

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

juli 2008 - 64.07

Tribune

change
for the **better**
is a
full-time job

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	8
Tram Bus Metro	13
De Post	14
Gazelco	16
Telecom	17
Federale Overheidsdiensten	20
Vlaamse Overheidsdiensten	25
Lokale en regionale besturen	30
Onderwijs	32
Cultuur	36
Agenda	38

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

The Best of R.E.M.

Nicole Tonnon (Wondelgem), Jo Horrie (Merelbeke), Brigitte Stoop (Melle), Paul Lion (Kalmthout) en Henri Verhoeven (Hasselt) winnen de felbegeerde ACOD-geheugenstick van 2 GB. Zij wisten dat Pieter De Crem de opvolger is van André Flahaut als minister van Defensie, dat de syndicaal afgevaardigden van het Nationaal Geografisch Instituut protesteerden tegen tijdsregistratie door biometrie en dat zakelijk wit, koel metaalgrijs en warm rood de kleuren zijn van de vernieuwde site ACOD Online.

Nieuwe prijs: The Best of R.E.M.

Er zijn weinig groepen die zo bekend staan om goede muziek en diepgaande teksten als R.E.M. Optredens staan garant voor tienduizenden toeschouwers en ondanks flink wat gebakkelei tussen de bandleden, blijft R.E.M. doorgaan. Beantwoord onze vragen correct en maak kans op een exemplaar van hun allerbeste nummers.

Vragen

- Hoeveel percent korting geeft Linx+ het hele jaar door op tickets voor de Zoo en Planckendael?
- In welke drie gemeenschapsinstellingen voor jongeren werd op 19 en 26 mei actiegevoerd door werkonderbrekingen?
- Het ontwerp van sociaal akkoord 2008-2010 voor de spoorwegen werd op 10 juni met een nipte meerderheid aanvaard door de leden van ACOD Spoor. Met hoeveel percent gebeurde dat?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Statutair congres ACOD

“Veranderen en verbeteren is een hele uitdaging”

Op 2 en 3 juni hield de ACOD haar statutair congres. Behalve de bevestiging en verdere uitbouw van de gekozen koers van de voorbije vier jaar, had het congres ook aandacht voor het concept van publiek-private samenwerking. Dat wordt hoe langer hoe meer een realiteit. Tribune sprak over verleden en toekomst met Karel Stessens (voorzitter ACOD) en Chris Reniers (algemeen secretaris ACOD), beiden herkozen.

De congreszaal was opvallend aangekleed – of beter gezegd uitgekleeed. Het leek wel wat op een bouwwerf. Hield dat verband met de congresslogan ‘Change for the better is a full-time job. ACOD – we make things better’?

Chris Reniers: “In het najaar beginnen we met grote verbouwingswerken, vandaar ook de keuze voor een wat rommelige zaal die op een bouwwerf lijkt. De veranderingen bij de ACOD zullen de komende jaren echter meer dan uiterlijk zijn. Veranderen en zeker verbeteren is een hele uitdaging. Dat is des te meer het geval voor een democratische ledenorganisatie als de ACOD. Door de diepgaande vernieuwing van de federale ACOD, zijn we niet langer een zuiver unitaire organisatie. De drie autonome vleugels: de Vlaamse, de Waalse en de (nieuwe) Brusselse Inter-gewestelijke kunnen zich nu makkelijker individueel of samen met anderen richten op een bepaald probleem.”

Karel Stessens: “Het geeft ons de kans een meer efficiënte tegenmacht te vormen. Dankzij de nieuwe structuur biedt de ACOD voortaan een betere, snellere en meer efficiënte dienstverlening aan haar leden. Eigenlijk zit dat alles vervat in onze slogan: we moeten ons allemaal samen voltijds inzetten om verandering en verbetering mogelijk te maken voor onze leden.”

Het is nuttig om even terug te kijken op enkele verbeteringen de voorbije congresperiode. Op het congres van 2004 werd een volledig nieuw vormingsconcept goedge-



keurd. Heeft dat zijn vruchten afgeworpen?

Chris Reniers: “Zeker en vast! Voortaan zijn de gewestelijke intersectorale basisvorming en de sectorale vorming door mekaar verweven tot een pakket basisopleiding. Het nieuwe concept dringt de wachttijden om deel te nemen aan de kadervorming gevoelig terug. Het was de bedoeling om te komen tot een opeenvolgende doorstroming van alle soorten vorming. En dat lukt! Een militant kan nu op 2,5 jaar de basisopleiding voltooien en daarna 2 jaar kadervorming aaneengeschaafd volgen. Daardoor neemt de hele ‘opleiding’ slechts 5 jaar in beslag. Weet je dat de voorbije 4 jaar maar liefst 520 militanten vorming volgden?”

Karel Stessens: “Daarnaast organiseerde de vorming nog steeds minstens één infodag per jaar. Zo kwamen onder meer de Europese Conventie, de tweede pensioenpijler voor contractuelen en diversiteit aan bod. Het onze bedoe-

ling om de vorming nog verder te differentiëren, aan te passen en op maat te maken, zodat we goede militanten kunnen inzetten op de werkvloer en binnen onze vakbond.”

Vier jaar geleden werd ook een vernieuwing van Tribune met veel tromgeroffel aangekondigd. Dat die geslaagd is, kunnen alle leden elke maand merken aan het magazine dat ze ontvangen.

Chris Reniers: “Het verschil is enorm, hé? Tribune was vroeger visueel on aantrekkelijk en liet ook inhoudelijk nog al eens te wensen over. We beseften dat we het roer radicaal moesten omgooien. Ondertussen verschijnt ons magazine al ruim drie jaar in de huidige vorm en regelmatig krijg ik complimenten, ook vaak van buiten onze organisatie. Meer dan ooit is Tribune een aantrekkelijk informatie- en wervingsinstrument, een uithangbord voor onze organisatie.”

Karel Stessens: “Het is niet enkel Tribu-

Karel Stessens (voorzitter ACOD)



ne waarmee we nu kunnen uitpakken. Ik herinner me nog hoe ik vier jaar geleden op het congres aankondigde dat we een eigen website gingen opstarten. Dat was de kers op de taart. Het was een complex project dat we toch tot een goed einde hebben gebracht. ACOD Online vormt een extra pijler in de communicatie van de ACOD met haar leden en militanten. De site is een bron van praktische en meer diepgaande informatie voor onze leden, en verkleint de stap om contact op te nemen met onze organisatie. Bovendien zitten we niet stil. Vorige maand nog kon je lezen in Tribune dat ACOD Online een update onderging, waarbij lay-out, interface en gebruiksmogelijkheden zijn aangepast en uitgebreid."

Een ander thema dat vier jaar geleden voorlag op het ACOD-congres, was ledenwerving. Het was de bedoeling nieuwe, actieve campagnes te voeren om extra leden te werven. Is dat gelukt?

Karel Stessens: "Ik ben een tevreden voorzitter. Ondanks of juist dankzij de versplintering van de activiteiten van de openbare diensten, de verder toenemende individualisering en de veranderingen die zich al jaren voltrekken in de openbare sector, zag ik ons ledenaantal jaar na jaar stijgen. Bovendien beschikken we nog over een groot potentieel. Een goed uitgebouwde leden-

werving is daarbij onontbeerlijk. Ze vergroot immers niet alleen onze achterban en versterkt onze onderhandelingspositie, maar komt ook ten goede aan het imago van vakbonden en openbare diensten. Ik wil hierbij toch speciaal onze militanten op de werkvloer bedanken, die zich enorm hebben ingespannen. Gesteund door de professionele kaders, zorgen ze ervoor dat zowel statutaire als contractuele werknemers hun vertrouwen blijven stellen in de ACOD. Dat doet mij deugd."

Vaak hoor je zeggen dat de jongeren onze toekomst zijn. Voor een syndicale organisatie is dat niet anders neem ik aan. Je moet blijven jongeren aantrekken om je vakbond levend te houden.

Chris Reniers: "Het is evident dat de ACOD zich moet blijven inspannen om jongeren te betrekken in ons syndicaal werk. Karel en ik zijn ons erg bewust van de leeftijdspiramide van de ACOD. Het is de hoogste tijd dat we jonge mensen aanspreken en hen warm maken voor actieve deelname in onze werking. Daarom organiseerden we al enkele jongerendagen, die zeer succesvol waren. Het is echter niet voldoende om enkel een goed imago uit te dragen. In onze contacten met de jonge leden van de ACOD merkten we dat de 'honger' om actief deel te nemen aan het beleid heel groot is. Ik denk dat we

daar enkel gelukkig om kunnen zijn."

Karel Stessens: "Dat klopt! We moeten onze jonge militanten volwaardig laten deelnemen aan de syndicale besluitvorming. Betrokkenheid van de jongeren bij de werking van de sectoren is nodig en we gaan werk maken van de oprichting en uitbouw van sectorale jongerenwerkingen. De intersectorale niveaus zullen dit ondersteunen door een commissie op te richten waar vormingen en vaardigheden worden aangeleverd. Een positieve samenwerking tussen de verschillende niveaus is daarbij onontbeerlijk. De bedoeling is een doeltreffend beleid op maat te voeren, met regelmatige evaluaties. We willen ook dat jongeren inspraak krijgen in materies die hen aanbelangen."

De jongeren zijn één uiteinde van het spectrum, de senioren het andere. Veel leden die op pensioen gaan, zeggen ook hun ACOD-lidmaatschap op. Ik neem aan dat dat een evolutie is die jullie willen stoppen?

Karel Stessens: "De toename van het aantal senioren in de maatschappij is een realiteit. We vinden het belangrijk dat die mensen niet aan hun lot worden overgeleverd, eens gepensioneerd. Volgens ons kan de ACOD nog steeds haar nut voor hen bewijzen, ook wanneer hun loopbaan voorbij is. Ze worden immers geconfronteerd met pensioenen die al dan niet voldoende zijn, stijgende ziektekosten, koopkrachtproblemen. Kortom, zij hebben ook noden en wensen, en de ACOD wil graag voor hen in de bres springen."

Chris Reniers: "De ACOD is vastberaden in de verdediging van de pensioenen van haar leden. We willen er immers zeker van zijn dat de huidige pensioenmechanismen voor de openbare sector behouden blijven. Het zijn in ieder geval niet de ambtenarenpensioenen die te hoog zijn in België. Het zijn juist de privépensioenen die erg laag zijn en moeten worden opgekrikt. Er moet dan ook verder werk worden gemaakt van deze tweede pensioenpijler voor contractuelen in de openbare sector. Ook zij hebben nood aan een fatsoenlijk pensioen. ACOD vindt het heel belangrijk dat de mogelijkheid behouden blijft dat ook de contractuele werknemers van openbare diensten toch statutair benoemd worden, maar

dit is veeleer een technisch probleem waaraan een oplossing kan worden gegeven."

Karel Stessens: "Dat is het meer theoretische verhaal. In de praktijk zien we echter ook een grote groep senioren die graag samen activiteiten organiseren voor hun leeftijdsge-noten: uitstapjes, dansnamiddagen, enz. We begrijpen dat niet elke senior dezelfde is en dezelfde noden en wensen heeft. Daarom ook dat we onze seniorenwerking meer op maat willen brengen. Ze maken we onderscheid naar de toekomstig gepensioneerden, de jong-gepensioneerden en de oud-gepensioneerden. Allen hebben ze andere verwachtingen. Het is de bedoeling dat via de sectoren en de gewesten, maar ook nationaal activiteiten en bijstand voor hen worden georganiseerd."

Opvallend was de congresbeslissing om de Vrouwencommissie van de ACOD om te vormen tot een Gendercommissie. Is dat meer dan enkel een naamsverandering?

Chris Reniers: "Toch wel, want de doelstellingen van een gendercommissie zijn ruimer dan enkel vrouwgerelateerde thema's. De ACOD schakelt zich zo in in het 'Charter over de gelijkheid van vrouwen en mannen'. Het ABVV onder-tekende dat charter en het verbindt ook de ACOD ertoe om 'gendermainstreaming' toe te passen. Dit betekent dat telkens wanneer onze vakbond optreedt, op alle besluitvor-mingsniveaus en door alle actoren gekeken wordt vanuit de genderinvalshoek. Gendermainstreaming moet met andere woorden een automatische reflex worden bij het beleid dat we plannen en bij al onze activiteiten. Veralgemeend kan men stellen dat de gendercommissie moet waken over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen – in beide richtingen. Ook mannen willen op dat vlak hun verantwoordelijkheid nemen."

Diversiteit is een thema dat niet langer weg te denken is in onze samenleving. Ook de openbare diensten worden daarmee gecon-fronteerd, aangezien de overheid als werkgever een voorbeeldfunc-tie heeft. Bijgevolg is het ook een thema voor de ACOD?



Chris Reniers: "Diversiteit gaat niet enkel om huidskleur of afkomst. Het verwijst net zo goed naar oudere of jongere werknemers, mindervaliden, mannen en vrouwen. Onze organisatie schakelt zich ten volle in het diversiteitsproject in. Ook wij hebben een rol bij het uitwerken van het diversiteitsbeleid en het toepassen ervan in overheden en overheidsbedrijven. Hoe meer een beleid of diversiteitsplan eenzijdig en van bovenaf opgelegd wordt, hoe minder kans op slagen. Indien de syndicale delegatie betrokken is bij het diversiteitsbeleid, zal dit ook doorsijpelen naar de werk-vloer. Verdeeldheid tussen de arbeiders breekt hun solidari-teit. Daarom is het belangrijk dat er solidariteit is tussen alle werknemers, ongeacht hun land van herkomst, hun leeftijd, enz."

Karel Stessens: "Gezien het belang van diversiteit wil de ACOD haar sectoren praktisch en inhoudelijk ondersteu-nen. Dat is al het geval voor de sectoren TBM, LRB, Onder-wijs en Spoor, waar diversiteitsplannen lopen. We organi-seren overlegmomenten en infodagen en zetelen ook in de projectgroep Diversiteit van het ABVV. Ik denk dat het posi-tief is wanneer onze militanten en délégués een afspiege-ling vormen van de werkvloer. Dan staat onze syndicale af-vaardiging garant voor een werkelijke vertegenwoordiging van alle werknemers en is de nodige solidariteit tussen de werknemers realiseerbaar."



Debat over PPS met Rita Coeck en Jos Digneffe

Debat over PPS met o.a. Guido Rasschaert en Hugo Deckers (rechts)



Publiek-private samenwerking (PPS) was zowat het centrale thema van het congres. Jullie organiseerden zelf enkele debatten met vakbondssecretarissen, politici en bestuurders van openbare diensten om hun visie te geven over de zin en onzin van PPS. Zelf staan jullie op z'n minst argwanend tegenover dit investeringsmodel.

Chris Reniers: "De debatten waren wel verhelderend, omdat ze PPS benaderden vanuit verschillende oogpunten. PPS manifesteert zich niet op dezelfde manier in elke sector, maar de algemene teneur in het debat was toch dat PPS met grote voorzichtigheid moet worden behandeld. Wanneer de overheid beslist om grote delen van haar investeringen uit te besteden aan de private sector, vallen de kosten uiteindelijk hoger uit dan wanneer ze het zelf zou doen. Dit betekent ook meer lasten voor de gebruikers, zonder dat de kwaliteit van de openbare dienst ook op langere termijn is gegarandeerd. Bovendien dreigt er een gevaar voor de werknemers. Aan welke arbeidsvoorwaarden zullen zij werken?"

Karel Stessens: "Een terechte vraag! Private ondernemingen stappen graag mee in de investering, maar hun doel is maximaal profijt. Ze nemen trouwens geen enkel risico want door een contractuele verbintenis krijgen ze de

garantie dat ze hun centen zullen terugzien. PPS is een evolutie die we niet uit het oog mogen verliezen. Overheidsdiensten worden steeds vaker getroffen door besparingen. De ACOD blijft echter hameren op het behoud en de uitbouw van kwaliteitsvolle en voldoende gefinancierde openbare diensten. Indien dat het geval is, kunnen ook zij zonder problemen dezelfde projecten uitvoeren, maar dan wél met aandacht voor duurzaamheid, het algemeen belang en kwaliteit."

Chris Reniers: "Ik wil daar nog aan toevoegen dat je door PPS flink wat know-how bij de overheid verliest, kennis en ervaring van werknemers doordat je jarenlang een project privaat uitbesteedt. Een ondoordachte toepassing van PPS is gevaarlijk. Volgens mij moet de overheid de touwtjes stevig in handen houden, alle aspecten van een project vooraf grondig onderzoeken, de nodige expertise rond PPS opbouwen en blijvend controle uitoefenen. Het kan niet de bedoeling zijn de openbare sector uit handen te geven."

Tot slot wil ik het nog even hebben over de Europese dimensie van de ACOD. De voorbije vier jaar trokken jullie enkele keren naar Estland om daar vormingen te geven aan de syndicalisten van de vakbond EAKL. Was dat een interessante uitwisseling?

Chris Reniers: "Na de val van de Sovjetunie werden vakbonden in vele Oostbloklanden onwaarschijnlijk onpopulair, ook in Estland. Er ging veel expertise verloren wat betreft de vorming van militanten en werving van leden. De ACOD heeft daar enkele mensen tijdens vormingssessies opgeleid en nieuwe ideeën gegeven. Zij waren zeer enthousiast en voor ons was het een hele ervaring. Bovendien hebben we nu veel meer zicht op de achtergronden en gevoeligheden van de vakbonden uit de nieuwe lidstaten. Uiteindelijk zijn zij onze partners voor de toekomst."

