van Leeuwen verwees naar Engeland, waar men de inschrijvingssgelden verhoogde tot maar liefst 10.000 euro, waardoor jongeren en hun familie zich in de schulden steken vooraleer nog maar één euro is terugverdiend. Sommigen redeneren dat deze studenten in het latere beroepsleven voldoende zullen verdienen om die schulden snel terug te betalen. Inmiddels hoeft de belastingbetaler dan niet op te draaien voor de studiekosten, aldus de sociale inborst van ultra-liberalen. De waarheid is dat een student niet vooraf weet wat de return van een diploma hoger onderwijs zal zijn. Zulke overheid wentelt met andere woorden het risico volledig af op de burgers.

Een andere waarheid is dat niet iedere opleiding de garantie biedt op een hoog inkomen. Meer nog, veel jobs die van groot belang zijn voor de samenleving, zorgen niet noodzakelijk voor een hoog inkomen. Een sociaal en eerlijk verhaal zit veeleer in ons huidige systeem, met

weinig financiële drempels bij de aanvang. Bovendien zal wie dankzij een bepaalde opleiding ook een goed inkomen verwerft, via de belastingen zijn of haar deel wel terugbetalen.

Een ander fenomeen – vooral in derde-wereldlanden – is wat men in het Engels een 'taxi-cab' professor noemt. In deze landen is een volwaardige en onafhankelijke academische carrière nauwelijks mogelijk. Er zijn dus niet weinig academici die een tweede of derde baan nodig hebben om aan een normaal inkomen te komen. Vandaar dat Fred Van Leeuwen aan alle vakbondsverantwoordelijken een oproep doet om deze belangrijke strijd te blijven voeren voor een hoger onderwijs als onafhankelijke en voldoende gefinancierde publieke dienstverlening in het belang van iedereen. De wereldwijde financiële crisis is een te doorzichtige aanval op de publieke dienstverlening, ook in hoogontwikkelende regio's zoals Vlaanderen.

hugo.deckers@acod.be



Besparingen Vlaamse regering Ook onderwijs- personeel gevisieerd

Na de aankondiging van minister-president Peeters dat bij de ambtenaren 100 miljoen bespaard moet worden om in 2013 de begroting in evenwicht te houden, werd meteen duidelijk dat ook het onderwijspersoneel hiervoor zal moeten opdraaien. Bij het ter perse gaan van deze Tribune was nog niet duidelijk over welke maatregelen het zal gaan. We verwijzen onze leden naar onze site www.acodonderwijs.be om de laatste ontwikkelingen op de voet te volgen.

hugo.deckers@acod.be

Vergoeding voor begrafeniskosten

Een overlijden in de naaste familie is altijd een zware beproeving. Het verdriet om het heengaan van de dierbare gaat bovendien vaak gepaard met een hele reeks administratieve en juridische besommeringen en soms zelfs met een ernstige financiële aderlating. Wat dit laatste betreft, geven wij een overzicht van de regelgeving omtrent de vergoeding voor begrafeniskosten. Let op: deze regelgeving geldt alleen bij het overlijden van een vastbenoemd personeelslid dat in actieve dienst was, ter beschikking gesteld was wegens ziekte of gebrekkigheid, of in TBS58+ was.

Wie heeft recht op deze vergoeding?

De vergoeding wordt toegekend aan de echtgenoot of echtgenote. Indien die uit de echt gescheiden is of van tafel en bed gescheiden is, hebben de erfgenamen in rechte lijn (vader, moeder, kinderen of kleinkinderen) recht op deze vergoeding. Indien er geen rechthebbenden zijn, kan de vergoeding worden aangevraagd door elke natuurlijke

persoon of rechtspersoon die aantoont dat hij de begrafeniskosten heeft gedragen.

Hoe aanvragen met welke bewijsstukken?

Het aanvraagformulier, dat afgehaald kan worden in de instelling waar de overledene tewerkgesteld was, dient behoorlijk ingevuld en verstuurd te worden naar het betrokken werkstation, vergezeld van de volgende bewijsstukken:

- een uittreksel uit de overlijdensakte.
- voor de rechtverkrijgende echtgenoot of echtgenote: een verklaring dat de echtgenoten niet uit de echt of van tafel en bed gescheiden zijn op de datum van overlijden van het personeelslid.
- voor de erfgenamen in rechte lijn: een verklaring dat de aanvragers de enige erfgenamen van de overledene in rechte lijn zijn en dat de overledene weduwnaar of weduwe was, uit de echt of van tafel en bed gescheiden was of ongehuwd was. Bij meerdere erfgena-

men in rechte lijn dient in de verklaring aangegeven te worden aan wie de vergoeding moet worden uitbetaald.

- voor natuurlijke of rechtspersonen: (1) een verklaring dat de overledene geen erfgenamen heeft in rechte lijn en dat de overledene uit de echt of van tafel en bed gescheiden was, weduwnaar of weduwe was of ongehuwd was en (2) de voor kwijting getekende facturen van de kosten die de aanvrager voor de overledene gemaakt heeft.

