

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

april 2008 - 64.04

Tribune

focus op Europa



Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	8
Tram Bus Metro	13
De Post	15
Gazelco	18
Telecom	19
Federale Overheidsdiensten	23
Vlaamse Overheidsdiensten	27
Lokale en regionale besturen	30
Onderwijs	33
Cultuur	37
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

Van Morendoders tot botsende beschaving

Herman Van Poele (Antwerpen), Marc Lens (Glabbeek), Louisa Roovers (Antwerpen), Cécile Piens (Zwijnaarde), Guy Donckers (Vosselaar), Frank Manderick (Zwevegem), Godelieve Adang (De Haan), Kristel Remes (Houthalen), Veerle Remes (Hoboken) en Rudy Stevens (Geraardsbergen) zijn de gelukkige winnaars van vorige maand. Met een aankoopbon van Fnac kunnen zij zelf hun geschenk uitkiezen.

Zij wisten dat veiligheid (Safety First) het centrale thema was van de actiedag van de Internationale Transportfederatie op 6 maart, dat op 8 februari een stakingsaanzegging werd ingediend in de kerncentrale van Tihange en dat de tevredenheidsscore van de tram-, bus- of metrogebruikers over de chauffeurs van De Lijn 95% bedroeg.

Nieuwe prijs: Van Morendoders tot botsende beschaving

"De Saraceen moest weg uit het Heilige Land, de Moor moest weg uit Zuid-Europa, de Turk moest weg uit Oost-Europa, en de Arabische olie, die is van ons." In zijn nieuwste boek, "Van Morendoders tot Botsende Beschavingen - De duizendjarige oorlog tegen de islam", geeft islamkenner Lucas Catherine een overzicht van bijna duizend jaar islamofobie: van Jacob Van Maerlant tot Samuel Huntington

Vragen

- In hoeveel steden en gemeenten over heel België vindt op 25 april tegelijkertijd de Working Class Night plaats?
- Vanaf welk jaar wordt De Post geconfronteerd met een volledig vrije Europese postmarkt?
- Hoe heet de Nederlandse parlementaire onderzoekscommissie die een streng rapport schreef over de toestand in het Nederlandse onderwijs?

Antwoorden mailen naar

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

Als je het mij vraagt...

Het ontbreekt aan sociale maatregelen

Na maandenlang gedraal en gepalaver is Yves Leterme er vanmorgen blijkbaar toch in geslaagd een regeerakkoord af te sluiten. Wat is je eerste reactie daarop?

Karel Stessens: "Als ik me baseer op de eerste gegevens die uitlekten, kan ik enkel vaststellen dat wat belangrijk is voor de bevolking – verhoging van de koopkracht, van de pensioenen en van de uitkeringen – doorverwezen wordt naar de zomer. Dat zijn trouwens de woorden van CD&V-voorzitter Etienne Schouppe. De kleine man blijft dus nog maar eens in de kou staan!"

De notionele intrest zal daar alleszins niet veel aan verhelpen. De vrees van het ABVV werd bewaarheid. De notionele intrest betekent 2 miljard euro minder inkomsten voor de overheid.

Karel Stessens: "Dat zijn 80 miljard oude Belgische franken! Stel je eens voor hoe je daarmee de sociale uitkeringen zou kunnen verhogen. En dan zwijg ik nog over de 7,5 miljard euro die het bedrijfsleven cadeau kreeg van de verschillende regeringen Verhofstadt. De openbare sector krijgt daarentegen niets, maar moet zelfs verder afbouwen en interimarbeid toelaten. Wraakroepend toch? Minister van Financiën Didier Reynders stelde de notionele intrest voor als een maatregel om jobs te creëren. Maar eigenlijk is het niet minder dan een verkapte manier voor bedrijven om minder belastingen te betalen. Het grote succes van de notionele intrest heeft zelfs een gat in de begroting geslagen. Het gedrag van Didier Reynders in dit dossier is een minister onwaardig. Hij beliegt het parlement en de bevolking. Reynders zou beter zijn conclusies trekken en aftreden."

Uit cijfers van de Europese Unie blijkt ondertussen dat ruim anderhalf miljoen Europeanen rondkomen met minder dan 1000 euro per maand. Volgens de eigen criteria van de EU leven die mensen dus onder de armoedegrens.

Karel Stessens: "Ik werd woest toen ik dat te horen kreeg. Het is immers een probleem dat we vrij eenvoudig zouden kunnen oplossen als er de wil maar voor bestond. De EU zou de lidstaten kunnen verplichten tot sociale maatregelen om die lage inkomenscategorieën uit de nood te helpen. Maar dat gebeurt helemaal niet, integendeel! Europa is veel te druk bezig met het uitvoeren van een neoliberale agenda waarbij de overheden op een strikt dieet gezet worden om toch maar de Maastrichtnorm omtrent de begrotingstekorten te halen. Bezuinigingen zijn dus perfect afdwingbaar, sociale maatregelen blijkbaar niet."

Misschien brengt de toekomst verandering. Bij parlementsverkiezingen in Spanje, gemeenteraadsverkiezingen in Frankrijk en deelstaatverkiezingen in Duitsland waren de linkse partijen aan de winst.

Karel Stessens: "Ik ben uiteraard erg tevreden met die resultaten. Ik hoop dat het een goed voorteken is voor de vol-



Karel Stessens (voorzitter ACOD)

gende Europese verkiezingen. Misschien kunnen we dan op een Europees niveau, met steun van de lidstaten en het Europees parlement, een vuist maken tegen de neoliberale logica die momenteel de EU-instellingen regeert."

Iets anders om af te sluiten. De stad Brugge heeft beslist zwaar te investeren in het nieuwe stadion van voetbalclub Club Brugge. Is dat een goede zaak?

Karel Stessens: "Volgens mij is het niet de taak van een lokale overheid om op die manier in voetbalstadia te investeren. Zeker niet wanneer je merkt dat de voetbalclub haar spelers zo rijkelijk betaalt. Bovendien wordt er beroep gedaan op de Vlaamse overheid, aan wie ook aanzienlijke steun gevraagd is. Moet die daar dan ook in investeren, vraag ik me af. De stad Brugge zou beter, zoals vele andere Vlaamse steden, investeren in jeugdopleidingen voor jonge voetballers of in speelpleinwerkingen. Op termijn krijg je op maatschappelijk vlak daar veel meer voor terug dan met een mega voetbal- en winkelcomplex tot meerdere eer en glorie van het stadsbestuur."



Interview Paul Goossens

“Men moet het conservatisme voortdurend in vraag stellen”

Paul Goossens heeft al heel wat waterjtes doorzwommen. De meesten kennen hem als studentenleider en voorzitter van de VVS tijdens de woelige jaren zestig. In een later leven stond Goossens aan het roer van de krant De Morgen, die tijdens zijn hoofdredacteurschap ook de nodige stormen doorstond. Tegenwoordig staat Goossens minder in kijker. Hij schrijft veel en volgt Europa als leider van de Europadesk van het persagentschap Belga. Tribune vraagt hem naar zijn visie op Europa.

Wat zijn volgens jou de belangrijkste ontwikkelingen binnen de Europese Unie op dit moment? Waarop ligt op dit moment de focus?

Paul Goossens: “Zoals ik het nu waarneem, zijn het klimaat en de daarmee samenhangende energieproblematiek de absolute topprioriteit binnen het Europees parlement en de Europese Commissie. Op enkele maanden tijd

zijn die thema’s op spectaculaire wijze in het centrum van het politieke debat terechtgekomen. Dat heeft te maken met de stijgende oliepijzen en de energieafhankelijkheid van de EU. Bovendien werden er de voorbije jaren heel wat studies gepubliceerd over de opwarming van de aarde en de toestand van ons klimaat. Er is sprake van een bewustwording bij de meeste lidstaten, die nu ook begrijpen dat ze de beperking van de CO₂-uitstoot niet alleen aankunnen. Zoiets wordt het best op grotere schaal aangepakt. Daarom heeft de Europese Commissie daar plots heel wat macht over gekregen; zij zet nu de krijtlijnen uit. Merkwaardig is wel dat over deze ‘machtsoverdracht’ weinig discussie is geweest, terwijl zoiets doorgaans niet zonder slag of stoot gebeurt.”

Die plotse bezorgdheid om klimaat en energie heeft natuurlijk ook gevolgen op andere domeinen.

Paul Goossens: “Uiteraard. Energie is één van de basispijlers van een economie en een samenleving. Daarin ingrijpen beïnvloedt de hele manier van produceren en leven. Denk maar aan het uitstel van de heropstart van één van de hoogovens van ArcelorMittal in het Luikse, omdat de uitstoot volgens Europese normen te hoog is. Vanaf nu bepalen niet langer nationale criteria de uitstoot in bepaalde sectoren, maar wordt alles op Europese leest geschoeid. De invloed van de lidstaten neemt af. Ook zij moeten zich schikken naar de Europese normen, anders dreigen fikse boetes.”

Is die vrijwel geruisloze machtsoverdracht van de lidstaten naar het Europese niveau een nefaste ontwikkeling?

Paul Goossens: “Het klimaatprobleem moet nu eenmaal op grote schaal worden aangepakt en daarvoor is zelfs het Europese niveau te beperkt: het moet

globaal gebeuren. Helaas wil niet iedereen meewerken. De houding van de regering-Bush wat betreft Kyoto is voldoende reden om die man tot in de eeuwigheid te verketteren. Zijn houding getuigt van een schandelijk gebrek aan verantwoordelijkheidszin. Kortom, aan dergelijke problemen moet op 'hoog' niveau worden gewerkt. De burger is daar natuurlijk minder direct bij betrokken, al zou hij wel kunnen wegen op de besluitvorming. Dat is niet onmogelijk. Helaas weten velen nog niet hoe ze een volwaardige actor kunnen worden binnen de Europese besluitvorming."

Veel inwoners van de EU hebben het gevoel dat alles boven hun hoofd wordt beslist en van bovenaf door enkele grote staten wordt opgelegd. Is dat de realiteit?

Paul Goossens: "Het beleid van de EU komt meestal tot stand via zeer technische en ondoorzichtige compromissen. Maar uiteindelijk zijn het nog steeds compromissen. Er is geen sprake van een dictaat van één of twee landen. Aan vrijwel alle beslissingen gaat een bijna eindeloos gepalaver vooraf, waarin alle lidstaten, groot en klein, hun zeg in krijgen. Natuurlijk wordt het hard gespeeld, maar er komt geen militaire macht aan te pas. Er is altijd ruimte om te manoeuvreren. Indien nodig worden voor een lidstaat specifieke regelingen uitgewerkt. De perceptie dat één land zijn wil kan opleggen, gaat enkel op voor beslissingen die met unanimitieit worden genomen. In de andere gevallen moet een lidstaat toch nog altijd bondgenoten vinden."

Heeft het Europees parlement dan niets in de pap te brokken?

Paul Goossens: "Zeker wel, het parlement heeft de macht om voorliggende wetteksten op een inhoudelijke manier bij te sturen. Dat is een groot verschil met het Belgisch parlement, waar een parlementslid van de meerderheid gewoonlijk de wetsvoorstellen van de regering gedwee ondersteunt en er niets aan wijzigt. In het Europees parlement wordt niet beslist met meerderheid tegen oppositie. De allianties wisselen er voortdurend, naar politieke kleur en naar nationaliteit. Een echte tandem tussen de Europese Commissie en het Europees parlement bestaat daar ei-

genlijk niet. Dat is dus een wezenlijk verschil tussen de Europese en de Belgische democratie."

Toch lijkt het alsof het bij de Europese besluitvorming steeds achter de feiten aanholten is. Alles staat op voorhand vast en men kan enkel nog amendementen toevoegen.

Paul Goossens: "Dat is ten dele waar. Het is een Eurocommissaris die een nieuwe richtlijn voorstelt, maar daar gaan wel flink wat discussies met lobbygroepen aan vooraf. Het is dus wel mogelijk om ook vóór de tekst op papier staat, al invloed uit te oefenen. Bovendien is er ook nog een discussie op het niveau van de Europese Commissie zelf. De commissarissen zijn politieke figuren, aangesteld op basis van partijkleur. Ik stel vast dat het overleg tussen de commissaris en zijn partij – zowel nationaal als Europees – toch niet altijd goed functioneert. Vooral aan de lin-

“De sociale wagon hangt meestal achteraan de trein of blijft soms zelfs in het station achter.”

kerzijde is dat erg problematisch. Het is toch hoogst merkwaardig dat de Bolkesteinrichtlijn werd opgesteld, terwijl Philippe Busquin van de PS Europees commissaris voor België was? Wat is er toen van overleg geweest met de socialisten in eigen land en in Europa? Dan kun je niet anders dan besluiten dat Europees commissarissen zeer vrijgevochten politici zijn."

Meer controle is dus wel nodig? Maar hoe is dat mogelijk?

Paul Goossens: "Bijvoorbeeld door de Europees commissaris van de eigen politieke familie meer op het appel te roepen. Het is ook mogelijk de eerste ministers en vakministers meer te controleren, want uiteindelijk geven zij op een bepaald moment toch hun akkoord binnen het Europees besluitvormingsproces. Het is de verantwoordelijkheid van iedereen om die controle uit te voeren, via een parlement of via druk-

kingsgroepen die Europa op de politieke kaart zetten. Bij sommige dossiers, zoals bijvoorbeeld de havenrichtlijn, is dat gelukt. Bij andere lukt dat niet, soms gewoon omdat de nationale politiek er niet mee bezig is of omdat die te gefragmenteerd is."

Waarom kan Europa niet op dezelfde manier een hefboom zijn voor het sociaal beleid als voor het klimaatbeleid? Kan Europa op sociaal vlak op eenzelfde manier bijgestuurd worden?

Paul Goossens: "Ik denk van wel... Maar je merkt alleen al aan de manier waarop ik het zeg, dat ik niet helemaal overtuigd ben (lacht). Volgens mij hangt het slagen van een sociaal Europa ook samen met de realisatie van een fiscaal Europa. En daar knelt het schoentje. De overheid moet de middelen en instrumenten hebben om iets te realiseren. En aangezien fiscale materies in de EU nog steeds met unanimitieit beslist worden, beweegt daar bitter weinig. Er bestaat wel een fiscale concurrentieslag tussen lidstaten die één van de draagvlakken van het sociaal beleid hypothekeert."

Legt de EU zich er niet te snel bij neer dat ze niets kan ondernemen op sociaal vlak? We zien immers dat de promotie van het "land van oorsprong"-beginsel uniforme loon- en arbeidsvoorwaarden kan voorkomen. Als een negatief sociaal beleid kan, waarom dan niet een positief beleid vormen?

Paul Goossens: "Dat is niet zo eigenaardig. Uiteindelijk had het Europees project van meet af aan een dubbel doel: ten eerste de realisatie van een stabiel en vreedevol Europa en ten tweede de oprichting van een gemeenschappelijke markt. Het sociale is eigenlijk altijd ondergeschikt geweest en stond nooit centraal in discussies. Dat was zelfs niet het geval in de jaren negentig, toen de sociaaldemocraten de dienst uitmaakten in het Europees Parlement. Ook toen lag de nadruk op economische thema's. Sociale thema's bleven altijd een nationale kwestie en kwamen slechts af en toe om de hoek kijken, meestal in het kader van een economische discussie. Zolang de lidstaten en het Europees parlement daar geen thema van maken, komt het sociale aspect ook niet aan bod. Vakbonden willen dat wel, maar ze zijn helaas nog



onvoldoende multinational georiënteerd om voldoende gewicht in de schaal te werpen. De idee om tot een sociaal-economische regering voor Europa te komen, zoals ook oud-commissievoorzitter Jacques Delors opperde, is helaas slechts een idee gebleven. De focus lag eigenlijk altijd op het liberale, waarbij het sociale slechts de voorwaarden waren die zelden ten volle werden gerealiseerd. De sociale wagon hangt meestal achteraan de trein of blijft soms zelfs in het station achter.”

Maakt de toetreding van de nieuwe lidstaten dat niet lastiger? De sociale reflex lijkt daar nog veel minder te bestaan?

Paul Goossens: “Ik denk dat de politieke consensus in de nieuwe lidstaten rechts van het centrum ligt. Dat weegt natuurlijk op de besluitvorming binnen de EU. Feit is dat de nieuwe lidstaten met een enorme economische en sociale achterstand vertrekken. Toch vind ik dat het behoud van het solidariteitsmechanisme de enige manier is om het Europees project in stand te houden. Uiteraard is dat moeilijk, omdat de sociale lat van de nieuwe lidstaten per definitie la-

ger ligt. Het is niet de bedoeling dat dat altijd zo blijft, maar de nieuwe lidstaten moeten zichzelf opwerken. Daarom moeten ook zij de elementaire sociale spelregels respecteren, moeten ook daar mechanismen gegarandeerd worden opdat sociale en syndicale rechten er vrij kunnen spelen. Dat is de basis waarmee ze moeten vertrekken.”

Veel mensen reageren negatief op de nieuwe lidstaten. Meestal vanuit een egoïstische reflex, wanneer ze het gevoel hebben dat hun territorium wordt aangetast. Is daaraan iets te doen?

Paul Goossens: “Dat is een probleem waarmee de linkerzijde zeker geconfronteerd wordt. Schermen we ons af tegen die nieuwe lidstaten met lagere sociale normen of niet? Dat is het debat dat de linkerzijde altijd moet voeren. Maar het gaat verder dan dat. Men moet het conservatisme voortdurend in vraag stellen. De wereld is constant in verandering, door tal van redenen. Maar het is onmogelijk de wereld te conserveren zoals ze is. Wanneer we van ons land een Bokrijk maken, komt iedereen om van de honger. Ik vind dat we aan de burgers moeten uitleggen wat Europa al gerealiseerd heeft voor hen en erop wijzen wat de gevolgen zouden zijn

“Wanneer we van ons land een Bokrijk maken, komt iedereen om van de honger.”

als dat zou wegvallen. Het probleem is natuurlijk dat het verworvene als vanzelfsprekend wordt beschouwd tot op het punt dat we er de positieve punten niet meer van zien. Alleen al het feit dat er in Europa geen oorlog meer is, is niet evident, gezien de geschiedenis van dit continent.”

Meer aandacht voor de positieve punten van de Europese Unie is dus aangewezen?

Paul Goossens: “We mogen Europa niet altijd negatief bekijken. De EU beschermt ons tegen de extreme vormen van globalisatie. Stel je eens voor hoe de energiefactuur er zou uitzien zonder eenheidsmunt. De lage inkomensgroepen zouden nog slechter af zijn dan nu. Natuurlijk kan het nog beter en moeten we keihard blijven verder werken. Het is zaak de balans op te maken en te kijken wat de voordelen en de tekortkomingen zijn. De boel opblazen is echter geen optie. Europa is de politieke definitie die men eraan geeft. Het is een ‘work in progress’.”