Karel Stessens: "Onze internationale aandacht stopt daar trouwens niet. We hebben ook een project op stapel in Roemenië en op het congres bevestigden we ook onze steun aan FENTAP, de Peruviaanse vakbond voor de watersector. Via FOS (Socialistische Solidariteit) zullen we hen de komende jaren steunen in hun strijd tegen de uitverkoop van de watersector daar. De ACOD kan haar ogen niet sluiten voor de internationale ontwikkelingen. Zeker voor Europa is dat het geval. Je kan er van op aan dat we de Europese actualiteit op de voet volgen en de nodige acties ondernemen om de openbare sector te beschermen wanneer die in het gedrang komt. Een haven- en dienstenrichtlijn hebben we al gekelderd, maar dat is zeker niet het einde."

Mia De Vits en Xavier Verboven, aandachtige toeschouwers op het congres



Heb jij recht op een jeugdvakantie?

Als werknemer heb je recht op een aantal vakantiedagen en op vakantiegeld. Die worden berekend op basis van je prestaties van het jaar voordien. Werkte je in 2007 gans het jaar, dan zal je in 2008 het totale aantal vakantiedagen en het volledige vakantiegeld krijgen.

Volgens dit systeem zouden schoolverlater maar recht hebben op een beperkt aantal vakantiedagen en op minimaal vakantiegeld. Je studeerde immers tot juni 2007 en kon in het beste geval in juli aan de slag. Als schoolverlater kan je echter recht hebben op 'jeugdvakantie': bijkomende jeugdvakantiedagen en een jeugdvakantie-uitkering.

Wie?

- je was nog geen 25 jaar op 31 december 2007
- je hebt je studies beëindigd of stopgezet
- je hebt minsten 1 maand (min. 70

arbeidsuren of gelijkgestelde uren) gewerkt in de privésector (niet als jobstudent met solidariteitsbijdrage of al contractueel werknemer in de openbare sector).

Wat?

Naast het gewone vakantiegeld en de gewone vakantiedagen (op basis van je aantal gewerkte dagen in 2007) heb je recht op bijkomende jeugdvakantie dagen (max. 24) en op een jeugdvakantie-uitkering betaald door de RVA (max. 65% van je gemiddelde dagloon).

Wanneer?

Wie vorig jaar afstudeerde, kan zijn jeugdvakantiedagen dit jaar opnemen, maar enkel als je al je gewone vakantiedagen hebt opgenomen. Daarnaast moet je werken in de privésector en mag je geen andere inkomsten hebben tijdens je jeugdvakantiedag.

Hoe aanvragen?

Je vindt het aanvraagformulier en meer info over de voorwaarden op www.magik.be. Of je kan het verkrijgen bij de ABVV-werkloosheidsdienst. Je bezorgt het ingevulde formulier terug aan het ABVV dat voor de uitbetaling zorgt.



Intersectoraal congres West-Vlaanderen

Op 23 en 24 mei vond het intersectoraal congres van het gewest West-Vlaanderen plaats. Op de foto onder meer Chris Reniers (algemeen secretaris), Marleen Creton (GIBS West-Vlaanderen), Karel Stessens (voorzitter ACOD) en Chris Coucke (voorzitter gewest West-Vlaanderen). We namen ook afscheid van drie leden van ons dagelijks bestuur: Rudy Dejaeghere, Roger Claeys en Wilfried Marnette. Bedankt kameden!



In memoriam Pierre Buyens

We hebben de droeve plicht het overlijden te melden van Pierre Buyens. Op 22 mei is hij op 63-jarige leeftijd, omringd door zijn naasten, overleden na een slepende ziekte. Pierre begon zijn carrière bij Belgacom en werd in 1988 nationaal secretaris van ACOD Parastatalen Brussel. Vanaf 2002 was hij voorzitter van de Brusselse Intergewestelijke van ACOD. Pierre stond altijd klaar om iedereen te helpen. Hij zal gemist worden. Wij betuigen onze innige deelneming aan zijn familie.



Sociaal akkoord op het nippertje aanvaard

Op 10 juni werd tijdens een speciaal daartoe samengeroepen nationaal comité het protocolakkoord met de kleinst mogelijke meerderheid aanvaard. Het akkoord is inderdaad slechts 'aanvaard' en niet 'goedgekeurd'. De feeststemming was dan ook ver te zoeken.

De deelnemers van het comité waren eerder gelaten, dan opgelucht na de stemming. Toch blijkt dat na een vergelijking van de huidige versie van het protocolakkoord met de oorspronkelijke teksten, er een duidelijke vooruitgang is geboekt. In januari legde de Maatschappij ons teksten voor die een kleine aardbeving zouden veroorzaken in de bedrijfscultuur. De grote principes van de variabele werktijd en de daaraan gekoppelde 13 dagen CV, moesten er immers aan geloven. De flexsystemen in Mechelen en Salzinnes werden afgebouwd. Er was sprake van een grote klopjacht op de rangen 3, in die mate zelfs dat men bijna gek moest zijn om nog aan selectieproeven deel te nemen. De voorwaarden van de hospitalisatieverzekering voor onze gepensioneerden werden afgebouwd en van de eindeloopbaanmaatregelen was al helemaal niets terug te vinden.

Tegenover al deze maatregelen stonden financiële tegemoetkomingen die weinigen konden bekoren. Integendeel, velen beoordeelden die als 'unfair'. Zo was er de driemaal 250 euro, de 10% premieverhoging voor alleen het rijdende personeel, de respectieve 5 en 10% extra voor nacht- en zaterdagwerk, de verhoging van de maaltijdcheques met 0,50 euro en de eenmalige cadeaucheque van 35 euro.

Het vakbondsfront werd dus meteen

in de verdrukking gespeeld. De opbouwende strategie die wij in gedachten hadden, moest bijgesteld worden in een systeem dat men het best kan vergelijken met 'voetballen vanuit een versterkte verdediging'. Om meer te bereiken dan eerst geboden werd, hadden we ook de steun van het publiek nodig. Die steun kwam er. Op 20 mei gaf een zeer goed opgevolgde 24-urenstaking ons het momentum dat nodig was om de catastrofe die op ons afkwam alsnog om te buigen tot iets dat misschien nog enigszins aanvaardbaar was.

Het protocolakkoord is er nu, maar vraagt toch nog om enige toelichting, zeker bij die punten die weinig geapprecieerd of misschien wel niet goed begrepen worden. Zo mag er bij het item eindeloopbaan vooral niet uit het oog verloren worden dat daarover in de eerste teksten met geen woord werd gerept. Uiteindelijk verkregen we een gegarandeerde 32-urenweek (voor wie het wil) voor de rangen 9 en 8. Ook de rangen 7 tot en met de onderste trap rang 4 komen in aanmerking voor deze maatregel, zij het onder aangepaste voorwaarden.

Bij het personeel bestond het idee dat eindeloopbaanmaatregelen eigenlijk vervroegde uitstapmogelijkheden moeten zijn. De uitstapmogelijkheden van destijds waren echter het gevolg van een gedwongen afslanking van het personeelsbestand. De maatregel moest ertoe bijdragen dat een deel van het personeel op een elegante manier de NMBS kon verlaten. Vandaag zitten we op bijna alle niveaus met een personeelstekort. Vandaar dat de Maatschappij zelfs niet wilde praten over welke vorm van arbeidsduurvermindering dan ook. Voor

ons is vooral belangrijk dat het woord 'eindeloopbaanmaatregelen' voor het eerst in het protocolakkoord staat en dat we nu een fundament hebben om op voort te bouwen.

In de vorige versies van protocolakkoord was enkel sprake van een premieverhoging voor bepaalde categorieën van personeel. Nu melden de teksten dat een even grote enveloppe (2,1 miljoen euro) ter beschikking wordt gesteld om ook de premies van het overige personeel op te trekken.

Over de baremieke verhoging van 1000 euro tussen 1 juli 2008 en 1 juli 2010 hebben we volledig de kaart van een gevoelige baremaverhoging gekozen. We hebben ons niet laten afwimpelen met premies en vergoedingen waarmee, eens de pensioenleeftijd in zicht komt, geen rekening wordt gehouden. Ik hoop dat onze kameraden gepensioneerden deze strategie naar waarde weten te schatten.

Uiteraard is het akkoord niet perfect, maar we hebben wel het onderste uit de kan gehaald. Het grootste deel van de leden heeft het akkoord aanvaard. Toch was er ook een niet onaanzienlijke groep die neen zei, omdat bepaalde zaken die voor hen belangrijk zijn, niet volledige gerealiseerd werden. Daarvoor actie voeren was evenwel niet haalbaar en zou ons in de problemen gebracht hebben. Niettemin nemen we die punten opnieuw mee in de volgende besprekingen. Tot het zover is, wensen we iedereen alvast een ontspannend en veilig verlot toe.

Jos Digneffe

De weg naar de kleinst mogelijke meerderheid

Na de nationale staking in gemeenschappelijk front van 20 mei werden de onderhandelingen over een sociaal akkoord 2008-2010 met de NMBS-groep opnieuw opgestart. Een verslag van de opeenvolgende stappen en de resultaten.

De stappen

De NMBS-groep legde een nieuw verbeterd ontwerp van sociaal akkoord voor aan de vakbonden. De definitieve versie hiervan was beschikbaar vanaf 2 juni. Tussen 2 en 9 juni werden in de Nederlandstalige en Franstalige syndicale gewesten algemene ledenvergaderingen gehouden. Daarop werden de leden ingelicht over de nieuwe voorstellen van de Maatschappij. Na afloop van de uiteenzettingen werd overgegaan tot een stemming onder de aanwezige leden over het al of niet aanvaarden van het nieuwe ontwerp van sociaal akkoord voor drie jaar.

Op 10 juni vond te Brussel een nationaal comité plaats in aanwezigheid van de syndicale afgevaardigden. Tijdens deze bijeenkomst werden de standpunten van de leden naar voren gebracht, samen met de resultaten van de stemmingen. De telling van de door de leden uitgebrachte stemmen leverde een nipte meerderheid op: 52% sprak zich uit voor de goedkeuring van het ontwerp van sociaal akkoord. Bij ACV Transcom was dit 54%.

De resultaten

Wat betekent dit nu concreet? In een periode van 2 jaar, dit wil zeggen van 1 juli 2008 tot 1 juli 2010, worden de barema's van alle personeelsleden verhoogd met 1000 euro. Een eerste verhoging van 350 euro wordt doorgevoerd op 1 juli 2008, gevolgd door 325 euro op 1 juli 2009 en nogmaals 325 euro op 1 juli 2010. De verhoging van de barema's heeft ook haar weerslag op de berekening van het vakantiegeld, de eindejaarspremie, de zondagvergoeding en dergelijke.

Deze barema-aanpassing heeft bovendien gevolgen voor de pensioenen: die worden vanaf 1 januari 2009 geperequateerd. Dan wordt een eerste schijf van 350 euro in rekening genomen voor een pensioenverhoging.

Naast de verhoging van de barema's worden ook de nachtvergoeding (+5%), de zaterdagvergoeding (+10%) en de maaltijdcheques (+0,70 euro) opgetrokken vanaf 1 juli 2008. Er is eveneens een enveloppe gereserveerd om de productiviteitspremies voor alle personeelscategorieën te verhogen. Voor de personeelsleden van de rangen 9 tot en met de lagere rangen 4 worden eindeloopbaanmaatregelen (toekenning 32-urenweek op vraag) voorzien vanaf de leeftijd van 55 jaar.

De tussenkomst van de Maatschappij in de financiering van de hospitalisatieverzekering voor de actieve en gepensioneerde personeelsleden blijft gegarandeerd.

Het sociale akkoord omvat ook nog enkele andere maatregelen en verworvenheden. Meer informatie op www.acod-spoor.be of bij uw gewestelijk bestendig afgevaardigde.





Verklaring afgelegd bij ondertekening sociaal akkoord

Het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft, na een geanimeerd debat en met een kleine meerderheid, het protocol-akkoord 2008-2010 goedgekeurd.

Het belangrijkste verwijt dat werd opgeworpen: een verlies van vertrouwen ten opzichte van de leiding van de NMBS-groep die, elke keer wanneer ze kan, de rentabiliteit en productiviteit boven het menselijke aspect plaatst.

Hiermee rekening houdend, eist het Gemeenschappelijk Vakbondsfront dat:

- de evolutie van het effectief zich proportioneel verhoudt tot de stijging van de activiteiten en de essentiële noden die op het terrein worden vastgesteld.
- de relatieve vooruitgang inzake eindeloopbaan regelmatig dient geëva-

lueerd te worden in het vooruitzicht van een uitbreiding (vooral wat betreft de zware, moeilijke en/of gevaarlijke beroepen, de oudere werknemers,...).

- de genomen maatregelen betreffende de aan te werven 'universitairen' geen eerste stap zijn in de verzwakking van het statuut van het spoorwegpersoneel.
- wat betreft de maatregelen met betrekking tot het 'rijdend personeel' (vooral de treinbestuurders van het goederenvervoer: vermindering van de overgangen, 11 uren, het koppelen en het ontkoppelen,...) er aangepaste compensaties moeten worden voorzien.

Tot slot herinnert het Gemeenschappe-

lijk Vakbondsfront eraan dat, rekening houdend met de actuele gespannen toestand, de prioriteit en de nodige tijd om te onderhandelen wordt gegeven om deze belangrijke dossiers in de verschillende paritaire organen te bespreken (Paritaire Subcommissie, Nationale Paritaire Commissie, Gewestelijke Paritaire Commissie, Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, Nationale Raad voor de Opleiding, Sturingscomité,...).

Met deze verklaring wenst het Gemeenschappelijk Vakbondsfront de directie van de NMBS-groep te verwittigen dat elke afwijking van dit protocol en van de onderliggende verklaring onvoorziene en niet-beheersbare gevolgen zou kunnen hebben.



Sinds 2006 is de Nederlandstalige vleugel van de sector opnieuw gestart met de vorming van overwegend nieuwe en jonge militanten. Een eerste groep beëindigde de opleiding in januari van dit jaar. In november 2007 startte al een nieuwe groep voor een opleidingssessie van vier modules. Van 28 tot 30 mei volgden een 30-tal militanten de tweede module Analyse-Doelstelling-Strategie in De Barkentijn te Nieuwpoort.



Nationaal congres 22-23 mei Resoluties en krachtlijnen

Op 22 en 23 mei vond het nationale congres van de sector Spoor plaats. Het centrale thema van het congres was: 3-2-1...GO. Er zijn namelijk drie entiteiten binnen de spoorweggroep (NMBS-Holding, NMBS en Infrabel) en twee taalgemeenschappen verenigd in één grote nationale sector, die via consensus de belangen van al het spoorwegpersoneel behartigt. We geven een kort overzicht van de krachtlijnen en resoluties op het congres.

Het internationale

De sector bevestigt haar onvoorwaardelijke gehechtheid aan de openbare dienstverlening bij het reizigersvervoer en zal blijven strijden tegen elke vorm van zowel internationale, als nationale liberalisering van het reizigersvervoer.

De spoorweggroep

De aanpassing van de nieuwe structuur van de NMBS-groep heeft de facto geleid tot grote wijzigingen in de organisatie van de onderneming. De sector wenst erop te wijzen dat de driedelige structuur van 2004 gebaseerd is op een sociaal en moreel contract tussen de drie partijen: de regering, de leidinggevende instanties van de NMBS en de vakbonden. Elk verzuim van dit model en vooral elke aanval tegen de federali-

serende bevoegdheden van de Holding - enige werkgever van alle spoorwegpersoneel, zetel voor sociale dialoog en dus voor het personeelsstatuut - zullen onmiddellijk worden beschouwd als een woordbreuk en zullen op gepaste wijze beantwoord worden.

De jongeren

De door ons geëiste massale aanwervingen moeten toelaten nieuw bloed in de organisatie te brengen. De sector heeft eveneens nood aan jonge militanten. Dit betekent dat we doeltreffende initiatieven nemen om jongeren (zowel militanten als leden) een goed opvangnet te bieden, hen te overtuigen van ons engagement en ze ambassadeurs te maken van onze beweging.

De gepensioneerden

De sector zal tijdens de komende congresperiode verder streven naar een goede en onderhouden toegang tot het intraweb, de nodige aandacht ontwikkelen voor de overlevingspensioenen, de uitbreiding van de verkeersvoordelen, het behoud en de correcte toepassing van de perequatie en een verhoging van de syndicale premie.

Koopkracht

Na lange en moeilijke onderhandelin-

gen over het sociaal akkoord 2008-2010 blijft de sector de komende vier jaar ijveren voor de verbetering van de koopkracht van het spoorwegpersoneel, zowel actieven als gepensioneerden.

Organisatie van de sector

De sector is het aan zichzelf verplicht zich zo goed mogelijk te organiseren opdat ze haar rol als tegengewicht en verdediger van de belangen van haar leden en het personeel echt kan uitoefenen.

Actualiteit

De sector verzet zich met klem tegen de invoering van de minimale dienstverlening. De strijd tegen agressie in het openbaar vervoer moet worden voortgezet. De problematiek rond de (her) certificering dient te worden aangepakt. Alle comités en subcomités PBW moeten in het belang van het personeel goed functioneren.

Op de website www.acod-spoor.be zijn het congresboek en de resoluties te raadplegen.

Internationale delegatie op het congres

Op het statutaire congres was er ook een internationale delegatie aanwezig. Onze sector is immers zowel op het internationale, als op het Europese niveau actief. Vertegenwoordigers uit o.a. Frankrijk, Griekenland, Hongarije,

Italië, Luxemburg, Polen, Rusland en Spanje namen deel. David Cockroft, secretaris-generaal voor ITF (Internationale Transportfederatie), en Eduardo Chagas, secretaris-generaal voor ETF (Europese Transportfederatie), spra-

ken de deelnemers toe. Er werd gepleit voor een verdere nauwe samenwerking tegen de wereldwijde liberalisering van de openbare diensten.