Het bedrag van de vergoeding

De vergoeding voor begrafeniskosten komt overeen met het maandelijks bedrag van de laatste bruto bezoldiging van het overleden personeelslid. Deze bezoldiging omvat, in voorkomend geval, ook de bijwedden, vergoedingen en toelagen die bij het salaris horen. Ze wordt evenwel beperkt tot een maximumbedrag. In 2012 bedraagt dit maximumbedrag 3213,74 euro.

georges.achten@acod.be



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

Congres internationale acteursfederatie in Toronto

ACOD Cultuur was eind september vertegenwoordigd op het 20'ste congres van de FIA, de Internationale Federatie van de Acteurs en dansers. Dit congres vond plaats te Toronto in Canada. Heel wat knelpunten over de landsgrenzen heen kwamen aan bod.

Het Congres verkoos een nieuw bestuur (met voorzitter Ferne Downey), paste de statuten en het lidgeld aan en keurde enkele belangrijke moties goed. Zo werd de motie unaniem goedgekeurd over de subsidiëring van de sector van de kunsten en het spektakel, tegen de besparingen die de sector in alle landen treft. De FIA wil in de toekomst nog meer de motor zijn van de acties tegen de besparingen. Daarom is het belangrijk dat de internationale federatie heel veel informatie krijgt van de landen om het verzet mee te organiseren.

Sociaal statuut

Een heel belangrijke resolutie over het sociaal statuut zegt dat de FIA de Unesco moet oproepen om het werk rond het sociaal statuut van de kunstenaar terug op de agenda te zetten. FIA moet samen met FIM (de musici) en UNI-MEI (de technici) de Internationale Organisatie van de Arbeid oproepen om een marktstudie te maken over het atypisch werk in het spektakelbedrijf en de audiovisuele sector. Aansluitend bij de resolutie over het sociaal statuut werd een tekst goedgekeurd over het recht van de artiesten om zich te verenigen en zich te laten vertegenwoordigen door vakbonden.

Schijnzelfstandigheid

Schijnzelfstandigheid is steeds couranter, waarbij acteurs worden gedwongen om als zelfstandige te werken, maar zo

verstoken blijven van een goede sociale zekerheid. In Turkije worden alle acteurs beschouwd als zelfstandigen, behalve zij die in de openbare theaters werken. De producers gaan ervan uit dat ze 'partners' zijn, geen werkgevers. Deze stelling klopt absoluut niet: acteurs worden verondersteld om uit te voeren wat de producers verlangen en kunnen dus niet als zelfstandige opereren. We zien ook in Vlaanderen een tendens bij acteurs om als zelfstandige te werken. In België is er nochtans een wet die bepaalt dat artiesten als werknemer beschouwd worden voor de sociale zekerheid.

Diversiteit

Er werd heel wat gedebatteerd over een resolutie rond diversiteit. Het verdrag over de culturele diversiteit van de Unesco werd nog niet door alle landen onderschreven, ook niet door Vlaanderen. Het verdrag eist garanties voor culturele uitingen en bescherming van minderheden en vraagt garanties voor de bescherming van cultureel patrimonium. Aandacht voor diversiteit in de zin van vertegenwoordiging van alle lagen van de bevolking, aandacht voor het genderevenwicht in het theater en de audiovisuele sector, is meer dan nodig.

Bescherming rechten acteurs

In juni werd in Peking een vergadering bijeengeroepen van de Wereld Organisatie voor de Intellectuele Eigendom. Daar werd na 20 jaar eindelijk een akkoord bereikt over de rechten van artiesten voor audiovisuele producties. Nu is het belangrijk dat zoveel mogelijk landen het verdrag ratificeren. Ook de overheid in ons land moeten we aansporen om dit te doen. ACOD Cultuur zal daarover de bevoegde minister interpellieren en ook

Play-Right (vroeger Uradex) aansporen om actief de minister te benaderen.

Er werd ook een resolutie goedgekeurd over de verlenging van de beschermende periode voor de rechten: voor auteursrecht is deze periode 70 jaar en voor het naburig recht is dit slechts 50 jaar. Nu er heel wat archiefmateriaal ontsloten wordt, zijn veel werken onbeschermd voor de acteurs. Veel acteurs zijn nog in leven 50 jaar na hun prestaties, maar toch kunnen ze niet meer genieten van een vergoeding voor het gebruik van hun werk.

Situatie Portugal en Spanje

Naar aanleiding van de 'uitverkoop' van de openbare omroepen (vier televisiezenders en drie radiozenders) werd een urgentiemotie gestemd om de Portugese regering op te roepen om geen uitverkoop te houden van hun publieke omroepen.

Er was eveneens een urgentiemotie over Spanje. Daar besliste de regering om de vergoeding voor de privé-copy drastisch te verminderen: van 110.000 miljoen euro naar 5 miljoen euro. Ook werd een verhoging doorgevoerd van de BTW van 7 naar 21 procent voor de prijzen in de theaters en cinema's. Dat heeft catastrofale gevolgen voor de opkomst van het publiek.