Paul Goossens over openbare diensten

“Voor mij bestaat er geen eeuwige definitie van wat een openbare dienst is. Dat verandert met de tijd, het is aan de evolutie onderworpen. Het gevaar bestaat wel dat door de liberale verdwazing de staat volledig uitgekled wordt, tot er niets meer dan een skelet overblijft. In Europa is dat gevaar heel reëel door de kracht van de eenheidsmarkt, die alle belemmeringen wil opheffen. Er is een krachtmeting van ideologieën gaande, waarbij de liberale momenteel de bovenhand heeft. Het komt erop aan te strijden voor je ideeën, op een moderne manier, aangepast aan de 21ste eeuw. Men moet zijn principes durven te stellen.”

Peruviaanse watersector Twee werknemers sterven door verstikking

Twee arbeiders die de waterdrainagepijpen in Chorrillos (Peru) aan het schoonmaken waren, zijn overleden door verstikking. Oorzaak waren de sterke gassen die afkomstig waren van de collectoren.

Santos Aponte Lopez (57) en Leonardo Espinoza (41) waren aan het werk, zonder maskers of zuurstoftanks, in de Passage Los Ficus in de krottenwijken van Indoamérica, toen het ongeluk gebeurde. Buurtbewoners kwamen de arbeiders te hulp, maar voor beide mannen kon geen hulp meer baten. De buurtbewoners stellen het feit aan de kaak dat de arbeiders geen beveiligingsmateriaal hadden om hun werk uit te voeren.



Kandidaturen statutair congres West-Vlaanderen

Op 23 en 24 mei 2008 houdt het gewest West-Vlaanderen zijn vierjaarlijks statutair intersectoraal congres.

(uittredend en herkiesbaar).

Gestelde voorwaarden

De volgende personen zijn uittredend en/of herkiesbaar:

- gewestelijk voorzitter Chris Coucke (uittredend en herkiesbaar)
- gewestelijk ondervoorzitter Wilfried Marnette (uittredend en niet herkiesbaar)
- gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris Marleen Creton (uittredend en herkiesbaar)
- 2 verificateurs van de rekeningen Rony D'Hondt en Jacques Verledens

- De kandidaten (voor de functie van voorzitter, ondervoorzitter en gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris) moeten voorgedragen worden door een sector en/of afdeling van het gewest.
- De kandidaten moeten minstens vier jaar bestuurslid zijn van een afdeling of van een gewestelijke sector en moeten tevens alle ordewoorden van ABVV en/of ACOD hebben opgevolgd.

- Niemand mag zich voor meer dan twee mandaten kandidaat stellen en men mag slechts voor één mandaat worden verkozen.

De kandidaturen voor deze mandaten moeten uiterlijk tegen 11 april 2008 (poststempel 11 april 2008) aangetekend worden verstuurd aan Marleen Creton, gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare. De kandidaten moeten voldoen aan art. 25 van het Aanvullend Huishoudelijk Reglement van ACOD West-Vlaanderen.

Gepensioneerden Veurne

Op 7 maart 2008 richtte de afdeling Veurne voor haar gepensioneerden een geslaagde infonamiddag in met als gastspreker Dirk Delaruweere, provinciaal secretaris van S-plus. Hij sprak onder meer over de maximumfactuur, de verscheidene thuiszorgdiensten die worden aangeboden, sporten voor senioren, vormingen, culturele uitstapen, reizen enzovoort. Nadien bood de afdeling Veurne de aanwezigen nog een drankje aan.





Hoe armer het volk, hoe groter de feesten

De laatste tijd wordt er nogal wat gefeest. Bij het openen van een peronnetje hier, bij het behalen van een ISO-norm daar... En nu zijn er blijkbaar ook al feestjes voor het plaatsen van een bewakingscamera. Een feestje waarop merkwaardig genoeg ook de vakbonden waren uitgenodigd. Laat ons niet katholieker zijn dan de paus: natuurlijk houden ook wij op tijd en stond van een lekker glaasje bier. Maar feesten omdat er voorwerpen worden geplaatst die de tewerkstelling bij de NMBS-groep sterk hypothekeren, gaat ons toch iets te ver.

Veiligheid van klanten en personeel blijft onverminderd een heikel punt bij de NMBS. Agressie behoort blijkbaar tot deze samenleving. Of er na elk geval van agressie, actie moet worden ondernomen, is een andere vraag. Politiek België speelt trouwens een vuil spelletje rond agressie. In plaats van in de nodige financiële middelen – en dus personeel – te voorzien, verlegt men handig het probleem. Elke werkonderbreking die het gevolg is van agressie, wordt gretig aangegrepen om de spoor-

wegen in hun geheel in een ongunstig daglicht te stellen, om vervolgens weer te schermen met het idee van een minimumdienstverlening.

De samenleving werd egocentrisch en soms lijkt het alsof de reiziger geen boodschap heeft aan wat er allemaal fout loopt op het vlak van veiligheid. Het ontgaat vele reizigers dat spoor mannen en -vrouwen soms hun werk moeten doen in situaties waarbij ze bedreigd worden met wapens. Reizigers schijnen niet te beseffen dat niet enkel zij slachtoffer zijn als een trein niet rijdt als gevolg van agressie, maar dat het in de eerste plaats de treinbegeleider was die afgeranseld werd. Dat gebrek aan begrip en het etiket van 'luieriken' dat het spoorwegpersoneel dan opgeplakt krijgt, doet veel pijn.

Daarom zijn wij niet geneigd om te feesten telkens er weer een bijkomende camera geplaatst wordt. Is de NMBS dan echt zo naïef te geloven dat de geweldplegers niet weten waar de camera's staan? Camera's in stations, hoe talrijk ook, brengen geen soelaas voor

de meest voorkomende vorm van geweld: agressie op het treinpersoneel. Enkel meer begeleidingspersoneel op risicolijnen en -treinen kan daaraan verhelpen. Net zoals meer veiligheids-personeel in de stations. Misschien dat de NMBS de middelen die ze bijkomend verkreeg via het onrechtmatig aftrekken van de notionele intresten kan gebruiken waarvoor ze écht moeten dienen, namelijk het creëren van bijkomende tewerkstelling. De heren Haek en co zwijgen tot nu toe echter als vermoord.

Onze maatschappij krijgt dag na dag meer en meer de allures van een echte multinational. Flexibiliteit, multifunctionaliteit, rendement zijn de meest voorkomende woorden in teksten vol vaak onbegrijpelijke Engelse terminologie. Laat ons in deze asociale high-techmaatschappij dan ook maar afsluiten met een Engels gezegde: whatever happens, you'll never walk alone!

Jos Digneffe

Nieuwe graad voor adjunct van toezichtsbediende

Voor de personeelsleden die in het bezit zijn van de graad van adjunct van de toezichtsbediende (rang 7) bestaan er weinig interne bevorderingsmogelijkheden. De Maatschappij engageert zich nu om een nieuwe graad (rang 5) op te richten.

Aan de adjuncten van de toezichtsbediende zou via een gesloten proef de mogelijkheid worden geboden om toegang te krijgen tot deze nieuwe graad. Op de paritaire subcommissie van 5 maart werd een informatiedocument voorgelegd. Wij drongen erop aan dat

deze proef toegankelijk zou zijn voor de adjuncten van de toezichtsbediende van zowel Patrimonium als Infrastructuur. De toegangsvoorwaarden en de bezoldiging verbonden aan deze nieuwe graad worden later aan de paritaire subcommissie voorgelegd.

Jobstudent bij het spoor Reeds vanaf 16 jaar?

Net zoals de vorige jaren werft de NMBS-Holding jobstudenten aan voor juli, augustus en september voor de NMBS-Groep. De jobstudenten worden uitsluitend gekozen onder de zonen en dochters van personeelsleden en gerechtigden op een rust- of overlevingspensioen van de NMBS-Holding. Er wordt voorrang gegeven aan de kandidaten die in 2006 en 2007 niet weerhouden werden voor een betrekking als jobstudent.

Tot nu toe moest men minstens 18 jaar zijn en een studiegetuigschrift bezitten van de tweede graad van het secundair onderwijs. Wij drongen erop aan dat deze minimumleeftijd verlaagd wordt tot 16 jaar. Op deze vraag ontvingen wij nog geen antwoord van de Maatschappij.



Contactpersoon spoor:

Rudy Verleysen

GSM: 0479/86.25.56 - e-mail:

rudy.verleysen@acodspoor.be

Zitdagen in 2008

Gent

Op maandag, woensdag en vrijdag van 9 tot 12 uur, op woensdag van 14 tot 17 uur, elke eerste zaterdag van de maand van 9.30 tot 12 uur door Jozef Cnudde, gewestelijk bestendig secretaris. Ook op afspraak. In juli en augustus worden de zitdagen gehouden op dinsdag van 14 tot 16 uur en op vrijdag van 9 tot 12 uur.

Aalst

Op de eerste maandag van de onpare maanden van 19 tot 20 uur door Jozef Cnudde en/of Rudy De Feyter in het ACOD-gebouw, Houtmarkt, 9300 Aalst. Geen zitdagen in juli en augustus.

Vergaderingen op 5 mei, 1 september en 3 november 2008.

Oudenaarde

Op de tweede dinsdag van de onpare maanden van 17 tot 18 uur door Jozef Cnudde en/of Rudy De Feyter in hotel Tijl, Stationsstraat 60, 9700 Oudenaarde. Geen zitdagen in juli en augustus. Vergaderingen op 13 mei, 9 september, 18 november 2008 en 13 januari 2009.

Deinze

Op de derde maandag van de pare maanden van 19 tot 20 uur door Jozef Cnudde en/of Rudy De Feyter in lokaal Voor Ons Recht, Stationstraat 4, 9800 te Deinze. Geen zitdagen in juli en augustus.

Vergaderingen op 21 april, 16 juni, 15 september (uitzonderlijk), 20 oktober en 15 december 2008.

Zottegem

Op de eerste maandag van de pare maanden van 19.30 tot 20.30 uur door Jozef Cnudde en/of Rudy De Feyter in Café Meileken, Stationsplein te Zottegem. Geen zitdagen in juli en augustus.

Vergaderingen op 7 april, 2 juni, 6 oktober en 1 december 2008.

Dendermonde

Op de eerste dinsdag van de pare maanden van 9 tot 12 uur door Jozef Cnudde en/of Rudy De Feyter in het ACOD-gebouw, Dijkstraat 57 te Dendermonde.

Data vergaderingen niet gekend.

Lokeren en Sint-Niklaas

Op afspraak door Rudy De Feyter en bij werkbezoeken.

Gepensioneerden Gewest Brussel Algemene ledenvergadering

Op 6 mei om 14 uur vindt de algemene ledenvergadering plaats in zaal B, 1^{ste} verdieping, Congressstraat 17-19 te Brussel. Op de agenda:

- perequatie van de pensioenen (F. Fermon en P. De La Bruyère)
- hospitalisatieverzekering (contract Ethias-NMBS, stand van zaken)

- het statutaire congres van 22 en 23 mei 2008
 - rondvraag.
- Na de vergadering wordt op de 7^{de} verdieping een drankje aangeboden.

Sociaal akkoord 2008-2009

Het waarom van het vierluik

De onderhandelingen voor een sociaal akkoord 2008-2009 komen stilaan op kruissnelheid. Eerst dient er een evaluatie te worden gemaakt van het protocol van sociaal akkoord 2006-2007. Na een mogelijke bijstelling daarvan en de voorstelling van de nieuwe ondernemingsplannen NMBS, Holding en Infrabel wordt het vanaf 17 maart menens.

Evaluatie

Over enkele punten uit het akkoord 2006-2007 moet ofwel nog onderhandeld, ofwel verder onderhandeld worden. We denken hierbij aan de banalisatie van bepaalde betrekkingen en de herwaardering van sommige spoorberoepen. Dit alles met het oog op de verbetering van de bevorderingskansen naar beter bezoldigde graden in dezelfde specialiteit voor het personeel van de rangen 6 tot 9. Verder is er nog de fusie van de kaders overeenstemmend met graden van verschillende specialiteiten, de progressieve wijziging van bepaalde anomalieën verkeersvoordelen, en dergelijke meer.

Ontwerp eisenbundel

Tijdens het sturingscomité van 3 maart werd aan de ceo's van de NMBS-groep een ontwerp van eisenbundel sociaal akkoord voorgelegd. Als boodschap gaven wij mee dat de eenheid van het bedrijf, met de respectieve bevoegdheden, voor ons van primordiaal belang is. Ook aan het paritaire overleg moet de nodige aandacht worden besteed: te vaak worden beslissingen genomen vooraleer er paritair onderhandeld werd. Dit zorgt voor problemen op de werkvloer en het is zeker niet bevoor-

derlijk voor het sociale overleg.

De uitbreiding van filialen door de NMBS-groep wordt met de nodige aandacht gevolgd. Wij willen dat de bevoegdheden van de nationale paritaire subcommissie worden uitgebreid tot de filialen waar de NMBS voor 50% of meer vertegenwoordigd is. Dit moet ons toelaten de belangen van onze leden te verdedigen die naar deze filialen worden gedetacheerd. Ook zij blijven immers deel uitmaken van de spoorweggroep.

Vier luiken

Voor ACOD moet in het nieuwe akkoord vooral belang gehecht worden aan:

- een luik werkgelegenheid
- een kwalitatief luik
- een gedeelte over welzijn op het werk
- de koopkracht.

Deze vier luiken moeten ons toelaten om tegemoet te komen aan de verzuchtingen van het personeel. De opsplitsing van de NMBS maakte het er voor hen niet eenvoudiger op. De werkdruk is overal verhoogd. Toch blijft bijna uitsluitend door de inzet van de personeelsleden de dienstverlening vandaag nog altijd verzekerd. Die inzet moet dan ook resulteren in waardering.

De vier onderdelen zijn sterk met elkaar verbonden. Aandacht voor de werkgelegenheid op alle niveaus, is de enige garantie voor kwalitatieve werkomstandigheden. En dit zowel voor het pas aangeworven personeelslid, als voor diegene voor wie het einde van de loopbaan in zicht komt. Het behoud van het personeelsbestand op de huidige basis is eveneens een vereiste. De

natuurlijke afvloeiingen moeten worden opgevangen. Voldoende aandacht dient te worden besteed aan de invulling en herwaardering van de betrekkingen voor laaggeschoolde en niet-geschoolde personeelsleden.

Welzijn op het werk is al jaren een stokpaardje van ACOD. Agressie, humanisering van de prestaties van het rijdende personeel, kinderopvang, contactpunten gepensioneerd, parkeerplaatsen voor het personeel en dergelijke meer, werden al meerdere malen op de agenda geplaatst in de paritaire comités. De vele herstructureringen hebben er echter toe bijgedragen dat een en ander niet loopt zoals gewenst. De maatschappij moet dringend orde op zaken brengen.

Ook op gebied van koopkracht stellen we onze eisen. Koopkracht is nu eenmaal belangrijk voor iedereen. We pleiten voor een aantal maatregelen waarmee iedereen binnen de NMBS-groep voordeel doet. De invulling ervan zal gelinkt worden aan de economische realiteit, niet alleen in België, maar ook op Europees niveau.

We zullen ons niet in die hoek laten drummen waar alleen de werkgevers met de winsten gaan lopen en de werknemers bedreigd worden als ze gerechtvaardigde eisen op tafel leggen. Wij roepen dan ook ieder van jullie op, om samen met ons het verloop van de besprekingen mee te volgen. Alle informatie is steeds te vinden op de berichtenramen, in Tribune of op de website acod-spoor.be. Indien nodig worden eveneens ledenvergaderingen georganiseerd.

Wat willen wij op de onderhandelingstafel?

Dit is een overzicht van de eisen in het ontwerp van sociaal akkoord, zoals neergelegd aan de directie op het sturingscomité van 3 maart 2008. Tijdens de onderhandelingen kunnen aan deze lijst nieuwe punten worden toegevoegd en andere geschrapt.

Luik werkgelegenheid

Waarborg van het personeelsbestand op de huidige basis: 37.200 voltijdsequivalenten of 38.300 posten in het kader. Periodieke evolutie van de toestand en herziening naar boven in functie van de groei van het verkeer en de vastgestelde pensioeneringen.

De eventuele komst van contractuele personeelsleden omkaderen en de verhouding statutaire personeelsleden: contractuele personeelsleden minstens op het huidige niveau behouden.

Bovendien zal bijzondere aandacht worden besteed aan de betrekkingen voor laaggeschoolde en niet-geschoolde personeelsleden.

Alle activiteiten die gewoonlijk door spoorwegmensen worden uitgeoefend, blijven binnen de actieradius van de spoorgroep en van het personeel ervan.

Kwalitatief luik

- Aanpassing eindloopbaan voor het personeel met lastige en/of onregelmatige prestaties. Worden met deze bepaling beoogd:
 - het rijdende personeel
 - het personeel dat in opeenvolgende ploegen werkt
 - het personeel van de infrastructuur, tot rang 6
 - het personeel dat regelmatig (volgens nader te bepalen modaliteiten) werkt op zondag, zaterdag, feestdagen, 's nachts, ...

Voor al deze personeelsleden: toekenning van een aantal bijkomende verlofdagen, in functie van de leeftijd. Bijvoorbeeld:

- 45 jaar + 10 (?)dagen per jaar
- 50 jaar + 15 (?)dagen per jaar
- 55 jaar + 20 (?)dagen per jaar

- Deeltijdse prestaties

Verplichting om als werkgever de aanvragen van deeltijdse arbeid toe te staan, voor alle categorieën, vanaf x jaar. Invoeuring van prioriteitregels voor het geven van de toestemmingen, in functie van regels gekoppeld aan:

gen, in functie van regels gekoppeld aan:

- de leeftijd (voorrang aan de oudsten)
- bijzondere gezinsomstandigheden (zwangere vrouwen, kinderopvang,...)

In beide gevallen: compensatie in personeel in verhouding van de vrijgekomen tijd. Dus moeten per werkzettel de kaders in voltijdsequivalenten worden bepaald.

