

Tribune



Een vrouw verdient meer met porno dan een man.
Maar gelukkig zijn er meer opties.
Maak een slimme studiekeuze en verklein zo mee de loonkloof.

www.equalpayday.be - 20 maart 2012

equal-payday
Geef vrouwen hun verdiende loon

zij-kant
de progressieve vrouwenbeweging

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

ANIMO
2012-2013

E
Lidmaatschap
van de Vlaamse
Vakbonden

Deze maand ook in Tribune:

pensioenen en sociale verkiezingen

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	12
Tram Bus Metro	16
De Post	19
Gazelco	21
Telecom	25
Federale Overheidsdiensten	28
Vlaamse Overheidsdiensten	31
Lokale en regionale besturen	34
Onderwijs	35
Cultuur	39
Agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Hugo Deckers,
Jef De Doncker, Jan Vanwesemael,
Jos Digneffe, Mil Luyten, Laurette
Muylaert, Guido Rasschaert, André
Vandekerkhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd Etentje met de voorzitter of algemeen secretaris van de ACOD

Winnaars Adele '21'

David Van Woensel (Aalst), Martine Tans (Diepenbeek), Stijn Schotte (Aalbeke), Jean Jansen (Lommel) en Walter Haes (Destelbergen) ontvangen de cd '21' van Adele. Zij wisten dat OR de afkorting is van Ondernemingsraad en CPBW van Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk; dat 21 maart gekozen werd als Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie ter herdenking van het bloedbad in Sharpeville in Zuid-Afrika op 21 maart 1960; dat volgens de OESO het hoogste inkomen gemiddeld negen maal groter is dan het laagste gemiddeld inkomen.

Nieuwe prijs:

**Etentje met de voorzitter of
algemeen secretaris van de ACOD**

Wie het beste of meest originele antwoord geeft op onze wedstrijdvraag kan deze maand een exclusief etentje winnen met Karel Stessens of Chris Reniers, respectievelijk voorzitter en algemeen secretaris van de ACOD.

Vraag

- 8 maart was de 101'ste Internationale Vrouwendag. Helaas is er op het vlak van vrouwenrechten nog een lange weg af te leggen. Bovendien bieden economische en financiële crisistijden extra voeding aan conservatieve krachten die vrouwenrechten onder druk zetten. Maar wat is voor jou 'de nieuwe man'? Een open vraag, waarbij je in jouw definitie gerust eens origineel en creatief uit de hoek mag komen!

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Pensioenleed

De onderhandelingen over het pensioendossier van de openbare sector vorderen zeer moeizaam. Heb je nieuws voor de vele leden die met vragen zitten?

Chris Reniers: “Elke dag proberen we de vele vragen die we ontvangen te beantwoorden en onze leden zo volledig mogelijk te informeren. Het is echter niet eenvoudig. Momenteel beschikken we enkel over sneuvelteksten. Die bevatten o.a. principes, tabellen en voorbeelden. We kunnen enkel vaststellen dat de praktische toepassing daarvan soms bizarre en onjuiste resultaten oplevert. Echt concrete teksten met correcte regelgeving zijn er nog niet en juist die hebben we nodig om onze leden goed te informeren. Daarom vinden we het nog te vroeg om nu al teksten te verspreiden die nog wijzigingen kunnen ondergaan. We wachten het formeel overleg af, in de hoop eindelijk regelgevende teksten te ontvangen. Die kunnen we dan voorleggen aan onze sectoren en leden, om op basis daarvan een volwaardig standpunt in te nemen.”

Hebben de onderhandelingen van de voorbije weken dan niets opgeleverd?

Chris Reniers: “Toch wel. We hebben flink wat kritiek gegeven op het oorspronkelijke ontwerp en er is ook rekening gehouden met onze input. Er zijn een aantal verbeteringen en bijstellingen gebeurd, vooral wat betreft de verlenging van de overgangperiodes. Globaal gezien gaan de pensioenen van de openbare sector er echter beslist op achteruit. We zien immers dat de pensioenen van de meeste werknemers van de openbare sector berekend zullen worden op basis van de laatste tien jaar in plaats van de laatste vijf jaar van hun loopbaan. De mogelijkheden om vervroegd uit te stappen worden flink beperkt, de preferentiële tantièmes worden sterk afgewaardeerd en het overlevingspensioen loopt op z'n laatste poten.”

Ook het personeel van de openbare sector zal langer moeten werken. Is dat praktisch mogelijk?

Chris Reniers: “Wat me vooral stoort in het debat van langer werken is dat het zo eenzijdig wordt gevoerd. Men neemt maatregelen om de loopbaan te verlengen, maar vergeet te bekijken hoe je mensen effectief langer aan het werk kan houden. Je moet ook kúnnen langer werken. Nu ontbreekt het aan een dynamisering van de eindloopbaan. Juist die mechanismen om mensen langer aan de slag te houden – de deeltijdse loopbaanonderbreking en het tijdskrediet – worden teruggedraaid en er komt niets voor in de plaats. Ik noem dat een afbouw van het systeem. Een echt debat is er daar nooit over geweest. Toch wel een gemiste kans ...”

Wie zijn de grootste slachtoffers van de loopbaan- en pensioenhervorming?

Chris Reniers: “Vrouwen, aangezien ze sowieso al een



Chris Reniers - Algemeen secretaris ACOD

zwakkere sociaal-economische positie hebben omdat ze het merendeel van de zorgtaken van het gezin opnemen. De besparingen maken die situatie enkel erger. Ook vrouwen zullen langer moeten werken en periodes van tijdskrediet en loopbaanonderbreking zullen minder dan voorheen meetellen voor hun pensioen. Zullen ze dan nog zorgtaken kunnen opnemen indien ze ook niet kunnen rekenen op steun van hun partner of van de overheid? En wat te denken van de gevolgen van het verdwijnen van het overlevingspensioen? Indien hun partner wegvalt, zullen vrouwen het moeten stellen met hun eigen, berooide pensioentje.”

Toch lijken de besparingen onvermijdbaar. De economische situatie is er immers niet naar.

Chris Reniers: “Tot op zekere hoogte kunnen we daar als vakbond ook begrip voor opbrengen. Alleen begrijpen we niet dat de gewone mensen de dupe moeten worden van de kapitalistische graaicultuur. De huidige besparingsmaatregelen hebben zo'n structurele impact, dat ze een verarming voor de werkende bevolking veroorzaken. Dat is voor ons onaanvaardbaar. Uiteindelijk gaat het hier om de keuzes die je maakt, ook in tijden van besparingen. Hoe organiseer je het overheidsbudget en waaraan geef je het geld uit? Naast een hoop andere maatschappelijk relevante thema's is het voor ons net zo belangrijk dat een deel van het budget naar de pensioenen gaat. We willen dat gepensioneerden daarmee in staat kunnen zijn voor zichzelf te zorgen. De pensioenen in België zijn eenvoudigweg te laag en te veel gepensioneerden leven in armoede. En dat terwijl we toch echt hard werken en zeer productief zijn. Die discussie wordt echter nooit gevoerd.”



Interview John Crombez

“Fraudebestrijding zorgt voor meer rechtvaardigheid”

Opvallende nieuwkomer in de regering Di Rupo is John Crombez. De Oostendenaar heeft zijn strepen verdiend bij de sp.a en is nu staatssecretaris voor Fraudebestrijding. Een moeilijk domein en Tribune voelde hem aan de tand over zijn plannen.

Je beleidsdomein kent twee grote assen: de strijd tegen de fiscale fraude en tegen de sociale fraude. Hoe verhouden die zich tegenover elkaar?

John Crombez: “De omvang van de fiscale fraude is groter dan de sociale fraude, toch zeker als je je baseert op de geraamde opbrengsten die in de begroting worden ingeschreven. Het gaat om een verhouding van 1 op 7 voor sociale fraude en 6 op 7 voor fiscale fraude. Dat heeft vooral te maken met het feit dat de fiscale opbrengsten van de belastingen nu eenmaal hoger zijn dan de opbrengsten uit sociale bijdragen. Dat weerspiegelt zich ook in opbrengsten van de fraudebestrijding.

Of het om meer fraudegevallen gaat bij sociale fraude, dan bij fiscale fraude valt moeilijk te zeggen. Alleen is het evident dat het gemiddeld bedrag van fiscale fraude hoger ligt dan bij sociale. Eenvoudig voorgesteld: iemand die uitkeringsfraude pleegt en daar 900 euro per maand uit haalt, is niet te vergelijken met fiscale zaken waarbij het soms over miljoenen euro gaat.”

Hoeveel verwacht je dat de strijd tegen fraude zal opleveren?

John Crombez: “Dit jaar verwachten we 720 miljoen euro en volgend jaar 1 miljard euro. Je mag niet vergeten dat het een volgehouden strijd blijft, jaar na jaar, en bovendien een essentieel onderdeel is in de opmaak van een begroting in evenwicht. Tegen 2015 moet de regering 20 miljard euro vinden om haar budget te laten kloppen. Dat wil zeggen dat na de 11 miljard die we nu gevonden hebben, we tegen 2015 nog eens 9 miljard euro moeten vinden. Te-

gen 2030 hebben we nog eens 20 miljard euro nodig om de meerkosten van pensioenen en gezondheidszorgen te betalen. Fraudebestrijding speelt een cruciale rol in de zoektocht naar dat geld. Als we de inspanning die we nu in 2012 zijn gestart, doortrekken naar 2030, dan kunnen we daarmee de helft van de meerkosten van de pensioenen en gezondheidszorgen betalen – zonder belastingen te verhogen of extra te besparen. De opbrengst van een doorgedreven fraudebestrijding en correcte inning van de belastingen is dus immens!”

Kwatongen beweren dat de opbrengst van fraudebestrijding overschat wordt, omdat de opbrengsten na verloop van tijd – bij een goede bestrijding – zullen teruglopen.

John Crombez: “Als we ons werk perfect kunnen doen, zullen uiteraard alle meeropbrengsten verdwijnen. Maar in dat geval zou de overheid kunnen rekenen op een perfecte belastinginning

en zou ze haar budget flink zien toenemen. En dat is uiteraard onze doelstelling. Tegelijk beseffen we dat een volledig sluitende fraudebestrijding wellicht onmogelijk is. Er zullen altijd pogingen gedaan worden om te ontsnappen aan de wetgeving. Hoe dan ook bestaat er in België nog een enorme marge wat dat betreft. We hebben nog een hele weg te gaan.”

Fiscale fraude is de hoofdmoot van de fraudebestrijding. Er bestaat echter heel wat discussie over wat nu echte fiscale fraude is en wat zich in een grijze zone bevindt. Hoe maak je dat onderscheid?

John Crombez: “Je kan eigenlijk een onderscheid maken tussen ongeoorloofde ontwijking van de belastingen – het fiscale misbruik – en de geoorloofde ontwijking – dat zijn fiscale constructies die binnen de economische realiteit aanvaardbaar zijn. De eerste categorie valt het duidelijkst te beoordelen. Het gaat dan bijvoorbeeld om het opzetten van specifieke constructies om de belastingen te ontwijken, specifiek om minder of geen belastingen te betalen. Een groot deel van de fraude is ook in handen van de georganiseerde misdaad, zowel wat betreft de fiscale als de sociale fraude. Een voorbeeld van dat laatste is de C4-fraude in Gent, die enorme proporties aannam.”

Wat houdt die ‘geoorloofde ontwijking’ precies in?

John Crombez: “Het gaat dan om het gebruik van fiscale constructies, van onvolkomenheden en van onduidelijkheden in de wetgeving om binnen het wettelijk toegelaten geen belastingen te betalen. Dat is een grijze zone en in die context duikt ook de ‘algemene misbruikbepaling’ op. De oorspronkelijk bepaling dateert uit 1993 en die hebben we nu vernieuwd. Ze probeert de grijze zone die er bestaat tussen de geoorloofde en ongeoorloofde ontwijking, zo klein mogelijk te maken. Die zone was flink gegroeid, waardoor heel wat onduidelijkheden en misbruiken waren ontstaan, met alle gevolgen van dien voor een correcte belastinginning. De ‘algemene misbruikbepaling’ is echter maar een sluitstuk voor het belastingwetboek, om de losse eindjes te ondervangen, los van de vele specifieke bepalingen die al bestaan.”

De strijd tegen fraude moet hoe dan ook gevoerd worden, want fraude is een bedreiging voor het systeem en de maatschappij.

John Crombez: “Inderdaad! Een van de redenen waarom fraudebestrijding nu zo hoog op de agenda staat, heeft volgens mij te maken met de financiële, economische en bancaire crisis van de voorbije jaren. Plots wordt pijnlijk duidelijk dat wanneer meer dan 11 miljard euro moet bezuinigd worden, diegenen die het systeem via fraude leegzuigen er bovendien mee de oorzaak van zijn dat die extra lasten terechtkomen bij zij die al veel betalen. Verloren inkomsten die niet voor economisch herstel voorhanden zijn, moeten immers elders gezocht worden. Fraudebestrijding is een middel om meer rechtvaardigheid te realiseren. Denk maar eens aan Griekenland. Als de fraudebestrijding daar performanter was geweest, zou de impact van de crisis wellicht veel minder groot geweest zijn en had de Griekse overheid zelf veel krachtiger kunnen optreden tegen de gevolgen. In die zin is er ook een internationaal aspect. Landen moeten samenwerken om fraude te voorkomen. Zo zijn de eerste stappen die gezet zijn voor de opheffing van het bankgeheim alvast hoopvol.”

Welke concrete actieplannen liggen er voor om fraude te bestrijden?

John Crombez: “Het regeerakkoord bevat 38 actiepunten om zowel de fraudebestrijding te versterken, als een correcte toepassing van de wetgeving na te streven. Het gaat dus niet enkel om fraudebestrijding, maar ook de aanpak van misbruiken en het verduidelijken van de wetgeving. De actiepunten zijn evenwichtig verdeeld over sociale en fiscale fraude. Verder kunnen we ook nog rekenen op het College voor Fraudebestrijding. Dat bundelt de administraties en magistratuur om minstens maandelijks te overleggen over de aanpak van fraudebestrijding. Jaarlijks ontwikkelt het ook een actieplan, dat door de ministerraad moet worden onderschreven. Het plan zit eraan te komen en zal de actiepunten uit het regeerakkoord versterken.”

Bestaat er een recept voor een performante fraudebestrijding?

John Crombez: “Er zijn vier pijlers waarop alles steunt. Elk van die pijlers moet goed functioneren, anders heb je een probleem. Eerst en vooral moeten de wetten duidelijk zijn, zowel voor mogelijke discussies als voor de inspecties. Verder moet je zorgen dat de opsporing goed georganiseerd is. Voorbeelden daarvan zijn verschillende administraties die samen instaan voor dat opsporingsbeleid. Zo controleert de Bijzondere Belastinginspectie (BBI) soms samen met de Sociale Inspectie. Bovendien moet na de opsporing het dossier, het onderzoek en de gerechtelijke of administratieve afhandeling goed verlopen. En tot slot is een goede strafuitvoering, m.a.w. het innen van de boetes, noodzakelijk.”

Hoe kan je ervoor zorgen dat er niets fout loopt?

John Crombez: “Garanties zijn er nooit, want fraudebestrijding is een dynamisch verhaal. Er zijn steeds mensen die proberen de belastingwetgeving te ontwijken en die blijven zoeken naar achterpoortjes. Nieuwe wetgeving verandert het gedrag dus steeds in twee richtingen. Een deel van de mensen zal in de pas lopen, terwijl een ander deel nog harder z’n best zal doen om er onderuit te geraken. Daarom is het belangrijk het beleid dynamisch te houden en voortdurend terug te koppelen met het terrein. Dankzij die feedback kunnen we bijsturen.”

Fiscale experts worden dan je grootste tegenstanders?

John Crombez: “Een deel van hen is van plan de nieuwe wetgeving aan te vechten voor het Grondwettelijk Hof. Dat is hun goed recht, maar het betekent niet dat wij als overheid de strijd opgeven. Als de overheid vindt dat bepaalde misbruiken de kop moeten worden ingedrukt en zij kunnen onze wetgeving met succes aanvechten, dan is dat enkel een bewijs dat onze wet niet sterk genoeg was om die toets te overleven. In dat geval gaan we op zoek naar een alternatief om toch ons doel te bereiken.”

Hoever reiken je bevoegdheden? Kan je enkel achterpoortjes sluiten of kan je ook meer controles bevelen of zelfs wetgeving aanpassen?

John Crombez: “Alles kan, maar voor die laatste twee moet ik wel samenwerken met de departementen Financiën, Justitie, Werk en Sociale Zaken. Gelukkig verloopt die samenwerking goed. De neuzen staan in dezelfde richting, de doelstellingen zijn duidelijk en iedereen beseft het belang van onze strijd.”

Stuur je de controles zelf aan?

John Crombez: “Nee, dat doen de opsporingsdiensten van de BBI en de Sociale Inspectie die aan mijn departement zijn toegevoegd, volledig zelf. Noch ik, noch mijn collega's zijn sturend in de onderzoeken en controles die ze uitvoeren. Wat we wel doen is de opsporingsdiensten organiseren: samen met hen bepalen we wie het best geschikt is om wat aan te pakken. Ook de prioriteiten worden door de opsporingsdiensten zelf gesteld. Ze voelen op het terrein immers het best aan waaraan nood is. Ik zou het trouwens erg delicaat vinden indien de regering prioriteiten zou stellen inzake dergelijke controles en ze bovendien zou aansturen.”

Een meer doorgedreven strijd vraagt ook om meer middelen, zowel op vlak van materiaal als op vlak van personeel. Lukt dat?

John Crombez: “Er is 12 miljoen euro voorzien in het regeerakkoord voor bijkomend personeel. Daarvan is 9,5 miljoen euro bestemd voor aanwervingen in de strijd tegen fiscale fraude. Het gaat dan om 250 mensen, waarvan de helft wordt ingezet in de BBI. Die had daar dringend nood aan. De overige 2,5 miljoen euro wordt besteed aan aanwervingen voor de strijd tegen sociale fraude. Het gaat echter om meer dan alleen personeel. Tegelijk zorgen we voor een betere organisatie van de diensten. Zelfs wanneer het personeelsbestand op niveau blijft, moet het mogelijk worden om meer en meer efficiënte controles te kunnen uitvoeren. Daarom voorzien we meer technische middelen inzake risicodetectie. Als je beter weet waar te controleren, heb je meer succes met hetzelfde aantal mensen. Verder wordt ook de verwerking van de dossiers versneld, met de uitbreiding van het elektronisch proces verbaal en de dienstintegrator.”

Was het niet moeilijk om geld voor extra personeel te krijgen in tijden van besparingen op openbare diensten?

John Crombez: “Het personeel brengt meer op dan het kost. Het was een bewuste keuze van de regering omdat het één van de beleidsprioriteiten is. Verandering, meer rechtvaardigheid en eerlijkheid zijn nodig. Je kan niet blijven de belastingen verhogen van zij die al veel betalen.”

Bestaat de vrees niet dat deze regering uiteindelijk meer de nadruk zal leggen op besparingen om haar budget in evenwicht te brengen, dan op fraudebestrijding?

John Crombez: “Het is beslist een grote uitdaging. De efficiënte overheid waarover al zo lang wordt gesproken, is



De grijze zone in de belastingwetgeving moet zo klein mogelijk worden.

een absolute noodzaak voor het welslagen van deze operatie. Als dat mislukt, zit je binnenkort nog met een slechtere overheid. Dat is ook de mening van Hendrik Bogaert, staatsecretaris voor Ambtenarenzaken: minder personeel, maar de efficiëntie en dienstverlening moeten op peil blijven en zelfs verbeteren. Het kan alleszins niet de bedoeling zijn dat we gaan snijden om te snijden. De overheid moet achteraf ook beter functioneren.”

Kom op tegen Kanker 1000 km fietsen in 4 dagen

De ACOD en ABVV fietsten in 2011 mee met de tweede editie van de 1000 kilometer van Kom op tegen Kanker. Ondertussen staat de derde editie in de startblokken. In coördinatie met het ABVV heeft de ACOD zich opnieuw ingeschreven voor deze fietstocht.

Fietsters, sponsors en medewerkers gezocht

De meeste renners die vorig jaar deelnamen, hebben zich al opgegeven voor een nieuwe fietstocht. Uiteraard doen ze niet enkel een sportieve inspanning. Van elke deelnemende ploeg wordt ook verwacht dat ze 5000 euro inzamen als startpremie. Daarom hopen wij opnieuw van harte op je financiële en sportieve steun te mogen rekenen. Wie ons team wil sponsoren, kan storten op het IBAN-nummer BE14 7331 9999 9983 met als mededeling de actiecode '170-031-496'. Je kan dit doen tot 1 mei 2012. In ruil krijg je een fiscaal attest

vanaf 40 euro. Naast financiële steun vragen wij ook een massale aanwezigheid en logistieke ondersteuning van de sectoren en gewesten tijdens het parcours.