Naar aanleiding van het statutaire congres werden de mandaten van de jongeren voor de komende twee jaar vernieuwd. Deze jongeren maken deel uit van het Nederlandstalige en nationale uitvoerende bureau. Van links naar rechts op de foto herkennen we:

- Steven Martens, TELM in de CW Mechelen, ACOD gewest Mechelen
- Els Vergalle, onderbureauchef B-TP in het Atrium te Brussel, ACOD gewest centrum
- Pieter De Roeck, Traffic Control te Brussel, ACOD gewest Oost-Vlaanderen.

De Lijn

ACOD TBM slaat rood alarm

Tijdens de actieweek van 9 tot 12 juni bood ACOD TBM aan al haar militanten en leden de mogelijkheid om deel te nemen aan de provinciale acties onder het motto 'versterk de koopkracht en de solidariteit'. Hierop volgde een overweldigende spontane respons bij het personeel van De Lijn, dat zich massaal solidair betoonde met de nationale koopkrachtactie.

Hoewel wij niet hadden opgeroepen tot staken, liepen de intekenlijsten voor de deelname aan de manifestaties sneller vol dan we ooit hadden durven hopen. Het is lang geleden dat een vakbondsactie bij de sector TBM zo'n bijval kreeg. Dat bewijst duidelijk hoezeer de tijd rijp was voor een niet mis te verstaan signaal naar een overheid die blijkbaar niets wil ondernemen om de absurde prijsstijgingen van verbruiksgoederen en energiekosten te temperen. België is zo de slechtste leerling van Europa inzake prijsbeheersing. De uitdrukkelijke aanwezigheid van ACOD TBM tijdens de provinciale manifestaties ging dan ook niet onopgemerkt voorbij. Dit leidde tot een ernstige verstoring van het openbaar vervoer in heel Vlaanderen. Gemiddeld reed in elke provincie slechts één op de vijf voertuigen van De Lijn uit en verzorgden de werkwilligen in beperkte mate een zekere continuïteit in het vervoersaanbod.

ACOD TBM betreurt ook het tijdstip van de acties (examens, kinderen die naar school moeten, enz.) maar treft in deze geen schuld. Het uitblijven van daadkrachtige maatregelen door de regering en het feit dat iedereen de gevolgen van de prijsstijging moet ondergaan, maakte dat de bereidheid tot actie en het begrip bij de reizigers erg groot waren. ACOD TBM betreurt eveneens dat niet in alle provincies alle vakbonden op dezelfde lijn zaten. Dit geeft duidelijk een verkeerd signaal en wij roepen op om dit in de toekomst te vermijden.



Vanzelfsprekend vermindert de media-aandacht bij dergelijke lange acties. Dat maakte de spontane deelname door het personeel van De Lijn er echter niet minder op, integendeel. Wat in Antwerpen startte in een zonovergoten stad waar honderden van onze leden smolten van de warmte in

hun rode plastic jasjes, eindigde als klap op de vuurpijl op het Rouppeplein in Brussel onder niet aflatende stortregens. Die leken echter geen enkel effect te hebben op de ontelbare ACOD TBM-manifestanten. De uitlatingen van VBO-topman Thomaes, als zou er in België geen koopkracht probleem zijn, maken onze militanten des te meer actiebereid. Zij onervinden immers aan de lijve, samen met de leden, hoe het voor modale gezinnen elke maand weer vechten is om uit de rode cijfers te blijven. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de spontane solidariteit bij onze leden erg hoog is, waardoor zelfs het bar slechte weer hen niet kon tegenhouden.



Het personeel van De Lijn wou met zijn succesvolle deelname alvast zijn grote verwachtingen uiten naar een degelijk interprofessioneel akkoord. Iedereen zal desnoods wanneer de effectieve onderhandelingen in het najaar plaatsvinden, opnieuw en als het moet herhaaldelijk op straat komen. Na twee matige cao's bij De Lijn kunnen wij vandaag enkel aankondigen dat onze verwachtingen naar de cao 2009-2010 hoog gespannen zijn. De directie en de Vlaamse regering zijn dus verwittigd dat het menens is en dat ACOD TBM volop kan steunen op een achterban met pit. Onze boodschap naar de regering is klaar en duidelijk: geef voorrang aan de sociaal-economische problemen!

Rita Coeck

Contactpersoon TBM: Rita Coeck
Tel.: 02/508.58.84 - e-mail: tbm@acod.be



Vijf moties voor komende vier jaar

Tijdens de voorbije statutaire congressen van sector Post werd het kader goedgekeurd waarbinnen de leiding van ACOD/CGSP Post de volgende vier jaar moet handelen. Dit kader omvat vijf zogenaamde 'moties', die we hieronder onverkort weergeven.

Motie 1: erkenning contractuele tewerkstelling

Hoewel het administratief statuut nog steeds een statutaire benoeming voorziet, stellen wij vast dat het bedrijf de afgelopen jaren enkel nog op contractuele basis aanwierf.

Ongeacht het feit dat een statutaire benoeming onze eis blijft, engageert de ACOD zich om de groeiende groep van collega-contractuelen een volledige bescherming te garanderen en de benoeming te eisen van de contractuele collega's die lauraat zijn van een statutair examen.

ACOD komt op voor een tewerkstelling op contractuele baremieke basis voor alle functies en functieklassen. Daarbij moet, op termijn, een totale gelijkenschakeling met de statutairen het streefdoel zijn.

Om beter het hoofd te kunnen bieden aan de sociale en werkgerelateerde problematiek van onze aangesloten contractuele collega's, ongeacht hun

categorie, wil de ACOD/CGSP:

- de vertegenwoordiging van deze personeelscategorie in haar structuren opnemen;
- overleggen met het ABVV/FGTB om de aangeboden diensten voor onze leden te versterken;
- respect eisen wat betreft de regelgeving over de contractuele syndicale vertegenwoordiger;
- respect en begrip eisen voor de moeilijke werkomstandigheden waarmee onze nieuwe collega's worden geconfronteerd; degelijke opvang en opleiding op de werkvloer zijn daarbij een must;
- hen de mogelijkheid bieden, naar het voorbeeld van de statutaire medewerkers, om gebruik te maken van sociale promotie;
- alle mogelijke initiatieven nemen om de rechten van deze categorie medewerkers te behartigen.

Motie 2: ACOD en het bedrijf

De ACOD heeft verschillende reorganisaties begeleid naar aanleiding van de eis die het bedrijf ons oplegt om 'maatregelen te nemen voor de liberalisering van de sector'. Voor de komende jaren wijst niets op een rustig sociaal klimaat, integendeel zelfs.

Om de belangen van zijn leden te kun-

nen vrijwaren, rekening houdend met politieke en economische omgevingsfactoren, waakt onze vakbond:

- over het behoud van de sociale dialoog, ongeacht de structuur van het bedrijf,
- over het behoud van alle activiteiten van De Post binnen het bedrijf,
- en over de toegankelijkheid van de volwaardige diensten.

De sociale dialoog tussen het bedrijf en ACOD kan alleen behouden blijven en is slechts mogelijk als het bedrijf zijn gezondheidsbeleid in orde brengt; de veiligheid maximaal verhoogt en de arbeidsreglementering strikt toepast. Respect voor en een menswaardige behandeling van alle personeelsleden, zonder 'jacht' te maken op zieken, zijn daarbij een dwingende voorwaarde.

Daarnaast blijven we ons inspannen voor zowel een kwaliteitsvolle dienstverlening als een goede verloning. We moeten waakzaam zijn voor de komende liberalisering, opdat deze niet misbruikt wordt om besparingsmaatregelen ten koste van het personeel door te voeren.

Motie 3: ACOD en Europa

Al verschillende jaren engageert de ACOD zich in de Europese syndicale strijd. We stellen vast dat de Europese

Commissie en het Europees Parlement steeds meer hun wetten opdringen. Volgens de bekrachtigde postale regelgeving wordt de postale markt op 31 december 2010 geliberaliseerd.

De ACOD zet de Europese syndicale strijd verder binnen de daarvoor bevoegde instantie 'Uni Europa Poste et Logistique'. Ons doel is de rechten te vrijwaren van alle werknemers gelieerd aan onze vakbond, en een sociaal Europa te realiseren.

ACOD pleit voor gelijke sociale regels op de hele Europese postmarkt, met voor ieder personeelslid een volwaardige, eerlijke en veilige tewerkstelling. Wat betreft de mondialisering van de economie is de vakbond de enige die een coherent antwoord biedt. Hiervoor steunen we op onze gebundelde nationale strijdpunten:

- het behoud van een kwaliteitsvolle tewerkstelling;
- de strijd tegen de sociale afbrokkeling;
- ruimte creëren voor een sociaal Europa.

De ACOD werkt hieraan actief mee in de voornoemde werkgroep 'Uni Europa Poste et Logistique'. Ook moeten we actief deelnemen aan eventuele nieuwe initiatieven rond de Europese syndicale strijd en moeten we in ieder geval blijven vasthouden aan de sociale dialoog.

Motie 4: rechten van de gepensioneerd

De ACOD/CGSP Post is haar gepensioneerde leden erkentelijk voor hun strijd gedurende hun actieve loopbaan. Deze strijd beoogt de sociale verbetering voor iedereen.

De ACOD/CGSP Post weet zich verze-

kerd van de volledige solidariteit van haar leden. De vakbond blijft ook de verworven rechten, afgedwongen door onze voorgangers, verdedigen. Het behoud van hun koopkracht is één van onze hoofdtaken. Elke aantasting van hun fundamentele rechten wordt heftig bevochten.

We zien erop toe dat de gepensioneerden van de ACOD/CGSP Post over dezelfde rechten beschikken als de actieven bij de Sociale Dienst van De Post. De Regionale ACOD/CGSP Post moet waken over hun stemgerechtigde vertegenwoordiging in de beslissingsorganen, voor de onderwerpen die hun aanbelangen. Ook moet de ACOD/CGSP Post een federale structuur oprichten, zodat onze gepensioneerde leden hun grieven kunnen signaleren aan het Permanent Bureau.



Motie 5: toekomstperspectieven binnen ACOD Post

Om in de toekomst het hoofd te kunnen bieden aan de problemen die op ons afkomen, is het nodig vandaag aan de ACOD van morgen te werken. Dit moet op meerdere terreinen gebeuren.

Opleiding

Zo moet er naast de sectorale vorming een doorgedreven en permanente opleiding georganiseerd worden. De noodzaak aan vorming en opleiding is nog nooit zo groot geweest als vandaag. Daarom hebben wij als vakbond



de plicht onze militanten een programma op maat van de hedendaagse en toekomstige noden aan te bieden. Zowel postale dossierkennis als syndicale vorming moeten hierbij aan bod komen. Hierbij wordt getracht een zo breed mogelijke groep van gedreven militanten te bereiken. Wanneer de militanten bij de besluitvorming worden betrokken, kan dit een meerwaarde betekenen voor zowel ACOD als de betrokken militanten. Er bestaat immers geen betere opleiding dan die uit de praktijk.

Communicatie

We moeten alle beschikbare communicatiemiddelen aanwenden om een vlotte en correcte informatiestroom (van top naar basis en omgekeerd) tot stand te brengen. Een goed contact met de gewestelijke verantwoordelijken is hierbij prioriteit nummer één. De gewesten zorgen voor de eerstelijns hulpverlening aan de militant op de werkvloer en functioneren als doorgeefluik tussen top en basis in beide richtingen.

Samenwerking

De samenwerking en kennisoverdracht tussen de verschillende gewesten moeten worden verdergezet en zelfs uitgebreid.

Dit alles moet de toekomst van de hele ACOD Post verzekeren. Met deze moties geeft het Statutair Congres het Uitvoerend Bureau van de Vlaamse Intergewestelijke (VLIG) de opdracht deze zaken te coördineren. Het VLIG-bureau moet militanten de kans geven zich te ontplooien, maar het is aan de laatsten om deze kans te grijpen.





Sociale onrust

Leden en sympathisanten van ACOD Gazelco voerden zeer geslaagde stakingsacties bij BNO/Metrix en Eandis, de Brusselse en Vlaamse distributienetbeheerders.

De bedoeling was om lokale knelpunten op te lossen en een substantiële koopkrachtverhoging te verkrijgen voor de nieuwe loonsvoorwaarden. Deze acties zorgden er alvast voor dat

de onderhandelaars van ACOD Gazelco met een duidelijker mandaat de besprekingen konden aanvatten voor alle gereguleerde bedrijven, dus ook voor Elia en Fluxys.

Ondertussen werden over de lokale knelpunten concrete afspraken gemaakt en een timing opgesteld om de resterende discussiepunten op te lossen.

In dit ganse dossier was het ACV nergens te bespeuren. ACOD Gazelco heeft aan het personeel duidelijk gemaakt waarom deze medeauteurs van de nieuwe statuten zich niet profileren in een verbetering van de situatie van de nieuwe collega's, buiten het verspreiden van verkeerde informatie dan.

Filip Baeckelandt

Sociale verkiezingen succes

De kandidaten van ABVV Gazelco hebben goede tot schitterende resultaten gerealiseerd in de sociale verkiezingen. Over de ganse lijn zien we immers een vooruitgang in het aantal mandaten. Dit is eens te meer een signaal dat onze

benadering van de sectorale problematieken, zowel qua methodiek als inhoudelijk, gewaardeerd wordt door het personeel. Dit resultaat betekent een overwinning voor u als personeelslid. Hartelijk dank daarvoor vanwege

al onze kandidaten.

Een volledig overzicht van de resultaten is te vinden op www.acodonline.be onder sector Gazelco.

Filip Baeckelandt

Resultaten van de eerste sociale verkiezingen BAC en BICS

We zetten alle verkozenen van de sociale verkiezingen en hun plaatsvervangers even op een rijtje. Een gedetailleerd stemmenoverzicht is te vinden op www.acodonline.be (sector Telecom).

We bedanken al onze kandidaat-delegees, feliciteren de verkozenen en wensen hen veel succes tijdens hun mandaat. Van wie niet verkozen werd, weten we dat we steeds op hen een beroep kunnen doen om samen werk te maken van een meer solidaire samenwerking. We danken ook iedereen die

ons zijn vertrouwen gaf.

Ondernemingsraad BAC:

Patrick Fostier, Jan Geeraerts en Caty Vanderheyden (effectieven)
Benoit Pire, Georges Van Krunkelveldt en Roger Van Cauwenbergh (plaatsvervangers)

Comité preventie en bescherming op het werk (CPBW) BAC:

Jos Biets en Patrick Fostier (effectieven)
Caty Vanderheyden en Bert Vanhoren-

beeck (plaatsvervangers)

Ondernemingsraad BICS:

Alfons Bosman, Veerle Willaert en Naushad Hyder (effectieven)
Sylvie Constant (plaatsvervanger)

CPBW BICS:

Alfons Bosman, Veerle Willaert en Naushad Hyder (effectieven)
Sylvie Constant (plaatsvervanger)

Kaders:

Geert Foré (effectief).

Contactpersoon Telecom: André Vandekerkhove - Tel.: 02/508.59.19 - e-mail: andre.vandekerkhove@acod.be



Belgacom CAO 2009-2010

Op 3 juni 2008 hebben de vakbonden hun eisencahier toegelicht. Ondertussen hebben alle leden dat cahier thuis ontvangen. We gaan voor een substantiële koopkrachtverhoging en voor een perequatie van de pensioenen.

Op 24 juni evalueren we de stand van zaken in verband met de uitvoering van de CAO 2006-2008. Dan eisen we zeker ook dat alle middelen ter beschikking worden gesteld voor de uitvoering van de CAO tegen 31 december 2008.

De onderhandelingen starten in principe op 2 september. Uiterlijk op 12 september moeten de krachtlijnen van de CAO vastgelegd zijn. Deze methodologie biedt ons de mogelijkheid om tegen het Paritair Comité van december de CAO juridisch en technisch volledig uit te werken.

Ombudsdienst voor Telecommunicatie op vingers getikt



Naar aanleiding van een klacht van de sector over de inzet van interimairs bij de Ombudsdienst voor Telecommunicatie, kregen we onderstaand antwoord van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De ombudsmannen werden tot de orde geroepen, en terecht.

Samen met de ACOD voeren we strijd tegen het voornemen van de regering Leterme om interimairs toe te laten in de publieke sector.

Naar aanleiding van uw vraag aangaande de tewerkstelling van interimaire werknemers bij de Ombudsdienst voor Telecommunicatie, heb ik de eer u mee te delen dat de Controle der Sociale Wetten in deze dienst heeft onderzocht of de bepalingen van de wet van 24 juli 1987 over de tijdelijke arbeid, de interimaire arbeid en de terbeschikkingstelling van werknemers worden nageleefd.

Uit dit onderzoek blijkt dat de Ombudsdienst voor Telecommunicatie voor de periodes van 1 april 2007 tot 30 juni 2007 en van 14 mei 2007 tot 30 juni 2007 wel degelijk een beroep heeft gedaan op twee interimaire werknemers.

Deze beperkte inschakeling van interimaire werknemers werd door de werkgever gerechtvaardigd met het argument dat hij in afwachting van de afronding van een procedure bij Selor om statutair personeel aan te werven, het hoofd moest bieden aan een werktoename.