- Aanverwante maatregelen
 - afschaffing van het verbod om bepaalde vergoedingen en/of bijslagen te cumuleren
 - de volledige prestatie in aanmerking nemen voor de bijslag voor nachtwerk, als prestatie voor x uur begint
 - optrekking van de waardering van het zaterdagwerk (150%)
 - probleem van de thuiswachten
 - organisatie van overgangsproeven voor iedereen tijdens de duur van het sociale akkoord (2 jaar) en voorbereiding op de proeven
 - voor iedereen toegang tot cursussen beroepsopleiding en tot de cursussen in de tweede taal
 - herziening van de problematiek van de verkeersvoordelen, ook voor de gepensioneerden (toegang tot 1'ste klas, probleem reservatie Thalys)
 - verplaatsingskosten woonplaats/werk
 - herziening van de onregelmatigheid premies bij een arbeidsongeval
 - problematiek van de ongeschikt verklaarde (nagaan hoe meer een beroep kan worden gedaan op re-affectatie wegens gedeeltelijke ongeschiktheid in plaats van op herklassering wegens volledige ongeschiktheid)
 - niet-opgeloste problemen van de vorige protocollen (mutaties, installaties,...).

Luik welzijn op het werk

- uitwerken van een arbeidsreglement
- problematiek van de gevallen van agressie
- humanisering van de prestaties van het rijdende personeel
- verandering van de reeksen van het rijdende personeel in januari, veeleer dan in december
- reactivering van het kledingfonds
- kinderopvang
- onthaal in de gewestelijke medische centra en contactpunten gepensioneerden
- parkeerplaatsen voorbehouden voor het personeel.

Luik koopkracht

- lineaire baremaverhoging voor iedereen (zo vroeg mogelijk en vóór 31 december 2007) met perequatie van de pensioenen
- herziening van de eindejaarspremie
- correctie van bepaalde onregelmatigheden in de barema's en herziening van bepaalde schalen in functie van de belofte; de technologische evolutie van het beroep; de her(certificering) vakbedienden sporen, bestuurders van Infra, operatoren en bedienden van de beweging, adjuncten van de toezichtbedienden
- volledige herziening van het loopbaanplan van de ambtenaren.

Proef statutaire betrekking exploitatieklerk

Al vanaf 2006 dringen wij erop aan dat de NMBS systematisch proeven zou organiseren voor de overgang van tijdelijke bedienden naar een statutaire betrekking. Nu stelt de Maatschappij voor over te gaan tot de organisatie van een eenmalige speciale proef voor de toegang tot de statutaire betrekking van exploitatieklerk.

Op de paritaire subcommissie van 5 maart werd hierover een document voorgelegd. Wij drongen erop aan rekening te houden met de aanstelling van de overgebleven laureaten in de lijst van bericht 16PS/2002, gesloten proef voor exploitatieklerk. Ook moet er onderzocht worden welke categorieën nog in aanmerking komen voor deelname aan de proef. Dit wordt door de Maatschappij verder onderzocht. Voor de niet-statutaire exploitatieklerken en schrijvers stelt de Maatschappij het volgende voor.

Wie heeft toegang tot de proef?

Hebben toegang tot deze proef: de niet-statutaire exploitatieklerken en schrijvers met minstens 6 maanden dienst op de uiterste datum van de in-

schrijving en die in het bezit zijn van één van de volgende diploma's, afgeleverd door een door de staat of een der gemeenschappen opgerichte, gesubsidieerde of erkende inrichting:

- een getuigschrift van de tweede graad van het algemeen, technisch of kunstonderwijs (of gelijkwaardig)
- een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het beroepssecundair onderwijs (of gelijkwaardig)
- of van een bewijsstuk of een attest van slagen, afgeleverd door het onderwijs voor sociale promotie na een cyclus van minstens 750 lestijden en dat als gelijkwaardig wordt beschouwd met de getuigschriften met volledig leerplan.

Wat houdt de proef in?

De proef is mondeling en bestaat uit een individueel onderhoud om het bevattings- en redeneervermogen van de kandidaat te beoordelen en om na te gaan

- voor de tijdelijke exploitatieklerk: of hij de vereiste theoretische en praktische beroeps kennis heeft verworven om hem toe te laten tot de statutaire

betrekking van exploitatieklerk.

- voor de tijdelijke schrijver: zijn bekwaamheden om te voldoen bij de beroepsopleiding van de exploitatieklerken en zijn motivering voor de betrekking.

De maximumduur van de proef is vastgesteld op 1 uur.

Hoe gebeurt de rangschikking?

Om laureaat te worden verklaard, moeten de kandidaten minstens 12/20 van de punten behalen. De laureaten worden in de volgende voorrangsorte in twee groepen gerangschikt:

1. de tijdelijke exploitatieklerken
2. de tijdelijke schrijvers.

In elke groep worden zij onderling gerangschikt volgens het behaalde aantal punten, de dienstanciënniteit en ten slotte volgens hun leeftijd waarbij voorrang wordt verleend aan de oudste.

De geldigheidstermijn van de kandidaturen is vastgesteld op 5 jaar.

De laureaten worden aangesteld op vacante posten als exploitatieklerk in stage. Voor de tijdelijke exploitatieklerken gebeurt deze aanstelling met voorrang ter plaatse.

Nog in 2008 proeven eerste technicus-mecaniciërs

Op de paritaire subcommissie van 5 december 2007 legden wij een ordemotie neer over de proeven van eerste technicus-mecaniciërs.

Het ARPS Bundel 501 voorziet een tweejaarlijkse gesloten proef van eerste technicus-mecaniciërs, voorbehouden voor bedienden die aan bepaalde voorwaarden voldoen. Ondertussen is het al van 4 februari 2003 geleden dat een dergelijke proef werd georganiseerd. Wij kregen als antwoord op de ordemotie dat de eerstvolgende gesloten proef georganiseerd wordt in het tweede semester van 2008.

Toegang laatstejaarsstudenten tot openbare proeven

De NMBS is volop aan het aanwerven. In heel wat kaders zijn er immers veel tekorten, dit deels door het grote aantal personeelsleden dat met pensioen vertrekt. Om het aantal potentiële kandidaten te verhogen, stelt de NMBS-Holding voor om ook de laatstejaarsstudenten (schooljaar 2007-2008) toegang te verlenen tot de openbare proeven en dit voor alle proeven vanaf 4 februari 2008. De maatschappij behoudt wel het recht om af te wijken van deze regel wanneer voor een bepaalde proef een groot aantal kandidaturen verwacht wordt.

Campagne 'Meer tijd voor Valentijn'

Er is ook leven naast het werk

In deze tijden van verregerende flexibilisering en opdrijving van de werkdruk vroeg ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw op 14 februari in Antwerpen, samen met ACOD/TBM, aandacht voor de nood aan een meer gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie.

Niet toevallig zette het ABVV bij voorkeur een samenwerking met de sector Tram-Bus-Metro op het getouw. Waar immers ligt de gevraagde flexibiliteit qua arbeidsprestaties hoger dan bij de chauffeurs en controleurs, kortom bij het exploitatiepersoneel, van De Lijn? De reiziger staat soms niet stil bij het feit dat er altijd, zeven dagen op zeven, op feestdagen, bij uitzonderlijke evenementen en door middel van nachtdiensten, steeds weer veilig vervoer wordt gerealiseerd. Zo kijkt niemand ervan op dat bij De Lijn entiteit West-Vlaanderen de algemene regel is dat slechts vijf van de 125 kusttrambestuurders tijdens het toeristisch seizoen zelf ook van vakantie kunnen genieten. De 120 anderen krijgen die mogelijkheid niet, hoewel ook zij kinderen hebben.

Valentijn

Het was dus niet verwonderlijk dat de ACOD/TBM met een behoorlijke delegatie vertegenwoordigers van alle Vlaamse provincies naar het centrum van Antwerpen afzakte om de sensibi-

liseringscampagne 'Meer tijd voor Valentijn' te voeren.

Tegen 10 uur kleurde de Franklin Rooseveltplaats stilaan rood toen de ACOD-militanten en ook voorzitter Rudy De Leeuw zelf, bijgestaan door intergewestelijk secretaris TBM Rita Coeck, ieder één van de vele busper-

sons voor zijn rekening nam. Zo'n 5000 personen, in de eerste plaats chauffeurs van De Lijn maar ook een paar duizend van hun reizigers, werden persoonlijk benaderd en ter gelegenheid van Valentijn bedacht met een chocoladen hartje. Ook kreeg men een pamflet dat nader werd toegelicht.

Duidelijk was dat de aangesprokenen de door de ACOD gestelde problematiek uit eigen ervaring goed herkennen, want niet alleen werknemers van De Lijn worden geconfronteerd met de ratrace die tegenwoordig het leven van een werkende mens uitmaakt.

Kinderopvang

Door de zeer onregelmatige of onderbroken diensten van bepaalde groepen chauffeurs, en gezien de onvoorspelbaarheid van elke volgende werkdag voor de beginnende chauffeurs, is het voor de vrouwen en mannen die bij De Lijn werken vaak een helse taak om hun gezin te combineren met de arbeid. Want het is niet het geslacht, maar wel de situatie die van iemand een 'plo-

terpersoon' maakt. Co-ouderschap, openingstijden van kinderkribben en het ontbreken van alternatieven voor de momenteel aangeboden naschoolse opvang spelen man als vrouw evenveel parten.

Recent is er voor het personeel van De Lijn een homecare-regeling getroffen, waarbij De Lijn de kosten voor de opvang van zieke kinderen ten laste neemt. Dit kunnen wij als vakbond uiteraard enkel toejuichen. In de praktijk is echter al gebleken dat wie vandaag beroep wil doen op opvang voor de dag nadien, soms te horen krijgt dat er geen kinderopvang beschikbaar is. Homecare biedt dus in noodgevallen niet altijd een oplossing en hanteert in principe geen kindvriendelijke werkwijze. Ouders laten een zwaar ziek kind liever niet over aan vreemden, maar willen vrij nemen en het zelf verzorgen. Als er bij De Lijn voldoende chauffeurs zouden werken die deze ouders zouden kunnen vervangen, zou de nood aan kinderopvang veel minder groot zijn.

De ACOD wilde met deze Valentijnsactie duidelijk maken dat er nog veel mogelijkheden open liggen om de werkor- ganisatie bij De Lijn gezinsvriendelijker te maken. We pleiten voor voldoende inspanningen langs werkgeverszijde, en ook voor ACOD- vertegenwoordiging binnen de ondernemingsraden en preventiecomités, die ongetwijfeld zeer waardevolle suggesties kan aanreiken.



Kandidaten sociale verkiezingen

Charlotte Milik (48)

“Ik ben Charlotte Milik, gehuwd en ik heb een zoon die in het eerste middelbaar zit. In december 1989 ben ik als chauffeur aan de slag gegaan in de stelplaats Genk, nu Winter-slag. Door mee te doen aan een examen ben ik ondertussen ook lijnverantwoordelijke geworden.

In mijn eerste werkweek werd mij gevraagd of ik interesse had voor vakbondswerk. Zonder er echt over na te denken, heb ik toegezegd en zo ben ik militant bij de ACOD geworden. Dit was belangrijk, want op mijn stelplaats was ik de eerste vrouwelijke chauffeur. Later zijn er op alle stelplaatsen nog heel wat vrouwen bijgekomen. Er was nog veel werk aan de winkel en iemand moest toch opkomen voor hen.

Zo ben ik ook in het bestuur van de TBM Limburg terechtgekomen. Door vaak naar vergaderingen te gaan en vorming te volgen met andere collega's van verschillende stelplaatsen en entiteiten, kreeg ik de noodzakelijke syndicale bagage. Ik zetel ook in de vrouwencommissie van ACOD Limburg, waar ik al veertien jaar lid van ben. Een gevormde militant is er twee waard.

Dit is al de vierde maal dat ik aan de sociale verkiezingen meedoe. De eerste keer was ik niet verkozen, maar toch ben ik mij voor 100% blijven inzetten voor mijn collega's. In 2000 was ik eerste reserve om te zetelen in het CPBW. Later heeft mijn collega die nu op rust is, zijn plaats afgestaan aan mij. Daar ben ik hem nog altijd dankbaar voor. Nu zetel ik nog altijd in het CPBW.



Wat eigen is aan mij: ik kan mijn mond niet houden. Het is heel belangrijk dat wij in de verschillende comités vertegenwoordigd zijn en onze mening zeggen. We zitten daar om onze collega's te vertegenwoordigen en wij mogen in hun plaats spreken. Wij vrouwen bekijken veel dingen ook anders en dat heeft al resultaat opgeleverd. Een voorbeeld: de bermuda voor onze mannelijke collega's. Daar heb ik persoonlijk met een aantal anderen vier jaar lang voor gestreden, want mannen werden destijds gediscrimineerd tegenover vrouwen. Bij zeer warm weer mochten wij broekrokken dragen, maar de mannen moesten een lange broek aantrekken.

De sociale verkiezingen zijn belangrijk voor grote en kleine problemen en vooral voor veiligheid op de werkvloer. Wij zijn er voor u en u hopelijk ook voor ons op 13 mei.”

Rudy Van Hauwaert (40)

“Tegen het einde van dit jaar ben ik al twintig jaar in dienst bij De Lijn. De eerste jaren werkte ik nog bij de toenmalige Maatschappij voor Intercommunaal Vervoer te Antwerpen. Nu ben ik dispatcher bij De Lijn in Antwerpen, maar ik ben begonnen als tramchauffeur in de stelplaats van Hoboken. Ook toen was ik reeds syndicaal actief in het Comité voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing. Na acht jaar op tram en af en toe bus gereden te hebben, was de tijd rijp om via een intern examen controleur te worden. Ook die job heb ik steeds graag gedaan, maar vijf jaar later kreeg ik de kans om dispatcher te worden. Aangezien dit een functie is die niet zo dikwijls vacant is, besloot ik mijn kans te wagen, met positief gevolg. Ondertussen ben ik nu al bijna zeven jaar actief bezig om het openbaar vervoer in Antwerpen in goede banen te leiden.

Bij de sociale verkiezingen van 2004 was ik lijsttrekker voor het CPBW. Ook nu wil ik me hiervoor weer verkiesbaar stellen en me ten volle inzetten voor het verdedigen van de belangen van alle collega's in eender welke dienst. Met de steun van het voltallige team bedienden van ACOD Antwerpen ben ik ervan overtuigd dat we op 13 mei 2008 de sociale verkiezingen gaan winnen.

Als militant is het belangrijk steeds goed op de hoogte te zijn van wat er beweegt in de maatschappij en bij de collega's. Zo kan je voor een stuk mee op het beleid wegen en voor iedereen de werkomgeving verbeteren. De werkomstandigheden voortdurend optimaliseren en aanpassen aan veranderingen binnen De Lijn is dan ook een belangrijke, uitdagende, maar tevens zeer boeiende taak van de ACOD-militanten. Kortom, wij kunnen de collega's helpen door onze betrokkenheid.”





Interview Jef De Doncker en Jef Pauwels

“De jongeren bepalen de toekomst van onze vakbond”

De Post was ongetwijfeld een van de overheidsbedrijven die de voorbije jaren de grootste evoluties doormaakte. De invoering van Georoute bracht een schok teweeg en over niet al te lange tijd zal het bedrijf geconfronteerd worden met de vrijmaking van de Europese postmarkt. We vroegen Jef De Doncker en Jef Pauwels, secretarissen van ACOD Post, naar hun ervaringen en toekomstverwachtingen.

Hoe heb je de voorbije congresperiode ervaren, vooral dan wat betreft de relatie van ACOD Post met het bedrijf De Post?

Jef De Doncker: “De voorbije vier jaar waren alleszins niet makkelijk en bovendien erg druk. De Post nu is een totaal ander bedrijf dan vier jaar geleden. Of het beter is dan vroeger laat ik buiten beschouwing, maar feit is wel dat het zeer veel veranderd is. De netwerken Mail en Retail zijn gescheiden. Het personeelsstatuut, gebaseerd op rangen en graden, werd gewijzigd in een functiegerelateerd statuut, waardoor alle activiteiten gewogen worden naar opbrengst en niet naar dienstverlening. Door de invoering van Georoute worden de rondes van de postmannen en -vrouwen niet langer door mensen, maar door computers getekend. En last but not least is onze autonome post met als enige aandeelhouder de Belgische

Staat, een partnerschap aangaan met een consortium bestaande uit CVC en de Deense Post.”

Dat is inderdaad flink wat, maar ik neem aan dat ACOD Post dat niet zomaar over zich heen heeft laten gaan?

Jef De Doncker: “Uiteraard niet. In al deze dossiers kwamen de vakbonden tussen en probeerden we zoveel mo-

“De regels moeten voor alle spelers gelijk zijn om oneerlijke concurrentie te voorkomen.”

gelijk de rechten van de werknemers te behouden en te beschermen. Kwatongen beweren misschien dat we niet hard genoeg waren, te zacht en te braaf. Maar ingewijden weten heel goed dat de oorspronkelijke teksten in bijna alle dossiers regelrechte rampen waren. Dankzij lange en moeilijke onderhandelingen hebben we die gelukkig aangepast en aanvaardbare compromissen uit de brand geslept. Gezien de situatie mogen we zeker niet ontevreden zijn over het bereikte resultaat.”

De voorbije vier jaar mochten dan al moeilijk geweest zijn, de volgende vier jaar zullen je alleszins geen rust gunnen. Begin 2011 wordt De Post geconfronteerd met een vrije Europese postmarkt.

Jef De Doncker: “Uiteraard is het de bedoeling om ook in de komende congresperiode ons imago van degelijke, correcte en betrouwbare vakbond te consolideren. Feit is dat zowel het bedrijf De Post als ACOD Post voor een groot stuk afhankelijk zijn van de politieke wil om al dan niet onze eigen markt te laten innemen door ofwel avonturiers en cowboys, ofwel door werkgevers die oog hebben voor een volwaardige sociale tewerkstelling. Ik wil erop wijzen dat de huidige betrouwbare postdiensten reeds decennia ten dienste staan van de Belgische bevolking. We vragen dus om met gelijke wapens de concurrentieslag aan te gaan.”

Welke wapens heb je nodig om eerlijk te kunnen strijden?

Jef De Doncker: “De regels moeten in elk geval gelijk zijn voor alle spelers om oneerlijke concurrentie te voorkomen. Bij de regelgeving die politiek gestuurd wordt en die het BIPT opstelt, zijn drie zaken van levensbelang. Er is de geografische omschrijving waarbin-

Jef De Doncker
algemeen secretaris
acod sector Post
ABVV ACOD



Jef De Doncker: “De uitholling van werkveiligheid, werkomstandigheden en verloning zijn voor ons een reden tot mobilisatie en harde actie.”



nen een concurrent moet opereren, met andere woorden de lands-, regio-, provincie- of stadsgrens. Er is de frequentie van uitreiking: vijfmaal, tweemaal of eenmaal. En er zijn de sociale verplichtingen voor de nieuwe spelers. Minister van Overheidsbedrijven Inge Verwilt heeft gelukkig al laten uitschijnen dat voor haar de sociale bescherming vanzelfsprekend moet zijn en dat de huidige werkvoorwaarden haar billijk lijken. Helaas schijnt Dirk Sterckx van coalitiepartner Open VLD daar een andere mening op na te houden.”