Praktisch

Traditioneel vindt het evenement plaats in het lange weekend van 17 tot 20 mei 2012. Mechelen is dit jaar opnieuw de gaststad van de 1000 km van Kom op tegen Kanker en vormt zo gedurende vier dagen de vertrek- en aankomstplaats. De 1000 km maakt een doortocht in alle Vlaamse provincies. De eerste dag trekken de pelotons door Vlaams-Brabant met een middagstop aan het Vlaams parlement in Brussel. De tweede dag trekken de fietsers via Oost-Vlaanderen naar West-Vlaanderen om daar 's middags te lunchen in Brugge. Op dag drie is Limburg aan de beurt met Tongeren als middagstop. Ten slotte fietsen we naar Antwerpen



met een laatste middagmaal in Brassaart.

Je kan al een kijkje nemen op www.1000km.be. Natuurlijk houden we je op de hoogte met verdere informatie over de organisatie. Voor meer info over de ACOD-deelname kan je terecht bij Patrick de la Bruyère, patrick.de_la_bruyere@acod.be, tel. 02/508.58.38 en bij Chantal Lefrancq, chantal.lefrancq@acod.be, tel. 02/508.59.15.

In naam van onze ploeg danken we je nu reeds voor je bijdrage. Wij hopen dat deze editie een even groot succes wordt, of zelfs nog groter dan de vorige editie!

Gewestelijk Congres ACOD Antwerpen Oproep kandidaturen

Op 12 mei 2012 houdt de provincie Antwerpen haar vierjaarlijks administratief statutair congres. De volgende intersectorale mandaten worden hernieuwd:

- provinciaal algemeen secretaris - Nadine Marechal is uit-tredend en herkiesbaar.
- provinciaal voorzitter
- provinciaal ondervoorzitter
- drie verificateurs van de rekeningen - Jan Van de Putte,

Cor Michiels en Hubert Eerdekens zijn uit-tredend en herkiesbaar.

De kandidaturen moeten tegen uiterlijk 20 april 2012 gestuurd worden naar het provinciaal secretariaat: stefan.van-devorst@acod.be. De verkiezingen gebeuren overeenkomstig het aanvullend huishoudelijk reglement van de provincie Antwerpen en de ACOD-statuten.



Brusselse Intergewestelijke Opmerking vakbondspremies

Bij het invullen van uw formulier voor de vakbondspremie, gelieve te letten op de volgende punten: vermeld uw rekeningnummer, vul de datum in, voeg de formule 'gelezen en goedgekeurd' toe en ver-geet uw handtekening niet. Meer info op: www.cgsp-acod-bru.be.



VOOR KOOPIKRACHT EN WERK



Sociale verkiezingen 2012

ABVV
Samen sterk

Waarom zijn sociale verkiezingen zo belangrijk?

Om de vier jaar kunnen werknemers, dankzij de sociale verkiezingen, hun vertegenwoordigers kiezen in de Ondernemingsraden (OR) en de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW's). Deze verkiezingen vinden over heel het land plaats van 7 tot 20 mei, en dit zowel in de privésector als in sommige openbare diensten. Voor een sterke syndicale vertegenwoordiging en een doeltreffende verdediging van de werknemers steunt de ACOD haar afgevaardigden tijdens de campagne om zo onze linkse waarden uit te dragen en de openbare diensten en hun werknemers te verdedigen.

Sociale versus syndicale verkiezingen

De betrekkingen tussen de overheden en de vakbonden worden geregeld door het syndicaal statuut. Dit statuut erkent de drie vakbonden die in de Nationale Ar-

beidsraad zetelen, namelijk ABVV, ACV, ACLVB als representatieve organisaties die hun representativiteit kunnen bewijzen door een regelmatige telling van hun ledenaantal.

Hoewel het syndicaal statuut niet voorziet dat er sociale verkiezingen als dusdanig georganiseerd worden in de openbare sector, betekent dat niet dat de democratie niet gerespecteerd wordt. Ze wordt gewoon op een andere manier georganiseerd dan in de private sector. Als gevolg van institutionele evoluties bestaan er verschillende mogelijke situaties.

In de openbare diensten die onder het syndicaal statuut vallen, verkiezen de leden van de ACOD hun afgevaardigden tijdens syndicale verkiezingen binnen hun respectievelijke sectoren. Andere sectoren, zoals Gazelco en TBM, vallen omwille van de commerciële dimensie

van hun activiteit onder de regelingen voor de private sector en organiseren sociale verkiezingen.

De sociale verkiezingen hebben eveneens betrekking op andere segmenten van de openbare diensten waar het personeel geen specifiek syndicaal statuut heeft, bijvoorbeeld de sector Cultuur of bepaalde lokale diensten en vzw's die tot de sector Lokale en Regionale Besturen behoren. In de sector Onderwijs vinden er sociale verkiezingen plaats bij de VUB. In de sector AMiO (Overheidsdiensten) ten slotte worden er sociale verkiezingen georganiseerd bij de vzw van de sociale dienst van de FOD Sociale Zaken en Volksgezondheid en bij de Nationale Loterij.

Kandidaat zijn, een actief engagement

Dankzij de sociale verkiezingen kunnen personeelsleden dus hun vertegenwoor-

digers voor het CPBW en de OR kiezen. Deze twee organen zijn samengesteld uit vertegenwoordigers die aangeduid werden door de werkgever en uit vertegenwoordigers die verkozen werden door het personeel.

Het CPBW beschikt, zoals de naam het al aangeeft, vooral over consultatieve bevoegdheden op vlak van veiligheid en hygiëne. De taken van de OR zijn veeleer gevarieerd en hebben betrekking hebben op de sociale aspecten van het bedrijfsleven. Ze beschikt eveneens over een zekere beslissingsbevoegdheid.

Gelet op het belang van deze organen in de sociale dialoog, houdt je kandidatuur een actieve daad in. Het is namelijk dankzij je actieve inzet dat je waarden als solidariteit, vooruitgang en sociale rechtvaardigheid kan doorgeven aan de werknemers. Het is eveneens een dankbaar engagement, want via je rol als afgevaardigde kan je je collega's helpen en kan je meewerken aan het collectief belang.

Meer nieuws over sociale verkiezingen in jouw sector?

Neem zeker een kijkje op de pagina's van de sectoren Gazelco, Telecom, Onderwijs en Cultuur. Ook zij besteden in deze editie aandacht aan de sociale verkiezingen die in enkele geledingen van hun sector georganiseerd worden. De sector Tram Bus Metro krijgt daar in de volgende editie van Tribune uitgebreid de plaats voor.



Hoe geldig stemmen bij sociale verkiezingen?

Je kan op twee manieren geldig stemmen bij de sociale verkiezingen:

- via een lijststem. De kiezer stemt voor de lijst en gaat akkoord met de volgorde van de kandidaten.
- via een naam, dit wil zeggen een voorkeurstem. De kiezer stemt voor een lijst, maar wijst de kandidaten aan die zijn voorkeur wegdragen.

In het geval van een naam/voorkeurstem mag de kiezer maximaal evenveel stemmen uitbrengen als er effectieve mandaten te begeven zijn. Bijvoorbeeld: drie mandaten geven dan de mogelijkheid tot drie naam/voorkeurstemmen. Brengt een kiezer meer naamstemmen uit dan er te begeven zijn, dan wordt het stembiljet niet als ongeldig beschouwd, maar als een lijst-

stem. Een lijststem en een naamstem voor één of verscheidene kandidaten van eenzelfde lijst worden eveneens als een lijststem beschouwd. Stemmen uitbrengen op meerdere lijsten (het zogezegde 'panacheren') is verboden! Je kan dus voor zowel de OR als het CPBW telkens maar voor 1 vakbond/lijst stemmen.

Naamstem	Lijststem	Lijststem	Naamstem Lijststem
ABVV ☐	ABVV ☒	ABVV ☒	ANDERE ☒
☒	☒	☒	☒
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐

Gelijke kansen M/V op de werkvloer

8 maart - Internationale vrouwendag

Op 8 maart werd voor de 101ste keer de Internationale vrouwendag 'gevierd'. Kerngedachte van deze dag is de solidariteit met alle vrouwen, uit Noord en Zuid. De situatie van de vrouw is op vele vlakken – ook in België – nog steeds achtergesteld op die van de mannen. Wereldwijd komen vrouwenrechten bovendien meer en meer onder druk te staan. Veel inspiratie voor acties dus.

De impact van de crisismaatregelen

Nederlands- en Franstalige vrouwenorganisaties en werknemersorganisaties, waaronder het ABVV, luidden de alarmbel over de besparingsmaatregelen van de regering Di Rupo en de structurele hervormingen uit het regeerakkoord. Ze brachten hun bezorgdheid over aan Joëlle Milquet, federaal minister voor gelijke kansen, en vragen een gedetailleerde gender impact meting van de crisismaatregelen. Onder andere de inperking van het tijdskrediet en de maatregelen inzake werkloosheid en pensioenen zullen zwaarder wegen op vrouwen.

http://www.abvv.be/web/guest/press-releases-nl/-/press/657173/Ep_1_id=13635

Een brug tussen Noord en Zuid

Op initiatief van de Vrouwenraad, Wereldvrouwenmars België en CFFB (Conseil des Femmes Francophones de Belgique) werd verzamelen geblazen voor een solidariteitsactie op de Sainctelettebrug in Brussel. Ze voerden actie tegen het afwentelen van de gevolgen van de crisis op vrouwen, zowel in Noord als Zuid. Vrouwen verkeren immers vaker in economisch zwakkere posities en het is zeker niet aan hen om op te draaien voor de kosten van deze crisis. Niet enkel de impact van het Belgische regeerakkoord op de vrouwen werd aangeklaagd, er werd tevens geprotesteerd tegen gelijkaardige maatregelen in andere Europese landen. Ook het feit dat vrouwen uit het Zuidelijk halfrond het nóg moeilijker zullen krijgen door de wereldwijde economische en financiële crisis werd in de kijker gezet.

Verder richtte het protest zich ook tegen het terugschroeven van vrouwenrechten wereldwijd aangeklaagd. Er is namelijk een recente en wereldwijde tendens vanuit verschillende hoeken om verworven vrouwenrechten op de helling te zetten. In Hongarije wordt het recht op abortus onderuit gehaald, in vier Europese lidstaten is abortus nog steeds verboden, in de Verenigde Naties ageren conservatieve en religieuze bewegingen tegen vrouwenrechten en gelijkheid man/vrouw. Samen met andere Belgische vrouwenorganisaties lanceerde de Vrouwenraad daarom een Manifest voor vrouwenrechten. De Belgische overheid wordt daarin opgeroepen om de vrouwenorganisaties te steunen in hun strijd tegen de beknotting van de rechten van vrouwen waar ook ter wereld en voor gelijkheid en vrijheid van vrouwen en mannen.

<http://www.vrouwenraad.be/content.aspx?PageId=698>



De Facebookgroep 'Manifest voor vrouwenrechten', gelanceerd op 8 februari 2012, telt al meer dan 2000 leden:

<http://www.facebook.com/vrouwenraad#!/groups/manifest.vrouwenrechten>

Loonkloofrapport

Gelijke kansen voor man en vrouw op de werkvloer, volgens de ene al lang verworven en dus een non-issue, terwijl volgens anderen duidelijk nog een lange weg af te leggen valt. Discussies over het al dan niet bestaan van de nieuwe man, de 'vrije' keuze van de vrouw om het huishouden te doen, de ambities van vrouwen in hun carrière en de discriminatie van de man door de positieve actie voor vrouwen, kunnen de naakte realiteit echter niet verhullen: de loonkloof bestaat. Ook in gelijke functies, en het glazen plafond ligt nog steeds niet aan diggelen. Daar bestaan harde cijfers over die jaarlijks worden gepubliceerd in het 'Loonkloofrapport' van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

http://igvm-iefh.belgium.be/nl/nieuws/persbericht_vrouwen_en_mannen_in_belgi_gelijk_in_2012_.jsp?referer=tcm:336-163735-64

Equal Pay Day

ACOD neemt ook dit jaar deel aan de Equal Pay Day-campagne van Zij-kant, de socialistische vrouwenbeweging. Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen langer moeten werken om op jaarbasis evenveel te verdienen als wat mannen in één jaar tijd al ontvangen. De loonkloof bedraagt vandaag gemiddeld 22% (percentage bruto maandloon, in de privésector, deeltijds werk inbegrepen). Op 10 jaar tijd verkleinde de loonkloof met 6%. Goed nieuws, al zal het aan dit tempo nog 22 jaar duren vooraleer de loonkloof gedicht is.

Dit jaar wordt het belang van de studiekeuze voor het latere verloop van de carrière benadrukt, via de slogan 'Verklein de loonkloof. Word porno-actrice. Je studie nu bepaalt mee je loon later.' Het campagnemateriaal (affiche en postkaart) kan je verkrijgen bij je sector of gewest. Voor deelname aan de acties informeer je je best bij je ABVV-gewest.



Voor meer info over de loonkloof, de beleidsvoorstellen en concrete maatregelen kan je terecht op de site www.equalpay-day.be. Je vindt er ook de controversiële campagneclip. Voor velen is die uitermate schokkend, maar daarom geen reden om de campagne niet te steunen. Wij vinden het net choquerend dat anno 2012 vrouwen nog steeds minder verdienen dan mannen. Tenzij misschien in de porno-industrie... Willen zij-kant en ACOD plots porno promoten? Natuurlijk niet! De clip wil jongeren bewust maken van het verband tussen hun studiekeuze nu en hun latere loon en loopbaan, en wil jonge vrouwen stimuleren hun toekomst zélf vorm te geven.

Quota voor vrouwen in topfuncties

Ook de discussie rond quota stak dit jaar de kop op. Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken Hendrik Bogaert pleit voor quota voor vrouwelijke topambtenaren. Zo zou één op de drie van de 150 hoogste ambtenaren een vrouw moeten zijn. De bewering van Monique De Knop, die als enige vrouw aan het hoofd van een FOD stelde dat het glazen plafond niet bestaat en dat een vrouw nu eenmaal keuzes moet maken, wordt nochtans ook hier weerlegt door de harde cijfers van een aantal openbare sectoren die recent vrij kwamen.

Een overzicht toont aan dat in vele openbare diensten er nog wel degelijk sprake is van een glazen plafond:

- Slechts één van de 12 topmanagers van de federale overheid is een vrouw. En ook bij de 91 hoge ambtelijke jobs zijn er maar 13 in handen van een vrouw. Dat komt neer op een totaal van 14 procent.
- Aan de Vlaamse universiteiten bedraagt het aantal vrouwelijke docentes dan weer slechts 23 procent. Bij de professoren is de toestand met slechts 7 à 10% vrouwen nog slechter. Bij de decanen ligt dat aandeel nog lager.
- Hoewel ons land ongeveer even veel mannelijke als vrouwelijke magistraten telt, zijn de vrouwen sterk ondervertegenwoordigd in de hoogste rechtscolleges. Aan het Hof van Cassatie is amper 1 op de 7 magistraten een vrouw, bij het federaal parket één op drie, bij het arbeidshof drie op tien en aan de hoven van beroep vier op tien.
- Bij de twaalf Belgische militairen die binnenkort tot generaal benoemd worden, zit maar één vrouw. Het is de eerste en enige vrouw die het tot het korps van opperofficieren schopt.

Quota vernederend of verboden?

Een pleidooi voor quota om de ongelijke situatie tussen man-vrouw te verhelpen wordt door de tegenstanders meestal, en nu bij monde van N-VA-kamerlid Ben Weyts, afgewezen onder het mom van “vernederend” voor vrouwen, net alsof hen systematisch de toegang tot hogere functies ontfangen niet vernederend zou zijn. Ook de suggestie dat je door quota minder getalenteerde mensen zou rekruteren, is absurd. Het is net door de onzichtbare barrières dat getalenteerde mensen er niet geraken. De huidige rekruteringsmechanismen vallen duidelijk in het voordeel uit van de mannen. Van genderneutraliteit en objectieve rekrutering is dus geen sprake, eerder van een positieve discriminatie van mannen.

Ook met de stelling dat quota verboden zijn door het Europees Hof van Justitie slaat Ben Weyts de bal mis. Europa beveelt zijn lidstaten niet enkel aan positieve acties te ondernemen tegen de ongelijkheden die vrouwen in het beroepsleven ondervinden. Het Europees Hof verduidelijkt bovendien in het Badeck-arrest waaraan de quota binnen de grenzen van het gemeenschapsrecht precies moeten voldoen. Er wordt meer bepaald een onderscheid gemaakt tussen harde quota – waarbij automatisch en onvoorwaardelijk voor de vrouwelijke kandidaat wordt gekozen – en zachte of flexibele quota, die een objectieve beoordeling van de kandidaten inhouden en toelaat rekening te houden met de persoonlijke situatie van alle kandidaten. Enkel de zachte quota houden geen discriminatie op basis van geslacht in en zijn dus wel degelijk toegelaten. Er liggen voor onze verschillende overheden dus heel wat mogelijkheden open voor positieve actie om van gelijke kansen voor mannen en vrouwen binnen de eigen overheidsdiensten te realiseren!

Het Europees parlement nam tijdens zijn plenaire vergadering van 13 maart overigens duidelijk stelling in rond quota. Het wil het aantal vrouwen in de raden van bestuur en binnen politieke instanties te verhogen om zo de loonkloof te verkleinen. Het schuift een vertegenwoordiging van 30% tegen 2015 en 40% tegen 2020 naar voor.



Hervormingen NMBS

De cirkel is rond

Begin jaren '80 wijzigde de structuur van de toenmalige NMBS grondig. Groepen werden districten, stations werden samengebracht in zones, treinbestuurders werden losgekoppeld van de toenmalige directie MA en treinbegeleiders werden ondergebracht in een losse cel onafhankelijk van het station waarvan ze tot kort daarvoor deel uitmaakten. In 2004 splitste de NMBS in drie delen. Holding, maar vooral Infrabel en NMBS-exploitant werden op een ondoordachte manier uit elkaar gerukt. Enkel door de verdienste van de spoormannen en -vrouwen – die blijkbaar als enigen begrepen dat er af en toe ook nog eens een trein moet rijden – bleef de schade tot op vandaag nog redelijk beperkt.

Een nieuwe, betere structuur?

Binnen die nieuwe structuur werden de zotste beslissingen genomen. Zaken die absoluut bij elkaar horen, werden toch opgesplitst. Daardoor geraakten verschillende taken zodanig versnipperd, dat niemand van de betrokkenen nog kon of mocht beslissen in geval van abnormale omstandigheden. Erger nog, tegenwoordig ondervindt men zelfs een bepaalde vorm van vijandigheid tussen de drie maatschappijen. Hoog tijd om schoon schip te maken volgens ACOD Spoor. Wij durven hopen dat de beleidsverantwoordelijken, inclusief de politiek verantwoordelijken, luisteren naar de stemmen op de werkvloer en niet opnieuw de fout maken van een nieuwe structuur te ontwerpen op basis van gegevens die

zij – na betaling van zeer dure facturen – aangereikt krijgen van consultants. ACOD Spoor herhaalt, en dat zullen we ook in de toekomst blijven doen, dat de NMBS één maatschappij hoort te zijn met één baas die de eindverantwoordelijkheid moet dragen van alle onderdelen. We zullen geen namen noemen, dat is immers niet onze bevoegdheid. Maar toch dit: als er een vacature van boswachter moet ingevuld worden, ga je best ook eens tussen de stropers kijken. Een theoreticus weet wellicht heel goed hoe je een val moet maken, maar heeft wellicht geen idee waar ze best te plaatsen.

Besparen zonder ophouden

Terwijl de speculaties volop woeden en iedereen met alle mogelijke manieren probeert te bewijzen dat de andere overbodig is, volgen de besparingsronden elkaar in sneltreinvaart op. Als het treinverkeer verliep met de regelmaat van de besparingsronden die dag na dag – zonder enige vorm van voorafgaandelijk overleg – aan de oppervlakte komen, hadden we met voorsprong het meest regelmatige spoorwegnet van heel Europa.