Op 5 maart werd deze interimaire arbeid tot eind juni 2007 toegestaan door de algemene inspectie van Financiën. Op 15 juni werd bij de Ombudsdienst voor Telecommunicatie een aanvraag ingediend om deze toestemming te verlengen en op 18 juni 2007 heeft de algemene inspectie van Financiën hierover een negatief advies uitgebracht, zodat er na 30 juni 2007 geen interimair personeel meer werd ingeschakeld.

Hoewel de interimaire arbeid werd toegestaan, heeft de Ombudsdienst voor Telecommunicatie er een beroep op gedaan buiten de voorwaarden voorzien in de wet van 24 juli 1987, bij gebrek aan een koninklijk besluit op basis van artikel 48 van deze wet. Om deze reden heeft de Controle der Sociale Wetten de werkgever een schriftelijke waarschuwing gegeven (referte BC/200789279).

Flash uitbetaling vakbondspremies 2007

De aanvraagformulieren voor de uitbetaling van de vakbondspremie 2007 moeten ten laatste op 30 juni worden ingediend. U kan uw aanvraagformulier overmaken aan uw vakbondsafgevaardigde of aan ACOD Telecom Vliegwezen. Bij een laattijdig ingediend formulier kan de premie niet meer worden uitbetaald.

De formulieren kunnen worden gestuurd naar: Telecom Vliegwezen, t.a.v. André Vandekerkhove, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.



Onrechtmatige betaling zware functies gecorrigeerd

Onlangs is gebleken dat sommige titularissen van een zware functie een onrechtmatige betaling van een baremiek complement en/of een baremieke versneller hebben gekregen. Inmiddels is dit gecorrigeerd.

Bij de implementatie van de CAO 2006-2008 (en naar aanleiding van een controle op de nieuwe referentiejaarlonen) is vastgesteld dat ongeveer 140 personeelsleden onrechtmatig een baremiek complement en/of een baremieke versneller uitbetaald hebben gekregen.

Twee versnellers

Tijdens de onderhandelingen ten voordele van de zware functies (lasser, kasseier en technisch medewerker buitendienst) in het kader van de CAO 2002-2005, werd beslist aan de titularissen twee baremieke versnellers toe te kennen voor hun gehele loopbaan. Een eerste kregen ze na 9 jaar en een tweede na 18 jaar, met verwerking op het ogenblik van de gewone weddenbevordering.

De toepassing van deze versnellers werd vastgesteld op 1 januari 2004. Dit betekende dat alle personen die op die datum aan de anciënniteitsvoor-

waarden van een zware functie beantwoordden, de versnellers moesten krijgen. Op het vlak van informatisering was dit echter niet eenvoudig, omdat deze populatie de gewone weddenbevordering in om het even welke maand van het jaar kan krijgen (in principe in functie van de datum van indiensttreding).

Baremiek complement

Omdat het resultaat van de baremieke versnellers voor iedereen op 1 januari 2004 moest plaatsvinden, werd de volgende technische oplossing toegepast: er zou tijdelijk een baremiek complement ten bedrage van de baremieke versnellers worden betaald, tot de datum van de gewone weddenbevordering. Op die vervaldatum zou de geldelijke anciënniteit automatisch rekening houden met de versneller(s) en zou het baremiek complement worden stopgezet.

Om een onbekende reden werd de geldelijke anciënniteit wel aangepast, maar werd het baremieke complement voor ongeveer 140 personen niet stopgezet. Dit wil zeggen dat deze personen vandaag het effect van de baremieke versnellers twee keer hebben gekregen.

Baremieke versneller

De baremieke versnellers waren wel 'definitief' geïmplementeerd voor de personeelsleden die op 1 januari 2004 al 18 jaren anciënniteit in een zware functie hadden bereikt. Voor hen werd op 1 januari 2004 een versneller '+2' op de geldelijke anciënniteit ingevoerd. Het probleem is dat deze '+2' nadien niet is aangepast in het systeem. Dit betekent dat alle betrokken personeelsleden die na 1 januari 2004 18 jaren anciënniteit hadden bereikt, ook een '+2' op de geldelijke anciënniteit hebben gekregen. Zij hebben echter slechts recht op een '+1', gezien zij hun eerste versneller voor 9 jaren anciënniteit al hadden gekregen.

Rechtzetting

Met de wedde van mei 2008 werd dit rechtgezet. De te veel uitbetaalde bedragen worden niet teruggevorderd.

Impact betrokken personeelsleden

Het maandbedrag van het baremiek complement en/of het jaarbedrag van de baremieke versneller dat zal worden stopgezet, ligt tussen ongeveer 8 en 70 euro bruto.

Gevangenenissen privatiseren is geen goed idee

De penitentiair beampten - of cipers in gewone mensentaal - hebben dagelijks te kampen met blijvend aanslepende problemen: overbevolking, personeels-tekort, schandalige infrastructuur en erbarmelijke hygiënische toestanden. In plaats van aan te dringen op een oplossing, zijn er nu politieke partijen die de gevangenenissen willen privatiseren. Studies tonen duidelijk aan dat dit absoluut geen goed idee is.

Buitenlandse voorbeelden

Het Amerikaanse bedrijf Wackenhut, dat o.a. gevangenenissen uitbaat in Amerika en Curacao krijgt meer en meer kritiek. Het personeel zou zich schuldig maken

aan seksueel misbruik, foltering en agressie tegenover de gedetineerden.

In Frankrijk was de overheid verplicht om het onderhoud van gevangenenissen dat toevertrouwd was aan de privé, terug in eigen beheer te nemen. Gebouwen van amper tien jaar oud zijn door het slechte onderhoud onbewoonbaar verklaard.

In Engeland stelt men vast dat, na het treinverkeer, nu ook justitie totaal verkeerd werkt nadat men de privé inschakelde. Ook daar stapte men geleidelijk van de privatisering af.

Kwaliteit telt ook hier

Bij private ondernemingen gaat het er in de eerste plaats om de uitgaven zo laag mogelijk te houden. Natuurlijk dient ook de overheid de belastingen zo zuinig mogelijk te besteden, maar dan op een manier dat zuinigheid en verantwoord handelen niet elkaars tegengestelden zijn. Kwaliteit moet immers bij overheidsbedrijven vooropstaan. Voor het gevangeniswezen

denken we daarbij aan respectvol omgaan met gedetineerden, goede zorg en hulpverlening. Het is dan ook essentieel dat het gevangenispersoneel beschikt over de nodige eigenschappen om te kunnen openstaan voor de specifieke problemen van mensen in gevangenschap.

Dat steeds meer particuliere bedrijven belangstelling tonen voor taken in het gevangeniswezen is een veeg teken. Hun enige doel is winst maken. Maar die winst haal je niet uit resocialisatieprogramma's, veiligheid en hulpverlening. Het idee dat particulieren zouden bijdragen aan de vermindering van de recidive, is een illusie. Zelfs voor het huidige gevangeniswezen is die doelstelling misschien wel te hoog gegrepen.

De overheid heeft een zorg- en veiligheidsplicht tegenover hen die wegens wetsovertredingen hun vrijheid zijn ontnomen. Die plichten mag de overheid onder geen beding afschuiven naar een particuliere instelling. Wie wordt anders het volgende slachtoffer van de privatiseringskoorts: de politie, of wie weet, misschien wel het parlement?

Gino Hoppe



Militairen Een nieuwe medewerker

Per 1 juni 2008 trad André Serverius in dienst als nieuwe medewerker voor ACOD Militairen. Binnen onze sector is André een gekend figuur. Hij werd geboren in Sint Niklaas op 15 maart 1962, is gehuwd en vader van twee kinderen.

Na zijn studies in de middelbare school, richting wetenschappelijke B, ging hij bij de krijgsmacht als tijdelijk vrijwilliger op 24 november 1980. Na zijn opleiding (OC NR 3 IN Turnhout) en een korte passage bij de Belgische strijdkrachten in Duitsland (13TTR) werd hij onderofficier bij de logistiek. Tussen september 1982 en december 2007 had hij als standplaats de kazerne Westakkers in Haasdonk. Vrij recent, op 1 januari 2008, ging hij over naar de politiezone regio Rhode en Schelde en werkte er als assistent op de dienst Telematica.

Op 1 maart 1991 sloot André zich aan als lid bij ACOD en volgde hij een paar jaar later Pascal Deckmyn op als lokale afgevaardigde toen die laatste vrijgestelde werd.

Zowel binnen zijn gewest als bij de ondersector Militairen was André zeer actief en bekleedde hij tal van mandaten. Tot aan het laatste congres was hij ondervoorzitter bij ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen. Een mandaat dat hij noodgedwongen diende te beëindigen toen hij overstapte naar een politiezone.

Bij ACOD Militairen was hij de 'sterke man' voor het gewest Oost-Vlaanderen. Naast voorzitter/secretaris maakte hij ook deel uit van het Nationaal Technisch Comité.

Sinds 1 juni is André Serverius in vaste dienst gekomen bij ACOD. Hij zal zich

samen met de bestendig secretarissen militairen bezighouden met de uitvoering van studieopdrachten en de uitwerking van projecten. Daarnaast geeft hij administratieve ondersteuning waar nodig. Van André weten we dat hij zich zal opwerpen als een loyale en gemotiveerde medewerker. Als vijfde vrijgestelde zal hij zijn steentje bijdragen opdat de ACOD-leden zo goed mogelijk worden bijgestaan.

Dirk Deboodt



Rozenactie aan Buitenlandse Zaken

Op 6 juni gaf een delegatie van de gendercommissie van ACOD een brief en een ruiker rozen af aan de vertegenwoordiger van minister De Gucht. We publiceren hierbij de brief die werd overhandigd.

De actie is een symbool voor alle vrouwen die het slachtoffer zijn van het geweld in conflictgebieden. Eén rode roos werd aan het witte boeket toegevoegd, waarmee ACOD haar solidariteit wil betuigen aan een contractueel personeelslid van het departement, omdat zij nu al meer dan drie jaar vecht om rechtvaardigheid te verkrijgen.

Wij danken de ondersector Buitenlandse zaken en Ontwikkelingssamenwerking voor hun medewerking aan deze actie.

Mijnheer de minister,

In naam van de gendercommissie van ACOD en het Comité Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking bieden wij u dit boeket rozen aan, omdat u in uw functie de gelegitimeerde woordvoerder bent van de Belgische regering in de Internationale Fora inzake de Verdediging van de Rechten van de Mens, en dus ook inzake de Verdediging van de Vrouwenrechten. Hiermede wensen wij u ook te zeggen, dat wij op u rekenen om deze rechten met luide en vastberaden stem te blijven verkondigen.

Deze witte rozen symboliseren het lijden van de vrouwen, die het slachtoffer zijn van afschuwelijk geweld in conflictgebieden in de hele wereld. Maar wij voegen bewust één rode roos toe aan deze ruiker, waarmee wij uw bijzondere aandacht vragen voor de strijd, die nu al meer dan drie jaar wordt gevoerd door één van onze contractuele collega's van dit departement om rechtvaardigheid te bekomen. Wij wensen haar bij deze gelegenheid en in het openbaar, onze solidariteit te betuigen.

Wij hopen dat u niet ongevoelig zal blijven voor dit concrete geval en dat haar spoedig wordt gegeven waarop ze recht heeft. Indien u niet over het volledige dossier zou beschikken, is een delegatie van onze vakbond bereid u zo spoedig mogelijk te ontmoeten.

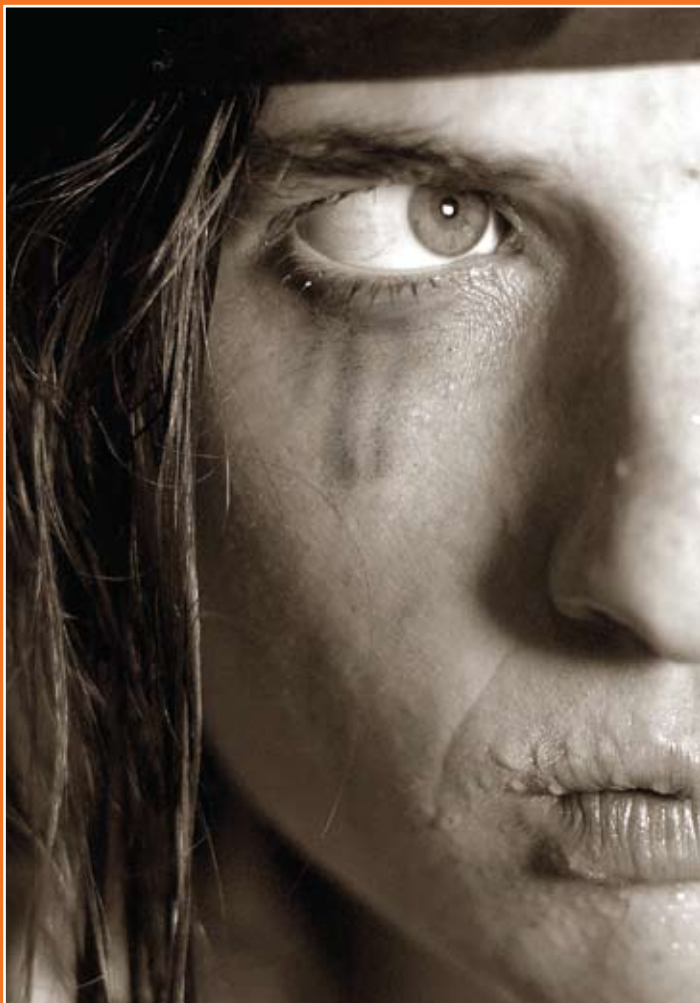
Met bijzondere hoogachting,

Marie-José Wellens



Ontslag deeltijdse contractuelen Wat zijn de regels?

Heel wat contractuele personeelsleden werken deeltijds, bijvoorbeeld met deeltijdse loopbaanonderbreking. Welke ontslagregeling is dan van toepassing en welke opzegvergoeding moet worden betaald?



Het is de werkgever (niet de werknemer) in principe verboden om tijdens een periode van deeltijdse prestaties, zelfs tot drie maanden nadien, handelingen te stellen die verband houden met de eenzijdige beëindiging van de beroepsloopbaanonderbreking. Dus ook de betekening van de opzegging is verboden. Een onrechtmatig gegeven opzegging is nietig en de werknemer zal de opzeggingstermijn niet moeten presteren. Voor het bepalen van de duur van de opzeggingstermijn mag geen rekening worden gehouden met de verminderde prestaties en het bijhorende lagere loon. Dit is enkel van belang om na te gaan of een bediende in de categorie van de hogere bedienden valt, dit wil zeggen als het jaarloon meer dan 28.580 euro bedraagt in 2008. Zoniet dreigen werknemers die deeltijds werken niet aan de loongrens te geraken en dus altijd op de minimale opzegtermijnen uit te komen.

Stel dat een werknemer recht heeft op vijf maanden opzeggingstermijn, dan is de vraag welk loon in aanmerking moet worden genomen voor de uitbetaling van die opzegtermijn. Alhoewel hierover in de rechtsleer nog altijd een discussie bestaat, neemt de rechtspraak aan dat het verminderde loon de basis is voor de betaling van de opzegvergoeding. Let op: bovenop deze opzegvergoeding komt de forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon. Een werkgever zal dus meestal twee keer nadenken vooraleer hij tot ontslag overgaat.

Het deeltijds werkende personeelslid geniet dus een zekere mate van bescherming, maar deze is niet absoluut. Het blijft altijd mogelijk om ontslagen te worden om dringende redenen, bijvoorbeeld bij diefstal, of om een voldoende reden. De werkgever moet dan echter nog altijd aantonen dat die voldoende reden vreemd is aan de deeltijdse prestaties, dus bijvoorbeeld aan de loopbaanonderbreking.

Richard De Winter

Welzijn op het werk Een effectief preventiebeleid is geld waard

In het Belgisch Staatsblad van 14 juni 2007 werd het koninklijk besluit van 8 mei 2007 gepubliceerd over de premie-differentiatie bij arbeidsongevallen. Dat koninklijk besluit treedt in werking op 1 januari 2009. We lichten het wat, hoe en waarom toe.

Bedrijven, maar evenzeer publieke diensten, die onder de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 ressorteren en nalaten om op basis van de verplichte risicoanalyse een effectief preventiebeleid te voeren, zullen dit vanaf 1 januari 2009 in hun portemonnee voelen.

Door dit koninklijk besluit zullen de verzekeringsmaatschappijen bovenop het vrije basistarief, ook een bonus-malusregeling moeten toepassen. Zo kan het premiebedrag dan jaarlijks worden aangepast. Werkgevers die in hun preventiebeleid nogal laks optreden, krijgen dus de rekening gepresenteerd.

In het koninklijk besluit is een formule opgenomen die resulteert in de zogenaamde schadestatistiek van het bedrijf of de instelling en hoe die zich verhoudt tot de statistiek voor die bepaalde categorie bedrijven of instellingen. In de formule wordt eveneens

rekening gehouden met de grootte van het bedrijf of de instelling. Op basis van die formule kan de premie van de arbeidsongevallenverzekering tot maximaal 30% hoger liggen dan het normale premiebedrag en maximaal 15% lager dan de basispremie. Alhoewel het koninklijk besluit pas in werking treedt op 1 januari 2009, gebeurt de berekening van de premie op basis van de schadestatistieken voor de jaren 2006, 2007 en 2008.

Richard De Winter

Sociale parastatalen gewest Brussel

Actie vorming!

Het team van de sociale parastatalen van Brussel organiseerde een originele vormingsdag op 5 mei voor de Franstaligen en op 8 mei voor de Nederlandstaligen.