Dit congres toonde nogmaals aan dat de crisis wereldwijd toeslaat en dat de vakbond in alle landen absoluut nodig is. We wensen de staf en het ganse bestuur dan ook veel sterkte en veel energie voor de komende vier jaar.

Contactpersoon:

Laurette Muylaert

Tel.: 0477/32.38.61 - e-mail:

laurette.muylaert@acod.be

Studiedag Kunstendecreet Wijziging datum en locatie

In de vorige Tribune werd een studiedag rond het Kunstendecreet aangekondigd. Opgelet! Deze wordt verplaatst naar

vrijdag 14 december om 14 uur in De Singel te Antwerpen. En dus NIET op 10 december in Brussel. Inschrijven kan

nog steeds per mail naar laurette.muylaert@acod.be of houda.remlawi@acod.be.

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

België - Belgique
P.B. - P.P.
9099 Gent X
BC 10105

Antwerpen-Kempen-Mechelen Infonamiddag hospitalisatieverzekering

Op dinsdag 4 december 2012 om 14 uur organiseert de Seniorencommissie Antwerpen-Kempen-Mechelen een infonamiddag over de hospitalisatieverzekering met Chris Maris, stafmedewerker van De Voorzorg, socialistische mutualiteit van de provincie Antwerpen. De kosten van ziekte worden meer en meer een dagelijkse zorg, en dit niet alleen voor senioren, maar voor alle leeftijdscategorieën. Vooral de persoonlijke bijdrage bij een opname in een ziekenhuis kan soms hard aankomen. Daarom ook bieden privébedrijven en mutualiteiten verzekeringsformules van allerlei aard aan. Veel leden-werknemers kunnen, dankzij een tussenkomst van hun werkgever, gratis genieten van een hospitalisatieverzekering. Wanneer zij de pensioenleeftijd bereiken, rijst natuurlijk de vraag wat te

doen met deze verzekering. De concurrentie op dit vlak is bikkellhard en zo zijn de verzekeringsmaatschappijen niet geneigd om personen op latere leeftijd nog als lid te aanvaarden. De kosten voor senioren kunnen dan snel oplopen. De Europese regelgeving laat de formules die de mutualiteiten aanboden niet langer toe, waardoor ze moeten overgaan tot nieuwe marktconforme verzekeringspolissen. Deze infonamiddag is toegankelijk voor alle leden en vindt plaats in het Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47-49 te 2018 Antwerpen. Na de uiteenzetting is er ruim tijd voor vragen. Einde voorzien om 17 uur.

West-Vlaanderen afdeling Oostende Gespreksavond sociale en fiscale fraude

Op 21 november 2012 organiseert de afdeling Oostende voor haar leden een gespreksavond met John Crombez over de aanpak van sociale en fiscale fraude, en de rol van de ambtenaren die tewerkgesteld zijn in die diensten. Dit belooft alvast een boeiende avond te worden. Aanvang om 19 uur in het ACOD-lokaal, Nieuwpoortsesteenweg 9 te 8400 Oostende. Voor alle info: 0494/64.47.94.



Aalst Anders Bekeken

Op zaterdag 8 december 2012 organiseert Linx+ een uitstap in Aalst. We proberen Pie Donsj en Boontje te ontwijken, maar dat is vergeefse moeite. Ondineke kunnen we niet missen. De Tettentoren ook niet. Het eiland Chipka evenmin. Wist ge dat Hitler hier passeerde over de brug over de Dender, op weg naar Ieper? En wat betekenen die oude stenen plakketten op de gevels in de drukke winkelstraat? En wie was Jan Byl en Bert Van Hoorick en Jan De Lichte en ...? Op het einde van 't spel kopen we ons een bakken scheiregossen, om alle miserieverhalen te vergeten. Afspraak om 13.30 uur aan het station (onder de galerij aan de hoofdingang). Prijs: 5 euro. Wil je mee? Inschrijven verplicht op info@linxplus.be of telefonisch 02/289.01.81.

2013 lijkt nog ver, maar is het niet!

Haal tijdig uw Maandkalender Linx+ 2013 met de winnende foto's van onze fotografiewedstrijd 2012 'Samen'. De maandkalender 2013 'Samen' ligt klaar vanaf half november in uw regionaal Linx+ secretariaat en is gratis af te halen. Waar kan u uw Linx+ secretariaat vinden? Meer info www.linxplus.be.

Mechelen Anders Bekeken

Op dinsdag 6 november 2012 organiseert Linx+ een uitstap naar Mechelen. Een wandeling aan de hand van een verlichte nozem, een spraakwaterval, te beginnen aan de statie en 't Arsenaal. Om al snel op zuipende stoelenmakers en genaaide-verzopen heksen te botsen en stakende sjieke-gepoeierde madammen van de Galerie Anspach en verdwenen auto-assemblagefabrieken en... Wandel mee op het water zoals de man van Nazareth. En aan de Dossinkazerne leggen we een bloemetje neer en houden we ons grote muil aan het monument voor de gedeporteerde Joden. Afspraak 9.30 uur aan het centraal station te Mechelen. Prijs: 5 euro. Inschrijven vooraf verplicht via info@linxplus.be of 02/289.01.81.