Men kan onze verantwoordelijken veel verwijten, maar niet dat ze hun momenten niet weten te kiezen. Er wordt handig gebruikgemaakt van de periode dat duizenden spoormensen met pensioen zullen gaan. Meer dan 40 procent verlaat binnen een tijdspanne van niet eens 10 jaar de spoorwegmaatschappij. In die omstandigheden is het erg gemakkelijk om afvloeiingen door

te voeren. Voor de buitenwereld creëer je ondertussen de perceptie – onder andere door, eerlijk toegegeven, mooie aanwervingscampagnes op radio en TV – dat de spoorwegen massaal nood hebben aan nieuw personeel. Aan de andere kant rep je echter met geen woord over het feit dat de spoormannen en -vrouwen nog massaler met pensioen gaan. Vakbonden die deze scheve situatie proberen aan te klagen, worden vervolgens in de media en bij het grote publiek versleten als een stelletje conservatieve zeurpotten die maar één doel voor ogen hebben: hun eigen overleven.

Tijdens de voorbije infosessies waarop verantwoordelijken van NMBS en Infrabel hun toekomstplannen kwamen toelichten, was de teneur overal dezelfde. Om te kunnen overleven, moeten we naar nieuwe goedkopere structuren. Lees wel: structuren waarin aan de basis veel minder mensen werken. Nergens heb ik opgevangen dat er aan de top ook nutteloze functies zouden verdwijnen. In verhouding wordt het waterhoofd dus steeds groter. Ook werd steeds benadrukt dat van alle aanwezigheden er maar weinigen iets zouden ondervinden van de nieuwe werkmethodes. Alles zou immers geleidelijk en rekening houdend met de persoonlijke situaties, worden ingevoerd. Met andere woorden, herstructureringen op maat. Het viel ons op hoe gelaten iedereen blijkbaar akkoord ging met de 'noodzakelijke' hervormingen. Triestig.

Jos Digneffe

De B-Logistics saga



Een jaar geleden werd B-Logistics opgericht na een jaar lang onderhandelen over de modaliteiten en voorwaarden hoe dit zou worden ingevuld. ACOD kon zich niet vinden in de uiteindelijk voorgelegde tekst over de oprichting en de invulling. Er was een gebrek aan vertrouwen en tal van zaken bevonden zich in een grijze zone.

Niet-discriminerende rangeeractiviteiten

Een van de breekpunten was het kader voor de niet-discriminerende rangeeractiviteiten. ACOD pleitte in de eerste plaats om deze activiteiten onder te brengen bij Infrabel. Uiteindelijk werd voor een kader gepleit dat op de dag van de oprichting zou gekend zijn. Weliswaar een minimumkader, doch een effectief gekend kader. Het aantal was 531.

Ook was de discussie over de arbeidsvoorwaarden niet afgerond, waren er onduidelijkheden over de doelstellingen en onzekerheden voor het personeel. Men moest een overeenkomst hebben, anders wilde Europa geen bijkomende financiering toestaan. Onze partners in de onderhandelingen vonden dit akkoord echter wel voldoende om mee verder te gaan. De tekst lag dus op tafel, de financiering kon aanvangen. De Holding moet 135 miljoen euro investeren om de tewerkstelling in de niet-discriminerende rangeeractiviteiten bij te passen in de – volgens de nieuwe verantwoordelijken van Logistics – niet-marktconforme lonen van de werknemers in deze bedrijfstak.

Nog steeds onduidelijkheid troef

Om uit dit sociaal debacle te geraken, kwamen er werkgroepen om de ontbrekende akkoorden alsnog in te vullen. Het ging dan over de arbeidsvoorwaarden en de detachering van de treinbestuurders, want ook bij Logistics is er een probleem voor de invulling van de nodige treinbestuurders. Naast het materiële cadeau wil men dus ook de knowhow overnemen van de NMBS, liefst zo goedkoop mogelijk. Omdat onze onderhandelingspartners zich konden vinden in de tekst, hadden wij het idee dat er oplossingen waren die wij blijkbaar niet zagen. Maar wonderen bestaan niet. Een jaar en tien werkgroepvergaderingen later is het nog steeds

niet duidelijk in welke omstandigheden de mensen er zullen werken, onder welke voorwaarden en met welke verloning. Wel bleek duidelijk dat men veel wil beloven, zeker als het over het aantrekken van de nodige treinbestuurders gaat, maar bij nader inzien bieden ze uiteindelijk een grote lege doos aan.

Overeenkomst interimarbeid?

24 februari vond een tiende werkgroepvergadering van B-Logistics plaats. De bedoeling was duidelijk om de al genomen stappen voor de oprichting van Logistics in het kader van het personeel te legaliseren met de erkende organisaties. Een eerste discussie ging over interimarbeid. Wij hebben geen weet van een overeenkomst over interimarbeid zoals de wet van 24 juli 1987 en de cao 36 of 58 voorzien. Vandaar onze vraag: waar is de beslissing en het overleg gebeurd om interimarbeid toe te passen voor de aanwerving? Volgens de verantwoordelijke van B-Logistics zouden de secretarissen van de betrokken privécentrales (bevoegd in de respectievelijke paritaire comités) deze overeenkomst onderschrijven. Dit is, gezien er geen ondernemingsraad is, onmogelijk, noch in IFB, noch in B-Logistics.

Uiteraard wilden we deze overeenkomsten zien, maar naarmate de discussie vorderde, was het plots de syndicale delegatie die een overeenkomst maakte. Dit kan bij ontstentenis van een ondernemingsraad volgens de wetgeving op interimarbeid. Na aandringen werd die delegatie plots geminimaliseerd: er zou één handtekening zijn van één afgevaardigde. Deze afgevaardigde is een bediende en onbevoegd in deze materie, aangezien de discussie gaat over interimarbeid van een arbeider. Wij stelden dat we die overeenkomst willen zien. Ook is het ons niet duidelijk over welke referentielonen we het moeten hebben.

Legitimiteit interimarbeid

Wij betwisten de legitimiteit voor de inschakeling van interimarbeiders binnen B-Logistics. De reden om interimarbeiders ground-operator in te schakelen, lijkt ons niet conform de wet op de invulling van interimarbeid. Ook stelden we vast bij bevraging op de werkvloer, dat er verschillende uurbedragen worden gehanteerd. Vergelijken of invullen van de rechtmatige verloning voor deze interimarbeiders is onmogelijk, gezien tot op heden de functie niet bestond en er niet over onderhandeld werd met de erkende organisaties. Op dit moment weten we dat al een 70-tal Nederlandstalige interimwerknemers de opleiding startten over de periode vanaf september vorig jaar. We stellen echter vast dat in de tabel van de kaders op 1 februari van dit jaar, slechts drie van deze personen zijn terug te vinden. Als men weet dat de opleiding zes weken duurt, met mogelijks een technische schouwing, zet dat tot nadenken.

Terbeschikkingstelling treinbestuurders

Ook hier hebben we de wet op de ter beschikkingstelling van personeel van 24 juli 1987 aangehaald. Deze wet ver-

wijst eveneens naar een overeenkomst binnen het bedrijf en de vakorganisaties. De volgende taken kunnen niet worden overgedragen aan de ontlener van het personeel:

- aanwerving van de werknemer, o.a. ook de aanvraag van een eventuele arbeidsvergunning.
- onderhandelingen over de hoogte van het loon.
- carrièrepianing, bijvoorbeeld onderhandelingen over eventuele promotie.
- uitbetaling van het loon en de betaling van de RSZ-bijdragen op dit loon.
- vaststelling van de aard van de werkzaamheden.
- vaststelling van de arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van de arbeidsvoorwaarden voor de arbeids- en rusttijden en de uitvoering van het overeengekomen werk, die onder de hiervoor vernoemde omstandigheden kunnen worden gedelegeerd.
- beslissing tot beëindiging van het contract, dus het ontslag van de werknemer.
- disciplinaire bevoegdheid, bijvoorbeeld opleggen van boetes of schorsing van de werknemer.

Onze opmerkingen

De terbeschikkingstelling is vooral gebaseerd op een schrijven van de B-Holding aan de CEO van B-Logistics. Ook hier hebben we enkele belangrijke opmerkingen. Bij de ontslagregeling eist men meer dan de nieuwe wetgeving voorziet. Tuchtmaatregelen zijn in dit schrijven eenzijdig kant directie gericht en in tegenstrijd met de hierboven al opgesomde punten in de wet van 24 juli 1987. Bij de arbeidsvoorwaarden die men presenteerde op deze werkgroepvergadering, sleutelt men vooral aan de arbeid- en rusttijden. De loonsvoorwaarden worden omschreven, waarbij op 1 januari 2013 een ander premiesysteem wordt gelanceerd. Ook dit is de bevoegdheid van de ontlenende werkgever. Op de vraag welk preventiebeleid van toepassing zal zijn op de gedetailleerde personeelsleden geeft men geen antwoord. Dit is (en dit geldt ook voor de andere filialen) een grijze zone, ook in de wetgeving.

Het is niet altijd duidelijk welke beweegredenen bepaalde beslissingen staven. Wel is het voor de ACOD duidelijk dat men de terbeschikkinggestelde gelden (135 miljoen euro) ruimer wenst in te zetten dan wat vaag omschreven is in de overeenkomst. We vroegen tijdens de EFI-vergadering (Economische en Financiële Informatie) van de Holding hoeveel de niet-discriminerende rangeeractiviteiten hebben opgeleverd, en waar deze geboekt werden? Blijkbaar werd niets geboekt en wordt B-Logistics niet tot de operatoren gerekend die de kosten voor de niet-discriminerende activiteiten dienen te betalen aan Freight Services. Laat staan dat andere operatoren al gebruikmaken van de logistieke diensten van de NMBS.

Jammer genoeg hadden we dus gelijk met het niet onderschrijven van het akkoord. Tot op vandaag is het nog steeds niet duidelijk welke koers men met het personeel zal varen en welke eerlijke garanties men hen te bieden heeft.

Jean Pierre Goossens

Stuurgroep en symposium 23-24 februari Onveiligheid(sgevoel) personenvervoer per spoor

Het Europees Comité van de Sociale Dialoog van de spoorwegsector, samengesteld uit de koepel van Europese spoorwegondernemingen (CER) en de Europese Transportfederatie (ETF) startte een project op over 'Onveiligheid en het gevoel van onveiligheid in het personenvervoer per spoor'. Het project wordt financieel en logistiek ondersteund door de Europese Commissie en de Europese Academie voor Milieuvriendelijk Verkeer (EVA).

Doelstelling

Het project beoogt de ondersteuning van de Europese spoorwegmaatschappijen en hun werknemers om de onveiligheid en het gevoel van onveiligheid in het personenvervoer per spoor als gevolg van het geweld door derden te beheren, verzachten, verminderen en voorkomen. Leerzaam materiaal voor de spoorwegsector is nog niet of weinig beschikbaar. De doelstelling is om binnen de activiteiten van het project dit materiaal in de mate van het mogelijke te ontwikkelen. Het staat buiten kijf dat de sociale dialoog over deze materie moet worden geïntensiveerd.

Symposium en werkgroepen

Het inleidend symposium vond plaats in de gebouwen van ETF op 23 en 24 februari in Brussel. Samen met de stuurgroep van het project, waarvan ook de ACOD en de NMBS Holding deel uit maken, zijn vertegenwoordigers van de spoorwegmaatschappijen en de vakbonden uit België, Bulgarije, Duitsland, Frankrijk, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Zweden en Hongarije het eens geworden over de focus en de inhoud van het project.

Drie werkgroepen met de onderwerpen 'Veiligheidsmaatregelen en procedures (mei)', 'Human Resources maatregelen' (juni) en 'Burgerlijke en sociale dialoog en communicatie' (september) worden in de loop van 2012



gehouden. De bedoeling is om van de deelnemers aan de werkgroepen voorbeelden van goede praktijken te verzamelen en uit te werken. Tijdens een gezamenlijk evenement van de sociale partners in december 2012 worden de resultaten gepresenteerd. Zij zijn dan beschikbaar voor alle spoorwegondernemingen en vakbonden.

Agressie voorkomen

De bijdragen van het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (OSHA) en de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) hebben geleid tot een consensus over de definities en voorwaarden van geweld in het openbaar vervoer. De presentaties en onderzoeksresultaten van internationale experts van de transportsector, gezondheidszorg, onderwijs en handel dienden als extra aanvulling voor de uitwerking van het project.

Uit de voorstelling van Eurofound blijkt dat België tot de top van Europese landen (EU27) behoort wat betreft het aantal agressies. Andere landen die hoog scoren zijn Luxemburg, Verenigd Koninkrijk, Zweden, Finland, Nederland en Frankrijk. Bij het vaststellen van agressies dient wel rekening gehouden met de heersende cultuur binnen een lidstaat, de wijze van rapportering, wat wordt wel en niet beschouwd als agressie, de aanpak van de problematiek enz.

Opvallend is dat in de meeste landen agressie vooral te wijten is aan het feit dat reizigers zonder geldig vervoerbewijs reizen. In Oostenrijk is 80 procent van de agressie te wijten aan het feit dat er zonder geldig vervoerbewijs wordt gespoord; in Duitsland is dat voor 50 procent van de gevallen de reden. In Oostenrijk heeft men als maatregel de dubbele bezetting van de treinen ingevoerd. In Denemarken worden alle treinen begeleid door minimum twee bedienden. Als niet-Europees land heeft Japan het laagste percentage agressie in de treinen: slechts 11,9 procent van het totale aantal agressies in het openbaar vervoer. Daar zijn alle stations uitgerust met toegangspoortjes.

De experts

Dit waren de experts van het symposium:

- Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound). De Stichting is een agentschap van de Europese Unie, dat in 1975 in het leven is geroepen om betere levens- en arbeidsomstandigheden in de Europese Unie uit te werken en te verwezenlijken. Zij voorziet regeringen, werkgevers, vakbonden en de Europese Commissie van bevindingen, kennis en advies afkomstig van onafhankelijk en vergelijkend onderzoek.

- Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk. EU-OSHA werd in 1996 in het Spaanse Bilbao opgericht door de Europese Unie. Het agentschap is het belangrijkste Europese referentiepunt voor veiligheid en gezondheid op het werk.

- EuroCommerce werd opgericht in 1993 en vertegenwoordigt de detailhandel, groothandel en internationale handel in Europa.

- Europese Commissie directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale zaken en Inclusie streeft er naar om praktische voordelen te brengen voor de burgers, bijvoorbeeld in het vinden van een baan, verhuizen naar een andere lidstaat voor werk of om andere redenen, een beter opleidingsniveau, enz. in samenwerking met de nationale autoriteiten, sociale partners, maatschappelijke organisaties en andere belanghebbenden. Het directoraat-generaal gaat in op de uitdagingen in verband met de globalisering, de vergrijzing van de Europese bevolking en de veranderende sociale realiteit. Het bevordert de sociale dialoog tussen de vertegenwoordigers van de Europese vakbonden en werkgeversorganisaties, dus de sociale partners.

- UITP is het internationale netwerk voor het openbaar vervoer. Het is een platform voor wereldwijde samenwerking en het delen van kennis tussen de 3400 leden uit 92 landen. UITP is de wereldwijde voorvechter van het openbaar vervoer en duurzame mobiliteit, en de promotor van innovaties in de sector.

U kunt dit dossier verder opvolgen op onze site www.acod-spoor.be via de link Dossier agressie.

Rudy Verleysen

Tussenkomst psychologische begeleiding jongeren

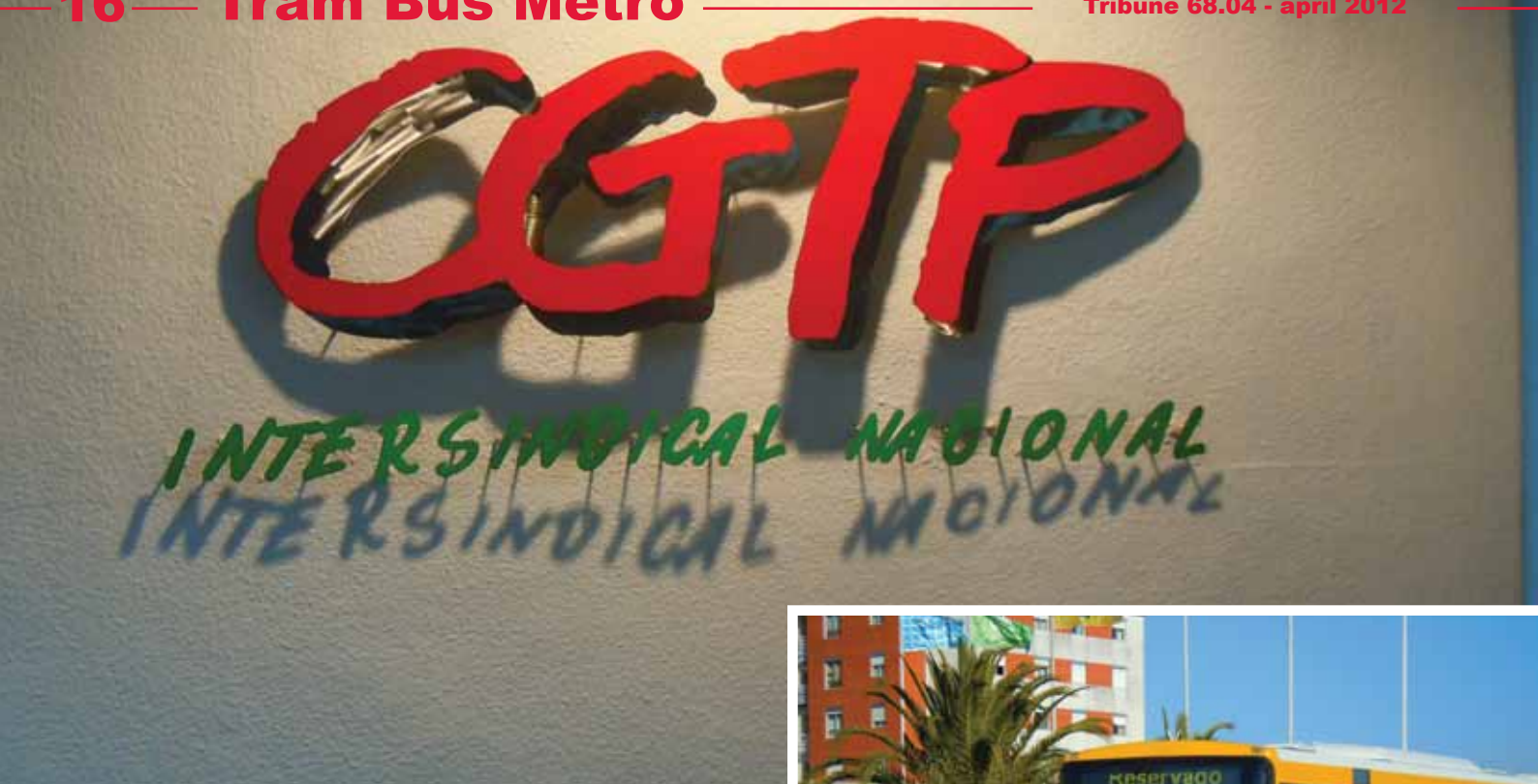
De Kas van de sociale solidariteit kent al geruime tijd een tegemoetkoming toe voor de psychologische begeleiding van kinderen die bij het begin van de behandeling de leeftijd van 18 jaar niet bereikt hebben. Voorwaarde is dat deze prestaties worden uitgevoerd door een licentiaat in de psychologie. Het gaat voornamelijk om prestaties waarvoor geen andere mogelijke tegemoetkoming bestaat.

Onderzoek wees uit dat echter steeds meer studenten een beroep doen op psychologische bijstand. Tijdens het Nationaal Subcomité Sociale Werken van 27 februari werd een document goedgekeurd dat deze tussenkomst uitbreidt. Jongeren die de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben bij het begin van de behandeling, kunnen nu ook genieten van een tegemoetkoming. Voorwaarde is dat zij rechthebbende zijn van onze mutualiteit als persoon ten laste.

Contactpersoon spoor:

Rudy Verleysen

GSM: 0479/86.25.56 - e-mail:
rudy.verleysen@acod-spoor.be



Een doodgezwegen syndicale strijd in Portugal

Er gaat geen dag voorbij of ergens in een van de grote steden van Portugal wordt massaal gestaakt tegen de aanvallen van de centrumrechtse regering op de sociale verworvenheden die moeizaam werden opgebouwd in de loop der jaren. Hieraan wordt helaas weinig aandacht besteed in de media in ons land.