Voorzitster Margaret Suys gaf een korte toelichting bij het initiatief van haar secretariaat: "De onderliggende gedachte was: zorgen voor de aflossing. De vorming is dus bedoeld voor de jonge afgevaardigden of aangeslotenen, of zij die nog niet lang militant zijn. We hebben immers vastgesteld dat het voor een nieuweling bijzonder moeilijk is zich in het vakbondswerk te storten als er niet een minimum aan voorbereiding of informatie is. Natuurlijk is de steun van de groep belangrijk, maar een stevige theoretische basis is

even noodzakelijk. Bovendien moet men die theoretische kennis kunnen toepassen in het dagelijks leven."

In 2007 kreeg een dertigtal afgevaardigden al een klassieke vorming met modules waarin voornamelijk het BOC, de Sociale Dienst en de IDPB behandeld werden.

Nieuw in 2008 is het opzetten van workshops: kleine groepjes krijgen een echt dossier voorgeschoteld en ook de nodige informatie om de zaak te behandelen. Een knipoog dus naar wie Selor en zijn postbakoefeningen kent. Gezamenlijk wordt de oplossing of het meest geschikte syndicale antwoord gezocht, waarbij elke groep een beroep kan doen op het advies van een deskundige, die begeleidt en meer uitleg

verschafft. Deze originele formule is zeer interactief en enorm motiverend. De voorgelegde gevallen zijn uit de dagelijkse praktijk van de deelnemers gegrepen en dankzij de aanwezigheid van een ervaren afgevaardigde krijgt men inzicht in wat vakbondsactie bevordert of juist afremt.

De harde kern van het vormingsteam bestaat uit afgevaardigden van de RVP. We danken hier dan ook Eric, Manu, Thierry, Frank, Carine, Johan, Christ en Marleen voor hun inzet en het vele voorbereidende werk dat ze al sinds eind 2007 verrichten. Een welverdiend succes voor een vormingsteam dat nog heel wat in zijn mars heeft!

Wat met langdurige ziekte van contractuelen?



Voor de vastbenoemde personeelsleden van de departementen en agentschappen die onder het raamstatuut ressorteren, is het ziekteverlof geregeld in titel 4 van het besluit van de Vlaamse regering houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (<http://personeel.vlaanderen.be/statuten>). Wat de contractuele personeelsleden betreft, bevat het raamstatuut echter geen specifieke regels en gelden de algemene bepalingen van het arbeidsrecht.

De contractuele personeelsleden die langdurig ziek zijn, worden na de periode van het gewaarborgd loon, vergoed door de mutualiteit of de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsvergoeding. De periode van gewaarborgd loon is één maand voor bedienden en veertien dagen voor arbeiders. Na één jaar ziekte komt men terecht in het statuut van invaliditeit en ontvangt men een invaliditeitsuitkering tot aan de normale pensioenleeftijd.

De arbeidswet bepaalt echter dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan beëindigen na zes maanden ziekte, mits het betalen van een verbrekingsvergoeding. Bovendien kan de werkgever, wanneer het personeelslid definitief ongeschikt is om het contractueel afgesproken werk uit te voeren, de arbeidsovereenkomst als automatisch ontbonden beschouwen. De ontbinding van de overeenkomst gebeurt dan op grond van overmacht zonder opzegging en zonder vergoeding. In dat geval mag er evenwel geen enkele betwisting bestaan over de gezondheidstoestand van de werknemer. Die toestand moet worden gestaafd door een medisch verslag dat door de werknemer zelf wordt voorgelegd of een niet tegengesproken advies van de arbeidsgeneesheer.

Richard De Winter



Gecertificeerde opleidingen Een verhaal zonder einde?

Op 30 mei vond bij P&O nogmaals een vergadering plaats van de raadgevende commissie voor de gecertificeerde opleidingen. Ook nu was het duidelijk dat er een hervorming op til is.

Minister van Ambtenarenzaken, Inge Vervotte, wil af van het huidige systeem van de gecertificeerde opleidingen. De minister wordt blijkbaar eveneens geconfronteerd met klachten over de werking van OFO. Deze dienst krijgt immers de organisatie van de gecertificeerde opleidingen maar niet onder controle.

De klachten

Er zijn ellenlange wachtlijsten met kandidaat-deelnemers die na hun inschrijving voor een gecertificeerde opleiding vaak maanden, soms zelfs jaren, geduld moeten hebben vooraleer zij kunnen deelnemen. OFO slaagt er ook niet om binnen een redelijke termijn aan hen die hun opleiding al beëindigden, de testresultaten mee te delen.

De voorbije maanden barstte eveneens een storm van protest los over de manier waarop de gecertificeerde opleidingen worden georganiseerd. Allerlei klachten worden geuit: men stelt dubbelzinnige vragen of vragen waarop geen correct antwoord mogelijk is, er staan fouten in de cursus, de cursussen worden foutief vertaald uit het Frans waardoor de tekst plots een andere betekenis krijgt, kandidaten krijgen foutieve informatie of een ongelijke behandeling, lesgevers zijn incompetent,

enzovoort.

Om het hoofd te kunnen bieden aan deze klachtenstroom richtte OFO een klachtendienst op. Nu blijkt dat deze dienst ook niet naar behoren werkt, want steeds meer mensen melden dat ze simpelweg geen antwoord krijgen wanneer ze een klacht indienen. Ironisch toch dat een dienst die zelf vierkant draait, anderen moet beoordelen op hun kennis en competentie.

Mogelijke hervormingen

De organisatie van de gecertificeerde opleidingen zal dus zo goed als zeker worden hervormd, maar in welke zin staat nog niet vast. Er circuleren intussen een aantal denkpistes waarmee ernstig rekening moet worden gehouden.

Men zou terugkeren naar een soort van generieke proeven. Dit zijn algemene testen waarbij de zogenaamde opleidingen die worden samengesteld voor een specifieke functie, niet meer mogelijk zijn. Na de hervorming zou OFO nog maximum vijf à zeven opleidingen per niveau voorzien. Deze opleidingen worden dan toegankelijk voor de deelnemers van meerdere federale overheidsdiensten.

Voor specifieke taken zou men na de hervorming samenwerken met interne opleiders van enkele overheidsdiensten. Dat is in feite logisch. Waarom zou men een beroep doen op externe instanties als men zelf de kennis in huis heeft?

Na de goede ervaringen met de over-

gangselectie van niveau C naar B zou men naast de bestaande cursussen ook meer en meer willen gebruikmaken van informaticatools, zoals zelfstudiepakketten via e-learning.

Er is ook sprake van een scenario waarbij het volgen van opleidingen aanleiding zou geven tot zogenaamde 'credits' die vanaf een bepaald totaal recht geven op een premie.

En de toekomst?

Dit blijft allemaal onduidelijk en aanzien er geen onderhandelingen zijn, moeten we de informatie via de geruchtenmolen bijeen sprokkelen. Als de gecertificeerde opleidingen effectief worden hervormd, dan zal dit zeker veel geld kosten. Er zullen immers een aantal overgangsmodaliteiten nodig zijn, waarover zeer ernstig moet onderhandeld worden. ACOD kan er immers niet mee akkoord gaan dat de deelnemers aan de opleidingen de dupe worden van de malaise die momenteel heerst bij OFO.

Zal er na de deadline van 15 juli over Brussel-Halle-Vilvoorde nog een regering en een minister van Ambtenarenzaken zijn om mee te onderhandelen? Volgens sommige politici is B-H-V belangrijker dan al de rest, maar ondertussen blijven de werknemers van datzelfde federaal land wel in de kou staan.

Guido Rasschaert, Eddy Plaisier

Contractueel AMVD-personeel

Vakantiegeld stijgt tot 92% maandsalaris

De twee voorbije jaren kregen de contractuele AMVD-personeelsleden telkens een aanvulling op hun vakantiegeld, maar nu hebben ze recht op 92% van een maandsalaris.

In oktober 2006 werd de CAO-VIII voor het onderwijs afgesloten. De meningen over deze CAO blijven verdeeld, ook binnen de ACOD. Men kan er echter niet omheen dat sinds de oprichting van het gemeenschapsonderwijs (GO!) twintig jaar geleden, deze CAO-VIII voor het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel financieel de grootste stap voorwaarts ooit is geweest. De CAO voorziet een stijging van het vakantiegeld tot 92% van een maandsalaris.

Contractuele personeelsleden

De twee vorige jaren hebben de contractuele AMVD-personeelsleden telkens een aanvulling op hun vakantiegeld ontvangen. Het basisvakantiegeld werd nog steeds berekend volgens de oude formule: een vast gedeelte + 1,1% van het jaarsalaris.

Bovenop dat basisvakantiegeld werd een supplement uitbetaald. Het supplement was gelijk aan het aantal gepresteerd uren van het jaar voordien, vermenigvuldigd met een coëfficiënt. Vanaf dit jaar – en dus ook de volgende jaren – krijgen de contractuele AMVD-personeelsleden een vakantiegeld gelijk aan 92% van een maandsalaris. Op 28 mei is daarover op het centrale niveau binnen GO! een akkoord afgesloten tussen de vakbonden, de centrale leiding van GO! en alle scholengroepen.

Berekening

Voor de berekening van het bruto (dit is het geïndexeerde) vakantiegeld wordt uitgegaan van het geïndexeerde maandsalaris van de maand maart 2008. Men hanteert daarbij het bedrag van het maandsalaris aan voltijdse prestaties. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal gepresteerd uren in 2007 en gedeeld door 1976. Iemand met een voltijds contract pres-

teert op jaarbasis 1976 uren (52 weken x 38 uren per week).

Wie in 2007 het hele jaar voltijds heeft gepresteerd, ontvangt een bruto vakantiegeld gelijk aan 92% van het geïndexeerde maandsalaris van maart 2008. Bij iemand met een halftijdse arbeidsovereenkomst, is dat bedrag gelijk aan de helft ervan.

Van dat bruto vakantiegeld wordt 13,07% RSZ afgehouden. Na aftrek van de fiscale voorheffing (niet voor iedereen gelijk), blijft het netto vakantiegeld over.

Vastbenoemde personeelsleden

Voor het vastbenoemde AMVD-personeel bevinden we ons nog steeds in een overgangsfase. Voor hen zal het vakantiegeld pas in 2011 gelijk zijn aan 92% van een maandsalaris.

Men blijft uitgaan van de oude berekening van het vakantiegeld: een vast gedeelte (dit jaar 1028,64 euro) + 1,1% van het bruto jaarsalaris. Zo berekent men het bruto vakantiegeld.

Voor de vastbenoemde personeelsleden wordt dat basisvakantiegeld verhoogd met 287 euro. Is dat bedrag nog lager dan 65% van een maandsalaris, komt er nogmaals twee derde van het verschil tussen die twee bedragen bovenop.

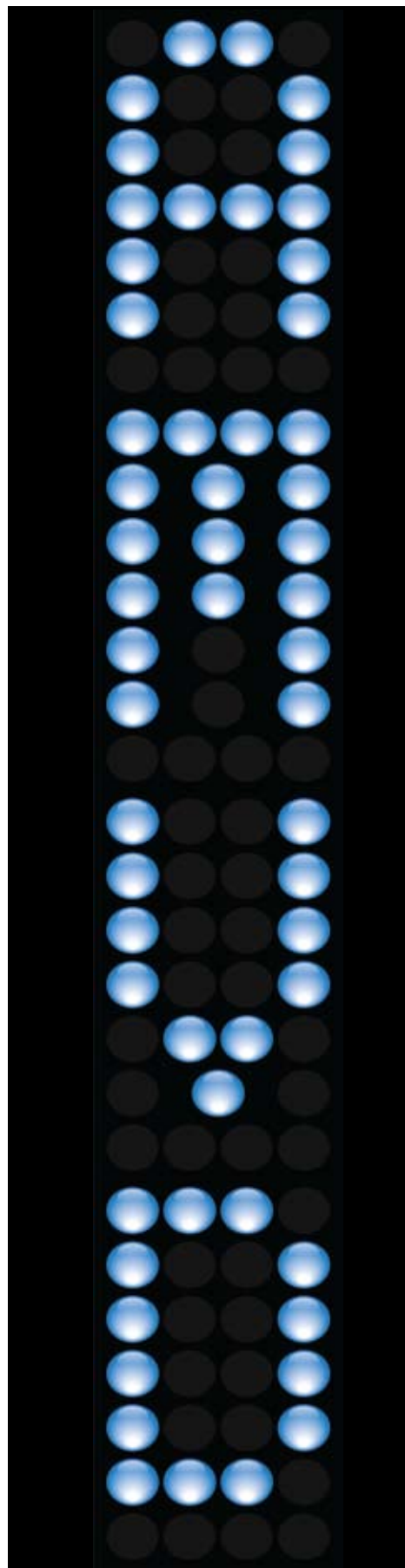
Ook voor de vastbenoemde personeelsleden worden 13,07% RSZ en de fiscale voorheffing afgehouden.

Wanneer?

Binnen het onderwijs wordt het vakantiegeld normaal uitbetaald omstreeks 20 juni.

Hilaire Berckmans

Contactpersoon Vlaamse Overheid: Hilaire Berckmans
Tel.: 02/508.58.64 - e-mail:
hilaire.berckmans@acod.be



Acties meestal om geplaatste jongeren Sociale vrede hersteld in gemeenschapsinstellingen

Het is zeer lang geleden dat er een jaar voorbijging zonder werkonderbrekingen in de gemeenschapsinstellingen. En dat heeft niets te maken met een falend geheugen.



In tegenstelling tot wat de overheid laat uitschijnen zijn wij geen 'amokmakers'. Wie de gemeenschapsinstellingen volgt, weet dat bijkomende voordelen voor de personeelsleden zelf meestal niet de inzet van werkonderbrekingen zijn. Wij ontkennen niet dat dit nooit zo is geweest, maar in die situaties waren de gestelde eisen terecht. Daarbij denken we onder meer terug aan de succesvolle strijd voor de maatregelen rond eindeloopbaan.

Onze leden nemen het vaak op voor het lot van de jongeren die in de gemeenschapsinstellingen worden geplaatst. Het gaat hierbij soms om schrijnende toestanden die jarenlang aanslepen. De jongeren zelf zijn er in eerste instantie het slachtoffer van, maar deze situaties hebben uiteraard ook gevolgen voor de personeelsleden en de instelling.

Daarmee hebben we niet gezegd dat de opeenvolgende verantwoordelijke Vlaamse ministers geen inspanningen hebben gedaan om de zaken te verbeteren. Men kan er echter niet omheen dat daarvoor bijna altijd wat vakbondsdruk noodzakelijk was. Laat ons stellen dat daardoor die Vlaamse ministers hun collega's in de Vlaamse regering hebben kunnen overtuigen budgettair inschikkelijk te zijn.

Werkonderbrekingen 19 en 26 mei

In de maand mei was het opnieuw prijs: werkonderbrekingen op 19 en 26 mei in de gemeenschapsinstellingen van Mol, Beernem en Ruiselede. Aanleiding daarvoor waren (zijn) drie specifieke dossiers.

Op 19 mei startte de Vlaamse regering met een gesloten afdeling voor de opvang van meisjes in Mol. Dat er nood is aan opvangplaatsen voor meisjes en een gesloten afdeling, betwisten wij niet, integendeel. In dit dossier heeft de over-

heid echter een potje paniekvoetbal gespeeld. De accommodaties zijn niet klaar, waardoor een aantal pedagogische basisvoorzieningen niet of slechts zeer gebrekkig kunnen worden aangeboden. Wij denken aan de opvang bij (extreme) crisissituaties en aan de ontspanningsruimte. Het gebouw is zelfs nog niet volledig afgewerkt. Dit leidt zowel voor de meisjes als voor de personeelsleden tot onverantwoorde verblijfs- en werkomstandigheden.

Precies een jaar geleden dwongen de vakbonden af dat men eindelijk werk zou maken van een personeelsplan voor de logistieke diensten in de gemeenschapsinstellingen. Tot voor kort heette het in de laatst beschikbare versie van het Procesimplementatieplan (gedateerd 25 februari 2008) nog: "Gelet op de aspecten kwaliteit, flexibiliteit en pedagogische en didactische interactie is een eigen keuken, bediend door eigen personeel, de enige wenselijke oplossing." We stellen vast dat de overheid, in tegenstelling tot eerder gemaakte afspraken, een eigen koers vaart en beslissingen wil nemen zonder voorafgaandelijk met de vakbonden te overleggen. De overheid kiest onder andere voor de afschaffing van de eigen keuken en wil besparen op de voeding. Ze treft hiermee zowel de jongeren als het personeel. Het is onaanvaardbaar dat de overheid zonder overleg een bocht van 180° neemt in dit belangrijke dossier.

Het derde dossier is dat van de oneigenlijke plaatsingen, een dossier dat al jaren aansleept. Er verblijven in de gemeenschapsinstellingen te veel jongeren met psychiatrische problemen die daar niet de nodige hulp kunnen krijgen. Deze schrijnende knelpunt dossiers die aan de verantwoordelijke overheid worden voorgelegd, krijgen geen oplossing.

De vakbonden hadden aangekondigd elke maandag door te gaan met de acties tot er een bevredigende oplossing uit de bus zou komen. Op 2 juni werden de vakbonden uitgenodigd door Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin Steven Vanackere (CD&V).



Leefgroep meisjes

Inzake de situatie rond de meisjesleefgroep is het moeilijk nog een en ander recht te zetten, aangezien de afdeling intussen al is opgestart. Het is onmogelijk die meisjes opnieuw weg te sturen. De overheid mag zich dan ook verwachten aan een veelvuldige terugkeer van de verblijfs- en werkomstandigheden op de agenda's van de overlegcomités.

Oneigenlijke plaatsingen.