En die sociale bescherming is voor ACOD Post ongetwijfeld een breekpunt?

Jef De Doncker: “De uitholling van de sociale bescherming, met andere woorden de uitholling van werkveiligheid, werkomstandigheden en verloning zijn voor ons een reden tot mobilisatie en harde actie. Topman Johnny Thys deelt die bezorgdheid, zij het om andere redenen: rendement en winst. Hij wil dat de andere operatoren hun sociale bescherming optrekken tot het niveau van De Post om eerlijk te concurreren. ACOD Post echter weigert het huidige niveau te verlaten uit bekommernis van de werkgelegenheid, om volwaardige en voldoende arbeidsplaatsen te behouden en om dienstverlening op hoog niveau voor iedereen te vrijwaren. Wij willen géén huisvrou-

wen, géén gepensioneerden, géén studenten, géén kinderen op straat om uw post te bezorgen. Wij willen volwaardige arbeidsovereenkomsten!”

Ongetwijfeld heb je de hulp van de politieke wereld nodig om die doelstellingen te bereiken. Zij bepalen immers het ‘speelveld’ voor de postoperatoren.

Jef De Doncker: “Dat klopt! We hebben nood aan een cao die van toepassing is op de volledige postmarkt, niet enkel op De Post. Nu al zijn het vaak zelfstandigen – schijnzelfstandigen in realiteit – die tijdens de week en het weekend reclame en weekbladen rondbrengen. Ook zij verdienen een deftige sociale bescherming en daar mogen we als socialistische vakbond in 2008 niet blind voor blijven. De politiek moet daar werk van maken. Verder moeten we de politiek en de bevolking ervan overtuigen dat postbedeling een openbare dienst is, gericht aan de bevolking. Ook al wordt die niet noodzakelijk door de overheid georganiseerd, toch is het best dat de overheid controle heeft over de kwaliteit en de continuïteit van de dienstverlening. Het kan niet zijn dat die dienstverlening stopt, gewoon omdat de operator vindt dat het niet winstgevend genoeg is.”

Is het vakbondswerk bij De Post sterk veranderd de afgelopen jaren door de wijzigin-

gen en evoluties binnen het postbedrijf?

Jef Pauwels: “Die veranderingen zijn al langere tijd gaande, maar ze zijn de laatste jaren wel in een stroomversnelling gekomen. Vroeger waren er minder ontspanningsmogelijkheden en dat betekende een bloeiperiode voor het verenigingsleven. De vergaderingen van de vakbonden konden op een grote belangstelling rekenen. De zalen waren vol bij de bespreking van cao’s en ook de politieke wereld toonde meer interesse voor De Post. Geen wonder dat iedereen graag nieuwe mensen meebracht naar die vergaderingen. Ook ik kwam zo in contact met ACOD Post. Voor de kandidaturen voor gewestelijk secretaris, voorzitter, ondervoorzitter, penningmeester en de verificateur der rekeningen waren verkiezingen meer dan nodig. Voor de komende congresperiode hebben wij geen enkele verkiezing moeten houden. We mogen al tevreden zijn wanneer alle vacatures worden ingevuld.”

Dat ligt toch niet enkel aan een gewijzigde vrijetijdsbesteding?

Jef Pauwels: “Uiteraard niet! Je moet goed beseffen dat De Post vroeger ongeveer om de 10 jaar een aantal grote reorganisaties doorvoerde. Tegenwoordig worden we geconfronteerd met bijna jaarlijkse reorganisaties.



Jef Pauwels: “Willen we iedereen op een accurate manier blijven verdedigen, dan zijn we wel verplicht om tegenover een sterke patronale macht een sterke syndicale macht te stellen.”



Telkens opnieuw is het personeel verplicht nieuwe materies, dossiers en werkwijzen in te studeren. De nakende privatisering en de druk van de steeds meer naar winsten snakkende partners eisen een grotere inzet en kennis van onze mensen. Er kruipt veel tijd in als ze die goed willen beheersen en van nabij opvolgen. Daarbij komt nog dat rendement, resultaten en de waardering voor competenties veel zwaarder doorwegen in het moderne postbedrijf. Het vakbondswerk lijdt daaronder. Meer dan vroeger is de functie van militant of afgevaardigde moeilijk te combineren met de dagelijkse beslommelingen op de werkvloer."

Wat voor gevolgen heeft dat voor ACOD Post?

Jef Pauwels: "Onder andere de splitting van het netwerk en de complexiteit van sommige dossiers zullen onze structuren op gewestelijk vlak wijzigen. Onze gewestelijke vrijgestelden zullen verplicht zijn om over de provinciale en syndicale grenzen heen samen te werken. Alleen zo zullen we dossiers op een goede manier kunnen opvolgen. Ook op administratief vlak dienen er heel wat aanpassingen te gebeuren. ACOD Post is het aan haar leden verplicht tegenover een sterke patronale macht een sterke syndicale macht te

stellen, willen we iedereen op een accurate manier blijven verdedigen. In de volgende congresperiode zullen de wijzigingen in onze structuren ons toelaten werk te maken van de opvolging van de meeste vakbondsverantwoordelijken en vrijgestelden, voorzitters, ondervoorzitters enz. Maar liefst 80% van hen kunnen de volgende jaren met pensioen gaan of gebruikmaken van de systemen van verlof. ACOD Post moet dus werk maken van een aangepaste en aparte opleiding voor de talrijke jongeren die de toekomst van onze vakbond zullen bepalen."

Vakbondspremie

Om een vlotte uitbetaling van de vakbondspremie te garanderen, dient u de aanvraagformulieren rechtstreeks op te sturen naar het gewest waarbij u aangesloten bent.

Dit zijn de adressen:

- gewest Brussel

Pierre Van Brussel, Congresstraat 17-19, 1000 Brussel

- gewest Antwerpen

Jef Michiels, Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen

- gewest Gent

Marc Lasseel, Bagattenstraat 158, 9000 Gent

- gewest Vlaams-Brabant

Albert Vanden Eynde, Maria Theresiastraat 21, 3000 Leuven

- gewest Limburg

Jenny Peeters, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt

- gewest West-Vlaanderen

Olga Reynaert, St.-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare

Contactpersoon De Post: Jef De Doncker - e-mail: jozef.de_doncker@acod.be

Oude en nieuwe statuten

Nieuwe voorwaarden afgesloten zonder consensus

Blijkbaar doen nog steeds onware verhalen de ronde over de implementatie van de nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector Gas en Elektriciteit vanaf 2002. We schetsen de correcte versie van deze geschiedenis.

Tussen 2001 tot 2003 stond de sector Gas en Elektriciteit in vuur en vlam door een aantal zeer penibele dossiers. Voorbeelden waren de cao's die afgesloten werden buiten paritair comité



326 om ('nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden') en Transform 2003. In deze periode kwamen duizenden collega's in actie om op het terrein de strijd hier tegen aan te gaan. Sommige van deze acties hadden succes, andere niet. Elke strijd moet echter wel eerst gestreden worden: de werkgevers in de sector zijn immers geen filantropen. Zonder eensgezinde strijd zijn de patronale aanvallen moeilijk af te wenden, daar zijn alle vakbonden zich van bewust. Soms wordt een gemeenschappelijk

vakbondsfront als ABVV + CNE (de Franstalige vleugel van ACV) echter buitenspel gezet doordat men afspraken maakt buiten de daartoe voorziene overlegorganen om. Strikt gezien laat de wetgever dit toe, maar deontologisch is dit natuurlijk ongehoord. We zouden immers allemaal hetzelfde doel moeten nastreven: vrijwaring van de rechten en belangen van de werknemers. Helaas stellen we vast dat sommigen andere, misschien 'hogere', doelstellingen hebben. Als niemand de 'nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden' met de werkgevers had afgesproken, zou een doorgezette gemeenschappelijke strijd op het terrein wel hebben aangetoond dat de 'oude' voorwaarden die gangbaar waren in de sector, de enige toe te passen voorwaarden zouden moeten zijn.

Chronologie

Hieronder volgt de juiste chronologie van de feiten:

- op 16 november 2001 zegt de werkgeversorganisatie VEGB een aantal cao's op, waardoor de facto de 'oude statuten' worden opgezegd en er geen minimale voorwaarden meer bestaan binnen onze sector. Dit staat gelijk met grootschalige sociale dumping.
- op 16 november 2001 worden cao's afgesloten tussen de werkgeversorganisatie VEGB en de FEG (en de ACLVB, zeer weinig representatief in de sector), buiten het paritair comité 326 om. De ondertekende versies zijn beschikbaar: hierop is duidelijk geen handtekening van een afgevaardigde van het ABVV terug te vinden.
- op 29 september 2003 erkennen alle vakbonden binnen het paritair comité 326 dat de 'nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden' beschouwd moeten worden als de minimale loon- en arbeidsvoorwaarden binnen de sector (zie beschikbare tekst van het verzoeningsprotocol, opgesteld na vele ver-

zoeningspogingen tussen alle partijen in het paritair comité 326). Dit verhindert dat minimumlonen – nog lager dan die van de 'nieuwe statuten' – toegepast kunnen worden in de sector en heeft dus tot doel om verdere sociale dumping te verhinderen. De voorzitter van het paritair comité 326 start een procedure om dit algemeen bindend te laten verklaren, zodat geen enkele werkgever hier omheen kan.

- op 4 december 2003 wordt de 'waarborg'-cao afgesloten binnen het paritair comité 326. Deze cao waarborgt de rechten van degenen die ressorteren onder de 'oude' loon- en arbeidsvoorwaarden (zie beschikbare tekst).

Schade beperken

Bij vergelijking van de verschillende barema's, van toepassing op 'oude' of 'nieuwe' statuten, hoeft het geen verder betoog wat we precies bedoelen met 'sociale dumping'. De patronale besparing op de loonkosten loopt nu al in de honderden miljoenen euro's. Sommige bedrijven in de sector hebben nog nooit zoveel winst gemaakt.

Natuurlijk is het nu de bedoeling om de opgelopen schade te beperken door de 'nieuwe statuten' te verbeteren. Een te drastische verbetering hiervan zou voor sommige organisaties echter een te grote erkenning betekenen van wat Gazelco altijd gezegd en geargumenteed heeft. Daarom zal het nog vele jaren duren vóór deze 'nieuwe statuten' zelfs nog maar in de buurt komen van wat ze voor iedereen hadden kunnen zijn en blijven, namelijk de 'oude statuten'.

Filip Baeckelandt



Belgacom De cao nader bekeken

We belichten twee belangrijke elementen uit de cao 2006-2008: de beschikbaarheid wegens ziekte en de pensioencommissie.

Disponibiliteit wegens ziekte

Een statutair personeelslid dat afwezig is wegens ziekte en het tegoed aan verlof wegens ziekte heeft uitgeput, wordt in beschikbaarheid wegens ziekte gesteld. De beschikbaarheid wegens ziekte geeft recht op een wachtgeld. Dit wachtgeld bedraagt het gunstigste van volgende bedragen:

- 60% van de laatste activiteitswedde
 - de vergoeding die zou gelden als de regeling van de sociale zekerheid toepasselijk was geweest sedert de aanvang van de ziekte
 - het pensioen dat zou gelden als het personeelslid op de ingangsdatum van de beschikbaarheid wegens ziekte gepensioneerd zou zijn.
- Het wachtgeld is gelijk aan de laatste activiteitswedde als de ziekte erkend is als ernstig en langdurig.

De pensioencommissie

De pensioencommissie bestaat uit een arts-inspecteur en een arts-niet-ambtenaar. Deze zetelen in de verschillende regionale medische centra van de Administratieve Gezondheidsdienst. Wanneer een personeelslid in beschikbaarheid met een wachtgeld wordt gesteld, moet Belgacom een aanvraag voor onderzoek richten aan de pensioencommissie. Die spreekt zich uit

over geschiktheid tot werken, de erkenning van de ernstige en langdurige ziekte en, in geval van toelating tot het vroegtijdig pensioen, de erkenning van de zware handicap.

De oproeping voor de pensioencommissie

Het personeelslid dat in beschikbaarheid wegens ziekte is, kan ten vroegste opgeroepen worden om voor de pensioencommissie te verschijnen wanneer hij minstens drie maanden ononderbroken afwezig was wegens ziekte en aan het einde van deze drie maanden in beschikbaarheid wegens ziekte is. Als een personeelslid echter gedurende één jaar ononderbroken in beschikbaarheid wegens ziekte is, dan moet hij opgeroepen worden om te verschijnen voor de commissie om vast te stellen of hij definitief ongeschikt is om op een normale manier functies uit te voeren. Telkens deze beschikbaarheid een veelvoud van één jaar bereikt, gebeurt de oproeping opnieuw.

Het feit dat een beschikbaarheid wegens ziekte gelegen is in een periode van deeltijdse prestaties die niet worden opgeschort, vormt op zich geen belemmering om het personeelslid op te roepen voor de commissie.

Het personeelslid dat de verminderde prestaties heeft aangevat in het kader van de eindeloopbaanplanning, wordt niet opgeroepen om voor de commissie te verschijnen om vast te stellen of hij definitief ongeschikt is om op een normale manier functies uit te voeren,

tenzij hij er zelf om verzoekt. Dit neemt niet weg dat hij kan opgeroepen worden voor de pensioencommissie louter met het oog op de erkenning van het ernstige en langdurige karakter van zijn ziekte. Belgacom moet dit dan wel vermelden op het aanvraagformulier.

Na de ontvangst van de aanvraag tot onderzoek, wordt het personeelslid voor dat onderzoek opgeroepen in het medisch centrum van de regio waarin hij woont. Als hij zich niet kan verplaatsen, wordt hij thuis of in de instelling waarin hij verblijft door de artsen van de commissie onderzocht. Hij dient dan wel aan de Administratieve Gezondheidsdienst een medisch getuigschrift te hebben opgestuurd, dat op zijn kosten door de arts van zijn keuze wordt opgemaakt, en waaruit blijkt dat hij zich om medische redenen onmogelijk kan verplaatsen naar het bewuste medisch centrum.

De beslissingen van de pensioencommissie

De pensioencommissie kan de volgende beslissingen nemen:

- het personeelslid is geschikt voor een normale en regelmatige dienst
- het personeelslid wordt tijdelijk ongeschikt verklaard om te werken, zonder hem te pensioneren.
- het personeelslid wordt tijdelijk geschikt verklaard voor aangepast werk. Deze beslissing wordt genomen met het oog op een geleidelijke aanpassing aan het normale werk. Indien het personeelslid na de voorzie-

ne termijn niet in staat is om zijn normale werkzaamheden terug op te nemen of indien Belgacom niet kan voorzien in de door de commissie aangeduide werkfuncties, wordt het personeelslid op vraag van Belgacom na afloop van de voorziene periode nogmaals door de commissie opgeroepen.

- het personeelslid wordt definitief ongeschikt verklaard voor de uitoefening van zijn gewone werkzaamheden, maar wel geschikt bevonden voor specifieke functies door de commissie bepaald. Indien deze beslissing niet leidt tot een wedertewerkstelling in een aangepaste functie, wordt hij gepensioneerd binnen een termijn van 12 maanden ingaand op de datum waarop hij in kennis werd gesteld van de genomen beslissing, en dit ambtshalve zonder nieuw onderzoek.



- het personeelslid wordt toegelaten tot het tijdelijk vroegtijdig pensioen. De tijdelijke pensionering kan voor maximum 18 maanden worden toegekend. Bij een nieuw onderzoek kan worden beslist dit tijdelijk pensioen om te zetten in een definitieve pensionering, of soms zelfs in werkhervatting. Het personeelslid dat toegelaten wordt tot het tijdelijk pensioen kan vragen om opnieuw onderzocht te worden na verloop van een termijn van 6 maanden.
- het personeelslid kan toegelaten worden tot het definitief vroegtijdig pensioen in geval van definitieve medische ongeschiktheid.

Elke beslissing tot pensionering gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de mededeling van de beslissing aan het personeelslid.

Het ernstige en langdurige karakter van de ziekte

De pensioencommissie moet zich ook uitspreken over het ernstige en langdurige karakter van de ziekte. Voor de interpretatie van dit begrip bestaat er geen limitatieve lijst. De interpretatie wordt dus overgelaten aan de artsen van de commissie. Indien de medische diagnose op zich geen onbetwistbare reden is tot de toekenning van een wachtgeld gelijk aan de laatste activiteitswedde, wordt de ernst van de functionele weerslag van de medische aandoening in aanmerking genomen, alsook de socio-economische context van elk geval afzonderlijk.

De erkenning als ernstige en langdurige ziekte

De erkenning van een ziekte als ernstig en langdurig bij Belgacom gebeurt ofwel:

- door de pensioencommissie, als het personeelslid door haar werd opgeroepen
- door een geneesheer-hoofd van een gespecialiseerde dienst van een erkend ziekenhuis
- door beide instanties.

De erkenning door de commissie gebeurt volgens de criteria hierboven beschreven. De erkenning door een geneesheer-hoofd van een gespecialiseerde dienst van een erkend ziekenhuis gebeurt op initiatief van het personeelslid en is enkel mogelijk als hij lijdt aan één van de ziektes zoals bepaald in de hospitalisatieverzekering.

Zodra Belgacom kennis neemt van de erkenning door de commissie of door een geneesheer-hoofd van een gespecialiseerde dienst, wordt een wachtgeld gelijk aan de laatste activiteitswedde toegekend, met terugwerkende kracht tot de aanvang van de periode van beschikbaarheid wegens ziekte.

De erkenning die enkel door de commissie is uitgesproken, vervalt als het personeelslid de dienst hervat. Bij een volgende periode van beschikbaarheid wegens ziekte wordt geen wachtgeld gelijk aan de laatste activiteitswedde toegekend, tenzij er een nieuwe erkenning gebeurt.

Als de erkenning door een geneesheer-hoofd van een gespecialiseerde dienst werd uitgesproken, dan vervalt ze niet automatisch als het personeelslid de dienst hervat. Het personeelslid kan tijdens een volgende periode van beschikbaarheid wegens ziekte opnieuw van een wachtgeld gelijk aan de laatste activiteitswedde genieten, op voorwaarde dat de behandelende arts verklaart dat de ziekteafwezigheid te wijten is aan dezelfde ernstige en langdurige ziekte als deze die voorheen door de geneesheer-hoofd van een gespecialiseerde dienst werd geattesteerd.

Disponibiliteit wegens ziekte tijdens deeltijdse prestaties

Als een personeelslid in beschikbaarheid wegens ziekte wordt gesteld tijdens een regime van deeltijdse afwezigheid zijn er twee mogelijkheden.