De economisch financiële toestand in Portugal is even penibel als in enkele andere Europese lidstaten, waarvan wij wel dagelijks beelden op het scherm krijgen. Dit leidt naar onmogelijke situaties waarmee de Portugese vakbonden krijgen



af te rekenen. De strijd daar wordt zeer grondig en moedig gevoerd, maar toch krijgen onze Portugese kameraden uiterst geringe mediabelangstelling in ons land. Dit is een schande en kan geen toeval meer zijn. Wij laten dan ook niet na, om zelf de aandacht te vestigen op de gebeurtenissen in Portugal.

Aanval op sociale verworvenheden

Door de centrumrechtse regering wordt hard ingebeukt op het sociaal vangnet in het land. Zo wil men het pad effenen om de Portugese bevolking op makkelijke wijze terug in de armoede te storten van weleer. Het land bevindt zich inderdaad stilaan in de armoedige situatie waarin het verkeerde vóór zijn toetreding tot de Europese gemeenschap in 1986. Alle verworvenheden die bescherming bieden aan de werkende bevolking in crisistijden, worden bij wet gewijzigd: van beperkingen in tijd, in aantal en bedrag van werkloosheidsvergoedingen en andere sociale uitkeringen tot de grove versoepeling van de mogelijkheden tot ontslag wat het bedrijfsleven uiteraard zeer ten goede komt, de verlaging van het minimumloon en de invoering van de minimale dienstplicht. Eens dit allemaal stevig in scène werd gezet en de mogelijkheden tot verweer aan banden werden gelegd, houdt niets of niemand nog de aanval tegen op de tewerkstelling, de loons- en arbeidsvoorwaarden van de eenvoudige werknemers in Portugal.





Aanval op openbaar vervoer en openbare diensten

Uiteraard is het de ACOD TBM niet ontgaan dat in de eerste plaats de aanval ingezet wordt op de openbare diensten in het algemeen, en op het openbaar vervoer in het bijzonder. Een reeks van algemene stakingen en manifestaties, waarbij honderdduizenden de straten van de grote Portugese steden deden vollopen, bleef bij de ACOD TBM niet onopgemerkt en dit ondanks het doodzwijgen door de Vlaamse media. Wij besloten dan ook onze solidariteit te betuigen met de bevriende vakorganisaties zoals de CGTP (Confederação General dos Trabalhadores Portugueses), Fectrans, Federação dos Sindicatos de transportes e comunicações (de koepel vervoer) en de verantwoordelijken van de CGTP STRUP (Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal). Die laatste is te vergelijken met de ACOD TBM.

Grootste staking ooit

Op 24 november vorig jaar ging Portugal volledig plat door een algemene staking tegen het bezuinigingsbeleid van de centrumrechtse regering Passos Coelho. De actie had plaats enkele dagen voor het parlement over de begroting 2012 stemde. Het werd de grootste staking ooit. Banken, media-bedrijven en scholen bleven dicht. Ziekenhuizen behandelden alleen noodgevallen. Treinen, bussen en metro's reden niet. Havens en luchthavens waren geblokkeerd en over het hele land vonden manifestaties plaats. Algemeen wordt er vanuit gegaan dat Portugal aan de vooravond staat van besparingen zonder voorgaande in de geschiedenis van na de Anjerrevolutie in 1974. Zo werd de werkweek verlengd van 40 naar 42,5 uur en werd onder meer de 13'de en 14'de maand voor ambtenaren geschrapt. Dit is slechts een kleine greep uit een hele reeks drastische maatregelen.

CGTP STRUP voert eigen strijd

Naast de algemene stakingen voeren onze kameraden in de openbare vervoerssector bovendien hun eigen strijd. Begin februari werd alweer een 24-uurstaking uitgeroepen – de derde op rij sinds november vorig jaar – tegen de plannen van de centrale overheid om de sector te privatiseren. Op 11 februari

besloot de ACOD TBM dat onze steunbetuiging niet langer beperkt kon blijven tot de gebruikelijke aanmoedigingsboodschappen, die vaak onder syndicaten worden verzonden. We trokken met een kleine delegatie naar Lissabon om deel te nemen aan een historisch grote protestactie samen met 300.000 manifestanten.

Deze massabetoging was niet de eerste van die omvang en zal ook de laatste niet zijn. De Portugezen zijn geen grootverdieners. Het gemiddelde salaris bedraagt 809 euro en dat geldt ook voor het personeel van het openbaar vervoer. Het wettelijke minimumsalaris staat op 485 euro. Wij liepen schouder aan schouder met onze kameraden, leden van de ondernemingsraad bij Carris (de openbare vervoersmaatschappij) en de Metropolitane de Lisboa, een afzonderlijke publieke maatschappij uitsluitend voor metro-uitbating. Beide openbare maatschappijen liggen zwaar onder vuur en de druk tot privatisering is buitensporig hoog. Hoewel de Metropolitane de Lisboa tot nu toe heeft weten stand te houden als 100 procent publieke instelling, is Carris daarentegen al ernstig versnipperd door gedeeltelijke privatisering.



Wij kunnen getuigen van de syndicale moed en de vurige strijd van onze kameraden van Fectrans en CGTP STRUP die ons respect verdienen. De ACOD TBM kan enkel maar vaststellen dat de aanbevelingen van de Europese Commissie Mobiliteit, samengevat in het door de ACOD TBM verworpen bevonden 'Witboek Mobiliteit van 28 maart 2011', in Portugal al worden doorgevoerd op de kap van de werknemers in de vervoerssector. In het belang van die hele publieke sector moet deze trend worden doorbroken. Onze kameraden in Portugal verdienen dan ook al onze steun en aandacht.

**Bezoek daarom:**

<http://www.fectrans.pt>

<http://www.cgtp.pt>

<http://www.strup.pt>

<http://www.dewereldmorgen.be/>

artikels/2012/02/13/300000-vakbondsleden-
betogen-in-lissabon-tegen-besparingsplannen

Rita Coeck

SLECHT BELEID BIJ MOBILITEIT

**ZWAAR SNOEIEN IN
HET OPENBAAR VERVOER
IN VLAANDEREN?**

**MINISTER HILDE CREVITS,
DIT NEMEN WIJ NIET!**

AAN DE REIZIGERS VAN DE LIJN:

Uw bus of tram, uw vertrouwde halte,
en onze job zijn in gevaar!!!

Voor info en klachten slechts één adres:
hilde@hildecrevits.be
www.facebook.com/Hilde.Crevits
02 552 66 00

of maak bezwaar bij uw stads- of gemeentebestuur.

Uw chauffeur

acod
Tram • Bus • Metro

ABVV BTB

© 2012 Rita Coeck, ACOD BTB, Fotograaf: J. V. - 1000 Brussel

De Lijn onder het mes

De Vlaamse regering is van plan zwaar te snoeien in het openbaar vervoer. In heel Vlaanderen worden buslijnen afgeschaft, frequenties verminderd, nachtnetten afgebouwd, ticketprijzen verhoogd. Voor ACOD TBM is dit onaanvaardbaar. We tekenen daarom luid protest aan bij Vlaams minister van Mobiliteit Hilde Crevits en vragen aan de vele bus- en tramreizigers om hetzelfde te doen. Kom op voor het behoud van je openbaar vervoer en laat horen dat je deze besparingsoperatie niet pikt!

**NATIONALISATION
NOT PRIVATISATION**

International demonstration in Brussels March 28, 2012

Transport unions from across Europe are protesting next month against European Union policies which promote privatisation, fragmentation, social dumping, outsourcing and attacks on collective employment conditions and workers' rights.

Attendance on this demonstration is legitimate use of branch funds.

For more details contact your branch secretary or Mick Carty at RMT policy dept Unity House, 39 Chalton Street, London NW1 1JD

Tel: 020 7529 8307 or e-mail: m.carty@rmt.org.uk

Logos: CGT, S.F.J., RMT, Solidaires, USB, Unite, LAB, T.E.U., SIPTU, BTS, ACOD, TBM, etc.

www.rmt.org.uk

Ja aan nationalisatie, neen aan privatiseringen!

Op 28 maart 2012 betogen transportvakbonden uit heel Europa tegen het Witboek mobiliteit van de Europese Commissie. Met dat witboek promoot de Commissie privatisering en outsourcing in de Europese transportsector en veroorzaakt ze fragmentering en sociale dumping. Bovendien is het een aanval op de collectieve arbeidsvoorwaarden en werknemersrechten. Ook ACOD TBM zal aanwezig zijn om de rechten van haar werknemers te verdedigen. Hopelijk zien we jou daar ook!

Voorstel cao 2012-2013 samengevat



Het cao-voorstel 2012-2013 werd op het paritair comité van 22 maart ter goedkeuring voorgelegd en niet zoals oorspronkelijk voorzien was op 7 maart. Bij het ter perse gaan van deze Tribune kunnen we daardoor het resultaat van dit paritair comité nog niet medelen. We geven hier wel een samenvatting van de voorstellen. De volledige tekst is te vinden op de website www.acodonline.be.

Recurrente maatregelen koopkracht

Er zijn twee recurrente maatregelen die niet beperkt zijn tot de duurtijd van deze cao, en dus ook na deze cao nog van toepassing zijn: de verhoging van de eindejaarstoelage en de mobiliteit.

Bovenop de verhoging van het forfaitair gedeelte van de eindejaarstoelage die werd toegekend vanaf 2009 (100 euro), wordt het forfaitair gedeelte van de eindejaarstoelage nogmaals verhoogd met 150 euro bruto vanaf 2013 en daarenboven komt er ook een koppeling aan de index.

Alle actieve baremieke contractuele werknemers van bpost, die treinvorderingen van de NMBS vragen, zullen van het 'legitimatiebewijs voor treinbiljetten' genieten dat hen toelaat om op de nationale spoorwegen biljetten aan een verminderd tarief (50 procent) aan te kopen.

Niet-recurrente maatregelen koopkracht

Er zijn enkele niet-recurrente maatregelen, waarover dus steeds opnieuw moet worden onderhandeld in de toekomst. De voordelen verbonden met de resultaten van het bedrijf: door een akkoord tussen de vakbonden en het bedrijf bedraagt dit voor 2012 ongeveer 505 euro lastenvrij (uitbetaald met de wedde van april). Wat betreft de wettelijke deelname in de winst (5 procent winst waartoe bpost wettelijk verplicht is volgens de wet van 1971): deze zou ongeveer 355 euro netto per

voltijdse werknemer bedragen (uitbetaald met de wedde van april). Door de doelstelling op het verminderen van het absentisme wordt eveneens een bonus uitbetaald die ongeveer 30 euro bedraagt (vermoedelijk uitbetaald in juni).

Voor de niet-recurrente voordelen en het nieuw akkoord betreffende de prestaties van 2012, zullen de vakbonden en bpost ook voor de resultaten van 2012 en de bonus uit te betalen in 2013 een akkoord vastleggen. Ook voor de periode van 2013 is bpost akkoord om over dit systeem van bonus verder te onderhandelen.

Regeling eindeloopbaan

De directie zal nauwgezet de uitvoeringsmaatregelen volgen die door de regering genomen worden in de volgende weken en maanden inzake het pensioen en de regeling van de eindeloopbaan. In overleg met de vakbonden zal ze de nodige inspanningen leveren om van de regering maximale waarborgen te verkrijgen inzake de verworven rechten voor de datum vastgelegd door de wetgever. Bovendien zal, in de veronderstelling dat zich nieuwe mogelijkheden zouden voordoen, de directie samen met de vakbonden de opportuniteit onderzoeken om opnieuw nieuwe vormen van eindeloopbaanregelingen in te voeren.



Arbeidsvoorwaarden en werkzekerheid

bpost verbindt zich ertoe om niet over te gaan tot naakte ontslagen in de loop van deze cao. bpost verbindt er zich eveneens ertoe, zonder beperkt te zijn tot de duur van deze cao, en in nauw overleg met de syndicale organisaties, om het welzijn van zijn werknemers op het werk centraal te zetten. En dit in alle projecten vereist door de strategie van de onderneming om het hoofd te bieden aan de uitdagingen die worden gesteld door de economische evoluties en de postale markt en om het behoud van de tewerkstelling te verzekeren. bpost behoudt zijn engagement om, zonder beperkt te zijn tot de duur van deze cao, de werkinstrumenten en -methodes in werking te laten treden die de personeelsleden, hulppostmannen en mandatarissen toelaten om hun werk correct en efficiënt uit te voeren.

Absenteïsme en compensatie quotumdagen ziekte

Dit gedeelte van het cao-voorstel geven we hier onverkort weer. Alle statutaire personeelsleden zijn betrokken bij deze nieuwe maatregelen. Te rekenen vanaf 1 januari 2012 wordt het ziektequotum van de statutaire personeelsleden op 63 dagen geplafonneerd.

De personeelsleden waarvan het ziektequotum 63 dagen overschrijdt op 1

januari 2012 kunnen kiezen tussen:

- de afkoop van de dagen die het maximaal quotum van 63 dagen overschrijden door uitbetaling van een brutotoelage van 14 euro per afgekochte dag.
- de omvorming van de dagen die het maximaal quotum van 63 dagen overschrijden in disponibiliteitsverzekering, die een vervangingsinkomen garandeert gelijk aan 100 procent gedurende het aantal dagen dat werd omgevormd, geplafonneerd tot 63 dagen. De dagen ziektequotum die de 63 dagen overschrijden, worden als verloren beschouwd.

Te rekenen vanaf 1 januari 2013 krijgt elk personeelslid op recurrente basis een nieuw quotum van 21 dagen, naar rato van de prestaties. Het reglement voor de verlopen wordt evenwel aangepast om de vermindering van het jaarlijks quotum veroorzaakt door ziekte te vertragen: in plaats van een vermindering naar rato van een dag per periode van 13 dagen ziekte, gebeurt de vermindering naar rato van een dag per periode van 21 dagen ziekte voor een voltijds tewerkgesteld personeelslid. Indien de toekenning van het nieuwe jaarlijkse quotum tot gevolg heeft dat het personeelslid meer dan 63 quotumdagen heeft, wordt het overschot jaarlijks omgezet. De quotumdagen die het quotum van 63 dagen overschrijden, worden omgezet in dagen pensioenverlofsparen of betaald met een ratio van 7 voor 1. De keuze moet jaarlijks

worden gemaakt in de loop van de maand januari, met een mogelijke betaling vóór 30 april van het lopende jaar. De afronding van deze omzetting gebeurt als volgt: als het resultaat minder is dan 0,50, wordt naar de lagere eenheid afgerond; is het resultaat gelijk of meer dan 0,50, wordt naar de hogere eenheid afgerond.

Te rekenen vanaf 1 januari 2012 hebben de periodes van disponibiliteit wegens ziekte geen impact meer op het aantal wettelijke en extralegale verlofdagen. Bovendien heeft de disponibiliteit geen impact meer op de berekening van de geldelijke en administratieve anciënniteit. De betrokken statutaire personeelsleden die in disponibiliteit vallen, ontvangen een brief die hen voorstelt de oproeping voor de pensioencommissie te verdagen.

Administratieve vereenvoudiging

De bedrijfstoelage voor chauffeurs met rijbewijs C/CE die 4 uur 36 op de weg overstijgen, alsmede de forfaitaire vergoeding tot terugbetaling van kosten, hernomen onder de betaalcode 016, zal het voorwerp uitmaken van een compensatie onder de vorm van een eenmalige brutopremie.

De aanpassing van het reglement voor de hulppostmannen werd volledig in de vorige Tribune van maart uitgelegd.

Jef De Doncker



Contactpersoon De Post:

Jef De Doncker

e-mail:

jozef.de_doncker@acod.be

Sociale verkiezingen 2012

Stem voor ABVV Gazelco, stem voor lijstnummer 3

Wie of wat is ABVV Gazelco?

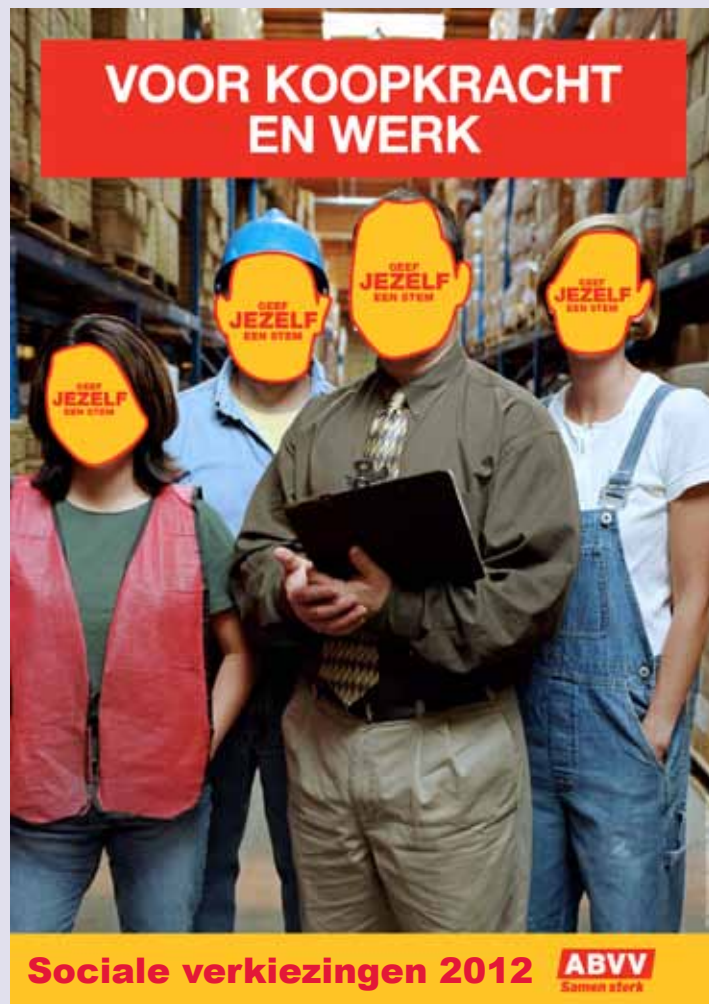
Gazelco is de vakbond van de werknemers uit de gas- en elektriciteitssector. Onze organisatie verdedigt al meer dan een halve eeuw de belangen van de werknemers van de ondernemingen die actief zijn op het vlak van productie, metering, transport, distributie en verkoop van gas en elektriciteit. Gazelco volgt steeds haar vier basiswaarden: democratie, rechtvaardigheid, gelijkheid en solidariteit. In tegenstelling tot andere vakbonden werkt ABVV Gazelco vanuit haar basis, dit wil zeggen dat de top steeds voeling heeft met wat er op de werkvloer gebeurt. Onze nationale secretarissen komen dan ook altijd zelf uit onze sector. Vermits Gazelco enkel in het paritair comité 326 (de energiesector) werkt, kunnen wij ons specialiseren in de specifieke problemen van deze sector.

Wat doet Gazelco?

De rol van de vakbond bestaat er niet alleen in te bemiddelen bij een geschil tussen werkgever en werknemer, maar ook en vooral in het doen luisteren naar de mening van het geheel van de werknemers. Gazelco hecht bijgevolg veel belang aan goede contacten met de basis. De afgelopen vier jaar heeft ABVV Gazelco voortdurend gestreden om de nieuwe loonsvoorwaarden (gecreëerd door ACV, ACLVB en de werkgevers) te verbeteren, de impact van de constante reorganisaties op de werknemers te verkleinen, de pensioenrechten en statuten van de oude loonsvoorwaarden te vrijwaren, en de werkgevers gewezen op hun sociale en maatschappelijke verantwoordelijkheden. Ook de komende vier jaar neemt ABVV Gazelco met jouw steun het voortouw om de belangen van alle werknemers in de sector te verdedigen.

Waarom een stem voor ABVV Gazelco?

Gazelco is vertegenwoordigd in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk. Het numerieke belang van ABVV Gazelco in de gas- en elektriciteitsondernemingen maakt van ons een partner waar men niet omheen kan bij de onderhandelingen van cao's. Jij kan ervoor zorgen dat we na mei 2012 nog sterker vertegenwoordigd zijn in de overlegorganen, zodat we nog meer kunnen wegen op de beslissingen die in de ondernemingen van onze sector worden genomen. Het steeds veranderende energielandschap en de druk van aandeelhouders, politiek en media beloven een toekomst met nog meer aanvallen op onze verworvenheden, statuten en tewerkstelling. Op zo'n moment is het in het belang van alle werknemers om een sterke, correcte en kordate vakbondsvertegenwoordiging te hebben die bereid is met kennis van zaken te onderhandelen en indien nodig op de barricades te staan.