Voor de oneigenlijke plaatsingen wordt steeds opnieuw jaarlijks een budget voorzien van een half miljoen euro. Dit geld komt er specifiek voor de knelpunt dossiers. Concreet: indien een minderjarige wiens situatie beantwoordt



aan de criteria van 'knelpunt dossier', wordt overgeplaatst naar een aangepaste voorziening, krijgt die voorziening extra ondersteuning. In het geval van het acute probleemgeval in Ruiselede wordt 50.000 euro ingezet om de overplaatsing mogelijk te maken.

Er wordt een procedure uitgewerkt voor de aanmelding en definiëring van 'oneigenlijke plaatsing', om de aanmelding ervan te structureren. Ook worden zes bijkomende therapeuten aangeworven: drie voor de gemeenschapsinstelling in Mol en drie voor die in Beernem-Ruiselede.

Minister Steven Vanackere gaat zijn bevoegde federale collega, Laurette Onkelinx (PS), contacteren voor de uitbreiding van het aantal bedden in de kinderspsychiatrie.

Logistieke processen

We hebben de toezegging gekregen dat er geen beslissingen worden genomen over het personeelsplan logistieke processen (keuken, onderhoud enzovoort) tot wanneer het reguliere overleg met de vakbonden is afgerond. Dit wil zeggen dat men voorlopig van de keukens afblijft. Bovendien is de garantie gegeven dat er geen personeelsafvloeiingen volgen.



Syndicale acties stopgezet

Op basis van het onderhoud met minister Steven Vanackere en zijn medewerkers hebben de drie vakbonden beslist de acties in de gemeenschapsinstellingen te stoppen. De vakbonden blijven alle dossiers nauwgezet opvolgen, vooral omdat er nog geen absolute duidelijkheid is over de toekomst van de logistieke diensten. De vakbonden hebben nogmaals hun standpunten – over het behoud van de eigen keukens – zeven dagen op zeven – schriftelijk aan de overheid overgemaakt.

Hilaire Berckmans

Universitair Ziekenhuis Antwerpen Eerste keer sociale verkiezingen

Omdat het UZA sinds kort een ziekenhuis van privaat recht is, werden er nu voor het eerst sociale verkiezingen gehouden.

Als ziekenhuis van publiek recht resorteerde het Universitair Ziekenhuis Antwerpen (UZA) voorheen onder het voor ons vertrouwde Syndicaal Statuut van de openbare sector. Hoewel de ACOD deze operatie in vraag blijft stellen, is het UZA intussen een ziekenhuis van privaat recht geworden. Vandaar dat er nu voor het eerst sociale verkiezingen werden georganiseerd, voor de samenstelling van de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW).

Goed resultaat

Rekening houdend met de ongunstige randvoorwaarden waarin onze leden deze verkiezingscampagne hebben moeten voeren, hebben zij een goed resultaat neergezet. De plaatselijke ACOD-kern behaalde twee zetels in de ondernemingsraad en twee verkozenen in het CPBW.

Voor de ondernemingsraad zijn verkozen:

- Erik Lauriks en Lea Roete (effectieven)
- Viviane Duffel en Hans Verreyt (plaatsvervangers)

Voor het CPBW zijn verkozen:

- Bruno Verdonck en Fabienne Vanhercke (effectieven)
- Inge Van Gansen en Joke Van Der Heyden (plaatsvervangers)

Bij deze bedanken en feliciteren wij de ACOD-militanten en -leden binnen het UZA en wensen we hen het allerbeste toe voor de komende vier jaar.

Hilaire Berckmans

Bedrijfsvervoerplannen

Mobiliteitsdiagnose: virtuele realiteit?

In de programmawet van 8 april 2003 werd bepaald dat alle werkgevers van een bedrijf met meer dan 100 werknemers een driejaarlijkse diagnose moeten maken over de mobiliteit van hun werknemers. Het gaat om een verslag over het woon-werkverkeer.

In 2006 moesten de werkgevers voor de eerste keer een mobiliteitsverslag opstellen op basis van een enquête die ze bij het personeel moesten houden. De enquête, de diagnose en het verslag konden vervolgens worden gebruikt om een bedrijfsvervoerplan op te stellen.

In de privésector is het een verplicht onderwerp, dat ter bespreking moet worden voorgelegd aan de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). In de publieke sector moet het mobiliteitsverslag worden besproken in het bevoegde overlegcomité (TOC/BOC/EOC).

Wettelijk kader

De federale programmawet van 8 april 2003 verplicht bedrijven en openbare diensten van meer dan 100 werknemers om gegevens te verzamelen over de verplaatsingen van de werknemers tussen hun woon- en werkplaats. Deze gegevens moeten worden bezorgd aan de FOD Mobiliteit en Vervoer.

In uitvoering van de federale programmawet van 8 april 2003 moet ook de Vlaamse overheid voor haar personeel een driejaarlijks verslag opstellen met daarin een aantal inlichtingen over de woon-werkverplaatsingen van de personeelsleden.

Overleg

In het overlegcomité van het Sectorcomité XVIII werd op 27 november 2006 afgesproken dat de Mobiliteitscel en het departement Bestuurszaken een overleg met de personeelsdiensten zouden organiseren m.b.t. de concrete aanpak van de gegevensinzameling.

Syndicale aanpak

Een bedrijfsvervoerplan heeft als doel alle verplaatsingen naar een bedrijf of openbare dienst te verbeteren in functie van de behoeften van de betrokken actoren (werknemers, werkgever, bezoekers, klanten, leveranciers enzovoort). De algemene doelstellingen zijn een betere bereikbaarheid, een verhoogde verkeersveiligheid, een betere verkeersleefbaarheid en vooral een reductie van het aantal autokilometers. Als overheidsvakbond wil ACOD de Vlaamse minister van Bestuurszaken en de lijnmanagers van de departementen en agentschappen overtuigen van het nut van een bedrijfsvervoerplan.

Goede redenen

Er zijn meer dan voldoende redenen om werk te maken van een bedrijfsvervoerplan:

- de bereikbaarheid van de onderneming verbetert, ook voor de werknemers die (niet altijd) over een auto beschikken;
- vacatures kunnen vlotter worden ingevuld doordat de 'mobiliteitshandicap' vermindert;
- er zijn minder parkeerplaatsen nodig (en dus ook minder onderhoud, bewaking enzovoort);
- de overlast (hinder) voor de buurtbewoners kan verminderen;
- de kosten voor vervoer georganiseerd door de werkgever dalen (bijvoorbeeld door meer bedrijfsbussen in te zetten);
- het milieu heeft er zeker baat bij;
- werken aan mobiliteit geeft het bedrijf een milieuvriendelijk imago;
- de uitstoot van schadelijke gassen kan verlaagd worden, wat een positief effect heeft op de gezondheid van de werknemers;
- het aantal werkongevallen, verkeersongevallen naar en van het werk, kan verminderen, en dus ook de daarmee gepaard gaande kosten (bijvoorbeeld: lagere premies voor de arbeidsongevallenverzekering);
- bedrijfsvoertuigen kunnen efficiënter worden ingezet en gebruikt;

een betere bereikbaarheid voor de medewerkers, bezoekers, leveranciers en potentiële nieuwe werknemers;

- minder werkuren gaan verloren door files;
- de kosten en problemen gekoppeld aan parkeerfaciliteiten verminderen;
- een betere relatie met omwonenden door de verlichting van de parkeerdruk en een grotere verkeersleefbaarheid;
- een reductie van de kosten voor woon-werkverkeer;
- meer tevreden en ontspannen medewerkers: minder ziekteverzuim en een hogere productiviteit.

In elk geval is het overleg met de personeelsleden en hun vakbondsvertegenwoordigers een noodzakelijke voorwaarde om tot duurzame en structurele maatregelen te komen die voldoende kansen op succes bieden.

Nieuwe bevraging

Tijdens de vergadering van het onderhandelingscomité (Sectorcomité XVIII) kregen de verschillende vakbonden te horen dat er in september 2008 een nieuwe bevraging komt.

Aangezien deze bevraging enkel een wettelijk afdwingbaar karakter heeft voor de departementen en de agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid, heeft ACOD erop aangedrongen deze bevraging vrijblijvend uit te breiden tot de departementen met rechtspersoonlijkheid.

Het kabinet van minister Geert Bourgeois (N-VA) en de federale overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer zullen de betrokken agentschappen contacteren.

Richard De Winter





Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening Betere tijden in zicht voor Pensioenfonds

Hoe je het ook draait of keert, de VMW zit met een gat in het Pensioenfonds. Dit fonds moet instaan voor de betaling van de wettelijke rust- en overlevingspensioenen.

De VMW heeft weliswaar de decretale of wettelijke verplichting om de pensioenen te financieren, maar de pensioenperikelen hebben een impact op de financiële situatie van de grootste Vlaamse drinkwatermaatschappij.

Het algemene principe van de wettelijke pensioenen geldt ook voor de VMW-gepensioneerden. Dit principe houdt in dat de huidige actieven de pensioenlasten dragen van de huidige gepensioneerden. Dit is het omslag- of repartitiesysteem.

Dit systeem verschilt wezenlijk van het zogenaamde kapitalisatiesysteem, waarbij de individuele werknemers tijdens hun loopbaan kapitaal opbouwen. Daarmee worden later hun eigen pensioenen betaald. Dit systeem is in België noch in de private, noch in de publieke sector van toepassing.

Gemengd systeem

De VMW, die een pensioenverzekeringscontract heeft afgesloten met de verzekeringsmaatschappij Ethias, heeft op dit ogenblik een gemengd systeem, waarbij niet-geïndividualiseerde reserves worden aangelegd. Op dit ogenblik bedragen die ongeveer een derde van de totale pensioenverplichtingen. Het grote voordeel is dat de rendementen

op deze reserves de pensioenen helpen betalen.

De raad van bestuur heeft de werkgeversbijdragen voor de pensioenen op 1 januari 2006 verhoogd van 20,5% tot 25%. Vervolgens zullen de werkgeversbijdragen jaarlijks met 1% worden verhoogd. De bijdragevoet is 27% van de loonmassa. In 2006 en 2007 werden ook bijkomende stortingen uitgevoerd voor een totaalbedrag van 30 miljoen euro.

Cijfergegevens

De VMW telde einde 2007 welgeteld 1085 statutair gepensioneerden, tegenover 1360 actieve statutaire personeelsleden:

- rustpensioenen 658 gepensioneerden
- overlevingspensioenen 302 gerechtigden
- invaliditeitspensioenen 125 gepensioneerden.

De totale uitgaven in 2007 ten laste van het pensioenfonds bedroegen 19.096.781,91 euro. Tegenover het jaar 2006 is dit een stijging van de pensioen-uitgaven met 4,24%. Deze stijging is te wijten aan de toename van het aantal gepensioneerden met 3,04% en de indexering van de pensioenen.

Optimalisering financiële dekking

Om de pensioenverplichtingen te kunnen inlossen, wil de VMW de infra-

structuur herwaarderen. Dit is evenwel een puur boekhoudkundige operatie en levert niet meteen nieuwe liquiditeiten op. Uit een studie blijkt namelijk dat de infrastructuur 269 miljoen euro meer waard is dan tot nu werd aangenomen.

De effectieve verkoop van de hoofd-directie in de Brusselse Belliardstraat kan 50 miljoen euro opleveren. Met dat geld wil de VMW een nieuw kantoor aankopen in de Brusselse Noordwijk (kostprijs ongeveer 4,5 miljoen euro) en het saldo gebruiken om de pensioendekking te verhogen. De pensioenverplichtingen kunnen volledig worden gedekt door de herwaardering van de waterinfrastructuur ten bedrage van 245 miljoen euro te gebruiken om het pensioenfonds te spijzen.

Deze boekhoudkundige operatie heeft wel het voordeel dat de effectieve volstorting van de pensioenreserves en de afbouw van de pensioenprovisie meer in de tijd kunnen worden gespreid.

Ondertussen heeft de raad van bestuur het licht op groen gezet voor deze constructie. Op 6 juni 2008 kreeg de algemene vergadering (de aandeelhouders) het laatste woord. Ook zij stemden in met de voorgestelde verhoging van de pensioendekking. Het ziet er dus naar uit dat de onweerswolken stilaan wegdrijven boven het VMW-Pensioenfonds.

Richard De Winter



In volle actie voor meer koopkracht

Op 22 mei zijn de onderhandelingen in Comité C1 afgesprongen over een sectoraal akkoord 2008-2009 voor de personeelsleden van de lokale en regionale besturen. Van in het begin was het duidelijk dat de werkgevers weigerden om tegemoet te komen aan onze meer dan verantwoorde eis om de salarisschalen substantieel aan te passen.

Samen met de twee andere vakbonden vond ACOD de antwoorden van de werkgevers over de koopkrachtverhoging ruim onvoldoende. De werkgevers willen immers enkel praten over een kleine verhoging van de eindejaarstoe-lage met 250 euro bruto, gespreid over twee jaar. Daartegenover staat dat men een loonsverhoging voorziet voor de gemeentesecretarissen tussen 3,5% en 7%. We hebben op zich geen probleem met het voorstel van salarisverhoging voor de topambtenaren. Enkel en alleen voor deze categorie iets voorzien, is echter niet correct en voor ons onaanvaardbaar. Wij willen voor alle categorieën van personeelsleden van het lokale en provinciale vlak een degelijke salarisverhoging om de heel eenvoudige reden dat de laatste aanpassing reeds dateert van 1994.

Een lachertje

Naast de salarisverhoging wensen wij eveneens een aanpassing van de eindejaarstoe-lage. Een echte dertiende maand moet hierbij het streefdoel blijven. Het voorstel van de werkgevers, de vereniging van steden en gemeenten en de vereniging van provinciebesturen, is dan ook een lachertje te noemen. Met een verhoging van 250 euro bruto komen we zelfs niet aan de eindejaarstoe-lage die het personeel van de Vlaamse Gemeenschap krijgt.

Bij het neerschrijven van dit artikel hebben we een aantal geslaagde acties achter de rug, tot nu echter zonder gevolg. De werkgevers blijven stellen dat ze niet beschikken over voldoende financiële middelen om tegemoet te komen aan onze eisen. Sterker nog, men stelt onop-houdelijk dat elke loonsverhoging zal gecompenseerd worden door afvloeiing van personeel. Dit is patronale logica in de zuiverste zin van het woord. De sector laat zich hierdoor echter niet onder druk zetten. Zolang er geen fatsoenlijk tegenvoorstel komt van de werkgevers, zetten we de acties voort. En de Vlaamse regering? Die speelt ook een mooie rol: zij stellen enkel op te treden als bemiddelaar in het overleg tussen vakbonden en werkgevers.



Een degelijke financiering

Dat er een financieel probleem is, weten we al lang. Men mag dit argument echter niet te pas en te onpas gebruiken. De financiering van steden en gemeenten gebeurt voornamelijk door twee polen: de financiering via het Gemeentefonds en de heffing van lokale belastingen. Die lokale belastingen verminderden de laatste jaren, omdat heel wat daarvan worden geheven op de federaal geïnde belastingen, de zogenaamde additionele belastingen zoals bijvoorbeeld de aanvullende personenbelasting.

Omdat de federale overheid belasting-verminderingen doorvoerde, heeft dit onvermijdelijk gevolgen voor de financiering van het lokale niveau. Wanneer de Vlaamse regering dit dan nog combineert met het afsluiten van een fiscaal pact met de lokale besturen, waardoor ze hun belastingen niet mogen verhogen, dan creëert die regering een daadwerkelijk probleem.

Ook over de onvoldoende stijging van het Gemeentefonds is iets te zeggen. Vlaanderen doet zich constant voor als rijke regio, maar vergeet hierbij de rol die lokale besturen spelen in het maatschappelijk model. De uitbouw van onze diensten kan enkel en alleen gerealiseerd worden indien hiertegenover een degelijke financiering staat. De Vlaamse regering draagt hiervoor samen met de lokale besturen de volledige verantwoordelijkheid.

Naar hardere acties

Als syndicale organisatie zijn we ons zeer goed bewust van de penibele financiële situatie op het lokale en regionale vlak. We kunnen echter niet aanvaarden dat de werkgevers ons betichten van irrealisme, wanneer we eisen stellen voor het personeel. Indien men een degelijke dienstverlening wenst te verlenen aan de bevolking, dan heb je daar gemotiveerde arbeidskrachten voor nodig. Om de personeelsleden gemotiveerd te krijgen en te houden, dienen er degelijke salarisvoorwaarden gehanteerd te worden. Een salarisverhoging voor iedereen na bijna vijftien jaar, is dan ook zeker op zijn plaats. Indien de overheid niet tegemoet komt aan onze eisen, zullen we onze acties niet alleen voortzetten, maar tevens nog verharderen.

Mil Luyten

Interview Josianne Dekoker

“Onze afgevaardigden zijn onze kracht”

Op het congres van de federale sector Admi-LRB-ALR werd Josianne Dekoker opnieuw verkozen tot federaal voorzitter voor een periode van vier jaar. We vroegen haar hoe ze de congressen ervoer en wat ze verwacht voor de volgende jaren.

Hoe voelt het om opnieuw verkozen te zijn als federaal voorzitter van sector Admi-LRB-ALR?

Josianne Dekoker: “Voor mij is dat een blijk van vertrouwen. We beginnen nu aan een nieuwe statutaire periode, een periode die voor mij met veel optimisme wordt ingezet. Ik heb gemerkt dat onze afgevaardigden talrijk deelnamen aan onze Vlaamse, Waalse en federale congressen. Dat bewijst dat iedereen nog altijd zeer gemobiliseerd en gemotiveerd is, en zich wil inzetten voor onze syndicale strijd. De congressen gaven me de gelegenheid om nieuwe afgevaardigden te ontmoeten; ook vele jonge afgevaardigden die vastberaden de fakkel willen overnemen. De vastberadenheid en overtuiging van zoveel afgevaardigden bewijst eens te meer dat ze de kracht van onze sector uitmaken.”