Een eerste mogelijkheid is dat het deeltijdse regime wordt opgeschort en de beschikbaarheid wegens ziekte voltijds wordt aangerekend. Het wachtgeld wordt niet verminderd pro rata van de deeltijdse prestaties vóór de aanvang van de beschikbaarheid wegens ziekte. Dit is het geval wanneer:

- de beschikbaarheid wegens een ziekte die niet erkend is als ernstig en langdurig, aanvangt tijdens een verminderde prestatie wegens ziekte of een beschikbaarheid voor verminderde prestaties wegens eindeloopbaanplanning. Bij de berekening van het wachtgeld van een beschikbaarheid wegens ziekte wegens een aandoening die niet erkend is als ernstig en langdurig, die aanvangt tijdens een beschikbaarheid voor verminderde prestaties wegens eindeloopbaanplanning, wordt weliswaar rekening gehouden met de graad van tewerkstelling bij de aanvang van de ziekteperiode, maar eveneens met de toelage ter compensatie van het inkomenverlies.
- de beschikbaarheid wegens ziekte die erkend is als ernstig en langdurig aanvangt tijdens een verminderde prestatie we-

gens ziekte, een beschikbaarheid voor verminderde prestaties wegens eidelooftaanplanning, een verlof voor verminderde prestaties wegens sociale of familiale redenen of een beschikbaarheid voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden.

De tweede mogelijkheid is dat het deeltijdse regime niet wordt opgeschort en de beschikbaarheid wegens ziekte wordt aangerekend pro rato van de deeltijdse prestaties van het personeelslid. Het wachtgeld wordt verminderd pro rato van de deeltijdse prestaties vóór de aanvang van de beschikbaarheid wegens ziekte. Dit is het geval wanneer:

- de beschikbaarheid wegens een ziekte die niet erkend als ernstig en langdurig aanvangt tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens sociale of familiale redenen, een beschikbaarheid voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden of een deeltijdse loopbaanonderbreking (inclusief thematische).
- de beschikbaarheid wegens een ziekte die erkend is als ernstig en langdurig aanvangt tijdens een deeltijdse loopbaanonderbreking (inclusief thematische).

Beëindiging en heropneming deeltijdse loopbaanonderbreking

Het personeelslid heeft niettemin het recht zijn deeltijdse loopbaanonderbreking zonder vooropzeg te beëindigen bij de aanvang van de beschikbaarheid wegens een ziekte die erkend is als ernstig en langdurig. Zodra het personeelslid een einde stelde aan zijn loopbaanonderbreking, wordt de beschikbaarheid voltijds aangerekend. Vanaf dat moment wordt het wachtgeld (gelijk aan 100% van de laatste activiteitswedge) niet meer verminderd pro rato van de deeltijdse prestaties.

In dat geval heeft het personeelslid het recht om het niet opgenomen deel van de deeltijdse loopbaanonderbreking aansluitend op de beschikbaarheid wegens ziekte te nemen, als de wettelijke bepalingen over de loopbaanonderbreking dit nog toelaten. Als het niet opgenomen deel van de deeltijdse loopbaanonderbreking korter is dan de minimumtermijn die de wetgeving voorschrijft (bijvoorbeeld 3 maanden bij gewone deeltijdse loopbaanonder-



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

breking), mag het personeelslid aansluitend op de beschikbaarheid wegens ziekte een deeltijdse loopbaanonderbreking nemen voor de duur van de wettelijke minimumtermijn.

De 1/5-loopbaanonderbreking gedurende het eerste jaar van het regime van eindloopbaanplanning kan echter nooit verlengd worden tot na 31 december van betrokken jaar. Als de beschikbaarheid wegens ziekte in dit geval eindigt tussen 30 september en 31 december, wordt geen nieuwe deeltijdse loopbaanonderbreking toegekend. Het personeelslid wordt dan ambtshalve tot en met 31 december in 1/5-disponibiliteit voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden geplaatst en Belgacom compenseert het verlies van onderbrekingsuitkeringen voor deze periode.

Verlies van zelfredzaamheid

Telkens wanneer de pensioencommissie beslist tot een tijdelijke of definitieve pensionering, moet zij zich ook uitspreken over de graad van verlies van zelfredzaamheid. Het personeelslid kan in aanmerking komen voor een supplement bij de pensioenuitkering, indien hij als gevolg van een zware handicap opgelopen tijdens de actieve loopbaan minstens 12 punten toegekend krijgt op een schaal van 18 punten die de graad van verlies van zelfredzaamheid aanduidt.

De aantekening van beroep

Een personeelslid dat zich benadeeld acht door de beslis-

ing van de pensioencommissie, kan binnen 30 dagen na de schriftelijke kennisgeving ervan beroep aantekenen. Het personeelslid moet het schrijven met de gemotiveerde medische redenen dat hem samen met de mededeling van de beslissing in eerste aanleg werd toegezonden, aan een arts van zijn keuze overhandigen. Indien deze arts niet kan instemmen met de meegedeelde medische redenen en/of de hieruit voortvloeiende beslissing, heeft hij de keuze uit drie procedures om de verdediging van zijn patiënt op te nemen. De raadsgeneesheer dient zich strikt te houden aan de voorzien termijn van 30 dagen om te reageren, te rekenen vanaf de datum van de betekening in eerste aanleg aan de betrokkene. Indien hij in gebreke blijft, komt de beroepsprocedure te vervallen en wordt de in eerste aanleg genomen beslissing van kracht. Het personeelslid is zelf volledig verantwoordelijk voor het in acht nemen van de opgelegde termijnen door zijn raadsgeneesheer.

De beroepsprocedures

- procedure 1

De verdedigende arts richt aan de arts die de Administratieve Gezondheidsdienst leidt een aanvraag om samen met de geneesheer-inspecteur die het onderzoek in eerste aanleg deed, zijn patiënt opnieuw te onderzoeken. Dit consult vindt plaats in het medisch centrum waar het eerste onderzoek gebeurde of in de woonplaats van het personeelslid indien die zich niet kan verplaatsen.

- procedure 2

De verdedigende arts vraagt aan de arts die de Administratieve Gezondheidsdienst leidt dat deze zelf of zijn afgevaardigde, het onderzoek in consult doet in plaats van de arts die het eerste onderzoek deed. Dit consult vindt plaats op het hoofdbestuur van de Administratieve Gezondheidsdienst te Brussel of in de woonplaats van het personeelslid indien die zich niet kan verplaatsen, en in aanwezigheid zijn raadsgeneesheer.

Bij de procedures 1 en 2 nemen de aanwezige artsen de uitslag van hun onderzoek en eventueel de punten waarover ze niet akkoord gaan, in één enkel verslag op.

- procedure 3

De raadsgeneesheer stuurt aan de hoofdgeneesheer die de Administratieve Gezondheidsdienst leidt een omstandig verslag waarin de medische argumenten, waarop de in eerste aanleg genomen beslissing steunt, weerlegd worden.

Bij deze procedure maakt de geneesheer die de Administratieve Gezondheidsdienst leidt, of zijn afgevaardigde, een afzonderlijk verslag op waarin hij zijn eigen vaststellingen en besluiten opneemt na het heronderzoek van het personeelslid.

Indien de gekozen beroepsprocedure niet tot een akkoord leidt tussen de partijen, wordt de situatie aan de finale scheidsrechterlijke uitspraak onderworpen van de door de directeur-generaal van het Bestuur voor Medische Expertise aangewezen geneesheer-ambtenaar. Deze arts doet een uitspraak binnen de 14 dagen na ontvangst van het dossier.





Eerste Europese betoging gevangenispersoneel Overbevolking in de gevangnissen

Het probleem van de overbevolking, dat de Europese gevangnissen teistert en het werk van het gevangenispersoneel bemoeilijkt, werd al meerdere keren door de vakbonden aangekaart en ligt aan de basis van talrijke sociale bewegingen. Op 28 februari werd een eerste Europese betoging gehouden rond dit thema.

België is niet het enige land dat door deze plaag geteisterd wordt: bijna alle lidstaten van de Europese Unie worden met dit fenomeen geconfronteerd. Daarom besliste de Europese Syndicale Federatie van Openbare Diensten (EPSU) op 28 februari 2008 een betoging te organiseren voor de gebouwen van de Europese Gemeenschappen.

De datum werd gekozen omwille van de vergadering op die dag van de Europese ministers van Justitie en Binnenlandse Zaken, die belast zijn met de penitentiaire sector. Het leek ons nuttig onze ongerustheid over deze problematiek te uiten. Als er geen adequate en dringende maatregelen worden genomen, kan de toestand immers snel explosief worden.

Onaanvaardbaar

Overbevolking, gebrek aan hygiëne, opsluiting in menonwaardige omstandigheden, victimisatie van de zwaksten, verspreiding van infectieziekten en drugsmisbruik zijn maar enkele gevolgen van de huidige situatie.

De overbevolking maakt het werk van het gevangenispersoneel ook steeds moeilijker. De beambten oefenen hun job uit onder een onaanvaardbare mate van stress en krijgen dagelijks af te rekenen met verbale en zelfs fysieke agressie van gedetineerden die geen andere uitweg zien dan hun woede op het bewakingspersoneel te koelen.

De sociale en medische staf kan de vele aanvragen niet beantwoorden en geeft voorrang aan de meest dringende gevallen, met frustratie en een slechte sfeer tot gevolg.

Onderhoud

Tijdens de manifestatie hebben de afgevaardigden van tien lidstaten, waaronder een belangrijke vertegenwoordiging van de ACOD, onder leiding van algemeen secretaris van de EPSU Carola Fischbach-Pyttel luid en duidelijk voor het Justus Lipsius-gebouw laten horen wat overbevolking in de gevangnissen echt betekent. Zij hebben van de gelegenheid gebruik gemaakt de bevolking op te roepen om te strijden tegen deze kwaal.

Een afvaardiging van de EPSU – samengesteld uit vertegenwoordigers van het Verenigd Koninkrijk, Spanje en België – werd onthaald door de Sloveense minister van Justitie, Lovro Sturm. Tijdens dit onderhoud toonde deze zich een uiterst aandachtige gesprekspartner en kreeg elke vertegenwoordiger

de mogelijkheid zijn bezorgdheid uit te drukken. Er werd gesproken over de oorzaken en gevolgen van de onmenselijke levens- en werkomstandigheden die deze situatie met zich meebrengt. Sturm verbond er zich toe onze opmerkingen en vaststellingen over te maken aan al zijn Europese collega's.

Na afloop van het gesprek hielden de algemeen secretaris Carola Fischbach-Pyttel en de afgevaardigden van de verschillende delegaties een toespraak voor een grote groep Europese gevangenisbeambten.

Ludieke actie

Ter illustratie van wat overbevolking in de gevangenis inhoudt, bouwden onze collega's van Brugge een cel na. Op een kluchtige, ludieke maar bijzonder realistische wijze hebben ze gesimuleerd wat het betekent om in dergelijke omstandigheden opgesloten te zijn.

Wij hopen dat de boodschap gehoord werd en vooral dat ernaar wordt geluisterd, zodat de Europese verantwoordelijken snel de nodige schikkingen treffen om de arbeids- en opsluitingsvoorwaarden in de Europese gevangnissen te normaliseren en te humaniseren.

De argumentatie van de EPSU kan geraadpleegd worden op de website www.epsu.org/prisons.

Jean Lizen

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg Nieuw comité verkozen

Tijdens de algemene ledenvergadering op 29 januari 2008 hebben de leden die aangesloten zijn bij de Brusselse Intergevestigde, de nieuwe syndicale afvaardiging verkozen voor de komende vier jaar. Het nieuwe comité, ondersector Tewerking en Arbeid, van de Brusselse Intergevestigde ziet er als volgt uit en kan je op de bijhorende telefoonnummers en burelen bereiken:

Afgevaardigden

Theo Buelens (NL – voorzitter – tel: 4011 – bureel 8126); Claude Ghilmot (FR – ondervoorzitter – tel: 4654 – bureel 8193); Roberte Gravez (FR – secretaris – tel: 4187 – bureel 5154); Martin Bernard (FR – afgevaardigde – tel: 4333 – bureel 0007); Johan Meuleman (NL – afgevaardigde – tel: 4349 – bureel 8118); John Reisch (FR – afgevaardigde – tel: 4316 – bureel 7105); Brigitte Roefs (FR – afgevaardigde – tel: 4264 – bureel 8171); Jean-François Tempels (FR – afgevaardigde – tel: 4163 – bureel 4128); Jean-Pierre Van Autreve (NL – afgevaardigde – tel: 02/226.13.44 – bureel 5167); Marie-Lise Vancles (FR – afgevaardigde – tel: 4729 – bureel 3193); René Vander Meulen (FR – afgevaardigde – tel: 4244 – bureel 6001); Greet Van Meulder (NL – secretaris – tel: 4248 – bureel 6012)

Plaatsvervangers

Olivier Van Loo (NL – tel: 5417 – bureel 2146); Paul De Spriet (NL – tel: 4841 – bureel 5127); Monique Dubelloy (FR – tel: 5333 – bureel 1141); Laëtitia Declercq (NL – tel: 4930 – bureel 4044); Christine Chevalier (FR – tel: 4081 – bureel 5186); Fatima Van Nieuwenhove (NL – tel: 5249 – bureel 3199)

We wensen het nieuwe comité alvast een dynamische en vruchtbare syndicale werking toe.

Nieuwkomer gewest Oost-Vlaanderen

Tijdens hun congres op 22 februari 2008 kozen de afgevaardigden van het gewest Oost-Vlaanderen de ploeg voor de periode 2008-2012.

Willy Vermeulen wordt gewestelijk secretaris voor de federale groep. Voor de groep Vlaamse overheid neemt nieuwkomer Johnny Goethals de komende

vier jaar het mandaat van gewestelijk secretaris op. Johnny is technisch medewerker in het UZ Gent en is bereikbaar op tel. 0498/26.39.90 of via johnny.goethals@acod.be.

Guido Rasschaert



Nieuwe ploeg in Limburg

De afgevaardigden in het gewest Limburg hebben een volledig nieuwe ploeg gekozen.

De federale ploeg van het gewest wordt voortaan getrokken door André Reyskens. André is adjudant bij Defensie. De leden van de Vlaamse overheid kunnen rekenen op Wilfried Spiesschaert, personeelslid van het Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis Rekem. Ook alle andere functies worden voortaan opgenomen door nieuwkomers.

Wilfried Spiesschaert is bereikbaar op wilfried.spieschaert@opzcrekem.be, André Reyskens via andre.reyskens@acod.be of tel. 0474/24.01.46.

Eddy Plaisier, stafmedewerker van Overheidsdiensten federaal, is algemeen voorzitter.

Guido Rasschaert



André Reyskens



Wilfried Spiesschaert

Defensie

Vanaf 2008 weer 'sociale' vakanties

Na de fusie van de burgerlijk sociale dienst met de sociale dienst van het militair personeel, besliste de sector Vakanties van CDSCA om vanaf 2007 een andere dan de bij het burgerpersoneel bekende sociale korting op de vakanties aan te bieden.

Wat de administratie omschreef als een 'sociale' korting, was volgens ACOD en de andere vakbonden niet meer dan een 'commerciële' korting. Naast speciale promotionele prijzen en aanbiedingen werden kortingen aangeboden bij vroege reservaties. In tegenstelling tot vóór de fusie werd totaal geen rekening gehouden met het gezinsinkomen.

De vakbonden konden zich niet vinden in deze gewijzigde politiek en gingen op het beheerscomité dan ook niet akkoord met het voorstel van de administratie. Aangezien de leden van de overheid binnen het beheerscomité wel akkoord waren, werd het voorstel aanvaard.

Op basis van inkomen

De leden van de overheid stemden wel in met ons voorstel om in 2008 'echte' sociale kortingen te voorzien. Uiteindelijk werd beslist een werkgroep rond vakanties op de richten, waaraan de overheid en de vakbonden hun medewerking verleenden.

De werkgroep deed een voorstel waarbij rekening gehouden wordt met de inkomens en de samenstelling van het gezin. Zoals blijkt uit de tabel hieronder, krijgen de gezinnen met de laagste inkomens de grootste kortingen.

De kortingen gelden voor vakanties in België (centra, appartementen en hotels) en voor de jongeren. Ze worden beperkt tot maximaal één verblijf van twee weken per jaar per familie en per kind. Het gecumuleerd belastbaar gezinsinkomen (laatste aanslagberekening) vormt de basis van de berekening.

Gezinsinkomen (euro)		Kortingspercentage	
Van	Tot	Alleenstaand	Samenwonend
0	18.000	75%	75%
18.001	23.000	30%	50%
23.000	28.000	15%	25%

Deze percentages worden met 5% verhoogd per kind ten laste (10% per gehandicapt kind). De maximale kortingen mogen in geen geval de 75% overschrijden.

Het voorstel van de werkgroep zal op het eerstkomende beheerscomité ter goedkeuring voorgelegd worden.

Dirk Deboodt

Welzijn op het werk

Preventiebeleid rond alcohol

Drankmisbruik en dronkenschap zijn overduidelijk risico's die de veiligheid van de werknemer en zijn collega's in gevaar brengen. In het arbeidsreglement staat dat, voor contractuele personeelsleden, dronkenschap een reden voor ontslag om dringende redenen kan zijn.

Preventiebeleid

Een repressief beleid voeren resorteert praktisch nooit het gewenste effect. Bovendien gaat het vaak over een 'vermoeden' van alcoholgebruik. Het is ook mogelijk dat het gebruik van drugs of medicatie aan de oorsprong ligt van bepaalde ongecoördineerde handelingen.

Een efficiënt preventiebeleid uitwerken kan wél het gewenste effect opleveren. Een nauwe samenwerking tussen de preventieadviseur, de externe dienst Preventie en Bescherming, de arbeidsgeneesheer en de sociale dienst heeft sowieso een meerwaarde. In het jaaractieplan kunnen daarvoor de nodige initiatieven worden genomen.

Initiatieven

De externe dienst Preventie en Bescherming kan vormingssessies organiseren. Tijdens de traditionele feestmaanden kunnen posters en affiches worden verspreid, die kunnen besteld worden

via de Vereniging voor Alcohol- en andere Drugsproblemen.

Het is eveneens belangrijk om een specifieke opleiding te voorzien voor leidinggevenden, waarbij zij info krijgen omtrent het herkennen van signalen, wat met misbruik van andere genotmiddelen, hoe omgaan met alcoholverslaafden, het voeren van een (functionerings)gesprek met de verslaafde, het opstellen van een duidelijke personeelsnota over wat wel en niet kan enzovoort.