Campagnethema's

Het energielandschap evolueerde de laatste jaren enorm. Dit had tot gevolg dat er zich in onze sector nieuwe pijnpunten manifesteerden naast de 'oudere' kwalen die maar moeilijk opgelost geraken of soms zelfs opnieuw de kop opsteken. Als syndicale organisatie werden we dus de afgelopen vier jaren geconfronteerd met een stortvloed van aanvallen door de werkgevers op onze statuten, de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden. Gazelco kiest er dan ook voor om enkele belangrijke thema's naar voren te schuiven in deze campagne voor de sociale verkiezingen:

- de combinatie arbeid-gezin. Door de constante aanvallen van de werkgevers op het tijdschiedet en de landingsbanen is dit meer dan ooit een actueel thema.
- overdreven controles. De administratieve rompslomp en het gebrek aan vertrouwen in het eigen personeel verhogen de stress en de werkdruk enorm, maar de directies staan te ver af van de werkvloer om dit te zien.
- de evaluaties. Gazelco ging als enige vakorganisatie hiermee nooit akkoord. Ze werken demotiverend en zetten de werknemers onderling tegen elkaar op.
- de tewerkstelling vormt spijtig genoeg meer en meer een onderdeel van een strijd tussen de werkgevers en de politiek, waarvan het personeel de dupe is.
- de veiligheid blijft onze prioriteit nr. 1, maar die komt in gevaar net door de tewerkstellingspolitiek en de winsthonger van de werkgevers.
- de mobiliteit. Hierin wordt veel te weinig geïnvesteerd, zo-

dat veel werknemers elkaar 's morgens op de autostrades in de tegenovergestelde files kunnen begroeten.

- de menselijke behandeling. We klagen aan dat de kloof tussen directies en de werkvloer almaar groter wordt en werkgevers nog meer strategische spelletjes spelen. Winst is het enige wat telt en bij de sociale gevolgen van de beslissingen voor de individuele werknemer wordt minder en minder stilgestaan.

Om op al deze vlakken maximaal te wegen in de discussies en onderhandelingen moet Gazelco zoveel mogelijk vertegenwoordigd zijn in de verschillende organen in de bedrijven. Hiervoor is het belangrijk dat we zo veel mogelijk werknemers achter ons krijgen die dit duidelijk laten blijken door een verstandige stem uit te brengen in de sociale verkiezingen. ABVV Gazelco heeft bewezen dat ze de enigen zijn die dit niet alleen zeggen, maar dit ook waarmaken. Daarom is in je eigen en in eenieders belang de enige verstandige stem een stem op lijstnummer 3 van het ABVV.

Voor meer achtergrondinformatie over de sociale verkiezingen en hoe men geldig stemt: neem een kijkje op de pagina's 8 en 9 van deze editie van Tribune.

**DE WERELD VERANDEREN
DOE JE SAMEN MET**

WELDEN

DOE MEE!
Betrokkenheid en inspraak op je bedrijf lonen.
Stel je kandidaat als delegee!
Stem ABVV bij de sociale verkiezingen!

WWW.WORKINGCLASSHEROES.BE

ABVV

Check de filmpjes online

ABVV Algemene Centrale, bbtb, ABVV Brussel, ABVV BTB, ABVV ACOD, ABVV TKO, ABVV Midden, ABVV Noordoost, ABVV West, ABVV Zuid, ABVV Vlaanderen, ABVV Nederland, ABVV België, ABVV Luxemburg, ABVV Duitsland, ABVV Frankrijk, ABVV Italië, ABVV Spanje, ABVV Portugal, ABVV Griekenland, ABVV Oostenrijk, ABVV Zwitserland, ABVV Nederland, ABVV België, ABVV Luxemburg, ABVV Duitsland, ABVV Frankrijk, ABVV Italië, ABVV Spanje, ABVV Portugal, ABVV Griekenland, ABVV Oostenrijk, ABVV Zwitserland.

Afgevaardigden

aan het woord

Ooit zetten zij ook de eerste stap

We vroegen aan onze ervaren afgevaardigden wat hun verwachtingen zijn voor de sociale verkiezingen en welke goede raad ze hebben voor de nieuwe lichting kandidaten.

Aan het woord zijn:

- **Johny Blokken**, 57 jaar en tewerkgesteld bij EON Generation België, een relatief nieuwe speler op de Belgische elektriciteitsmarkt die via een ruil van productiecapaciteit met Electrabel eigenaar werd van de klassieke centrale van Langerlo. Johny werkt al 35 jaar in de sector, is gehuwd, heeft vier kinderen en twee kleinkinderen.

- **Gunther Van Den Bosch** is agent Stralingsbeschermer in de kerncentrale van Doel en werkt al 22 jaar in de sector. Hij heeft een echtgenote en drie kinderen.

- **Natasja Boonen** is 30 jaar, tewerkgesteld bij EDF-Luminus op de klantendienst te Gent sinds begin 2005. Ze is wettelijk samenwonend en heeft geen kinderen.

- **Guy De Backer** is 42 jaar en tewerkgesteld bij Eandis waar hij actief is op het Technisch Metersecretariaat in Mechelen. Hij is getrouwd en vader van twee dochters.

- **Claire Wouters** is 46 jaar, werkt al 22 jaar bij Electrabel, momenteel bij Marketing en Sales als tweede-lijnsmedewerker invorderingen te Gent. Ze is gehuwd en heeft een dochter van 21 en een zoon van 13 jaar.

- **Peter Vanautrijve** is 38 jaar en werkt 17 jaar bij Electrabel, momenteel op de veiligheidsdienst van de klassieke centrale van Ruken. Hij is gehuwd en heeft een zoon en een dochtertje.

- **Wim Cerpentier** is 39 jaar en sedert 1993 tewerkgesteld bij Fluxys, sinds kort op de hoofdzetel in Brussel. Hij is getrouwd en heeft twee dochters.

- **Gert Serroen**, 42 jaar, werkt 12 jaar als hoogspanningstechniekier bij Elia in het servicecenter Lendeledede. Hij is gehuwd en heeft een zoon en een dochter van 11 en 10 jaar.

Hoe zien jullie de sociale verkiezingen in mei 2012?

Peter: "We hebben vier jaar van vele reorganisaties en veranderingen doorgemaakt: er was de swap van Langerlo en Vilvoorde naar Eon, zone West en zone Oost werden gefusioneerd in zone Noord, de centrale van Kallo werd gesloten en de toekomst van de centrale van Ruken kwam aan een zijden draadje te hangen. Alleen maar zaken waarin we als Gazelco onze rol hebben moeten spelen. De verkiezingen zullen aantonen in hoeverre de collega's onze inbreng appreciëren."

Guy: "De voorbije jaren gebeurde er heel wat in de sector, maar zeker ook bij Eandis. We moesten voort-

Contactpersoon Gazelco: Jan Van Wijngaerden

GSM: 0476/54.13.18 - Tel.: 02/508.58.67

e-mail: jan.vanwijngaerden@acod.be

durend alert zijn om afbraak van onze statuten en verworvenheden te voorkomen. Buiten de kleine en individuele gevallen waarvoor we een oplossing boden, is vooral het sociaal conflict van 2008 me bijgebleven waarbij ABVV Gazelco alleen de strijd moest voeren ter verbetering van de nieuwe statuten. Ik hoop dat de appreciatie van onze collega's voor deze inspanningen zich zal vertalen in de uitslag van de verkiezingen."

Natasja: "Gazelco heeft het binnen SPE (nu EDFLuminus) de voorgaande sociale verkiezingen altijd tot een positief resultaat gebracht. Wij doen wat van ons verwacht wordt en dit dag in, dag uit. De belangen van onze leden en het personeel verdedigen blijft voor ons een dagelijkse taak en uitdaging. Om goed uit die sociale verkiezingen te komen is het nodig dat we te allen tijde daaraan werken en onze taken naar behoren uitvoeren, en niet enkel naar buiten komen in de maanden net vóór die verkiezingen. Wij doen ons werk en kunnen alleen maar hopen dat dit door het personeel gewaardeerd wordt door ons een stem te geven bij de verkiezingen in mei."

Claire: "De verkiezingen van 2012 (mijn vijfde op rij) worden zeer moeilijk: er zijn bij ons minder mandaten beschikbaar en voorlopig enkel nog het wettelijke aantal. De samenstelling van de lijst is altijd een moeilijke zaak, omdat wij ook federaal gestructureerd zijn met vijf betrokken sites. Veel collega's met nieuwe arbeidsvoorwaarden zijn niet happig om op een lijst te komen, laat staan syndicaal afgevaardigde te worden, en ook de werkgever zet geen druk om dit zo te houden."

Waarom zijn sociale verkiezingen zo belangrijk in de sector gas en elektriciteit?

Peter: "In elk bedrijf zijn sociale verkiezingen noodzakelijk. Dagelijks ervaar ik dat de kloof tussen directie en werknemers op de vloer groot is. In onze maatschappij streeft het management met alle mogelijke middelen naar het halen van hun doelstellingen en cijfers, maar verliezen ze hierbij regelmatig de sociale context van de werknemers uit het oog. Als verkozenen van ondernemingsraad (OR) en comité voor preventie en bescherming op het werk

(CPBW) hebben we hierin onze rol te spelen."

Wim: "Ik denk dat het voor alle bedrijven belangrijk is omdat er dan een OR en een CPBW is waarin we als vakbond een belangrijke plaats hebben en we het opnemen voor de rechten van het personeel."

Guy: "In elke sector zijn sociale verkiezingen belangrijk. De afstand tussen de top van het bedrijf en de werkvloer wordt steeds groter. De boodschap van de werkvloer wordt dus niet meer via de bedrijfskanalen gehoord. De OR en het CPBW zijn dus de ideale organen om de verzuchtingen van het personeel rechtstreeks en duidelijk aan de directie over te maken. De sociale verkiezingen bieden het personeel de kans om hun afgevaardigden hiervoor een sterk mandaat te geven."



Geef eens een concreet voorbeeld van wat jullie bereikten in OR of CPBW?

Johny: "In het CPBW hebben wij ooit bereikt in de centrale van Waterschei dat Electrabel door de inspectie verplicht werd om de centrale te renoveren in het kader van asbestgevaar. In de OR hebben we al heel wat zaken bereikt zoals bijvoorbeeld de sluiting van de centrale Waterschei met volledige plaatsing van het personeel zonder klachten van hun kant, een gelijke revisiepremie voor alle werknemers, sluiting van de centrale van Mol met een volledige plaatsing van het personeel zonder klachten van hun kant, het verkrijgen van een cao hospitalisatieverzekering voor niet-actieve bedienden."

Gunther: "Via een werkgroep, opgestart vanuit het CPBW, wordt momenteel iets gedaan aan het psychosociaal welzijn. Aan de hand van pilootgroepen werden problemen, zoals stress, in kaart gebracht en indien mogelijk werd daaraan een oplossing gegeven. Infrastructuurproblemen worden quasi onmiddellijk opgelost. Werkwijzen die wrevel veroorzaken, worden gescreend en aangepast. Door een beslissing van de directie was het niet meer mogelijk om nog binnen de omheining te parkeren, met een meertijd aan verplaatsingen van en naar de werkplek tot gevolg. Via een OR-werkgroep verkregen we dat de arbeidstijd begint en eindigt aan het toegangsgebouw nabij de parking. De tijd die nodig is om zich van en naar de werkplek te begeven en om te kleden, is nu ook werktijd."

Claire: "Een specifiek voorbeeld van document dat werd opgemaakt bij Marketing en Sales, is een tekstuitbreiding (lokaal akkoord) over werken 9 dagen op 10. Werknemers met een mutatieverleden kunnen van deze regel gebruikmaken en dus per twee weken 9 dagen in plaats van 10 werken, als ze bijvoorbeeld dagelijks een enkele verplaatsing van minimum 50 km naar de werkplaats hebben voor Gent en 20 km voor Brussel. Dit zouden wij graag uitgebreid zien voor het ganse personeel en dus niet enkel voor gemuteerde personen, maar dat is nog toekomstmuziek. Er is ook nog het nieuwe arbeidsreglement (een samenvoeging van 15 reglementen) waarbij de voorwaarden voor werknemers met nieuwe arbeidsvoorwaarden aanzienlijk werden verhoogd."

Wat zijn volgens jullie de voornaamste uitdagingen voor de toekomst in de sector?

Claire: "Dat zijn er veel: de tewerkstelling bij M&S, de druk van de ketel houden die de werkgever zet naar aanleiding van evaluaties en performance management, de diverse projecten doorprikken die de werkgever opstart zonder de wil om hierbij de syndicaten te betrekken en ervoor zorgen dat de werkdruk vermindert."

Wim: "Ik denk dat vooral zal moeten gestreden worden voor het behoud van alles wat onze voorvaders hebben



opgebouwd en dat we zullen moeten onderhandelen om de statuten van de nieuwe loonsvoorwaarden te verbeteren."

Gert: "Werkgelegenheid behouden en bijkomend de levenskwaliteit verbeteren van de werknemers binnen een voortdurend veranderend energielandschap. We moeten alert zijn bij de vele kleinere bedrijven die nieuw zijn in de sector, maar ook durven kijken buiten de grenzen heen op Europees niveau door contacten te hebben met Europese vakbonden."

Gunther: "Er voor zorgen dat de sector één blijft: vrijwaren van verworven rechten voor de werknemers met oude arbeidsvoorwaarden en verkrijgen van diezelfde rechten voor de werknemers met nieuwe arbeidsvoorwaarden."

Peter: "Met de vele reorganisaties in de verschillende bedrijven van de sector meen ik dat we meer energie zullen moeten steken in de verhouding privé-werk: er wordt alsmaar meer verwacht van de collega's, extra overuren, wachtdiensten, ploegenwerk, verre verplaatsingen. Dit alles combineren met het leven thuis, daarmee moet meer rekening worden gehouden."

Guy: "Het behoud van de tewerkstelling in de sector en het respect herstellen voor het waardevolle menselijk kapitaal dat de bedrijven bezitten."

Welke boodschap willen jullie meegeven aan nieuwe kandidaten?

Johny: "Laat je niet intimideren door een werkgever en ga voor elke zaak die je aangereikt krijgt zonder aan je eigen belang te denken. Zorg dat je degelijke opleidingen volgt, doe zoveel mogelijk dossierkennis op, probeer je werk goed te doen en hou steeds contact met je achterban want je bent maar zo sterk als dat zij je maken."

Natasja: "Je hoeft zeker geen schrik te hebben voor het onbekende. De talrijke opleidingen zorgen ervoor dat je kennis groeit en je dus ook als afgevaardigde kan groeien. Daarnaast zijn we allemaal kameraden onder elkaar die voor mij reeds meermaals bewezen hebben dat ze klaar staan om de nodige raad en ondersteuning te geven. Niet voor niets hanteren we de slogan 'Samen sterk'. Gazelco heeft mensen zoals jij, die zich willen engageren voor de vakbond en die willen opkomen voor de collega's, broodnodig."

Gert: "Bij Gazelco sta je nooit alleen, laat je begeleiden door ervaren mensen, durf uw eigen mening hebben en samen met Gazelco kun je een verschil maken voor je collega's."

Welke boodschap hebben jullie voor de kiezers?

Allen samen: "Als je in het stemhokje staat, denk dan even aan het verleden en aan hen die dag in dag uit op de barricades staan voor alle werknemers. Denk ook aan de toekomst: als het spannend wordt, door wie zou je dan het liefst bijgestaan worden? Neem dan de enige mogelijke beslissing en stem op ABVV Gazelco op lijst 3."

Sociale verkiezingen TBAC

Stem op lijst nummer 3 ABVV

De ACOD heeft heel wat te bieden en beschikt daarenboven over de beste troeven: onze leden en de inzet van onze militanten en kandidaten. Sedert de eerste sociale verkiezingen hebben wij met onze verkozenen en militanten heel wat werk verzet. En toch waren de afgelopen vier jaren niet eenvoudig. Pas als we meer kunnen wegen op het overleg kunnen we bewijzen dat we nog beter kunnen. Daarom is stemmen op de ABVV-ACOD lijst geen verloren stem, maar een stem voor verandering.

Wij eisen een sociaal overleg met striktere regels en een betere en gegarandeerde uitvoering van de akkoorden als absolute voorwaarde. Voor ABVV-ACOD is de inzet van de sociale verkiezingen dat wat leeft op de werkvloer. Binnenkort stellen wij onze krachtlijnen, thema's en ons memorandum aan u voor. Geen verkiezingstaal, maar een standpunt dat we met hand en tand zullen verdedigen. Wij rekenen op uw stem tijdens de verkiezingen in mei. Op ons kan u elke dag opnieuw rekenen. Maak nu alvast kennis met onze kandidaten:

Kaderleden

- 1 Béka Sandrine

Ondernemingsraad

- 1 Vanderheyden Caty
- 2 Fostier Patrick
- 3 Dejonckheere Serge
- 4 Geeraerts Jan
- 5 Bamps Veerle
- 6 Van Krunkelveldt Georges
- 7 Van Cauwenbergh Roger
- 8 Mariaule Marie-Christine
- 9 Pire Benoît
- 10 Crabbé Jonathan
- 11 Biets Jozef
- 12 Limbourg Marc
- 13 Wouters Marc
- 14 Clermont Jean-Marie
- 15 Magnery Tony
- 16 Vanhorenbeeck Albert

CPBW

- 1 Vanderheyden Caty
- 2 Vanhorenbeeck Albert
- 3 Béka Sandrine
- 4 Dejonckheere Serge
- 5 Bamps Veerle
- 6 Geeraerts Jan
- 7 Fostier Patrick
- 8 Van Krunkelveldt Georges
- 9 Pire Benoît
- 10 Van Cauwenbergh Roger
- 11 Mariaule Marie-Christine
- 12 Crabbé Jonathan
- 13 Limbourg Marc
- 14 Clermont Jean-Marie
- 15 Wouters Marc
- 16 Biets Jozef



Voor meer achtergrondinformatie over de sociale verkiezingen en hoe men geldig stemt: neem een kijkje op de pagina's 8 en 9 van deze editie van Tribune.

BIPT

Bevorderingsexamen niveau A

De eerste proef voor het bevorderingsexamen niveau A is achter de rug. Ondertussen hebben wij een nota goedgekeurd over dienstvrijstellingen voor het instuderen van vakken in het kader van dat examen.

De laureaten van het algemeen gedeelte van het bevorderingsexamen niveau A die de georganiseerde cursussen bijwonen, worden drie dagen dienstvrijstelling

per vak toegestaan om te studeren. Zo wordt aan die personeelsleden de mogelijkheid geboden om zich, naast het volgen van de aangeboden opleiding, voldeende te kunnen voorbereiden op de af te leggen materie.

Deze dienstvrijstelling kan gedurende de 10 werkdagen die aan het examen voorafgaan, worden opgenomen in halve of volledige dagen en moet op het verlofblad

worden ingevuld met vermelding van het in te studeren vak. Om de permanentie binnen de dienst te garanderen en de efficiënte werking ervan niet te verstoren dient uiteraard op voorhand met de directe chef overlegd te worden wanneer deze dagen kunnen worden opgenomen. De mondelinge proef Administratief Recht vindt plaats in de tweede helft van april.



Belgocontrol Onderhandelingen Masterplan 2011-2012

De instanties van de ACOD Telecom Vliegwezen beslisten op 22 februari om te onderhandelen over het Masterplan 2011-2012, op voorwaarde dat voorafgaandelijk een heel aantal belangrijke zaken worden onderhandeld, zoals:

- afsluiten van een collectieve overeenkomst over een uitstapregeling. Deze uitstapregeling wordt gekoppeld aan een akkoord over het Masterplan 2011-2012.
- oprichten van een volwaardige HR-dienst.
- het Masterplan 2011-2012 moet alle afdelingen en diensten omvatten.
- opstellen van een openingsbalans.
- opstellen van job descriptions voor elke functie en creatie van functiebanden.
- komen tot een duidelijke omschrijving van de notie 'vacante betrekking'.
- bepalen van wie toegang krijgt tot de vacante betrekkingen en tot welke.
- opstellen van regels voor de wedertewerkstelling.
- opstellen van regels voor de vaststelling van de personeelsbehoeften.
- vaststellen van de rol van de vakbonden bij het vacant verklaren van betrekkingen en de procedure van wedertewerkstelling.
- opstellen van prioritaire regels ten

gunste van personeelsleden in reconversie.

- invoeren van een terbeschikkingstelling wegens medische redenen.
- invoeren van een terbeschikkingstelling voor personeelsleden in reconversie en dit in het kader van het opstellen van het persoonlijk en professioneel profiel.

Deze lijst is niet exhaustief.

We nemen contact op met de collega's van de andere vakbonden om een gemeenschappelijk standpunt in te nemen. Het vakbondscomité en de leden die deelnamen aan de verschillende werkgroepen hebben kennis genomen van het eindrapport over het Masterplan en hebben het, mits enkele correcties, unaniem goedgekeurd. We bedanken alle afgevaardigden en de leden van de werkgroepen voor hun inzet en hun bijdrage die geleid hebben tot onze eindanalyse.