Wat verwacht je voor de komende congresperiode?

Josianne Dekoker: “De volgende vier jaar verwacht ik grote uitdagingen. Het huidige politiek blauwgekleurde Europa zal onze taak er niet op vergemakkelijken. We zullen moeten vechten voor het behoud van kwalitatieve openbare diensten. In tal van Europese landen zwaaien de liberalen immers de scepter en dromen ze ervan de openbare sector te privatiseren en de minimale dienstverlening in te voeren. In sommige landen lijken ze daarin ook te slagen. Het wordt tijd dat we weerwerk bieden en zelfs trachten nog verder te

gaan. We moeten proberen aan te tonen dat we er niet uit geraken als de opdrachten van de openbare diensten niet worden uitgebreid: meer kinderopvang, meer omkadering voor bejaarden,... Alleen zo kunnen meer en meer mensen in alle sereniteit tot een degelijke arbeidsmarkt toetreden.”

Dat is een strijd die je niet alleen kan voeren.

Josianne Dekoker: “De uitdagingen zijn talrijk, maar wij zijn nog veel talrijker. Het zal al onze krachten vergen om onze ideeën door te drukken. We zullen al onze afgevaardigden, zowel in het noorden als in het zuiden van het land, nodig hebben. Ik weet dat we op jullie mogen rekenen en dat we samen kunnen slagen. Ik verwacht veel van de massale aanwezigheid van onze jonge enthousiaste afgevaardigden. Met hen kunnen we alle uitdagingen aan. Onze afgevaardigden zijn onze kracht.”



LRB Antwerpen Infodagen voor gepensioneerden

Vanaf september 2008 start ACOD LRB Antwerpen met informatieve zitdagen voor gepensioneerden en bijna-gepensioneerden. De afgevaardigden Beer Pluym en Fons Van Cleempoel geven info over de samenstelling van het dossier bij de aanvraag van het pensioen en over eventuele problemen achteraf. Ook andere vragen van gepensioneerden kunnen aan bod komen.

De zitdagen vinden plaats elke laatste dinsdag van september, oktober en november 2008. De eerstvolgende zitdagen zijn dus 30 september, 28 oktober en 25 november, telkens van 9 tot 13 uur in ACOD (lokaal 407, 4^{de} verdieping), Ommeganckstraat 47, Antwerpen. Telefonisch bereikbaar via 03/213.69.25.

Oproep kandidatuur vicevoorzitter Vlaamse Regio

Op het statutair congres werd Marc Lambrecht verkozen tot voorzitter van de Vlaamse Regio. Marc Lambrecht bekleedde tot op dat moment het mandaat van vicevoorzitter, dat nu vrij komt.

Kandidaturen dienen vóór 31 juli 2008 door een Gewest voorgedragen te worden bij het Regiosecretaariat, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel.

Contactpersoon LRB: Mil Luyten

Tel.: 02/508.58.25 - e-mail: mil.luyten@acod.be

Maatregelen voor tijdelijk personeel **Recht op uitgestelde bezoldiging of** **werkloosheidsvergoeding**

Nu het schooljaar weer voorbij is, herinneren we nog eens aan de belangrijkste regels voor tijdelijke personeelsleden op het gebied van werkloosheidsuitkeringen. Deze regels zijn afhankelijk van hun prestaties tijdens het afgelopen schooljaar.

Recht op een werkloosheidsuitkering of een uitgestelde bezoldiging tijdens de zomervakantie? Hoe ervoor zorgen dat alles in orde is bij de VDAB/ACTIRIS om achteraf moeilijkheden met de RVA te voorkomen? Volg de hieronder beschreven regels voor tijdelijk personeel. De regeling is niet van toepassing voor het CLB- personeel, het administratief personeel en gesubsidieerde contractuelen.

1. Tijdelijke personeelsleden die het volledige schooljaar 2007-2008 gewerkt hebben in een voltijdse opdracht Zij ontvangen tijdens de maanden juli en augustus een uitgestelde bezoldiging van het departement Onderwijs. Ze hebben geen recht op een bijkomende werkloosheidsvergoeding en zijn vrijgesteld van stempelcontrole voor juli en augustus. Op 1 september 2008 dienen ze een aanvraag voor werkloosheidsuitkering in op het plaatselijke ABVV-kantoor, tenzij ze in een voltijdse betrekking worden tewerkgesteld.

2. Tijdelijke personeelsleden die het volledige schooljaar 2007-2008 werkten in een onvolledige opdracht en tijdelijke personeelsleden die geen volledig schooljaar werkten, maar aangesteld

waren tot het einde van het schooljaar Zij hebben recht op een gedeeltelijk uitgestelde bezoldiging en een aantal dagen werkloosheidsvergoeding. De berekening van de uitgestelde bezoldiging voor de maand juli 2008 wordt gebaseerd op de tewerkstellingsperiode(n) van september tot en met december 2007. De tewerkstellingsperiode(n) van januari tot en met juni 2008 gelden voor de uitgestelde bezoldiging van de maand augustus 2008. De werkloosheidsdienst van het ABVV berekent het aantal dagen waarop deze personeelsleden nog recht hebben op werkloosheidsuitkering. Begin september 2008 moeten ze zich aanmelden bij het ABVV-werkloosheidskantoor, tenzij ze in een voltijdse betrekking worden tewerkgesteld.

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

Meldingsplicht

Alle tijdelijke personeelsleden zoals hierboven vermeld moeten zich de dag na de uitdiensttreding en uiterlijk be-

gin juli aanmelden op de ABVV-werklozendienst met:

- het lidboekje van ACOD Onderwijs
- het (de) door de school of de instelling ingevulde C4-onderwijsformulier(en)
- een lijst met alle prestaties tijdens het schooljaar 2007-2008 (eventueel zelf op te stellen).

Personeelsleden die gedeeltelijk vast benoemd zijn en nog recht hebben op de inkomensgarantie-uitkering, moeten eind augustus een formulier C131 B indienen op het werkloosheidskantoor. Wanneer zij bijkomende tijdelijke opdrachten hebben waargenomen, gelden voor dit gedeelte van de opdracht dezelfde regels als voor tijdelijke personeelsleden.

Hoger onderwijs

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

Georges Achten

Zorgt Leerzorg voor een hete herfst?

Het dossier Leerzorg (inclusief onderwijs) viert dit jaar zijn tiende verjaardag. Sinds half juni is er een nieuw voorstel, maar ook dat voldoet niet.

Hoe is het te verklaren dat er nog steeds geen oplossing is voor het dossier Leerzorg? We stellen vast dat er sprake is van een tegenstelling. Enerzijds betwist niemand, ook ACOD Onderwijs niet, de filosofie van het dossier. Bepaalde kinderen die extra zorg nodig hebben, moeten ook een plaats kunnen krijgen in het gewone onderwijs. Anderzijds stellen de onderwijsvakbonden vast dat er tussen een mooie theorie en de uitvoering ervan een kloof gaapt, omdat de overheid niet alle gevolgen van deze hervorming wil of kan inschatten.

Huidige situatie

De doorverwijzing naar het buitengewoon onderwijs zou niet altijd correct of terecht gebeuren, volgens Vlaams minister van Onderwijs Frank Vandenbroucke. Hij vindt ook dat het huidige systeem om de leerlingen in het buitengewoon onderwijs in acht types onder te brengen, niet

meer voldoet.

Het scholenaanbod in het buitengewoon onderwijs is niet evenwichtig gespreid. Gevolg is dat leerlingen vaak lang onderweg zijn om van en naar school te reizen. Sommige ouders vinden dat kinderen met om het even welke beperking naar een gewone school moeten kunnen en pleiten dus voor inclusie.

Wat staat hier tegenover?

In Vlaanderen kunnen kinderen met speciale noden terecht in het buitengewoon onderwijs. Dit onderwijssysteem heeft sterke troeven: de klassengroepen zijn kleiner en de leermiddelen en accommodatie zijn aangepast.

Het personeel heeft een specifieke opleiding gevolgd, beschikt over de nodige expertise en is een hele week ter beschikking. De medewerkers hebben een aangepaste opdracht en taakomschrijving, waarvoor middelen bestaan.

Voorstel

Het huidige voorstel (zoals gekend sinds half juni) voldoet niet, omdat:

- het geen rekening houdt met de extra werkdruk en de nodige competentieontwikkeling die het voor het onderwijspersoneel meebrengt. Scholen uit het gewoon onderwijs moeten dan een nog grotere diversiteit aan leerlingen met specifieke noden kunnen opvangen. Scholen in het buitengewoon onderwijs moeten zich dan weer openstellen voor leerlingentypes die vandaag hun doelgroep niet zijn.
- er grote onduidelijkheid heerst over het budget dat voor die grootscheepse hervorming nodig is.
- niet elk kind er beter van wordt. Wat met de zorg voor kinderen zonder beperkingen?

We roepen onze leden op de ontwikkelingen op de voet te volgen via onze website (www.acodonderwijs.be). Indien de overheid er niet in slaagt de kloof tussen theorie en praktijk te dichten, zullen we ons ongenoegen op gepaste wijze uiten. De werkdruk van het personeel moet dalen, niet stijgen. De draagkracht van het personeel en de school heeft grenzen.

Hugo Deckers

Benoeming assistent hogescholen

Na herhaaldelijk aandringen is eindelijk een rechtzetting in de maak wat betreft de problematiek van assistenten en praktijkassistenten. Onderstaande regeling werd uitgewerkt via onderwijsdecreet XVIII.

Het artikel 122 bis van het hogescholen-decreet voorziet een bijkomende afwijking van de grens voor de benoeming van assistenten. Het gaat vooral om praktijkassistenten die al jaren aan een hogeschool werken en aan de vooravond van hun pensioen staan.

In de meeste hogescholen is de maximumgrens voor de vaste benoeming al vele jaren bereikt of zelfs overschreden, waardoor deze personeelsleden niet meer benoemd werden. Door de toevoeging in 2° kunnen deze personeelsleden alsnog benoemd worden. Het gaat om een uitzonderingsmaatregel voor een beperkte en duidelijk begrensde groep van assistenten.

Voorwaarden

De assistenten die onder deze regeling

willen vallen, moeten voldoen aan bepaalde voorwaarden. Het personeelslid:

- heeft de leeftijd van 55 jaar bereikt;
- vervult de voorwaarde voor vaste benoeming;
- is sinds 1 januari 1996 ononderbroken in dienst van de hogeschool als assistent;
- heeft op 1 januari 2008 de leeftijd van 55 jaar bereikt en is op die datum gedurende ten minste zes jaar ononderbroken op de hogeschool in het ambt van assistent aangesteld.

Hugo Deckers

Sociale verkiezingen VUB en (vrije) hogescholen

Opnieuw stemmen- en zetelwinst



Zowel aan de Vrije Universiteit Brussel (VUB) als in de verschillende hogescholen heeft ACOD het bij de sociale verkiezingen weer goed gedaan.

Hieronder geven we de precieze percentages waarmee onze kandidaten verkozen werden.

VUB

De ACOD-delegatie aan de VUB heeft voor de derde opeenvolgende keer een uitstekend resultaat geboekt. Ze kaapt met 77% van de stemmen alle 2 de zetels bij de kaderleden (de professoren) weg.

Ook de enige jongerenzetel gaat, met 75% van de stemmen, naar ACOD.

Op de lijst van de bedienden voor de ondernemingsraad stijgen we van 64,7% in 2004 naar 65,8% en krijgen we zo een zetel extra. We hebben nu dus 8 van de 11 zetels.

Ook voor het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) boeken we stemmenwinst en behouden we de achtste zetel (die we in 2004 al veroverd hadden).

Hogescholen

In de vrije hogescholen waren er enkel verkiezingen voor de CPBW's en niet voor de ondernemingsraden.

Op VLEKHO (nu nog een onderdeel van de Hogeschool voor Wetenschap en Kunst, maar vanaf volgend academiejaar van de nieuwe HUB) is onze enige kandidaat niet alleen verkozen, maar haalt

hij door zijn hoge stemmenaantal (35,3%) twee mandaten.

Ook op De Nayer-Narafi (eveneens onderdeel van de Hogeschool voor Wetenschap en Kunst) werd onze enige kandidaat gemakkelijk verkozen. Op zijn eigen campus, Narafi in Vorst, stemden 13 van de 15 kiezers voor hem.

Een gelijkaardige situatie als op VLEKHO deed zich voor op Groep T-Internationale Hogeschool Leuven (dit is de nieuwe naam vanaf 2008-2009). Daar haalt onze enige candidate eveneens twee mandaten, met 38,4% van de stemmen.

Op de Karel De Grote Hogeschool (Antwerpen) ten slotte, hadden we vijf kandidaten, die allen verkozen zijn. ACOD Onderwijs haalde hier meer dan een kwart van het stemmenaantal.

Dany Bollens

Universiteit Gent

Glansrijke resultaten personeelsvertegenwoordiging

Tijdens de voorbije verkiezingen aan de Universiteit Gent haalde de door de ACOD gesteunde kandidaat Peter De Keyzer de hoogste stemmenscore.

Van 5 tot 9 mei 2008 vonden aan de UGent verkiezingen plaats. Wie als vertegenwoordiger van het personeel aangeduid wordt, zetelt in de raad van bestuur van de universiteit van oktober 2008 tot september 2012. Strikt genomen zijn dit geen sociale verkiezingen, kunnen alle personeelsleden zich kandidaat stellen en kan iedereen binnen zijn geleding voor een kandidaat stemmen.

Duidelijk programma

Bij de verkiezing van vertegenwoor-

digers van het administratief en technisch personeel (meer dan 2300 kiezers kunnen 3 vertegenwoordigers aanduiden) speelt de syndicale achtergrond een grote rol en spreekt de kiezer zich in realiteit ook uit over de syndicale werking van de kandidaten. De kandidaten van de ACOD koppelen deze verkiezingen heel duidelijk aan een programma en aan de sociale verworvenheden van de afgelopen jaren.

Opmerkelijk was dat een kandidaat met een duidelijk syndicaal profiel verkoos als 'onafhankelijke kandidaat' op te komen. Gebrek aan syndicale moed? Wij van de ACOD schamen ons niet voor ons syndicaal en sociaal engagement, wel integendeel.

Twee kandidaten

ACOD steunde deze keer twee kandidaten die zonder onderlinge concurrentie samen met de slogan 'Uw stem, wij luisteren' naar de kiezer stapten. Brenda Delcloo en Peter De Keyzer haalden samen meer dan 50% van de effectief uitgebrachte stemmen. Peter De Keyzer haalde daarbij de hoogste score van alle kandidaten en gaat ook nu de volgende vier jaar naar de raad van bestuur. Bijna konden we twee van de drie mandaten invullen, want ook Brenda Delcloo haalde heel veel stemmen. Ook de toekomst is dus verzekerd.

ACOD Universiteit Gent

CAO I basiseducatie: een goed akkoord

Gezien de Vlaamse overheid nu verantwoordelijk is voor de arbeidsvoorwaarden voor de basiseducatie, was het nodig nieuwe CAO-afspraken te maken. Hieronder vatten we de belangrijkste punten samen.

Het decreet op het volwassenenonderwijs heeft de basiseducatie geïncorporeerd in het ruimere kader van het onderwijs. Ook het personeelsstatuut werd decretaal bepaald. De personeelsleden blijven contractueel, maar de Vlaamse overheid wordt verantwoordelijk voor het bepalen van de arbeidsvoorwaarden. Dit heeft tot gevolg dat de CAO's van het PC 329 (en andere) niet meer van toepassing zijn vanaf 1 september 2008. Dit maakte het noodzakelijk om nieuwe afspraken te maken, die hun neerslag vinden in de CAO I van de basiseducatie.

Inhoud CAO I

1. Behoud van tewerkstelling

Het totale volume aan personeel tijdens het schooljaar 2007-2008 op het vlak van decretale middelen, extra middelen, sociale Maribel, middelen gedetineerden en GESCO-middelen, wordt gegarandeerd tijdens het schooljaar 2008-2009 binnen het CODO-statuut.

2. Extra omkadering

De puntenenveloppe van de centra basiseducatie wordt vanaf het schooljaar 2008-2009 verhoogd met 1617 punten (ongeveer 19 FTE).

3. Functies, bekwaamheidsbewijzen en salarisschalen (zie tabel)

4. Geldelijke anciënniteit

Personeelsleden basiseducatie nemen hun weddenanciënniteit mee, zoals bepaald in het decreet.

5. Vakantiegeld

92% van het geïndexeerde salaris van de maand maart, uitbetaald in juni.

6. Eindejaarspremie

Verhoging zoals afgesproken in PC 329 wordt overgenomen.

7. Opdracht

- Normale wekelijkse arbeidsduur: 36 uren.
- Wekelijkse arbeidsduur maximaal 125% van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.
- De arbeidsduur mag in geen geval de 11 uren per dag overschrijden, met een maximum van 2 avondprestaties per week.

8. Verlofregeling

- 35 dagen betaald verlof.
- 10 betaalde wettelijke feestdagen en 4 betaalde reglementaire feestdagen.

9. Verlofstelsels

- Het systeem tijdskrediet wordt vervangen door een gelijkwaardig verlofstelsel, gefinancierd door de Vlaamse overheid. Dit verlofstelsel heeft dezelfde premies als het systeem tijdskrediet.
- Schorsing van arbeidsovereenkomst wordt mogelijk gemaakt om overstap naar niet-CODO te vergemakkelijken.