Ook een academische voordracht kan een bijdrage leveren om het thema verder uit te diepen en te bespreken.

Juridische context

Het beoordelen van een situatie van kennelijke dronkenschap of alcoholmisbruik is niet eenvoudig en niet altijd eenduidig. De rechtspraak is doorgaans vrij streng. Tussen de vaststelling van totale dronkenschap en de kennelijke staat van dronkenschap ligt een uitgestrekte grijze zone.

Herhaalde dronkenschap kan beschouwd worden als een verslaving. Zo oordeelde onlangs een rechter dat een werknemer zodanig aan de drank was verslaafd, dat dit als een ziekte moest worden beschouwd.

Besluit

Alcoholmisbruik op de werkplek is 'not done'. Als vakbond is ACOD voor-

stander van een geïntegreerd preventiebeleid, in eerste instantie gericht op het informeren en sensibiliseren van de werknemers.

Richard De Winter



Congres AMiO Brusselse Intergewestelijke

Op Valentijnsdag, 14 februari 2008, werd een geslaagd congres van ACOD AMiO van de Brusselse Intergewestelijke gehouden. De volgende bestuursleden werden verkozen:

- Michèle Belot, voorzitter
- Mario Tack, ondervoorzitter
- Patrick Minet, Franstalig federaal secretaris
- Jean-Pierre Van Autrève, Nederlandstalig federaal secretaris
- Rudy Dauwe, Jean-Marie Drisse en Pascal Quensier, verificateurs van de rekeningen
- Philip Buchet, Erwin Carpentier, Michel Godard, Hugues Ladrière, Julien

Van Gael en Isabelle Verschuere, leden van het Federaal Uitvoerend Bureau.

Het congres boog zich vervolgens, na het moreel verslag en een koffiepauze, over de toekomstperspectieven, de vrucht van aanzienlijke en niet altijd eenvoudige werkzaamheden in werkgroepen. Volgende thema's werden onderzocht: de toekomst van het niveau D, het telewerken en de arbeidsduur, het invoeren van 'dynamic office' of gedeelde bureaus en de situatie van de contractuele beampten.

Een motie van de ondersector Gepensi-

oneerden werd eveneens door het congres aangenomen.

Afscheid Michou

Het congres werd afgesloten met de viering van Michèle – alias 'Michou' – Dehon naar aanleiding van haar welverdiende oppensioenstelling. Een projectie van foto's uit de oude doos deed bij menigeen lang vervlogen herinneringen herleven. Claude Mawet had de eer de uitzonderlijk rijk gevulde loopbaan van Michou te schetsen.

toerisme
vlaanderen

Toerisme Vlaanderen

Een betwiste nalatenschap

In 2003 verliet Wim Vanseveren de VRT om administrateur-generaal van Toerisme Vlaanderen te worden. Toch bleef zijn hart kloppen voor de televisie: in een interview vroeg hij zich zelfs af waarom hij de VRT eigenlijk had verlaten. Na vier jaar aan het roer van Toerisme Vlaanderen te hebben gestaan, keerde hij naar de VRT terug. Hij laat hij een niet altijd onbetwiste erfenis na.

Puin ruimen

Als administrateur-generaal van Toerisme Vlaanderen kreeg Wim Vanseveren meteen de opdracht het puin van zijn voorganger te ruimen. Een bijwijken vernietigend rapport van het Rekenhof legde heel wat malversaties bloot: zijn voorganger had het duidelijk niet zo nauw genomen met de personeelsregelgeving. Vanseveren bracht deze operatie nagenoeg tot een goed einde, ware het niet dat hij zelf zondigde tegen bepaalde regels op het gebied van personeelsbeleid en van de managementcode.

Personeelsplan

Tegen alle reglementaire voorzieningen in wilde de administrateur-generaal drie statutaire directeurs aanwerven. Met een minimum aan publiciteit voor de vacatures en bovendien in de vakantieperiode slaagde hij erin drie betwistbare benoemingen te realiseren. Het was als het ware 'de kroniek van de aangekondigde benoemingen'. Nog vóór zijn vertrek waren deze benoemingen een feit. Voor ACOD ging dit te ver.

Het hoeft niet gezegd dat deze vorm van 'fait accompli' het personeelsbeleid en het toekomstige personeelsplan enorm heeft bezwaard. Het personeelsplan dat de basis moet vormen voor de kwantitatieve en kwalitatieve invulling van de diverse processen binnen Toerisme Vlaanderen, was niet klaar.

Serene aanpak

Ondertussen heeft de Vlaamse regering sedert 1 februari 2007 Raymonda

Verdyck aangesteld als nieuwe administrateur-generaal. In korte tijd is zij er in samenspraak met de vakbonden in geslaagd een arbeidsreglement uit te werken om de verschillende processen van het agentschap in kaart te brengen. Dit gebeurde in samenwerking met de externe consultant Linking.

Nu wordt werk gemaakt van de vereiste profielen, kwalificaties en personeelsaantallen. De uitdaging is bijzonder groot: het agentschap telt 80% contractuele personeelsleden en slechts 20% vastbenoemde personeelsleden.

De nieuwe administrateur-generaal laat er geen twijfel over bestaan dat ze voor permanente taken en opdrachten vastbenoemde personeelsleden wil inzetten. Dit komt neer op een totale ommekeer van de personeelssituatie. Op onze vraag of deze omschakeling ook

financieel realiseerbaar is, antwoordt zij bevestigend. De omschakeling is nu reeds gebudgetteerd (personeelsbudget).

Sociale dialoog

Het overleg omtrent het nieuwe personeelsplan is ondertussen gestart. Vanaf de maand september 2008 kan in principe worden begonnen met de voorbereiding van de uitvoering van het personeelsplan. De volledige uitvoering van deze operatie moet afgerond zijn tegen eind 2009.

Voor ons is alvast duidelijk dat de monoloog van het lijnmanagement heeft plaatsgemaakt voor een sociale dialoog.

Richard De Winter



Groenplaats in Antwerpen

VDAB trekt milieukaart in competentiecentra

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) heeft zich tot doel gesteld om in 2011 het energieverbruik met 12% te verminderen ten opzichte van 2004.

Om die doelstelling te bereiken, werd reeds een aantal maatregelen doorgevoerd, gebaseerd op de bevindingen van energieaudits door gespecialiseerde bedrijven. Zo kan er minstens 10% energie worden bespaard door organisatorische maatregelen. Bijvoorbeeld: correcte insteltemperaturen en een passende attitude van het personeel.

Vaststellingen

In de competentiecentra van de VDAB worden in de werkplaatsen dikwijls vrij hoge temperaturen gemeten, waardoor de omgevingstemperatuur tijdens de praktijkopleidingen niet overeenstemt met de werkelijke temperatuur 'on the job'. Dat geldt vooral voor de opleidingen voor heftruckbegeleider, ruwbouw, metsers, vloerder, bekister en stukadoor. Uit een aantal steekproeven blijkt dat de werkplaatsen soms worden opgewarmd tot 20°C. Zo'n temperatuur stemt niet overeen met de reële werksituatie. Rekening houdend met het feit dat een verlaging van 1°C al een energiebesparing van ongeveer 7% oplevert, ligt hier dus heel wat besparingspotentieel.

Wettelijk kader

De werkgever moet de nodige maatregelen treffen om risico's te voorkomen en de werknemers te beschermen. De thermische balans inzake warmtegevoel wordt bepaald door een zestal factoren: temperatuur van de lucht, luchtvochtigheid, warmtestraling, tocht, warmteproductie van het metabolisme en kledij. De minimale luchttemperaturen in een koude omgeving zijn: (zie tabel)

Uiteraard is het niet mogelijk om iedereen tevreden te stellen. Zelfs bij een ideale temperatuur – noch te koud, noch te warm – is bij gelijke omstandigheden nog steeds een percentage van de werknemers ontevreden.

Voorstel

Het entiteitsoverlegcomité (EOC) heeft ingestemd met onderstaande richttemperaturen.

- Maximale richttemperatuur voor alle werkplaatsen: 18°C
- Arbeidsintensieve opleidingen: 16°C of lager indien verantwoord en in overeenstemming met de reële werksituatie
- Opleidingen met zittende activiteiten (bijvoorbeeld confection): 18°C.

Het is mogelijk dat omwille van technische redenen hogere temperaturen moeten geleverd worden (bijvoorbeeld voor

schilders). In een aantal specifieke gevallen worden ook specifieke persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) ter beschikking gesteld.

CO2- uitstoot beperken

In de marge van deze besparingen stelde het ACOD-vakbondscomité voor om de 6 miljoen kilometer die de VDAB-personeelsleden jaarlijks aan dienstverplaatsingen verrijden met hun persoonlijke voertuigen, eens tegen het licht te houden. Niet voor elke dienstverplaatsing is het gebruik van een auto noodzakelijk. Door maximaal gebruik te maken van het openbaar vervoer (trein, bus, tram, metro) kan flink worden gespaard en de CO2-uitstoot gereduceerd.

De VDAB-directie zal het gebruik van een persoonlijk vervoermiddel voor dienstverplaatsingen grondig onderzoeken en analyseren. Het rapport wordt ter bespreking voorgelegd aan het entiteitsoverlegcomité.

Het ACOD-vakbondscomité wil het bespaarde geld aanwenden voor de financiering van maatregelen ter verbetering van de arbeidsvoorwaardenregeling van alle personeelsleden.

Richard De Winter

Indeling	Omschrijving	Temp.
Zeer licht werk		20°C
Licht werk	Secretariaatswerk, zittend werk met kleine werktuigen, inspectie, besturen van een wagen, gebruik kleine handwerktuigen	18°C
Halfzwaar werk	Gestadig werken met de handen (timmeren, vijzen enz.), besturen van vrachtwagens, occasioneel behandelen van middelmatig zware voorwerpen	15°C
Zwaar werk	Intense arbeid met de armen en romp, behandelen van zware voorwerpen en bouwmaterialen, zagen met de hand, spitten	12°C

VDAB

SAMEN STERK IN WERK

VMW

Plan van aanpak kerntaken

In het sociaal akkoord 2007-2010 kwamen de directie van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (VMW) en de vakbonden overeen dat de nodige aandacht moet worden besteed aan de bepaling van de activiteiten en diensten die de VMW verder wil uitbouwen en waarover ze het meesterschap wil behouden of ontwikkelen. Dit zal gebeuren in aantal fases.

De beslissing over het vastleggen van kerntaken kadert in de toekomstige ontwikkeling van de VMW als integraal waterbedrijf. Om binnen de VMW de nodige competenties en knowhow voor deze kerntaken duurzaam te verankeren, blijft de statutaire tewerkstelling voor deze kerntaken het uitgangspunt. Voor de opdrachten die niet tot de kerntaken behoren, de tijdelijke opdrachten of de zeer gespecialiseerde opdrachten, worden contractuele personeelsleden ingezet.

Stappenplan

Tijdens de vergadering van het tussenoverlegcomité op 5 december 2007 werd het kerntakendossier toegelicht, met name het plan van aanpak. De komende maanden wordt bekeken welke taken door de VMW zelf moeten worden uitgevoerd en welke taken moeten worden uitbesteed.

In een eerste fase is een inventarisatie van taken dus absoluut noodzakelijk. Vervolgens worden de criteria vastgesteld, om te bepalen wat uiteindelijk de kerntaken zijn. In een derde fase wordt bepaald welke taken de kerntaken zijn door de vastgelegde criteria toe te passen op de lijst van taken. De taken worden daarvoor ingedeeld in drie categorieën:

- kerntaken
- taken in evolutie
- neventaken.

In een vierde fase worden de taken ingebed in de organisatie en wordt bepaald binnen welke VMW-entiteit de taken worden toegevoegd. In een laatste fase worden de personeelsmiddelen bepaald om de taken professioneel te kunnen uitvoeren.



Kink in de kabel

Oorspronkelijk was het de bedoeling de besprekingen omtrent dit belangrijk dossier af te ronden tegen de maand juli 2008. Nu blijkt dat de taken die nu al worden uitbesteed, een omvangrijke lijst gegevens opleveren. Hiermee kan geen werkbaar beslissingsmodel worden opgesteld.

De VMW-directie heeft uiteindelijk beslist een beroep te doen op externe expertise. Het wordt dus twijfelachtig of de besprekingen tegen de maand juli 2008 kunnen worden afgerond.

ACOD-standpunt

Voor het ACOD-vakbondscomité is het kerntakendebat een belangrijke discussie, die de personeelsleden een maxi-

male rechtszekerheid moet bieden.

Voor de kerntaken worden uiteindelijk vastbenoemde personeelsleden (statutairen) ingezet, voor de bijkomende en gespecialiseerde taken worden contractuele personeelsleden ingeschakeld.

Het ACOD-vakbondscomité is van oordeel dat alle activiteiten met betrekking tot de kwaliteit van het drinkwater, alsook de uitvoering van de decretale opdrachten, zonder meer kerntaken zijn. Dit geldt ook voor de huisaansluitingen. Een goed uitgevoerde huisaansluiting zorgt voor de nodige klantenbinding en is het visitekaartje van de maatschappij.

Het kerntakendebat belooft alvast een pittige discussie op te leveren.

Richard De Winter

OCMW-decreet

Vlaamse Regering blijft het moeilijk hebben met sociaal overleg

Nogmaals stellen we vast dat de Vlaamse regering een loopje neemt met de sectorale onderhandelingen in het Comité C1. Net zoals tijdens de besprekingen over het Gemeentedecreet, wil men nu het voorontwerp over de organisatie van de OCMW's supersnel laten passeren bij de vakbonden.

Dit is nochtans geen eenvoudig, noch te verwaarlozen dossier. Het decreet vormt immers de basis van de OCMW-werking in de toekomst. Bovendien voorziet het bepalingen die rechtstreeks van belang zijn voor het personeel. Het is duidelijk dat er parallellen zitten tussen het reeds in het parlement gestemde Gemeentedecreet en dit voorstel van decreet voor de OCMW's. Spijtig genoeg betekent dit dat we dezelfde negatieve opmerkingen moeten maken en we dus nogmaals verplicht zijn om een protocol van niet-akkoord af te sluiten. Een overzicht van enkele knelpunten.

Vakbondsafgevaardigden

In het besluit wordt uitdrukkelijk gesteld dat de gemeentesecretaris en de ontvanger geen afgevaardigde bij een vakbond kunnen zijn. We begrijpen de logica voor wat betreft de secretarissen. Ook dit decreet vertrekt van het gegeven dat de OCMW-secretaris hoofd van het personeel is en een aantal uitdrukkelijke bevoegdheden heeft. De decretale benadering lijkt ons minder logisch wat betreft de ontvangers of financieel beheerders. De decreethouder vergeet blijkbaar dat er een fundamenteel verschil is tussen participeren in een lokaal onderhandelings- en overlegcomité en het uitoefenen van syndicale prerogatieven als afgevaardigde.

Cumul

Opvallend in dit decreet is eveneens dat een gemeentesecretaris of ontvanger dezelfde functie mag uitoefenen in het OCMW, wanneer de betrokken

gemeente minder dan 20.000 inwoners telt. Dit is naar onze mening echt een loopje nemen met de werkelijkheid en de verdere professionele uitbouw van de OCMW's. Wanneer we dit koppelen aan het uitvoeringsbesluit over de deeltijdse functies waar de maximumprestatie inzake cumul wegviel, dan zouden we tot een situatie kunnen komen waarbij een gemeentesecretaris een voltijdse job uitoefent in de gemeente en tegelijkertijd eenzelfde voltijdse functie bekleedt bij het OCMW. Ook een in de gemeente tewerkgestelde maatschappelijk werker zou een gelijkaardige functie kunnen uitoefenen bij het OCMW. Dit is toch niet meer van deze tijd?

Eigenheid van de OCMW's

Volgens het kabinet wil men rationeler werken. Volgens ons kadert dit echter binnen het beleid van de afgelopen jaren waarbij men meer en meer afstapt van de eigenheid van de OCMW's en meer bevoegdheden op het sociale vlak aan de gemeenten wil geven. Zo nam men toch ook reeds de OCMW-voorzitter op in het college van burgemeester en schepenen? Het lijkt wel de omgekeerde wereld als we teruggrijpen naar de ontstaansreden van de organieke wet voor maatschappelijk welzijn van 1976. Was het toen niet de bedoeling om op het vlak van sociale diensten een aparte instantie te creëren, namelijk de OCMW's?

Een ander artikel uit het decreet voorziet de aanwezigheid met raadgevende stem van de OCMW-voorzitter in het managementteam. In het Gemeentedecreet wilde men dit niet, omdat het managementteam een ambtelijke functie heeft. Indien men iemand met een politiek mandaat opneemt in dit soort van ambtelijke instanties, dan krijgt men uiteraard politieke inmenging en staan we ver af van een ambtelijke sturing. Na de discussie over dit punt bleek er duidelijk de intentie te zijn om ook het Gemeentedecreet in dezelfde

zin aan te passen.

Statutaire tewerkstelling en pensioenen

We stellen vast dat men dit decreet gebruikt om nog meer contractuele tewerkstelling mogelijk te maken. In de toekomst kunnen de maatschappelijk werkers, het hulppersoneel en al het personeel van de instellingen in contractueel verband tewerkgesteld worden. Hiermee gaat men verder dan wat vandaag voorzien is in de organieke wet voor maatschappelijk welzijn.

De overheid en de werkgevers zijn echt niet consequent. Voortdurend beweert men dat de kostprijs van de pensioenen van de ambtenaren stijgt. Wij constateren echter dat men de financieringsbodem, namelijk de statutaire tewerkstelling, verder afbouwt.

Dit decreet moet blijkbaar nog meer contractuele tewerkstelling mogelijk maken. Dit is in strijd met de beloften dat het tewerkstellingsprincipe de statutaire tewerkstelling is en dat er dringend iets moet gebeuren aan de financiering van onze overheidspensioenen. Wil deze Vlaamse regering af van onze statutaire pensioenen zonder hiervoor duidelijk uit te komen?

Secretaris en personeelsbeleid

Naar analogie met het gemeentedecreet voorziet dit ontwerp eveneens de tewerkstelling via mandaten. In een uitvoeringsbesluit bij het Gemeentedecreet worden de mandaten beperkt tot de niveaus A en B. Dit ging voor ons al veel te ver. Dit ontwerp voorziet mandaatfuncties in alle niveaus!

Het is eveneens mogelijk om de OCMW-secretaris bijkomende bevoegdheden te geven in personeelsbeleid. Het gaat dan bijvoorbeeld over de aanwerving, de vaste benoeming of de betuhting. Dit is voor ons onaanvaardbaar. Het aanwervingsbeleid dient te kaderen binnen een louter politieke besluitvorming. De secretaris kan als hoofd

van het personeel een rol spelen bij bijvoorbeeld de selectie, maar het moet de Raad voor Maatschappelijk Welzijn (of vast bureau) zijn die blijft werven, benoemen en betuchten.