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerkhove

Tel.: 02/508.59.19 - e-mail:

andre.vandekerkhove@acod.be

Belgacom Welke onderzoeken door arbeids- geneesheer zijn mogelijk?

De personeelsleden stellen zich de vraag of het onderzoek van de arbeidsgeneesheer kan worden aangevraagd tijdens het ziekteverlof. Er moet wel een onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende onderzoeken die werden ingesteld door het Koninklijk Besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

Elk type van onderzoek heeft een specifiek doel en de arbeidsgeneesheer is beperkt in de aard van de beslissingen die hij kan nemen volgens het type onderzoek dat wordt aangevraagd:

- de meeste onderzoeken die plaatsvinden naar aanleiding van ziekteafwezigheden van personeelsleden zijn onderzoeken bij werkhervatting. Het onderzoek bij werkhervatting (artikel 35 van het KB) kan niet plaatsvinden tijdens een ziekteafwezigheid en gebeurt ten vroegste op de dag waarop het werk wordt hernomen.
- het onderzoek voorafgaand aan de werkhervatting (artikel 36bis van het KB) kan plaatsvinden tijdens een ziekteafwezigheid. Dit onderzoek kan enkel tot doel hebben de arbeidsgeneesheer in staat te stellen maatregelen voor te stellen tot aanpassing van de werkpost in functie van de gezondheidstoestand van de werknemer.
- de spontane raadpleging (artikel 37 van het KB) kan niet plaatsvinden tijdens een ziekteafwezigheid. Dit onderzoek kan enkel tot doel hebben de werknemer toe te laten gezondheidsklachten te laten vaststellen die hij wijt aan het feit dat zijn werkgever onvoldoende preventiemaatregelen heeft genomen.
- het onderzoek met het oog op re-integratie (artikel 39 van het KB) kan plaatsvinden tijdens een ziekteafwezigheid. Dit onderzoek kan slechts gebeuren naar aanleiding van het feit dat het personeelslid zich door zijn behandelende geneesheer ongeschikt heeft laten verklaren voor het overeengekomen werk en het personeelslid de werkgever verzoekt een re-integratieprocedure op te starten.

Laatste kans hospitalisatieverzekering niet-actieven

Ongeveer 1536 begunstigden hebben niet geantwoord op het voorstel dat hen werd aangeboden voor een hospitalisatieverzekering voor personeelsleden niet meer in actieve dienst. Wij vroegen aan Belgacom een oplossing te zoeken om deze personen, in de mate van het mogelijke, te contacteren om er zich zo van te vergewissen dat deze begunstigden zich goed realiseren dat het uitblijven van antwoord een definitieve uitsluiting van de hospitalisatie dekking betekent.

Vanbreda deed het volgende voorstel om hiervoor een oplossing te vinden. Op basis van de telefoonnummers van de begunstigden overgemaakt aan Vanbreda door Belgacom worden zij tele-

fonisch gecontacteerd, ook al behoort deze opdracht niet tot de hoofdtaak. Indien Belgacom niet over de mankracht beschikt om deze punctuele taak uit te voeren, dan worden er 2 gekwalificeerde personeelsleden aangeworven door Vanbreda gedurende een periode van 4 tot 6 weken, op basis van een gemiddelde oproep van ongeveer 15 minuten per begunstigde. De totale kosten van deze operatie worden begroot op 18.000 euro. Deze kosten worden gedragen door Belgacom/WLU/Hospitalisatieplan niet-actieven. Daarnaast wordt een bedrag van 5000 euro exclusief btw begroot voor de ondersteuning, wekelijkse rapportering, e.d. De lancering van deze 'laatste kans' startte op 12 maart en eindigt op 22 april.

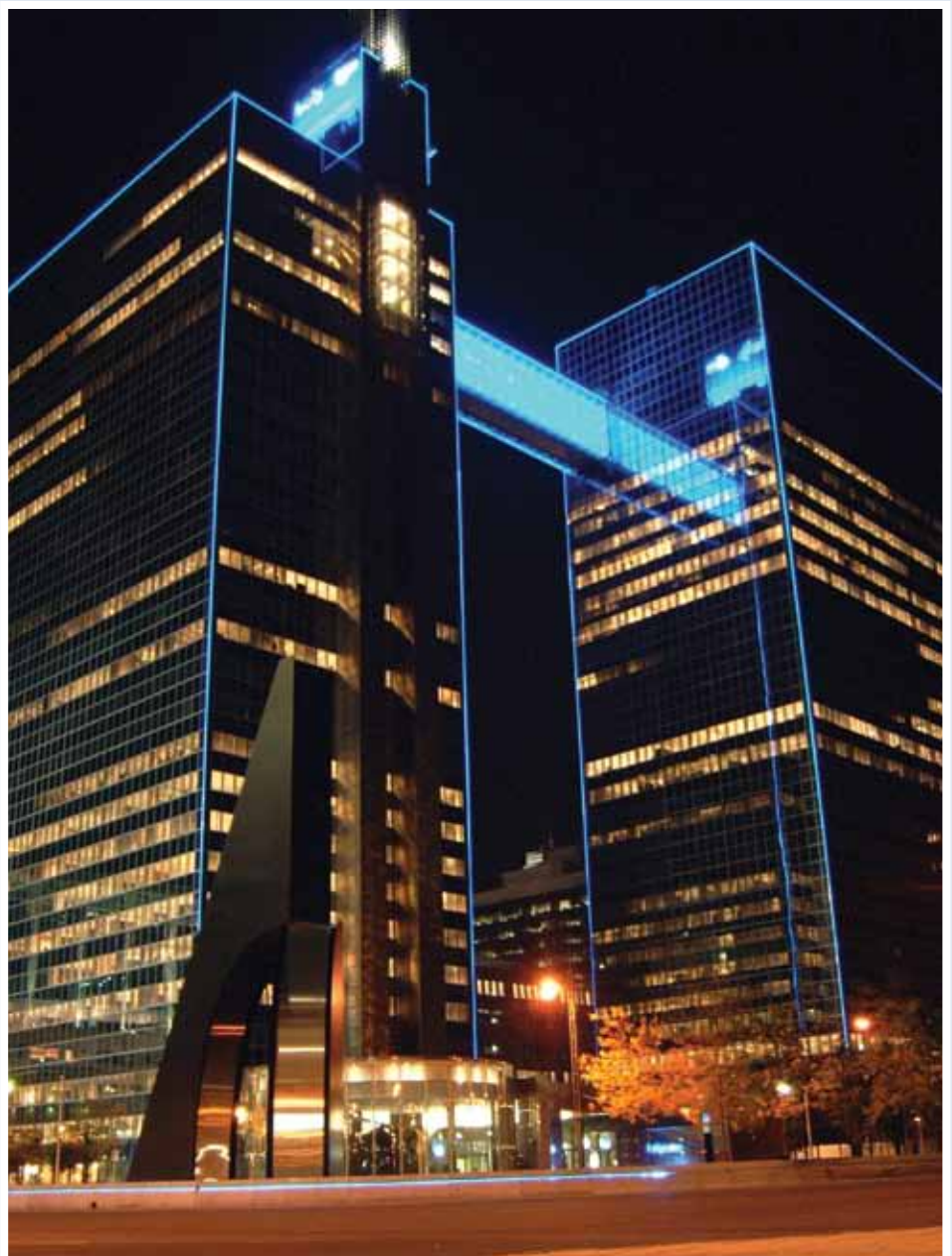
Dit is de stand van zaken op 16 februari van de aansluitingen tot het hospitalisatieplan voor niet-actieven: aantal ontvangen antwoorden 15.283 op 16.819 zendingen; 1536 geadresseerden (9,13 procent) hebben nog niet geantwoord op de mailing (exclusief peterschappers 2012). Aantal behandelde dossiers 15.283 met 14.070 aanvaarding voor een totaal van 19.972 aangesloten personen en 1213 weigeringen. De aansluitingen zijn als volgt verdeeld: 37,8 procent plan Zekerheid en 62,2 procent plan Voorzorg+.

Wij dringen er ten zeerste op aan om ex-collega's alsnog over de mogelijkheid van hospitalisatieverzekering te informeren.

Uitbreiding hospitalisatieplan actieven

In de hospitalisatieverzekering voor personeelsleden in actieve dienst wordt de garantie in-vitrofertilisatie uitgebreid ten voordele van nieuwe koppels zonder gemeenschappelijke kinderen.

De hospitalisatieverzekering voor actieve medewerkers voorziet onder haar garanties een terugbetaling van onderzoekskosten van de oorzaken van onvruchtbaarheid, eventueel gevolgd door een kunstmatige inseminatie en een in-vitrofertilisatie indien het gezin kinderloos is. Door de huidige veranderingen in de gezinssamenstellingen en de aanvragen van medewerkers met een kinderwens in een nieuw samengesteld gezin wordt in dit reglement van de hospitalisatieverzekering voor actieve medewerkers vanaf 1 april 2012 de voorwaarde 'indien het gezin kinderloos is' gewijzigd in 'indien het gezin nog geen gemeenschappelijk kind heeft'. De verzekeringsmaatschappij Axa, die het contract van de partners/echtgenoten van actieve medewerkers dekt, gaat akkoord om de huidige waarborgen voor koppels zonder gemeenschappelijke kinderen uit te breiden, zonder extra kosten. De jaarlijkse extra kosten voor Belgacom worden geschat op ongeveer 3300 euro. Het gaat dan over drie pogingen aan 274,71 euro. Men verwacht een viertal aanvragen per jaar.



Justitie

Is iedereen gelijk voor de wet?

Begin dit jaar heeft het gebrand in het Justitiepaleis te Brussel. Gelukkig waren er geen slachtoffers, maar nogmaals is gebleken dat dit historisch waardevol monument niet meer voldoet aan de eisen van een modern kantoorgebouw.

Op de daaropvolgende vergaderingen met de overheid en de vakbonden was duidelijk dat de magistratuur – die toch een voorbeeldfunctie in onze maatschappij heeft – de reglementering in brandveiligheid, milieu en welzijn op het werk anders interpreteert dan wij als vakbond en zo een oogje dichtknijpt voor zichzelf en voor de FOD Justitie.

Tijdens de jaarlijkse rondgangen georganiseerd door de preventiediensten met de vakbonden in de gerechtshoeven in heel Vlaanderen blijkt tevens dat het Justitiepaleis van Brussel geen geïsoleerd geval is.

Daar waar men recht spreekt, daar overtreedt men als eerste de wet. ACOD wil en mag dit niet aanvaarden. Wij streven ernaar dat in al de gerechtshoeven de bestaande reglementering voor brandveiligheid, milieu en welzijn op het werk wordt nageleefd. Voor ons komen de personeelsleden op de eerste plaats en niet de dossiers. Wij vragen aan de overheid om de nodige investeringen te doen, zodat de veiligheid van het personeel en van de bezoekers gegarandeerd wordt.



Hans de Koster

Hulpkas voor Werkloosheid

Het personeel is het meer dan beu

Op 28 februari is het personeel van de kantoren van de HVW gaan samen zitten om hun problematische werkomstandigheden te bespreken en daaruit de nodige besluiten te trekken.

Sinds de indiensttreding van een nieuwe directie is het sociaal klimaat danig verziekt. Contractueel personeel wordt zomaar ontslagen en vastbenoemd personeel wordt van hot naar her verplaatst. Afspraken worden niet nagekomen. Reorganisaties mislukken en het personeel wordt steeds meer onder druk gezet. De brandveiligheid in het hoofdbestuur loopt mank, maar er wordt niets aan gedaan. Het personeel voelt zich dan ook geminacht en eist respect.

Omdat het officieel overleg niets oplevert, besloten de vakbonden op 28 februari om een personeelsvergadering te houden. Het personeel werd massaal aangespoord om de dienst te verlaten en deel te nemen aan de vergadering. Vrij snel was de straat aan de achterzijde van het hoofdbestuur gevuld met misnoegde personeelsleden: zowat 150 van de 180 waren aanwezig. Als men weet dat er druk werd uitgeoefend om niet deel te nemen, dan is dit een schitterend resultaat.

De personeelsvergadering gaf na talrijke schrijnende getuigenissen over het sociaal klimaat een unaniem mandaat aan

Statutair congres AMiO

Oproep kandidaten

Het statutair congres van de federale sector AMiO vindt plaats op vrijdag 25 mei 2012 in Brussel.

Op basis van de artikels 9 en 23 van de statuten van de federale sector dienen op het congres personen te worden verkozen voor de volgende mandaten:

- twee niet-bestendige mandaten van voorzitter(s) van de sector, van verschillende taalrol. Liliane Defays (F) en Marie-José Wellens zijn uittredend en niet herkiesbaar.

- twee bestendige mandaten van algemeen secretaris (een van elke taalrol). Guido Rasschaert (N) en Roland Vansaingele (F) zijn uittredend en herkiesbaar.

De voorzitters en de algemene secretarissen worden verkozen door het federale congres op voordracht van hun gewest, na het peterschap van hun taalgroep te hebben gekregen.

De voorzitters oefenen hun mandaat uit volgens het principe van de tweejaarlijkse afwisseling. De leden van het federale uitvoerende bureau worden verkozen voor vier jaar en hun mandaat is hernieuwbaar. De leden van het federale algemene secretariaat worden ambtshalve kandidaat geacht voor de vernieuwing van hun mandaat, behoudens tegenbericht van hun kant. Als het aantal kandidaten gelijk is aan het aantal te begeven posten, worden de kandidaten ambtshalve verkozen.



Het federale congres verkiest ook drie federale verificateurs der rekeningen: een behoort tot en vertegenwoordigt de Vlaamse Intergewestelijke, een behoort tot en vertegenwoordigt de Waalse Intergewestelijke, een behoort tot en vertegenwoordigt de Brusselse Intergewestelijke.

De kandidaturen moeten worden ingediend door een gewestelijk interministerieel congres. Elk gewest mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten te begeven zijn. De kandidaturen moeten uiterlijk vrijdag 20 april 2012 's middags schriftelijk per post bij ACOD AMiO, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel zijn ingediend of per fax naar 02/508.59.34 of per mail naar ministeries@acod.be.

Opgelet! Overeenkomstig artikel 49bis van de statuten van de federale ACOD moet aan elke kandidatuur voor een bestendig mandaat het door de kandi-

daat ingevulde en ondertekende model A worden toegevoegd. Daarnaast moet aan elke kandidatuur voor een niet-bestendig mandaat, dat medewerking aan het financiële en boekhoudkundige beheer inhoudt, het model B worden toegevoegd (bijlage VIII van de statuten van de federale ACOD). Als het model A of het model B ontbreekt, is de kandidatuur van de kandidaat niet geldig.

De overige mandaten en instanties worden ingevuld op voordracht van de sectoren Overheidsdiensten, BIG AMiO en IRW AMiO, die hiertoe binnen hun intergewestelijke sector de verkiezingsprocedure opstarten op basis van hun statuten of huishoudelijke reglementen.

de vakbonden om een stakingsaanzegging in te dienen, die verstrijkt op 20 maart. In de tussenliggende periode is er tijd om toch nog tot een positief overleg te komen en antwoorden te krijgen op onze terechte vragen en eisen. Het valt af te wachten of de manager in zijn beleid ruimte wil maken voor de medewerkers en dus niet alleen wil denken aan rendement en pressie.

Guido Rasschaert



Rijksdienst voor Pensioenen

Het personeel wil geen Rijksdienst voor Projecten

De personeelsleden van de Rijksdienst voor Pensioenen kunnen de werkdruk niet meer aan. Een combinatie van 30.000 nieuwe dossiers in 2011, de onduidelijke plannen van minister Van Quickenborne (Open Vld) én het niet vervangen van de vertrekkende personeelsleden is een moordende cocktail voor deze ontzettend belangrijke administratie.

De buitendiensten maar ook de centrale administratie die zorgt voor berekeningen, betwistingen en uitbetalingen hun telefoon staat roodgloeiend en ondertussen blijven de dossiers liggen. Verhoudingsgewijs gaat te veel energie naar analyses, projecten, statistieken en experimenten. Het personeel is terecht van mening dat het belangrijkste werk, namelijk zorg dragen voor de gepensioneerden, voorrang moet krijgen. In de tweede helft van januari was de maat vol en werden de loketten gesloten en de telefoons niet meer opgenomen, omdat men wil doorwerken aan de stapels wachtende dossiers.

Onze afgevaardigden van het personeel van de gewestelijke kantoren van de RVP werden op 27 februari ontvangen door de adjunct-administrateur generaal. Hij geeft toe dat men zich bewust is van de toenemende problemen rond werkdruk en personeelstekort. Als eerste actie stelt hij aan het beheerscomité voor om een aantal maatregelen te nemen:

- zo snel als mogelijk aanwervingen met prioritaire aanstelling in de productiediensten.
- mutaties onmiddellijk doorvoeren.
- oprichten van een callcenter.
- een nieuwe telefoonlijn voor wijzigingen van de pensioenen als gevolg van de regeringsbeslissingen.
- dossiers 'PROV' vanaf 1 april niet meer bij de gewestelijke diensten.
- niet-essentiële taken dossierbeheerders (bijv. vorming) voorlopig uitstellen.

ACOD begrijpt dat we de overheid een kans moeten geven om de problemen

op te lossen en schort dus de acties op. Opschorten wil echter niet zeggen berusten. We gaan nauwgezet alle ontwikkelingen op de voet volgen en op korte termijn onze conclusies trekken. De bal ligt dus nu zeer duidelijk in het kamp van regering en overheid. Niet het personeel, maar de regering Di Rupo en zijn 'pensioenspecialist' Van Quickenborne hebben de boel op stellen gezet. Het personeel doet wat het kan en meer, maar men kan geen ijzer met handen breken. Als men wil dat de gepensioneerden correcte informatie, een juiste pensioenberekening en maandelijks op tijd hun geld krijgen, dan moet men ons én middelen én personeel geven.

We hopen echt dat we niet verplicht worden tot een staking, want de gepensioneerden mogen niet het slachtoffer worden van een slechte organisatie. Wie ondertussen niet geholpen wordt, raden we aan te schrijven of te bellen naar de architect van de pensioenhervorming minister Van Quickenborne. Hij is te bereiken op 02/792.99.00 of 02/792.99.01, via twitter @VincentVQ of per mail naar info@pensioenminister.be.

Guido Rasschaert



Contactpersoon Federale Overheid: Guido Rasschaert
Tel.: 02/508.58.63 - 02/508.58.64 - e-mail: guido.rasschaert@acod.be



Nieuwe besparingsgolf dreigt dienstverlening te nekken

Eind februari besliste de Vlaamse regering om een nieuwe besparingsronde te houden. Bovenop wat al sinds haar aantreden half 2009 werd ingeleverd, komt er een bijkomende besparing van 560 miljoen euro. Nogmaals wordt de gemakkelijkste oplossing gekozen: besparen op de eigen diensten en personeelsleden. Rechtvaardigheid, sociale impact en slagkracht van de eigen diensten zijn criteria waarmee geen rekening wordt gehouden. De Vlaamse werkgeversorganisatie Voka is via de N-VA duidelijk de baas in de Vlaamse regering, met instemming van sp.a en CD&V.

Op het Vlaamse overheidsapparaat komt er bovenop de al opgelegde inlevering een bijkomende besparing van ongeveer 105 miljoen euro. Het bedrag wordt gerealiseerd via drie ingrepen:

- een bevrozing van de werkingsmiddelen, wat goed is voor een besparing van 76,8 miljoen euro.
- tegelijk moeten er in 2014, in vergelijking met 2009, 6 procent personeelsleden minder zijn.
- de jaarlijkse inlevering van 50 miljoen wordt opgetrokken naar 60 miljoen euro.

Poging tot inventaris

De som maken van al wat deze Vlaamse regering sinds haar aantreden al heeft afgepakt van de personeelsleden en diensten, is niet eenvoudig. Men goochelt met procenten, euro's en koppen waardoor een ingewikkeld kluwen ontstaat. Hoe complexer je de zaken maakt, hoe makkelijker je de mensen kan bedriegen, is een aloude tactiek van bewindvoerders. We doen toch een poging tot inventarisatie.