10. Tweede pensioenpijler

De afspraken uit PC 329 worden overgenomen.

11. Ziekteverlof

Regeling privésector; vervangers van CODO-personeel worden bezoldigd indien titularis 10 werkdagen of meer afwezig is.

12. Nascholingsgelden

40 euro per CODO-personeelslid per schooljaar.

13. Regeling eindeloopbaan

Oprichting werkgroep die tegen 1 december 2008 een regeling moet uitwerken voor een vervroegde uitstap vanaf 60 jaar. Er is een budget van 127.000 euro voorzien.

Balans

Iedereen die nauw bij deze onderhandelingen betrokken is geweest, is het erover eens dat het uiteindelijke resultaat er mag zijn. ACOD heeft deze CAO ondertekend en is van mening dat hiermee de personeelsleden van de basiseducatie op een behoorlijke wijze de overstap maken van het PC 329 naar het VOC basiseducatie. Wij bedanken alle militanten voor hun constructieve inbreng tijdens de talrijke vergaderingen, alsook de personeelsleden die ons eisenpakket ondersteund hebben tijdens de actie in maart 2007.

Deze CAO is een belangrijke stap, maar vraagt in zijn uitwerking nog het nodige werk. ACOD werkt samen met de overheid op een constructieve wijze verder mee, in het belang van de basiseducatie en zijn personeel.

Raf De Weerd

Functies	Bekwaamheidsbewijzen	Salaris schaal
Directeur	ten minste HOKT + BPB	511
Stafmedewerker	ten minste HOKT	501
Leraar basiseducatie met BPB	ten minste HOKT + BPB	346
Leraar basiseducatie zonder BPB	ten minste HOKT	301
Beleidsondersteunend administratief medewerker	ten minste HSO	106
Uitvoerend administratief medewerker	geen	122
Ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting	certificaat of getuigschrift van de opleiding tot ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting	122

Syndicale actie belangrijk voor en in opbouwwerk

Op 5 juni organiseerde de sectorale syndicale delegatie Samenlevingsopbouw een algemene personeelsvergadering. In een korte inleiding ontwikkelde hoofddélégué Alain Storme de volgende ideeën.

In deze tijden van globalisering spelen de krachtsverhoudingen niet in het voordeel van de nationaal georganiseerde arbeidersbeweging, die de laatste decennia in het defensief is gedrongen door de herstructurering van de kapitalistische economie.

De naoorlogse wereldeconomie was in hoofdzaak nationaal georganiseerd, waarbij kapitaal en arbeid relatief plaatsgebonden opereerden. De macht van de georganiseerde arbeidersbeweging lag in het feit dat arbeiders en patronen elkaar nodig hadden.

Om uit de crisis van de jaren '30 en '40 te geraken, werd de wereldeconomie geherstructureerd langs sociaal-democratische lijnen. Winst maken was het leidmotief, herverdelen eveneens. Er werd een klassencompromis gesloten, waarin arbeid een deel van de groei-koek kreeg in ruil voor sociale vrede. De overheid werd geacht dit compromis vorm te geven door de verzorgingsstaat uit te bouwen. Zo kreeg een pakket sociale grondrechten een wetelijk kader.

Begin jaren '70 volgde een zware crisis: verzadigde markten, slinkende winsten, de sociale zekerheid kwam onder druk, het patronaat beschouwde het overlegmodel als disfunctioneel. In de jaren '80 kwam er een volgende economische, dit keer neoliberale herstructureringsronde: de markt werd heilig. Economische ontwikkeling was alleen mogelijk in open, competitieve markten. Het algemeen belang was het best gediend met spelers die hun eigen belang nastreefden en zo werd het solidariteitsprincipe begraven. Gevolg: de

economie werd globaal. Arbeid, kapitaal en productie gingen veel minder plaatsgebonden opereren.

Ontmanteling verzorgingsstaat

In deze evolutie ligt de basis voor de verschuivende krachtsverhoudingen. De georganiseerde arbeidersbeweging wordt voortdurend gechanteerd met de dreiging van delokalisatie en kan daar geen internationale strategie tegenover plaatsen. Bovendien wordt haar verweten oubollig, conservatief, onverantwoord en verblind te zijn door achterhaalde en onrealistische standpunten. De publieke opinie wordt in dit discours meegezogen via een stemmenmakerij die ironisch genoeg door vakbondsacties wordt gevoed. De vakbondsmacht doet zich immers nog wel gelden in sectoren met een plaatsgebonden product, zoals de openbare dienstverlening. Dit product ontstaat in rechtstreekse relatie met zijn afnemers, die dus ook meteen de negatieve gevolgen van acties ervaren.

Nochtans is een georganiseerde arbeidersbeweging meer dan ooit noodzakelijk. Ongelijkheden verscherpen en de armoede neemt toe. Onder het mom van redding en vernieuwing van de verzorgingsstaat, wordt deze ontmanteld. Alleen een sterke arbeidersbeweging kan dit proces een halt toeroepen.

Syndicale actie voor opbouwwerk

Wat is in dit alles het belang van de georganiseerde arbeidersbeweging voor het opbouwwerk? Opbouwwerkers komen op voor een sociaal gecorrigeerd beleid: grondrechten afdwingen in het kader van armoedebestrijding. Het politieke discours stelt dat ruimtelijke strategieën – op buurten inwerken – sociale ongelijkheid en uitsluiting

kunnen verhelpen. De ervaring leert dat de herwaardering van buurten armoede eerder verdringt dan bestrijdt. Maatregelen die herverdeling beogen en de levensomstandigheden van individuen en gezinnen veranderen, zijn veel effectiever. Het opbouwwerk heeft pas invloed op overheden wanneer het zijn ervaringen op het terrein verbindt met de sociale strijd van de georganiseerde arbeidersbeweging.

Syndicale actie in opbouwwerk

Het opbouwwerk als sector ontsnapt echter niet aan de neoliberale tijdsgeest. Het beleid probeert het opbouwwerk in zijn neoliberale sociale strategieën te betrekken, zoals bij het veiligheidsdiscours. Daarbij wordt ook handig ingespeeld op de 'voorliefde' van het opbouwwerk voor buurtgericht en participatief werken: als de overheid terugtreedt, moet de zelfwerkzaamheid van de burger worden aangepord.

De sector ontsnapt evenmin aan marktgeoriënteerde denkbeelden op het vlak van organisatie en arbeidsvoorwaarden: projectsubsidieëring; flexibiliteit; sponsoring; kwaliteitsbeleid; verantwoording via 'meten is weten'. Als opbouwwerkers niet begrijpen hoe externe krachten hun werk en de loon- en arbeidsvoorwaarden conditioneren, kunnen ze ook de situatie van hun 'cliënten' niet duiden. Uiteindelijk zitten ze in hetzelfde schuitje en is het verschil tussen 'wij' en 'zij' een kwestie van gradaties.

Opbouwwerkers bewijzen zichzelf noch de doelgroepen waarvoor ze opkomen een dienst door een syndicale reflex van hun kant ongepast te vinden, gezien hun 'luxepositie' in vergelijking met mensen die er slechter aan toe zijn.



Werknemers audiovisuele sector beraden zich

Op 10 juni hielden militanten van verschillende vakbonden en -centrales en van de Vlaamse Vereniging voor Journalisten (VVJ) een meeting in Vilvoorde rond het thema 'deloyale concurrentie'.

De aanwezigen, leden van vakbonden over levensbeschouwelijke en taalgrenzen heen, kregen er toelichting bij de stand van zaken in de openbare en de commerciële audiovisuele sector. Daarbij werd gefocust op de knelpunten op het gebied van verloning, flexibiliteit en onzekerheid van tewerkstelling. Iedereen was het erover eens dat deze ontmoeting historisch was. De werknemers uit de verschillende sectoren en bedrijven beseffen dat het belangrijk is de handen in elkaar te slaan. Ze weigeren om zich door werkgevers of politici buitenspel te laten zetten als het op de verdediging van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector aankomt. Niet toevallig was het thema van de meeting 'deloyale concurrentie'.

Samenwerken

De werkgevers – de verschillende omroepen, productiehuisen en facilitaire bedrijven – krijgen in de toekomst af te rekenen met een hechter front van werknemers, met respect voor de eigenheid van elk bedrijf en elke vakbond. Dit werd door alle aanwezige

militanten zeer positief onthaald. De vertegenwoordigde vakcentrales en beroepsverenigingen gaan in de toekomst in elk geval nauwer samenwerken en rond concrete dossiers overleggen.

Ongelijke verloning

De audiovisuele sector en de mediabedrijven in België kenden de voorbije jaren een enorme economische groei. Het aantal bedrijven en werknemers in de sector nam zeer sterk toe.

De scherpe concurrentie op de audiovisuele markt en de ontwikkelingen in de technologie zetten de verloning, de arbeidsvoorwaarden en de flexibiliteit echter onder druk. Er is sprake van ongelijke verloning en er heerst onzekerheid van tewerkstelling. Flexibele arbeid wordt niet altijd correct georganiseerd en vergoed. De journalistieke deontologie en onafhankelijkheid komen soms in het gedrang. Via het sociaal overleg in de verschillende sectoren en paritaire comités ijveren de vakbonden en beroepsverenigingen voor een betere sociale bescherming voor alle werknemers in de sector.



Seintjes

Oost-Vlaanderen

Jaarlijks feest gepensioneerden

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

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



met steun van de stad Gent – Dienst Receptieve Ruimten

Infonamiddag geneesmiddelen

De gepensioneerden van sector Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen organiseren op 15 september om 14.30 uur een infonamiddag rond het thema "Geneesmiddelen, weet wat je slikt!" Roos Martens, educatief medewerkster van S-Plus/Bond Moyson Oost-Vlaanderen, geeft een interessante uiteenzetting over het gebruik van geneesmiddelen, pillen, pleisters en dergelijke. Zij legt tevens de werking en neveneffecten van geneesmiddelen uit. Generische geneesmiddelen komen eveneens aan bod. Alle ACOD-leden zijn welkom!

De infonamiddag vindt plaats in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 160 te Gent. Om organisatorische redenen

vragen wij dat de deelnemers zich op het secretariaat bij Nadine Vanderstichele bekendmaken vóór 10 september: tel. 09/269.93.33 of nadine.vanderstichele@acod.be).

Zitdagen juli en augustus

Het kantoor Aalst zal gesloten zijn op 3 juli, 29 juli, 11 augustus, 13 augustus, 18 augustus en 20 augustus.

Het kantoor Dendermonde is gesloten van 11 tot en met 29 augustus. Er wordt wel permanentie voorzien op maandag 11, 18 en 25 augustus en op woensdag 13, 20 en 27 augustus.

Het kantoor Gent zal gesloten zijn van 21 tot en met 25 juli.

Telefonisch zijn de kantoren steeds te bereiken, ook op de sluitingsdagen: Aalst tel. 053/79.00.46, Dendermonde tel. 052/21.11.60 en Gent tel. 09/269.93.33.

Vlaams-Brabant

Jaarvergadering en diner gepensioneerden

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

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

West-Vlaanderen

Brugge Anders Bekeken



Op 6 augustus organiseert ACOD West-Vlaanderen een bezoek aan Brugge Anders Bekeken. Vertrek om 13.30 uur aan de Hollandse Vismijn: begeleide wandeling met Willie Spriet die het socialisme in Brugge van vroeger en nu nader toelicht. Daarna is er koffie en gebak in de A. Vanackerzaal (Zilverstraat), waar Hugo Stevens vertelt over het leven van Achille Van Aerker. Inschrijven kan vóór 15 juli 2008 bij Jan Samson, tel. 050/67.59.20 of 0473/86.17.22 of samson.jan@pandora.be.

3'de Cobergher Wandeltocht Afdeling Veurne

Op 2 juli 2008 kan men in Bulskamp bij Veurne deelnemen aan de 3'de Cobergher wandeltocht. Inschrijven kan van 8 tot 15 uur voor afstanden van 6, 10, 12, 16, 20, 25 of 28 km. Aankomst te bereiken vóór 18 uur! Men wandelt door de Moeren, langs wandel- en fietspaden, 1 tot 2 meter onder de zeespiegel. De organisatie gebeurt in samenwerking met het Linx+ wandelteam Veurne, nr. 407 Aktivia. Leden daarvan betalen 1,10 euro, niet leden 1,50 euro. De start is voorzien aan feestzaal't Nieuw Bulskamp, Bulskampstraat 90 te Bulskamp Veurne. Te bereiken met de belbus van

Seintjes

Veurne station via tel. nr. 059/56.52.56. Met de wagen: autostrade E40, afrit 1A Veurne.

Fietshappening en barbecue



Afdeling ACOD Spoor Oudenaarde/Ronse organiseert op 21 juni 2008 haar vierde fietstocht in de streek van Oudenaarde. We vertrekken om 14 uur aan het station van Oudenaarde (ruime parking beschikbaar) en rijden maximaal 35 km langs rustige wegen. Onderweg zijn er rustpauzes voorzien, waarbij de afdeling u een drankje en fruit aanbiedt. Bij aankomst is er mogelijkheid tot het aanschuiven aan een uitgebreide barbecue en wordt een aperitief aangeboden. De nieuwe locatie is een stukje hemel op aarde: De Boerderij, Nestor de Tierestraat 126 in Eine Oudenaarde.

Nuttige tips:

- breng uw eigen fiets mee als dat kan.
- een fiets huren kan in het station van Oudenaarde, maar er zijn slechts 6 heren- en 11 damesfietsen. Wees er dus snel bij! Prijs: 10 euro, reservatie inbegrepen.
- tijdens de rit staat er een wagen ter beschikking voor hulp bij pech of om

u en uw fiets indien nodig terug te brengen naar het vertrekpunt.

- breng uw geel ACOD Spoor vestje mee voor de veiligheid.

Prijzen volgens de keuzemogelijkheden:

- eigen fiets + barbecue 16 euro per persoon
- huurfiets + barbecue 26 euro per persoon
- alleen eigen fiets 2 euro per persoon
- alleen huurfiets 12 euro per persoon
- alleen barbecue 16 euro per persoon.

ACOD Spoor Oost-Vlaanderen afdeling Oudenaarde/Ronse is niet aansprakelijk voor ongevallen.

Info en inschrijving: Ivan Vermeire, Meileveld 111, 9620 Zottegem, 0476/499.586 of Dirk Depaape 0485/70.65.92. Uiterste datum van inschrijving: 16 juni. Vooraf inschrijven is verplicht. Bezorg ons per brief naam, gewest, afdeling, telefoonnummer en e-mailadres met daarbij de gekozen formules. Stort het totaal bedrag op rekening 880-2549051-35 met vermelding Fietshappening Oudenaarde + het aantal personen. Betaling geldt als inschrijvingsbewijs.

Fietstocht bij Brugge

Op 10 juli organiseren we een fietstocht naar Sijsele. Vertrek om 13.30 uur aan de voorkant van het station in Brugge. We rijden naar Sijsele en terug via de spoorwegbedding, met twee stops. Inschrijvingen en meer info bij Jan Samson, tel. 050/67.59.20, 0473/86.17.22 of samson.jan@pandora.be.



Verwendag gepensioneerden

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

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



Met fikse korting naar Walibi of Bellewaerde

Bij Linx+ krijgt u een fikse korting op tickets voor Walibi in het begin van de zomer. Nieuw is dat Bellewaerde Park dit jaar óók meedoet.

Voor Bellewaerde Park krijgt u 7 euro korting, waardoor u maar 19 in plaats van 26 euro betaalt. Voor Walibi krijgt men 9 euro korting op een ticket en betaalt men 21 in plaats van 30 euro. De korting is geldig op een dag naar keuze van 21 juni tot en met 6 juli.

Kaarten te bestellen op elk Linx+ regiosecretariaat of via 02/289.01.70, info@linxplus.be of www.linxplus.be.

Weet u trouwens dat u bij Linx+ het hele jaar door maar liefst 15% korting krijgt op tickets voor de Zoo en Plancendaal?



Solidaridad con America Latina

Op zaterdag 21 juni organiseren ABVV en FOS met medewerking van Oxfam en Oxfam- Wereldwinkels een internationaal colloquium. Bedoeling was onze zustersvakbonden en partners uit Latijns-Amerika hun verhaal te laten brengen. Syndicalisten uit Cuba, Colombia, Peru, Nicaragua, Ecuador, Costa Rica en Venezuela getuigden over syndicale samenwerking in een geglobaliseerde wereld en over de mogelijkheden en moeilijkheden van syndicale solidariteitsprojecten. Er waren ook discussiegroepen rond de economische en politieke relaties tussen Europa en Latijns-Amerika én over syndicale vrijheden. Het geheel werd opgefleurd door animaties, infostands én een Latijns-Amerikaanse markt en café op het Fontainasplein zelf. Meer nieuws in de volgende editie van Tribune.



Internationaal colloquium "Solidaridad con America Latina" 21 juni 2008

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

PROGRAMMA
Van 10u tot 12u30: discussiegroepen

- * Syndicale samenwerking in een geglobaliseerde economie
- * Moeilijkheden en mogelijkheden in de internationale solidariteitsprojecten

Van 14u tot 16u30 : discussiegroepen

- * Politieke en economische relaties tussen Europa en Latijns Amerika
- * Syndicale vrijheden

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

INSCHRIJVINGEN
Per mail : ivette.foubert@abvv.be

LOCATIE
ACOD Gebouw, Fontainasplein 9-11 in 1000 Brussel

* **Gratis toegang** *

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

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