Negatieve evaluatie en tucht

De in de organieke wet voorziene procedure bij negatieve evaluatie is weggevallen. Ook dit is niet nieuw, want dat was ook zo in het Gemeentedecreet. Dit gaat in tegen elk logisch rechtsprincipe en is dus evenmin aanvaardbaar. Bij een negatieve evaluatie moet elk personeelslid immers in beroep kunnen gaan. Het ontwerp stelt dat de OCMW-secretaris als betuchtende overheid kan optreden, zelfs indien het niet de secretaris was die eerder overging tot vaste benoeming. Dit is heel eigenaardig.

De Raad van State heeft tot op heden steeds geredeneerd dat het enkel de benoemende overheid is die kan betuchten.

Afwijkingen gemeentelijk personeel

Een ander knelpunt is de schrapping van artikel 42 van de organieke wet, waarin stond dat het OCMW-personeel hetzelfde statuut genoot als het personeel van de moedergemeente. Afwijkingen hierop waren enkel mogelijk indien het ging over het specifieke karakter van sommige diensten. De huidige tekst spreekt hier niet meer over. In het betreffende artikel staat dat een afwijking van de rechtspositie van het gemeentelijk personeel kan voor alle betrekkingen die niet bestaan op het gemeentelijk vlak. Dit is heel vergaand.

Er zijn inderdaad niet zoveel functies die analoog zijn tussen gemeenten en OCMW's.

Wat nu?

Tijdens de vergadering over het ontwerp in Comité C1 was er geen sprake van echt onderhandelen. Men nam gewoon akte van onze opmerkingen. Een interkabinettenvergadering moet nu besluiten of men met onze opmerkingen rekening zal houden of niet. Indien de overheid weigert dit te doen, kunnen we niet anders dan een protocol van niet-akkoord afsluiten. We vrezen bovendien dat men dan ook het Gemeentedecreet zal aanpassen met de nieuwigheden die we vandaag in het voorstel van OCMW-decreet vinden.

Mil Luyten

Een sociale woonwijk...





Mogen gemeenschapswachten camerabeelden bekijken?

We werden uitgenodigd in het federale comité C voor onderhandelingen over een ontwerp van koninklijk besluit, waarin voorzien wordt welke personeelsleden in real time beelden van bewakingscamera's mogen bekijken en opvolgen. Het gaat hier over camera's die in niet-besloten plaatsen werden geïnstalleerd.

Wie?

Het besluit vertrekt van vier categorieën:

- de agenten van politie
- het administratief en logistiek kader van de politie
- de militairen die in het verleden werden toegevoegd aan het Calog-politie
- de gemeenschapswachten en gemeenschapswachten-vaststellers.

De personeelsleden die vandaag in dienst zijn, moeten een specifieke opleiding volgen vooraleer ze ingezet worden voor het bekijken van de camerabeelden. Dit is logisch, want het gaat hier immers over de wet op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en het verwerken van persoonsgegevens.

Ook gemeenschapswachten?

Onlogisch is echter dat ook gemeenschapswachten worden ingeschakeld in het systeem van opvolging van camerabeelden. Gemeenschapswachten zijn personeelsleden die met andere doeleinden werden aangeworven. Het

gaat hier immers onder meer over de vroegere parkwachters, stadswachten of stewards die de gemeenten aanwieren.

Ondanks het feit dat heel wat van die personeelsleden ondertussen werden aangeworven via een degelijke arbeidsovereenkomst, was dit vroeger niet het geval. De eerste wachten werden immers tewerkgesteld vanuit initiatieven zoals bijvoorbeeld PWA's. Aangezien er tot nu nog geen uniforme aanwervingsvoorwaarden voor gemeenschapswachten werden bepaald, is de verscheidenheid van tewerkstelling heel ruim.

Het lijkt ons dan ook niet logisch om aan personeelsleden die indertijd werden aangeworven om een welomschreven taak te doen, zoals bijvoorbeeld schoolkinderen helpen oversteken, nu een controlerende functie te geven in het kader van een wet die rechtstreeks te maken heeft met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Welke rechtspositie?

Een tweede element waarin het voorgestelde koninklijk besluit faalt, heeft te maken met de rechtspositie van dit personeel. Uit de tekst blijkt immers dat het hier gaat over bevoegdheden die rechtstreeks kaderen binnen het politionele gebeuren.

Sinds de hervorming van de politionele veiligheid wordt er gewerkt binnen politiezones met eigen rechtspersoonlijkheid. Maar gemeenschapswachten zijn gemeentepersoneel. Deze twee

elementen staan dan ook haaks op mekaar.

Gemeenschapswachten worden echter niet altijd aangeworven worden door gemeentebesturen. In meerdere steden gebeurt de aanwerving via vzw's, waarbij de betrokken personeelsleden een privaatrechterlijk statuut genieten. Het is voor ons onaanvaardbaar dat private werknemers worden ingeschakeld in publieke veiligheidsopdrachten. Wij stellen de volgende vragen:

- wat gaat men doen met die gemeenschapswachten die niet slagen in de opleiding?
- hoe zit het met de bescherming van de gemeenschapswachten indien zij in de fout gaan bij het bekijken van de beelden in real time?

Op de laatste vergadering met Binnenlandse Zaken hebben we het voorstel van besluit dan ook niet aanvaard.

Een nieuwe jas, een nieuwe kleur

Aansluitend bij dit besluit werd eveneens een voorstel van uniform kenbaar gemaakt. Het stoort ons niet dat men voor alle gemeenschapswachten hetzelfde uniform voorziet. Over de kleur kan men altijd discussiëren... Deze personeelsleden zullen dus in de toekomst allemaal een paarse kledij dragen, inclusief pet en embleem.

Bijkomende informatie is steeds te verkrijgen op het regionaal secretariaat of via mail naar mil.luyten@acod.be

Militant in de kijker

Hilde Willaert

Lector geschiedenis lerarenopleiding



Deze maand sprak ACOD Onderwijs met Hilde Willaert, lector geschiedenis aan de lerarenopleiding en hogeschoolafgevaardigde van de Hogeschool Gent.

Was het evident om na je studies werk te vinden in het onderwijs?

Hilde Willaert: "Dat was niet zo evident, temeer omdat er een grote werkloosheid heerste. Maar ik kreeg de kans om een langdurige vervanging te doen in Oostende: ik kon er een volledig schooljaar blijven als leerkracht geschiedenis. Zo kreeg ik in feite de smaak te pakken. Nadien deed ik ook nog interims bij de Stad Gent. Ik gaf er op meerdere scholen les. Deze situatie bleef ook na de fusie bestaan. Door de fusie kreeg ik de kans over te stappen naar de Hogeschool Gent, waardoor ik na verloop van tijd op één school belandde: de lerarenopleiding."

Een belangrijk kenmerk van het Hogescholendecreet is macht en tegenmacht. De decreetgever heeft meer autonomie gegeven en daar tegelijk een onderhandelingsstructuur tegenover geplaatst. Wat zijn je bevindingen hierover?

Hilde Willaert: "Die autonomie is ogenschijnlijk mooi, maar het probleem is dat er ter plaatse invulling aan moet worden gegeven. Een rits fundamentele bevoegdheden moeten ingevuld worden, zoals bijvoorbeeld de verdeling van de overheidsmiddelen, het arbeidsreglement, de vervanging van zieke collega's, het vastleggen van vakanties enzovoort. Vaak gebeurt dat onvolledig. Men schept een kader, maar vervolgens laat men een aantal departementen of diensten vrij om het kader nog verder aan te

vullen. Zo wordt het onduidelijk op welk niveau er onderhandeld moet worden.

Voor de bepaling van opdrachten bijvoorbeeld, gebeurt de concrete invulling ofwel rudimentair, ofwel wordt voor sommige diensten of departementen alles op een apothekersweegschaal afgewogen. Wanneer er geen concrete invulling is, kunnen bepaalde departementen een situatie creëren waarin een personeelslid en de plaatselijke directie bijna persoonlijk moeten onderhandelen. Dat is maar één voorbeeld dat aantoont dat die autonomie voor de zekerheid van het personeel vaak nefast is. De autonomie geeft concreet zeer veel onduidelijkheid, en onduidelijkheid brengt vaak stress met zich mee. Als vakbond ijveren we dan ook zoveel mogelijk voor een uniforme regelgeving of duidelijke en transparante reglementen."

Op welke punten stel je internationalisering voor personeelsleden vast in het hoger onderwijs?

Hilde Willaert: "De mogelijkheden voor internationalisering van de personeelsleden zijn goed. De collega's die internationaal gaan, zijn er heel tevreden over. Het enige probleem is dat de structuur en de praktijk van de werkorganisatie het voor veel personeelsleden quasi onmogelijk maken om zich internationaal na te vormen. Wanneer je het werk een periode in de steek laat, is er niemand die je werk in jouw plaats doet. Zo komen je collega's en je studenten in de kou te staan. Vandaar dat in de praktijk weinig collega's de kans grijpen die hen geboden wordt, omdat het door te weinig middelen niet realiseerbaar is."

Hoger onderwijs is een dynamisch gegeven. Wat zie je als de belangrijkste uitdagingen in de volgende jaren op het gebied van personeelsaanlegingen?

Hilde Willaert: "Je kan deze uitdagingen op verschillende domeinen situëren, denk ik: werkdruk, onzekerheid en een andere jobinvulling. Enerzijds is er het flexibiliseringsdecreet van de studenten, waardoor de 'klas'groepen niet meer dezelfde sociale cohesie hebben. Hierdoor moet je als lector of docent steeds meer individuele studenten begeleiden. Dat heeft een grote impact op je organisatie en is ook heel arbeidsintensief. Daarnaast heeft de democratisering van het hoger onderwijs met een groter aantal studenten er niet voor gezorgd dat er ook meer personeel is om hen op te leiden. Daardoor zijn de groepen groter, is er een groter aantal studenten en wordt de werkdruk hoger.

Ook de onzekerheid stijgt: welke gevolgen heeft de rationalisatie op het arbeidsreglement en op het statuut van het personeel? De vrees dat het hoger onderwijs wordt omgevormd tot een eenheidsworst zonder dat er rekening wordt gehouden met de unieke kracht van de verschillende types opleidingen, leeft bij veel collega's.

Per opleiding financiële middelen genereren in functie van onderwijsmiddelen is de deur verder opengooien naar privéfinanciering van onderwijs, en is een zeer kwalijke tendens die sommigen evident vinden. De 'zoektocht' naar het nodige personeel dat wenst financiële middelen binnen te halen, wordt zelden op gejuich onthaald binnen de personeelsgroep die gekozen heeft voor een onderwijsopdracht."

Hoe ervaar je de functie van afgevaardigde?

Hilde Willaert: "Ik probeer zoveel mogelijk een globaal personeelsstatuut te behouden, te ijveren voor een gelijke behandeling van het personeel en het behoud van de solidariteit. Gelukkig kan ik daarvoor rekenen op

heel wat afgevaardigden in de departementen en ook op ons team in het HOC. Hun collegialiteit en input zijn noodzakelijk. Het blijft ook belangrijk om collega's te blijven informeren over de genomen beslissingen, want de Hogeschool vergeet vaak zelfs de meest elementaire personeelszaken te communiceren."

Je bent dus tevreden over de feedback die je krijgt?

Hilde Willaert: "Ik krijg heel veel feedback. Zeker nu de werkdruk stijgt, vragen de medewerkers echt zelf dat de vakbond optreedt en mogelijkheden zoekt om hun belangen te verdedigen."

Universiteiten en hogescholen Ook ACOD Onderwijs neemt deel aan de sociale verkiezingen

Aan de vrije (katholieke) hogescholen en universiteiten worden de afgevaardigden in de syndicale medezeggenschapsorganen via verkiezingen aangeduid. Een overzicht van de stand van zaken in de verschillende instellingen van het hoger onderwijs.

De vrije universiteiten: VUB, KU Leuven en KUB

De VUB vormt een apart verhaal, want sinds het ontstaan van de VUB als aparte entiteit (1970) neemt ACOD Onderwijs daar deel aan de sociale verkiezingen. Onze vakbond krijgt er het vertrouwen van de meerderheid van het personeel (bijna 65% van de stemmen in 2004).

Ook deze keer zal ACOD met een uitgebreide ploeg deelnemen (zie foto). Van kok tot hoogleraar: ACOD VUB heeft kandidaten in alle personeelscategorieën. Zo'n 40% van de kandidaten zijn vrouwen, terwijl slechts een derde van het VUB-personeel vrouwelijk is. Een derde van de kandidaten neemt voor de eerste keer deel aan de verkiezingen. Kortom, we vormen een sterk team dat echt representatief is voor het VUB-personeel en zich dagelijks inzet voor de collega's. Dit is een unieke positie in het Vlaams hoger onderwijs.

2008 is een jaar van nieuwe uitdagingen voor ACOD in het universitair onderwijs. Naast de VUB hebben we voor het eerst kandidaten voor de ABVV-lijsten aan de KU Leuven en zelfs aan de (kleine) KUB. Deze laatste instelling, met slechts 120 personeelsleden voor 300 studenten, gaat trouwens op in een groter geheel en vormt vanaf volgend academiejaar, samen met de hogescholen Ehsal, Vlekho en Honim, de nieuwe HUB (Hogeschool-Universiteit Brussel).

De 12 vrije hogescholen: een ander verhaal

In de vrije hogescholen zijn er enkel verkiezingen voor de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW's) en niet voor de ondernemingsraden.

Aan de hogescholen bestaan immers hogeschoolonderhandelingscomités (HOC's) en soms ook departementale on-

derhandelingscomités (DOC's). Dit zijn comités met onderhandelings- in plaats van overlegbevoegdheid. Voor deze HOC's/DOC's werden vorig jaar al verkiezingen georganiseerd.

De ACOD nam toen voor het eerst deel aan de HOC/DOC-verkiezingen en haalde verkozenen in de Arteveldehogeschool (2 verkozenen), KaHo Sint-Lieven (1), GroepT Leuven Hogeschool (4), Hogeschool voor Wetenschap en Kunst (2), Hogeschool Sint-Lukas Brussel (1), Karel De Grote Hogeschool (1) en Katholieke Hogeschool Kempen (1). Dit jaar nemen we deel aan de verkiezingen voor het CPBW in deze katholieke hogescholen en natuurlijk hopen we de scores van 2007 te evenaren.

Oproep aan de kiezer

Natuurlijk vragen wij u niet alleen te stemmen op onze kandidaten, maar ook uw collega's ervan te overtuigen hetzelfde te doen.

Tot slot nog een praktische opmerking: bovenaan de juiste lijst (met nr. 1) vindt u niet het vertrouwde logo van ACOD Onderwijs, maar wel dat van het ABVV.

Dany Bollens en Jo Coulier





Leerlingen evalueren leerkrachten

In Nederland bestaat een website waar leerlingen uit het middelbaar onderwijs terechtkunnen om hun leerkracht te beoordelen of te evalueren. ACOD vindt dit initiatief geen goede zaak.

Wie naar de website surft, krijgt meteen een top tien voorgeschoteld met namen van leerkrachten en scholen. De website werd opgezet omdat men vindt dat een onvermijdelijke ongelijkheid tussen leerling en leraar is ontstaan, veroorzaakt door macht en onafhankelijkheid. De makers van de site stellen dat deze verhouding een wederzijdse uitwisseling van geloofwaardige beoordelingen in de weg staat.

Verder stellen ze enkele regels op waaraan een beoordeling moet voldoen. Ten gronde beschouwen ze zich als klanten van de school.

Klanten

Zijn leerlingen klanten van een school? We menen van niet. Deze term suggereert een commerciële sfeer waarbij de klant zelf bepaalt wat hij wenst en niet wenst. Een school onderricht in vakken en draagt een pedagogisch project uit, met andere woorden: een school biedt een totaalconcept aan en daar wordt in de regel niet over onderhandeld.

Vergeeten we niet dat een school verplicht is eindtermen te halen die op een democratische manier tot stand zijn gebracht door het Vlaams parlement.

De leerkracht voert dus een taak uit die gewenst is door de samenleving. Daarnaast zijn er het pedagogische project van de school en de persoonlijke inbreng van de leraar. Bij een evaluatie moeten al deze elementen als één geheel worden beschouwd. Evaluatie is dus een proces waarbij de evaluator en de geëvalueerde weten wat er verwacht wordt.

Billijke beoordeling

Uit de recent afgesloten akkoorden met de minister onthouden we dat evaluatie zorgt voor een billijke beoordeling van en betere waardering voor de prestaties van het personeel. Op grond van een nauwkeurige en objectieve inschatting van de geschiktheid, de inzet, de prestaties en de verdiensten moet de evaluator een oordeel vellen over de wijze waarop een personeelslid in de uitgeoefende functie presteert. Evaluatie mag in geen geval repressief zijn. Het positief toepassen van de personeelsevaluatie betekent dat het personeelslid erkenning krijgt voor zijn inzet en voldoening vindt in het werk.

Doordacht

Om dit allemaal in goede banen te leiden start het evaluatieproces met een geïndividualiseerde functiebeschrijving. Naast algemene afspraken die voor alle scholen gelden, kunnen lokale

aanpassingen en verfijningen worden ingevoerd na onderhandelingen op lokaal niveau.

Het moge duidelijk zijn dat een evaluatie niet gebaseerd is op een hoogst persoonlijke emotie, maar op een doordachte methodiek waarbij iedereen weet wat er te gebeuren staat.

Leerling-leraar

De relatie tussen leraar en leerling is een bijzonder gebeuren waarbij het wederzijdse respect uiteraard de ideale voedingsbodem is voor een goed school- en klasklimaat. De leerkracht bouwt in de besloten en intieme sfeer van de klas een relatie op met de leerlingen, waarbij in dialoog én met respect een natuurlijke 'evaluatie' ontstaat. Daarbij mag de verhouding tussen leraar en leerling niet leiden tot een relatie van gelijken onder elkaar. Grotere mondigheid leidt niet vanzelfsprekend tot grotere deskundigheid.

Het is dus geen goed idee dat de relatie tussen leraar en leerling wordt vertroebeld door een extra evaluatiemoment, laat staan een top tien. Het is niet voor het eerst dat Nederland niet het goede voorbeeld geeft op het gebied van onderwijs (zie artikel over Nederlands rapport elders in deze Tribune).