Het begon in 2010 met een inlevering van 2,5 procent op de personeelskosten. Vanaf 2011 is dat recurrent opgetrokken naar 4 procent. Daarbij moet de inhouding van de endogene groei worden geteld, volgens de leidend ambtenaren geschat op een besparing van 6,90 procent (referentie de 13 ministeries). Enkel rekening gehouden met de personeelskredieten komen we dus aan een besparing van ruim 10 procent tussen 2009 en 2014 met een recurrent karakter. In 2011 heeft de Vlaamse regering daar nog een besparing van 50 miljoen euro bovenop geplaatst, die nu wordt opgetrokken naar 60 miljoen.

Parallel daarmee loopt de besparingslijn uitgedrukt in procenten op het aantal personeelsleden: eerst 5 procent, nu opgetrokken naar 6 procent. Dat precies en betrouwbaar omrekenen in een percentage of een bedrag aan personeelskredieten is bijzonder moeilijk. Niet elke functie heeft immers dezelfde kostprijs: bijvoorbeeld een ambtenaar-generaal kost het zevenvoudige van een personeelslid van niveau D.

Afbouw tewerkstelling en werkingsmiddelen

We trachten toch een idee te geven van de impact van die 6 procent. Op de website van de Vlaamse overheid vinden we terug dat er in juni 2009 in totaal 40.588 personeelsleden in dienst waren, uitgedrukt in koppen, wat overeenkwam met 36.270 voltijdse equivalenten. Passen we daarop een inkrimping van 6 procent toe, dan geeft dit de volgende cijfers:

evolutie aantal personeelsleden		
	koppen	VTE
juni 2009	40.588	38.153
juni 2012	38.153	35.864
verschil	-2.435	-2.289

Enkel voor de maatregel om het aantal personeelsleden met 6 procent te verminderen, wil dat zeggen dat er op 5 jaar tijd 2500 banen verdwijnen. We houden dan geen rekening met de maatregelen die in budgettaire besparingen worden uitgedrukt, want dan zal de ravage nog groter zijn.

Het tewerkstellingsvolume zal echter niet het enige slachtoffer zijn. Ook op andere elementen van het personeelsbeleid zal worden ingeleverd, zoals minder bevorderingen en snoei in toelagen en vergoedingen. Nu al krijgen we signalen dat er op verschillende plaatsen vanuit het management moeilijk wordt gedaan bij aanvragen voor jaarlijks verlof, loopbaanonderbreking, onbetaald verlof, verminderde prestaties enz.

Aan dit plaatje dienen de besparingen op de werkingsmiddelen nog te worden gevoegd. Vanaf 2010 wordt daarop jaarlijks 7,5 procent bespaard. Deze middelen worden vanaf nu bevroren, wat onder meer betekent het niet indexeren ervan. De gevolgen zijn talrijk: slechtere behuizing, minder materiaal, minder dienstwagens, wellicht besparen op catering, en dergelijke meer.

Het resultaat

Vanuit de Vlaamse regering zal men wellicht weeral komen aandraven met de

afgezaagde slogan van een efficiënter overheidsapparaat. En men zal nogmaals uitpakken met een 'modern HR-beleid', een ideale gelegenheid om omvangrijke en peperdure brochures te maken, die door het wollige taalgebruik niet te lezen zijn. Uiteraard worden er dan ook talloze werkgroepen opgericht, waarvan de namen zo ingewikkeld zijn dat men stevast afkortingen gebruikt waarvan na een maand niemand nog weet wat die betekenen.

Wij vertalen het simpel: met minder personeelsleden zal men minstens even-

veel moeten presteren met minder werkmiddelen. En daarvoor worden die overblijvende personeelsleden 'beloond' met minder loopbaankansen, knabbelen aan toelagen en vergoedingen, en chefs die moeilijk doen wanneer er verlof of dienstvrijstelling wordt aangevraagd. Is dat wat wordt bedoeld met modern beloningsbeleid?

We geven aan de regering en de leidende ambtenaren nog iets mee om over na te denken. Sinds 2007 kunnen de Vlaamse personeelsleden jaarlijks elf verlofdagen

opsparen. De personeelsleden die hiervan gebruikmaken, zijn geen uitzondering. We zijn nu vijf jaar na de invoering en het systeem geraakt stilaan op kruissnelheid. Het is dus niet onwaarschijnlijk dat stilaan personeelsleden die gedurende enkele jaren verlofdagen hebben opgespaard, die willen opnemen. Hoe zal men dat oplossen als er al te weinig personeel is?

Hilaire Berckmans

Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening Methodiek Hay, Berenschot en... VMW

In de vorige Tribune drukten we ons al sceptisch uit over wat het nieuwe personeelsplan moet worden bij de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, met meer graden en meer bevorderingsmogelijkheden. We werden op een speciaal TOC met verstomming geslagen nu we weten – of toch trachten te begrijpen – op welke manier dit personeelsplan tot stand komt.

Funciewaarderingssystemen worden in een groot deel van werkend België gebruikt ter onderbouwing van de beloningsstructuur. In veel bedrijven maar ook in tal van overheidsdiensten worden deze systemen gebruikt om functies te waarderen en in te delen in een matrix, om op basis daarvan een beloningsstructuur met functiegroepen en salarisschalen te maken. Om de zwaarte van de functies te bepalen wordt gekeken naar de inhoud ervan. De belangrijkste elementen uit de werkzaamheden en de verantwoordelijkheden in een functie worden 'gewogen'. Het resultaat is een rangorde van functies, gegroepeerd in functiegroepen. Aan die functiegroepen worden salarisschalen gekoppeld, de functie-waardering.

Er bestaat een beperkt aantal functie-wegingsmethodieken. Binnen de overheid werden vooral de methodieken van Hay en Berenschot gehanteerd. Op 7 maart werden wij op de hoogte gebracht van een nieuwe methodiek: de VMW-methodiek. VMW beweert een eigen wegingsmethodiek te hebben uitgevonden, bestaande uit de betere onderdelen van Hay en Berenschot.

Werd hier het warm water heruitgevonden?

Reeds meer dan drie jaar houdt de directie van VMW de vakbonden aan het lijntje met de belofte een nieuw onderbouwd personeelsplan te zullen opstellen. Maandenlang heeft men ons in de waan gelaten dat de VMW en ook haar personeel hiervan beter zouden worden. Nu stellen we vast dat enkel sommigen er beter van zullen worden. In het nieuwe loopbaanbeleid, dat een belangrijk onderdeel vormt van het personeelsplan, wordt meer aandacht besteed aan het optimaal benutten en verbeteren van de doorgroeimogelijkheden door het creëren van meer rangen. De doorstroming van specialisten en leidinggevendenden wordt hierdoor mogelijk, maar dat is geen automatisme. De nieuwe functies worden toegerekend aan de meest geschikt bevonden personen.

Om doorgroei mogelijk te maken wordt het aantal rangen uitgebreid. In elk van de niveaus creëert men een nieuwe tussenrang (rang 2) waarin zowel leidinggevende als inhoudelijke (administratieve, specialistische) functies, en zowel bestaande als nieuwe functies worden opgenomen. Door de invoering van deze 'nieuwe' rang verplaatst de huidige rang 2 zich naar rang 3. Bepaalde functies van de huidige rang 2 blijven daar staan, andere verschuiven door de invoering van de tussenrang in de nieuwe structuur naar rang 3. De doorgroei naar rang 3 zal mogelijk zijn vanuit rang 1 en vanuit rang 2. Nu

is binnen hetzelfde niveau enkel een doorgroei mogelijk naar een leidinggevende functie. In het nieuwe personeelsplan kan een medewerker ook doorgroeien in een inhoudelijke functie als specialist. De leidinggevende loopbaan omvat alle leidinggevende functies; de inhoudelijke loopbaan omvat alle functies die niet-leidinggevend zijn en die zich toespitsen op 'inhoud' met administratieve of specialistische functies. Doorgroeien is dus mogelijk in beide. Overgangsexamens naar het hogere niveau blijven bestaan.

Tot zover de theorie. In feite hebben we tijdens het bijzonder TOC enkel gehoord dat de VMW op kruissnelheid 7,46 miljoen euro te spenderen heeft om enkele tussenstappen te realiseren binnen de carrière van een aantal personeelsleden. Hoera, maar dit zal helaas niet gelden voor iedereen. Wie de happy few zijn, vernemen we later bij de verdere onderhandelingen over het personeelsplan. Of we hiermee akkoord gaan, valt nog af te wachten.

Het is duidelijk dat de huidige directeur-generaal, de heer Breda, voor zijn pensioen in april nog graag zijn stempeel had gedrukt op de realisatie van het nieuwe personeelsplan. We gunnen hem dat, maar niet ten koste van die helft van de personeelsleden die dag in dag uit hun uiterste best doen voor de VMW, maar daar niet voor beloond en verloond worden.

Jan Van Wesemael

Verpleegkundigen

Erkenning bijzondere beroepstitels en -bekwaamheden

Met het verpleegkundig aantrekkelijkheidsplan werd een premie ingevoerd voor verpleegkundigen die houder zijn van een bijzondere beroepstitel of bijzondere beroepsbekwaamheid, zoals bijvoorbeeld intensieve zorgen en spoedopname, oncologie of geriatrie. Het Koninklijk Besluit dat de financiering regelde voor de uitbetaling van deze premies, werd onlangs nog aangepast (zie artikel Tribune februari 2012 p. 32). Er stelde zich hierbij nog een ander probleem, namelijk het moment van erkenning.

Kennelijk kon de administratie de aanvragen onvoldoende snel verwerken waardoor de houders van de titels of bekwaamheden pas hun rechten konden laten gelden vanaf de datum van de formele erkenning en niet van op het ogenblik dat het dossier als volledig werd beschouwd. De specialisatie van verpleegkundige in oncologie en in geriatrie is echter nieuw en zowel de algemene bepalingen als de overgangsmaatregelen tot het verkrijgen van een erkenning, vereisen een behandelingstermijn door de FOD Volksgezondheid en de erkenningscommissie. Verpleegkundigen die reeds hun erkenning kregen, ontvangen van de FOD Volksgezondheid een aanvullend schrijven dat de datum weergeeft vanaf het moment dat het dossier ter erkenning als volledig wordt beschouwd.

Minister van Volksgezondheid Laurette Onkelinx heeft eind vorig jaar een omzendbrief verstuurd aan de betrokken instellingen waardoor tegemoet wordt gekomen aan deze problematiek. De minister stelt in de omzendbrief dat in al deze gevallen de verpleegkundigen zich tegenover de beheerders van hun instellingen kunnen beroepen op het schrijven van de administratie om hun recht op de premie te laten gelden vanaf de datum waarop het dossier als volledig wordt beschouwd. Zij vraagt eveneens om rekening te houden met deze datum voor de berekening van de periode van het recht op deze premie en om voorafgaande situaties te herzien. Er wordt de beheerders ook verzekerd dat men met deze datum voor de berekening van de definitieve financiering rekening zal houden.

Yves Derycke



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

AMVD-personeel

Afschaffing terbeschikkingstelling

Als besparingsmaatregel besliste de Vlaamse regering om de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen (TBS), af te schaffen. Omdat dit ook het vastbenoemd AMVD-personeel betreft, is dit een zaak die ons sterk aanbelangt. De maatregel beroert uiteraard ook onze collega's van de sector Onderwijs, want bij hen is het aantal gedu-

peerden nog veel groter. Om herhaling in deze editie van Tribune te voorkomen, verwijzen we onze leden naar de bladzijden van de sector Onderwijs voor meer informatie. In ons AMVDP-magazine Kanaal+ gaan we eveneens uitgebreid in op het onderwerp.

Hilaire Berckmans

Politie

Toelichting nota vierdagenweek

Op 28 november 2011 verscheen het Koninklijk Besluit van 14 november met een wijziging van enkele reglementaire bepalingen over de arbeidsverdeling en de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen. Een van die bepalingen gaat over de afwezigheden die het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek tijdelijk opschorten. Op 7 maart verspreidde de algemene directie van de ondersteuning en het beheer (DGS) hierover een nota (DGS/DSJ/A-2012/8741). Deze nota kan voor enige verwarring zorgen, vandaar onze toelichting.

De vrijwillige vierdagenweek wordt voor de politie geregeld in de artikelen VIII.XVI.1 en VIII.XVI.2 van de RPPol. Hierin wordt vermeld dat het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek geregeld wordt overeenkomstig de bepalingen van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

Verder wordt in de RPPol bepaald welke personeelsleden geen gebruik kunnen maken van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek: mandaathouders, titularissen van een bepaalde graad door de minister bepaald en alle ambten bepaald door de minister of naar gelang het geval de burgemeester of het politiecollege.

Met betrekking tot de wet van 10 april 1995 dienen we te verwijzen naar artikel 27, §2 dat duidelijk stelt dat vanaf 1 januari 2012 geen gebruik meer kan gemaakt worden van het recht op de vrijwillige vierdagenweek. Als overgangsmaatregel is wel voorzien dat de op 31 december 2011 lopende stelsels van vrijwillige vierdagenweek behouden blijven. De lopende stelsels zijn de stelsels die aanvingen vóór 31 december 2011, maar niet de stelsels die aangevraagd werden vóór 31 december 2011 en aanvangen na 31 december 2011. De nota van DGS/DSJ kan dus enkel van toepassing zijn op



de lopende stelsels van vrijwillige vierdagenweek. Er mag dus niet geconcludeerd worden dat iedereen terug kan gebruikmaken van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek.

Wat hierna volgt heeft betrekking op die lopende stelsels. De machtiging om te werken in het stelsel van verminderde prestaties wordt tijdelijk opgeschort wanneer je één van de verloven bekomt die vermeld worden in artikel 20 van het Koninklijk Besluit van 10 april 1995. Nadien loopt de vrijwillige vierdagenweek verder. Eén van die verloven is de 'verminderde prestaties wegens ziekte'. Waar het vroeger voor de politiepersoneelsleden niet mogelijk was om nadien terug het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek verder te zetten, is dit vanaf nu wel mogelijk. Voor bijkomende inlichtingen kan je steeds terecht bij je vaste afgevaardigde.

Politie

Catherine De Bolle werd nieuwe commissaris-generaal

Met ingang van 1 maart werd hoofdcommissaris Catherine De Bolle aangewezen als commissaris-generaal van de federale politie voor een termijn van vijf jaar. Voor het eerst in de geschiedenis werd dit ambt toegewezen aan een vrouw.

Catherine De Bolle was sedert november 2001 korpschef van de lokale politie Ninove. Zij was verder onder meer actief als vicevoorzitter binnen de vaste commissie van de lokale politie. Op 29 februari legde zij de eed af als nieuwe commissaris-generaal. Uit haar toespraak onthouden we dat ze wil voortbouwen

op de evaluatie van 10 jaar politiehervorming en dat het essentieel is om de relaties met de lokale politie te versterken. We wensen de nieuwe commissaris-generaal het allerbeste in haar functie en hopen dat zij de steun zal krijgen van alle geledingen binnen de politie.



Hoe werkt het nieuwe omkaderingssysteem?

Na lange discussies zijn de onderhandelende partijen tot een akkoord gekomen over het nieuw omkaderingssysteem dat geldt vanaf 1 september 2012. Ook ACOD Onderwijs ging akkoord, omdat dit een evenwichtig systeem is, de scholen met de grootste noden meer middelen krijgen en de scholen met verschillende vestigingsplaatsen voldoende middelen ontvangen om deze te behouden. Daarnaast is, in tijden van besparingen, de bijkomende investering in het basisonderwijs (voornamelijk kleuteronderwijs) niet te versmaden. Er worden ongeveer 1300 jobs gecreëerd. De moeilijkheid om deze ook effectief ingevuld te krijgen is een volgende grote uitdaging.

Deze omkadering gaat enkel over het gewoon basisonderwijs; voor het buitengewoon onderwijs verandert er niets in het kader van dit decreet. Binnen het gewoon basisonderwijs gaat het over de lestijden die toegekend worden volgens de schalen, de GOK(+)-lestijden en de lestijden Rand en Taal, de instaplestijden (tot 1 februari) en de lestijden LO (= bewegingsleer). Deze lestijden worden elk op hun geëigende manier toegekend aan de scholen: de lestijden volgens de schalen zijn hoger voor het lager dan voor het kleuteronderwijs; de GOK+-lestijden en instaplestijden zijn er specifiek voor het kleuteronderwijs; de lestijden LO zijn voor het overgrote deel bedoeld voor het kleuteronderwijs.

Doelstellingen

Met dit decreet worden enkele doelstellingen nagestreefd, waarvan de belangrijkste de gelijke behandeling van het kleuter- en het lager onderwijs is. Daarnaast wil men de misbruiken in verband met de instaplestijden aanpakken (het verschuiven van leerlingen om ze dubbel te kunnen tellen), aan de scholen met leerlingen die beantwoorden aan bepaalde parameters meer middelen toekennen en de aparte telling voor vestigingsplaatsen aanpassen.

Het nieuwe systeem gaat uit van de bestaande middelen verhoogd met de bijkomende investering door de Vlaamse overheid. Dit geeft in totaal 909.494 te verdelen lestijden (gewerkt met de leerlingencijfers van februari 2010).

Verdeling van de middelen

Er zijn twee systemen die in werking treden: een verdeling op basis van de lestijdenschalen en middelen toegekend voor leerlingen die aan bepaalde kenmerken voldoen.

De verdeling op basis van de lestijdenschalen gebeurt aan de hand van één lestijdenschaal die gelijk is voor het kleuter- en lager onderwijs. De huidige schaal voor het lager onderwijs voor Vlaanderen zal de veralgemeende schaal worden. Op deze manier wordt een jarenlange ongelijkheid weggewerkt. Door de beperkte, maar toch aanzienlijke injectie van midde-

len en omdat de overheid voldoende middelen wenst toe te kennen op basis van leerlingenkenmerken, kunnen de lestijdenschalen niet volledig worden toegepast en wordt het aantal lestijden vermenigvuldigd met een SES-percentage van 97,16. In totaal worden zo 829.000 lestijden toegewezen.

De resterende middelen worden verdeeld op basis van de socio-economische status van de leerling. Er zijn drie parameters: opleidingsniveau moeder (0,2685 lestijd), thuistaal niet Nederlands (0,2929 lestijd) en schooltoelage (0,1205 lestijd). Indien veel leerlingen aantikken op deze parameters, ontvangt de school meer lestijden. Deze SES-lestijden omvatten ongeveer 80.500 lestijden.

Specifieke bepalingen

Naast deze algemene regels zijn er nog enkele specifieke bepalingen:

- de instaplestijden blijven bestaan na 1 februari.
- in Brussel telt iedere leerling voor 1,11 waardoor er meer lestijden volgens de schalen worden gegenereerd.
- de specifieke weging voor leerlingen blijft behouden, bijvoorbeeld voor schipperskinderen.
- de aparte telling voor vestigingsplaatsen wordt bekeken ten aanzien van scholen van dezelfde groep (gemeenschapsonderwijs, stedelijk/provinciaal onderwijs, vrij onderwijs per geloofsovertuiging) en de afstand wordt 1,5 km in vogelvlucht in plaats van 2 km over de weg.
- scholen met in het kleuter- of lager onderwijs een verhouding tussen het aantal leerlingen en de lestijden gedeeld door 24 (= het theoretisch aantal leerkrachten) die de 18,5 overschrijdt, krijgen bijkomende middelen om dit af te toppen op die 18,5.

Niettegenstaande de investering door de Vlaamse overheid heeft dit nieuwe systeem tot gevolg dat er scholen zijn die in vergelijking met het oude systeem lestijden zouden verliezen. Voor deze scholen wordt een overgangsmaatregel voorzien, zodat het verlies in drie jaar tijd geleidelijk wordt afgebouwd.

Onze argumenten

ACOD Onderwijs heeft van bij de start van de onderhandelingen haar steun

betuigd aan de toepassing van de SES-lestijden. Als socialistische vakbond zijn wij van mening dat leerlingen met een sociaal-economische moeilijker achtergrond meer middelen moeten genereren, zodat met deze leerlingen in kleinere klasgroepen kan worden gewerkt. Wij menen dat dit in de toekomst verder uitgebreid kan worden, wanneer er bijkomende budgettaire ruimte zou zijn.

ACOD Onderwijs betreurt dat er een aantal scholen lestijden verliezen, al kunnen we aanvaarden dat zij die al te creatief omsprongen met de instaplestijden, dit in de toekomst niet meer kunnen doen. We zijn wel van mening dat met het huidige voorstel de vermindering van de lestijden geen verschraving van het aanbod met zich meebrengt. Wij kunnen als vakbond niet voorbij aan de penibele werkomstandigheden van vestigingsplaatsen met een zeer beperkt aantal leerlingen en personeelsleden.