Hugo Deckers

Statuut vakbonds aanwezigheid in katholieke scholen goedgekeurd

Sinds 1 september 2007 is een aangepast statuut van de vakbondsafvaardiging van toepassing voor het gesubsidieerd personeel in de katholieke onderwijsinstellingen. Het nieuwe statuut verving de overeenkomst van 23 juni 1981 en slaat op alle katholieke onderwijsinstellingen in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs.

De teksten hierover werden inmiddels overgemaakt aan ACOD. Als we aan de voorwaarden van het statuut voldoen, kunnen we dus in de katholieke scholen in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs als ACOD-vakbondsafgevaardigden worden erkend.

Rechten en plichten

Het nieuwe statuut is afgestemd op het LOC-decreet van 5 april 1995, het algemeen reglement van het katholiek onderwijs van 6 juni 2000, het arbeidsreglement en het decreet rechtspositie gesubsidieerd onderwijspersoneel van 27 maart 1991. Het treft in het bijzonder een regeling rond de specifieke rechten en plichten van de vakbondsafgevaardigden zoals bedoeld in artikel 46 §1 van het LOC-decreet. In die zin regelt het onder meer:

- de specifieke bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging
- de tussenkomst van de vakbonden en de werkgevers of van hun afgevaardig-

- den in geval van een blijvend geschil
- de samenstelling van de vakbondsafvaardiging en de weerslag op die samenstelling in geval van wijziging of samenvoeging van schoolbesturen en/of onderwijsinstellingen
- het statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging, de vakbondsleiders en de permanente afgevaardigden van de vakbond.

Het uitvoerend bestuur van ACOD Onderwijs heeft kennis genomen van dit statuut en heeft het na bespreking goedgekeurd.

Hugo Deckers

Rechtsbescherming personeel van hogescholen

In navolging van andere onderwijsniveaus gaan nu ook hogescholen en het departement personeelsgegevens elektronisch uitwisselen. Dat zijn de verschillende partijen overeengekomen.

Voor ACOD is de bescherming van

het personeel een belangrijk aspect. Vandaar dat artikel 24 van de overeenkomst stelt dat het instellingsbestuur het personeelslid op de hoogte brengt van alle informatie die wordt doorgegeven aan het departement. Het personeelslid heeft ook verhaal bij het instel-

lingsbestuur tegen de inhoud van de door het instellingsbestuur verstuurd gegevens.

Hugo Deckers

Leren en werken

Voorontwerp decreet in de maak

In het najaar van 2006 lanceerde minister Frank Vandenbroucke via een discussienota zijn visie op de verschillende systemen van 'Leren en werken'. ACOD heeft toen uitvoerig haar standpunt toegelicht. Nu heeft de minister een voorontwerp van decreet opge maakt om zijn initiële visie om te zetten in regelgeving.

Gezien de besprekingen volop aan de gang zijn, is het niet mogelijk om gedetailleerde toelichting te geven bij het voorontwerp. Maar ACOD ziet wel enkele gevaren, waarvan we de belangrijkste even op een rijtje zetten:

- het mogelijke verlies aan tewerkstelling (tot 20%) in de centra voor deeltijds onderwijs door de strengere ei-

sen die gesteld worden aan de werkcomponent voor de 18-plusser.

- een schending van de vakantieregeling voor de personeelsleden door een maximale bereikbaarheid van het centrum te eisen.
- een verhoging van de werkdruk door de talrijke nieuwe taken en de veralgemeende invoering van de modularisering. De verhoging van de coëfficiënt voor het aantal uren-leraar wordt onmiddellijk afgeroomd omwille van het aanwendingspercentage.
- de toekenning van verregaande bevoegdheden aan de centra voor deeltijdse vorming inzake algemene vorming, organisatie van voortrajecten en persoonlijke onderhandlingsstra-

jecten. ACOD is en blijft van mening dat de component 'leren' zich binnen 'onderwijs' moet situeren en door daartoe opgeleide personeelsleden moet worden gegeven.

Dit is een eerste en korte reactie op het huidige voorontwerp 'Leren en werken'. Het is duidelijk dat de voorliggende versie de goedkeuring van ACOD niet wegdraagt. Als de minister wil voorkomen dat de onrust onder de personeelsleden van de centra voor deeltijds onderwijs toeneemt, moeten er heel wat wijzigingen in het decreet worden aangebracht.

Raf De Weerd

Congres VRT

Stem voor een zekere toekomst

In het kader van het ACOD-congresjaar organiseert ook ACOD/VRT een eigen congres. Men heeft ervoor gekozen dit op te splitsen in twee delen. Het eerste, louter inhoudelijke deel gaat door op 17 maart. Het tweede gedeelte, met alle statutaire verplichtingen en de verkiezing van al wie de toekomst gestalte moet geven, vindt plaats op 26 mei.

Naar het inhoudelijke gedeelte wordt met meer dan gewone belangstelling uitgekeken. Alle leden ontvingen basisteksten over drie centrale thema's, die hen moeten toelaten in één van de drie werkgroepen actief aan de debatten deel te nemen. Deze thema's zijn:

- hoe werken binnen de VRT?
- hoe behandeld worden binnen de VRT?
- hoe omgaan met de rol van de openbare omroep?

De drie werkgroepen gaan in de voormiddag van 17 maart dieper in op de gestelde problematiek. In de namiddag vindt de plenaire vergadering plaats en wordt er vanuit de werkgroepen gerapporteerd. Na elk verslag is er kans om vragen te stellen en de discussie te openen.

Aan de hand van de bevindingen van de eerste congresdag wordt een toekomstprogramma voor ACOD/VRT uitgeschreven, dat op het tweede congresgedeelte ter discussie en stemming zal worden voorgelegd. Dit programma moet meteen de leidraad worden voor de komende vier jaar.

Het nieuw verkozen bestuur kan er in de schoot van de nieuwe instanties een actieplan aan vastkoppelen, dat regelmatig kan worden geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd.

Werkgroepen

In de drie werkgroepen komen heel wat interessante punten aan bod. We geven een kort overzicht.

Hoe werken binnen de VRT?

- Beloftes rond meer intern produceren om de VRT-medewerkers te herwaarderen en tegelijkertijd te besparen, krijgen weinig zichtbaarheid binnen de VRT.
- De VRT blijft kampen met een vermenigvuldiging van leidinggevende en adviserende functies ten koste van de operationele medewerkers.
- Uitbesteding en onderaanneming rukken op in heel wat activiteiten.
- De teruglopende investering in de productiemiddelen vormt een probleem.
- Er bestaan heel wat vraagtekens rond strategische partnerschappen met externe producenten en contractors.
- De verhouding tussen de productiviteit en het loon en de waardering van de medewerkers is niet in evenwicht.
- Meer produceren met minder mensen.
- Het werkreglement moet worden herzien.
- Betere opleiding is nodig.

Hoe behandeld worden binnen de VRT?

- de vervreemding van het management ten opzichte van de werkvloer

- het gevoel dat er een gebrek aan respect en waardering is voor de medewerkers
- de processen van functionering en beoordeling
- de gevolgen van de opeenvolgende reorganisaties en herstructureringen
- de nood aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid dat jongere en oudere collega's harmonieus laat samenwerken
- een fel doorgedreven flexibiliteit met groeiende stress tot gevolg
- nood aan betere doorgroeimogelijkheden voor het personeel.

Hoe omgaan met de rol van de openbare omroep?

- toenemende frustratie en demotivatie bij programmamedewerkers in de ruime zin van het woord door de druk van de zogenaamde 'marketeers'
- de VRT moet met eigen personeel het grootste productiehuis zijn in Vlaanderen
- de noodzaak van een forum om het ongenoegen over bepaalde aspecten van het programmabeleid te ventileren.

Op het inhoudelijke congres zal er dus zeker geen gebrek aan discussiestof zijn, integendeel. We kijken uit naar een interessant en gedreven congres, waaruit een versterkte en vernieuwde belangstelling kan komen voor de werking van de vakbonden binnen de openbare omroep in het algemeen en voor de rol van ACOD/VRT in het bijzonder. Die rol ligt besloten in de centrale slogan van dit congres: 'ACOD/VRT: jouw sociaal kompas, jouw stem voor een zekere toekomst'.

Marc Kerki



Seintjes

West-Vlaanderen

1 mei aan zee

Op 1 mei om 8.15 uur organiseert afdeling Oostende haar jaarlijkse ledenvergadering. Na een korte toespraak van de voorzitter volgt een uitgebreid ontbijt dat afgerond wordt om 9.30 uur. Onder muzikale begeleiding verlaten wij het afdelingslokaal om ons bij de 1 mei-manifestatie te voegen in de Jules Peurquatstraat, ter hoogte van het ABVV-gebouw.

1 mei in Brugge

ACOD Brugge verzamelt om 9.30 uur aan de Verloren Hoek, Carmerstraat te Brugge voor de 1 mei optocht doorheen volkswijk St.-Anna. Nadien sluiten we aan bij de grote optocht die vertrekt aan de Langestraat. We ronden de dag af met een maaltijd in Café Verloren Hoek. Prijs: 25 euro. Inschrijven via Jan Samson: 0473/86.17.22 of 050/67.59.20 of samson.jan@telenet.be

Dag van de Militant

Op 19 april 2008 organiseert afdeling Oostende een dag voor de senioren, de actieve leden en de militanten.

Om 14 uur nodigt de muziek van de Dixiestreetband de senioren uit op de dansvloer. Tijdens de pauze is er koffie en gebak, met daarna een toelichting over 'Oostende Ondersteboven' door de voorzitter van de afdeling. In de vooravond heeft gastspreker Karel Stessens, voorzitter ACOD, het over het belang van de militant op de werkvloer. Van 18 tot 20 uur is er aperitief en barbecue. De avond wordt afgerond op de tonen van dj Daniël.

De Dag van de Militant gaat door in 't Bosjoenk, Zinnialaan in Oostende. Er is parking en de zaal is toegankelijk voor rolstoelgebruikers. De deuren gaan open om 13.30 uur.

Prijs: 6 euro voor leden, 8 euro voor niet-leden (koffie en gebak inbegrepen). De barbecue kost 10 euro voor volwassenen en 8 euro voor kinderen tot 12 jaar.

Kaartenverkoop: ACOD Oostende op 20 en 29 maart en op 3 april tel-

kens van 9 tot 11 uur. Kaarten ook telefonisch te bestellen bij Germain Vanhoutte (059/27.98.07), Jacques Proot (059/26.60.70), René Ostyn (0494/20.99.83) en Graziella Baeckelandt (0494/64.47.94).

Fietstocht senioren

Op 3 mei vertrekken de senioren, vanuit de onderafdeling Gistel, voor een fietstochtje door het pittoreske hinterland. In Snaaskerke wordt even halt

gehouden voor een drankje. Deze fietstocht wordt georganiseerd door sp.a Gistel en ACOD Gistel. Inlichtingen en inschrijvingen bij Germain Vanhoutte (059/27.98.07) en Redgy (059/27.70.63).

Rood Seniorenfeest

Op 30 april organiseert ACOD Oostende, ABVV Oostende, Bond Moyson en de sp.a het jaarlijkse rood seniorenfeest op het Stationsplein te Oostende. Na de verwelcoming en een korte toespraak

Mechelen

FEEST IN DE STAD

1 MEI 2008

met optredens van

HADISE
BRAHIM
RUDY BRAVO [Marktrock 2005]
MANOUCHE

13u45 samenkomst IJzerenleen Mechelen

14u00 speech **Caroline Gennez**

14u30 vertrek optocht

15u00 **feest op de IJzerenleen**
eet- en drankstandjes
randanimatie voor jong en oud

15u00 **Hadise**

15u45 **Brahim**

16u45 **Rudy Bravo**

[Marktrock 2005]

18u15 **Manouche**

Toegang gratis



Seintjes

Vlaams-Brabant

start het feest onder de muzikale begeleiding van Nostalgia. Tijdens de pauze is er koffie en gebak. Aanvang om 14 uur. Deelname is gratis, maar inschrijven is wel noodzakelijk bij Germain Vanhoutte, tel. 059/27.98.07.

Limburg

Lente-uitstap gepensioneerden

Op donderdag 17 april 2008 bezoeken de gepensioneerden van Limburg de Japanse tuin en het Jenevermuseum. We vertrekken met de bus aan het station van Hasselt om 9.15 uur. Eerst is er een bezoek met gids aan de Japanse tuin. Daarna een middagmaal in het personeelsrestaurant van de NMBS, gevolgd door het bezoek aan het Jenevermuseum, eveneens met gids. We sluiten af met vrij shoppen. Prijs per persoon: 10 euro voor bus, inkom Japanse tuin, Jenevermuseum, gidsen en middagmaal. Inschrijven kan door storting op rekeningnummer: 878-3022001-55 van ACOD Gepensioneerden of via Jean Theunis 0486/12.63.20.

Gepensioneerden naar de haven van Antwerpen

Op 15 april 2008 organiseren ACOD-ABVV gepensioneerdenwerking en Linx+ een daguitstap naar de haven van Antwerpen. Samenkomst in Leuven om 7 uur (Diestsepoort, parking Bodart: 7.15 uur). Prijs: 15 euro per persoon, vervoer en lunch inbegrepen. Inschrijving en betaling tot 5 april op het secretariaat ACOD, Maria-Theresiastraat 121 te Leuven.

Gepensioneerden naar Berlijn

Van 3 tot 7 september 2008 organiseren ACOD-ABVV en Linx+ een citytrip naar Berlijn per autocar. Op het programma staan: 'Dwars door Berlijn', de historische sites, de muur, checkpoint Charly, de Brandenburger Tor, enz. Alle info te verkrijgen op het secretariaat te Leuven: 016/22.31.50. Prijs: 325 euro per persoon op basis van tweepersoonskamer met ontbijt (toeslag voor eenpersoonskamer). In-

begrepen: alle bezoeken, busvervoer, Nederlandstalige begeleiding. Opgepast: aantal inschrijvingen is beperkt! Inschrijven en betalen tot uiterlijk 15 april op het ACOD secretariaat, Maria-Theresiastraat 121 te Leuven.

Gepensioneerden op stap in Leuven

Op 23 mei 2008 organiseren ACOD-ABVV gepensioneerdenwerking en Linx+ een dagactiviteit in het Leuvense: 'Ontdek de oude en nieuwe industrie in Leuven'. Samenkomst is voorzien in Leuven aan het ACOD-ABVV gebouw om 9 uur. Prijs: 20 euro per persoon voor bezoeken, vervoer en middagmaal inbegrepen. Inschrijven en betalen tot 9 mei op het ACOD-secretariaat, Maria-Theresiastraat 121 te Leuven.

Linx+

Pakkende getuigenissen in 'Fabriekswerk'



'Fabriekswerk' brengt de verhalen van achter de fabrieksmuren, van heel gewone mensen, mannen en vrouwen, die hun hele leven aan de machine staan. Door hun directheid zijn deze verhalen bij momenten ook ontroerend. Zo vertelt Ingrid over het hoge werktempo: "In de spuitgietafdeling was er op een bepaald moment een verhoogd absentisme van 12%. Als je je neus moet snuiten terwijl de stukken maar blijven komen, dan wordt het toch wel moeilijk". Het boek staat vol met dergelijke pakkende getuigenissen.

Op 29 april vindt de presentatie van 'Fabriekswerk' plaats in de Vooruit, St.-Pietersnieuwstraat 23 in Gent. Vanaf 20 uur debatteren o.a. minister Frank Vandenbroucke en Rudy De Leeuw. Toegang is gratis.

Via Linx+ kan u het boek bestellen aan een unieke prijs: in plaats van 24,95 euro betaalt u maar 15 euro per boek, exclusief eventuele verzendkosten. Bestel wel vóór 15 april 2008. Het boek is vanaf 1 mei ook af te halen op alle secretariaten

van Linx+. Kijk op www.linxplus.be voor meer info.



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

Working Class Night

Op 25 april 2008 organiseren de ABVV-jongeren de tweede editie van de Working Class Night. In 13 steden en gemeenten over gans België is er tegelijkertijd een feest van formaat voor alle leden van het ABVV en dus ook van ACOD.

Voor deze tweede editie hebben we weer het beste van meer dan 100 Belgische dj's geselecteerd. In 24 verschillende zalen verspreid over 14 locaties in 13 steden serveren we allerlei genres muziek. Van de doorsnee toegankelijke en populaire clubmuziek, hiphop en R'n'B tot de hardere genres zoals electro, metal, techno, dancehall en drum'n'bass. Maar ook rock, soul, reggae, disco en zelfs rock'n'roll komen aan bod.

Voor alle ABVV-leden en dus ook de ACOD-leden, liggen er gratis tickets te wachten in de hoofdkantoren. Afgevaardigden kunnen zelfs in één klap meerdere tickets bestellen voor de collega's. Niet-leden kunnen in de Fnac- of Extrazone-winkels een ticket in voorverkoop kopen aan 6 euro. Op de avond zelf betaalt iedereen die geen ticket heeft 10 euro aan de kassa. Kom mee feesten in Antwerpen (Petrol), Brussel (Fuse), Gent (Culture Club), Hasselt (Versuz), Leuven (Silo), Oostende (Kursaal & Silo) en Turnhout (Kursaal).

Voor alle details en dj's: www.workingclassnight.be



1 NIGHT - 13 CITIES - 24 ROOMS

MARCO BAILEY & L-FETES @ FUSE BRUSSELS * MARKO @ SPY BAR MONS
UMAN @ COLISEUM CHARLEROI * DISCOBAR GALAXIE @ PETROL ANTWERP
MAXIM LANY @ GOLDEN NAMUR * OOBOPSHBAM @ KURSAAL TURNHOUT
BUSCEMI @ KURSAAL OOSTENDE * THE PIANO CLUB @ SOUNDSTATION LIEGE
DJ REGI @ VERSUZ HASSELT * DADDY K @ STEFEN'S CAFE TOURNAI * BRAM
VANDENDRIESSCHE @ CULTURE CLUB GENT * BUSCEMI @ SILO LEUVEN
MONSOON @ ENTREPOT ARLON * ROB'N'ZOOPIE @ POINT BAR MONS ***

VRIJDAG 25 APRIL 2008

€6 VVK * FNAC * EXTRAZONE * €10 KASSA

GRATIS TICKETS VOOR ABVV-LEDEN LEDEN VAN ALGEMENE CENTRALE, BBTK, ABVV-METAAL, ABVV-HORVAL, ACOD, BTB, ABVV-TEXTIEL - GRATIS TICKETS TE VERKRIJGEN IN DE ABVV-KANTOREN OF VIA UW AFGEVAARDIGDEN/ DELEGEES. STUDENTEN WORDEN GRATIS LID EN KRIJGEN EEN GRATIS TICKET * VIA DE WEBSITE OF IN DE ABVV-KANTOREN

WWW.WORKINGCLASSNIGHT.BE