ACOD Onderwijs heeft er tevens over gewaakt dat de lestijden LO aangevend blijven voor het verstrekken van de bewegingsleer. Dit zal in een besluit van de Vlaamse regering geregeld worden. De overheid heeft zich hiertoe formeel geëngageerd. De ontkleuring zou anders kunnen leiden tot een taakverzwaring, wat natuurlijk niet aanvaardbaar is voor ons.

ACOD Onderwijs betreurt dat de bepaling van de coëfficiënten voor de SES-lestijden en de schalen niet gebaseerd is op een onderzoek naar de noden, maar enkel het resultaat is van een budgettaire logica. Specifiek met

betrekking tot deze coëfficiënten lijkt zelfs binnen deze logica de redenering niet volledig consequent opgebouwd. De overheid schat het belang van het eerste leerlingenkenmerk (diploma van de moeder) het hoogst in, terwijl de coëfficiënt lager is dan deze voor het tweede leerlingenkenmerk (taal).

Dat de omkadering duidelijk in twee aparte pakketten – één voor het kleuteronderwijs en één voor het lager onderwijs – blijft toegekend was voor ons een absolute noodzaak. De overheid en inrichtende machten meenden dat hier meer vrijheid moest worden gegeven aan de schoolbesturen. Wij zijn tevreden dat we deze slag uiteindelijk hebben gehaald. Keerzijde is dat de overheid de mogelijkheid tot overheveling tussen kleuter- en lager onderwijs versoept heeft. In ons protocol ventileren we ons ongenoegen hierover.

Globaal is dit nieuw omkaderingssysteem een verbetering tegenover de huidige situatie. Het principe dat de leerlingenkenmerken van substantiële belang zijn voor de verdeling van de omkaderingsmiddelen, is eveneens verworven. ACOD Onderwijs waardeert de bijkomende tewerkstelling in het basisonderwijs zeer en is zich ervan bewust dat voor de invulling van deze jobs een volgend debat nodig zal zijn. In tijden van schaarste op de arbeidsmarkt en een reëel tekort aan instroom voor het lerarenberoep moeten wij er naar streven om zo veel mogelijk beginnende personeelsleden in het onderwijs te houden.

raf.deweerd@acod.be

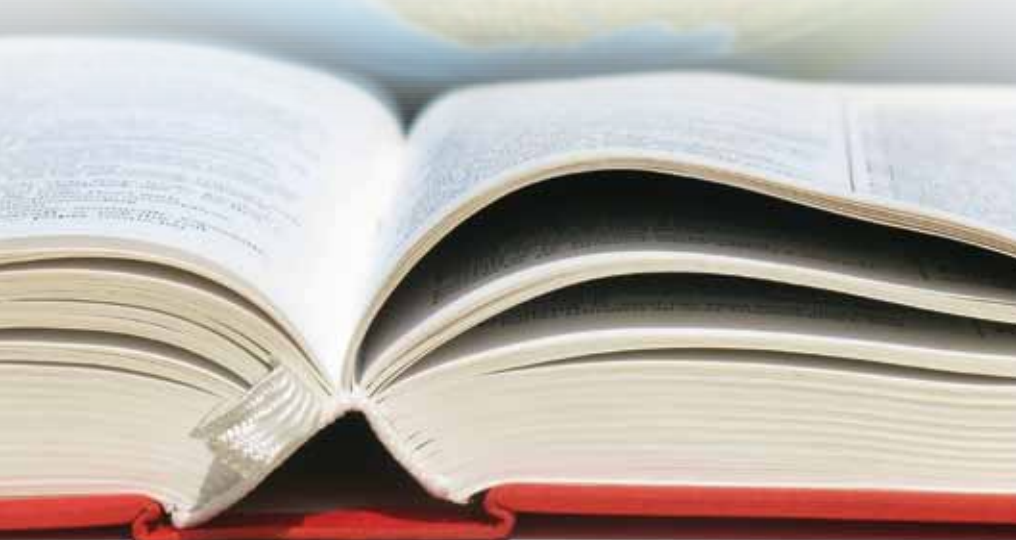
Afgestudeerden 2011 Vraag aanvullend vakantiegeld aan

Het vakantiegeld voor 2012 wordt berekend op basis van de prestaties geleverd in het kalenderjaar 2011. Wie tijdens het vorige school- of academiejaar afstudeerde, kon ten vroegste in het onderwijs tewerkgesteld worden vanaf 1 september 2011. Hij of zij kan dus in 2012 maximaal op 1/3 van het volledig vakantiegeld aanspraak maken. Voor wie in de loop van 2011 afstudeerde, kan echter eveneens de periode van 1 januari 2011 tot en met de dag die aan de eerste indiensttreding voorafgaat, in aanmerking worden genomen voor de berekening van het vakantiegeld 2012. Wij verzoeken onze schoolafgevaardigden om hun nieuwe collega's pas afgestudeerden hiervan in kennis te stellen.

Voorwaarden

Het aanvullend vakantiegeld wordt toegekend als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- op 31 december 2011 geen 25 jaar oud zijn.
- uiterlijk in dienst zijn getreden op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op de datum waarop de studies werden beëindigd.
- nooit eerder winstgevend beroepsactiviteiten hebben uitgeoefend waaruit de stopzetting van het recht op kinderbijslag voortvloeide.
- een volledig en correct ingevulde aanvraag indienen bij het werkstation bevoegd voor de school waar de eerste aanstelling werd opgenomen. Het aanvraagformulier aanvullend vakantiegeld kan men verkrijgen bij de regio- of provinciaal secretariaten van onze sector of op de schoolsecretariaten, samen met het adres waarnaar de aanvraag moet worden verstuurd.



VUB sociale verkiezingen Work-life balans en genderproblematiek



Berekening

Het aanvullend vakantiegeld wordt berekend op basis van de prestaties die bij de eerste indiensttreding in het onderwijs worden geleverd. Wie bijvoorbeeld bij de eerste opdracht slechts 12/24 presteert en bij een volgende tewerkstelling een volledige betrekking waarneemt, ontvangt slechts de helft van het aanvullend vakantiegeld. Maar ook omgekeerd: wie in het onderwijs met een opdracht van 24/24 start en nadien terugvalt op 6/24, ontvangt toch het volledige bedrag aanvullend vakantiegeld.

Een voorbeeld: Peeters behaalde haar diploma op 30 juni 2011. Zij krijgt een eerste voltijdse aanstelling van 26 oktober 2011 tot en met 18 december 2011. Ze doet haar aanvraag voor aanvullend vakantiegeld en ontvangt in 2012 haar volledig vakantiegeld, weliswaar in twee verschillende betalingen: het vakantiegeld voor de periode van tewerkstelling en het aanvullend vakantiegeld.

Ook combinatie privé en onderwijs

Wie vóór 1 november 2011 een eerste tewerkstelling in de privésector aanneemt (bijvoorbeeld tijdens de maanden juli en augustus) en nadien vóór 1 november 2011 in het onderwijs wordt tewerkgesteld, kan toch bij het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgO-Di) een aanvraag voor aanvullend vakantiegeld indienen. Het vakantiegeld dat voor de maanden juli en augustus via de privé-tewerkstelling wordt toegekend, wordt dan in mindering gebracht.

georges.achten@acod.be

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

De leden van ACOD Onderwijs aan de Vrije Universiteit Brussel keurden op 6 maart de kandidatenlijsten voor de komende sociale verkiezingen goed. Voor die gelegenheid verwelkomde de afdeling als gastspreker Chris Reniers, algemeen secretaris ACOD. Zij leidde een boeiende en bij momenten levendige discussie in over de work-life balans en de genderproblematiek.

Chris Reniers meent dat ook de vakbond de hand in eigen boezem moet steken en stelt vast dat vrouwen in de vakbond ondervertegenwoordigd zijn bij de militanten en zeker bij het vakbondskader. Een van de redenen hiervoor is nog altijd de moeilijke combinatie tussen (vakbonds)werk en gezin. Zij was dan ook aangenaam verrast dat de ACOD aan de Vrije Universiteit Brussel erin slaagt om veel gemotiveerde vrouwen te laten kandideren voor een vakbondsmandaat.

Chris benadrukte ook dat de meeste vrouwen aan de top die ontkennen dat er een glazen plafond bestaat, hogeropgeleide vrouwen zijn. Zij beschikken over huishoudhulp, nanny's en ondersteuning die voor de doorsnee vrouw geen optie is wegens onbetaalbaar.

In de vele – soms kritische tussenkomsten – werd gewezen op de noodzaak om de problematiek in een breder kader te situeren. De steeds stijgende werkdruk aan de universiteiten verstoort de work-life balans steeds meer en heeft nefaste gevolgen voor de loopbaanmogelijkheden voor vrouwen die dikwijls afhaken en noodgedwongen kiezen voor gezinstaken. Het financieringsmodel gericht op output doet de werkdruk toenemen en heeft bijzonder negatieve gevolgen voor vele vrouwelijke, maar ook mannelijke academici.

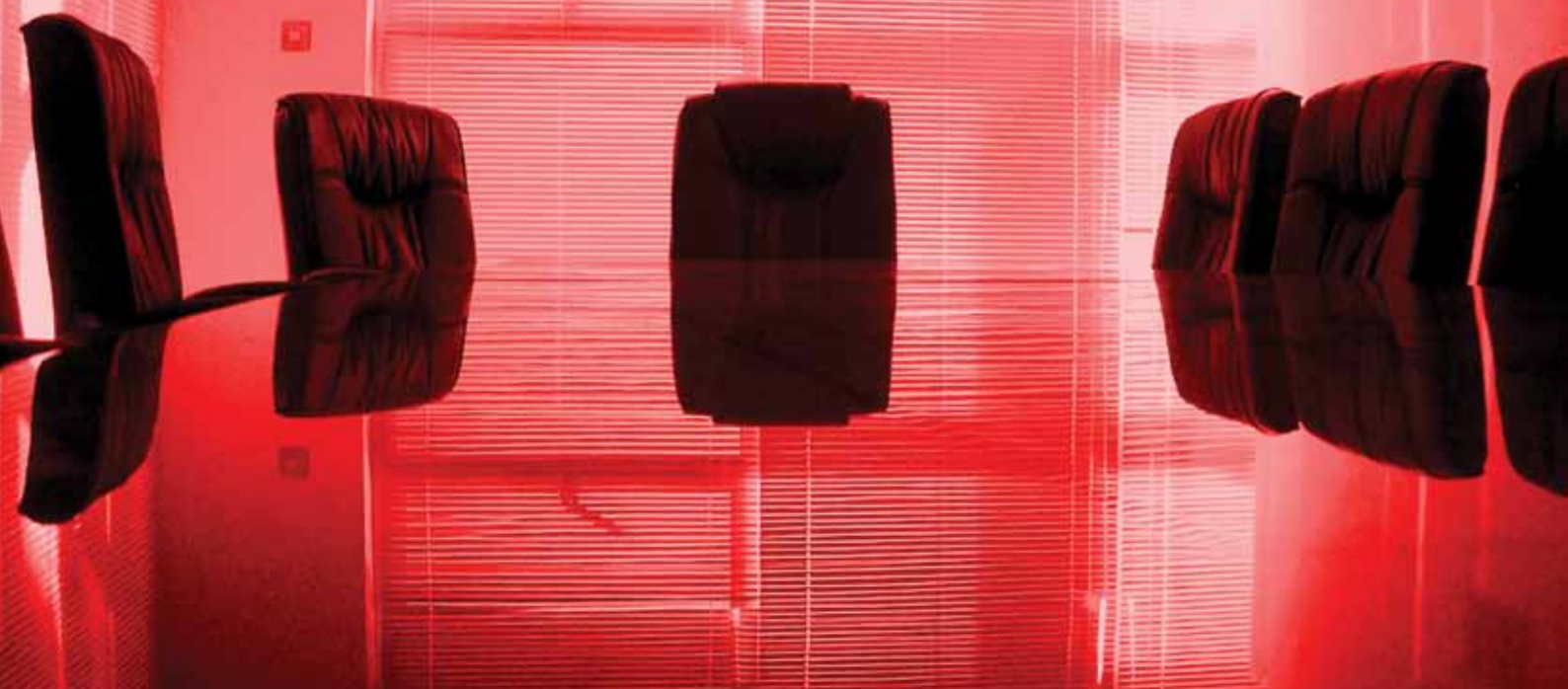
Ter afsluiting werd gepleit voor een herwaardering van de rol van openbare diensten tegenover de toenemende commercialisering en ongelijkheid.

De sociale verkiezingen aan de Vrije Universiteit Brussel vinden plaats op 8 mei in de campus Jette, op 9 en 10 mei in de campus Etterbeek. Mail voor meer info naar jo.coulier@vub.ac.be.

Voor meer achtergrondinformatie over de sociale verkiezingen en hoe men geldig stemt: neem een kijkje op de pagina's 8 en 9 van deze editie van Tribune.



De vrouwelijke kandidaten van de sociale verkiezingen voor ACOD VUB



De waarheid achter de woede

Na het gebruikelijk 'bashen' van leerkrachten en vakbonden op allerlei sociale media, nemen we nu even de tijd voor het echte verhaal over de einde-loopbaan discussie in het onderwijs.

De waarheid is immers dat de onderwijsvakbonden samen met minister Smet in dialoog waren getreden in het zogenaamde loopbaan debat. Er was afgesproken dit te doen zonder taboes en dus ook de uitstapregeling bespreekbaar maken. Op 28 december geraakte de nieuwe pensioenwet bekend met als blikvanger de verhoging van de pensioenleeftijd tot 62 jaar. De Vlaamse regering liet ons weten dat deze nieuwe regeling de onderwijsbegroting zou verzwaren, omdat de vergoeding die bij de uitstapregeling hoort komt van de eigen onderwijsbegroting. Minister Smet vroeg ons toen om de regeling eindeloopbaan uit het loopbaan debat te halen en de discussie daarover sneller aan te vatten. De onderwijsvakbonden stemden daar toen mee in. Later werd bekend dat de pensioenleeftijd voor een groot gedeelte van het onder-

wijspersoneel op 60 jaar zou blijven. Voor ons was de budgettaire dreiging op de Vlaamse begroting verdwenen, omdat dit voor de onderwijsbegroting geen verzwaring zou inhouden.

We waren dus opnieuw bereid om in het loopbaan debat de discussie te openen rond de vervroegde uittreding. Vrij snel daarna kwam de begrotingscontrole van de Vlaamse regering, waarin men de uitstapregeling zonder meer afschafte. Dit verraste niet alleen de vakbonden, maar het hele Vlaams parlement. Uiteraard waren we verbouwereerd toen de minister dit meedeelde. Dit was immers volledig in tegenspraak met de engagementen tussen de minister en de onderwijsvakbonden. En natuurlijk waren we misnoegd omdat we ons telkens soepel hebben opgesteld als dit probleem ter sprake kwam.

Ten gronde zijn we vakbonden en komen we op voor de arbeidsomstandigheden van personeelsleden die werken. Hoe beter de arbeidsomstan-

digheden zijn, hoe langer zij hun loopbaan zullen volhouden. Als er vandaag heel wat mensen zeggen dat ze zonder problemen tot 60 jaar willen werken, juichen we dat toe. Maar we zijn ook een sociale organisatie. Er zijn nu eenmaal personeelsleden in het onderwijs die in moeilijke omstandigheden hebben moeten werken en net niet op een gewone manier het einde van hun loopbaan halen. Ook voor hen komen we op en moeten we oplossingen aanreiken.

Het heeft ons dan ook zeer gegriefd dat we worden afgeschilderd als een organisatie die niet mee is met haar tijd. Wie opkomt voor hen die het nodig hebben, hoeft zich daar volgens ons niet voor te verantwoorden. Blijkbaar heeft de Vlaamse regering niet veel vertrouwen in haar personeel, want in dezelfde begrotingscontrole werd het aantal ziekte dagen waarop men recht heeft beperkt tot 180 dagen. Wat ons betreft is de regering opnieuw aan zet.

hugo.deckers@acod.be

Interview Inge Hermans

Sociale verkiezingen bij de Vlaamse Opera



Inge Hermans werkt al 26 jaar bij de Vlaamse Opera en maakte de hele historie mee van intercommunale OVV naar vzw VLOS en Vlaamse Openbare Instelling of VOI, en dan terug naar vzw. Ze is ondertussen al 23 jaar ACOD-afgevaardigde in Vlaanderens grootste culturele instelling. We laten haar licht schijnen over de rol en het nut van een sterke vakbondsvetegenwoordiging.

Heeft de vakbond de voorbije bewogen decennia zijn nut bewezen bij de Vlaamse Opera?

Inge Hermans: “Zeker! Zonder vakbond zouden we zelfs niet meer van een Vlaamse Opera in Vlaanderen spreken. De afgelopen jaren gingen we in de culturele sector door diepe wateren en hete vuren. We hebben ons militantisme en onze solidariteit maximaal moeten benutten en mogen ervaren. Reorganisaties en veranderingsprocessen hebben altijd gevolgen voor de werknemers. Dat in combinatie met slechte of geen communicatie leidt tot stress, spanningen en slapeloosheid. Werknemers voelen zich machteloos en lijden zelfs aan fatalisme. De vakbond is de organisatie bij uitstek om deze problemen op te vangen. We informeren en ondersteunen werknemers in hun situatie, en wijzen hen op hun rechten en plichten. Op die manier helpen we schijnbaar bedreigende veranderingen of reorganisaties omvormen tot mooie interessante uitdagingen en vooral leerrijke ervaringen.”

De Vlaamse Opera is terug een privaatrechtelijke vzw. Dat betekent de terugkeer van sociale verkiezingen. Zijn die nuttig en zinrijk in zo'n grote culturele instelling?

Inge Hermans: “Volgens mij wel. Sociale verkiezingen spelen direct in op de motivatie, de participatie en de verantwoordelijkheid van iedere werknemer. Het doet hen nadenken over de impact van vakbondswerk. Uiteraard is het

ook een belangrijk democratisch proces dat je als vakbond moet ondersteunen.” *Er zijn heel wat kandidaten voor de Ondernemingsraad en het Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk. Dat getuigt van een grote belangstelling bij het personeel voor het vakbondswerk. Is iedereen zich bewust van het belang van de vakbondswerking?*

Inge Hermans: “De Vlaamse Opera kan mooi gevulde kieslijsten voorleggen en dat was voor mij een aangename verrassing. Dat geeft voldoening na al die jaren vakbondswerk. We moeten daarvoor ook onze directie 'dankbaar' zijn. Indien alles perfect zou lopen, dan zou de respons wellicht een stuk minder zijn, maar de directie heeft de nodige steken laten vallen in de voorbije reorganisaties. Vandaar ook dat zoveel personeel zich nu engageert om mee de kar te trekken. We hebben onze kandidaten zeer duidelijk ingelicht over de impact van de vakbondswerking. Daardoor kunnen we nu rekenen op zowel werknemers die daadwerkelijk een mandaat ambiëren, als op personen die ons vanuit het geleverde vakbondswerk van aan de zijlijn voluit willen ondersteunen. Onze lijsten zijn een mix van ervaring en jong bloed. Misschien zijn ze ook iets vrouwelijker dan de gemiddelde lijst, maar er is wel een brede vertegenwoordiging vanuit verschillende departementen binnen de opera.”

Heeft de ACOD speciale programmapunten?

Inge Hermans: “We blijven ijveren voor correcte, eerlijke en open communicatie van onze directie. Verder willen we ook een beter evenwicht tussen werk en gezin. Daarbij moeten de reistijden voor het koor en het orkest dringend verbeterd worden, zodat de lasten en lusten van het bespelen van twee steden beter verdeeld zijn. We wensen ook dat het operamanagement kwalitatief verbetert en zo op het niveau komt van de door onze werknemers geleverde artis-

tieke en podiumtechnische prestaties, die ondertussen een internationale uitstraling kregen.”

Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten in de Vlaamse Opera voor de komende vier jaar?

Inge Hermans: “Er komt een samenwerkingsverband tussen de Vlaamse Opera en het Ballet van Vlaanderen. We willen dat beide hun eigenheid behouden binnen de nieuwe structuur, mét behoud van werkzekerheid voor elke werknemer. Ook de vakbond zal zich moeten aanpassen aan de uitdagingen van de komende jaren. Daar bereiden we ons terdege op voor. Verder moeten er in de nabije toekomst ook nieuwe onderhandelingen worden opgestart naar aanleiding van een nieuwe cao. De jarenlange ervaring leert ons dat we hiervoor al meteen heel bekwame en gemotiveerde afgevaardigden kunnen gebruiken.”

Voor meer achtergrondinformatie over de sociale verkiezingen en hoe men geldig stemt: neem een kijkje op de pagina's 8 en 9 van deze editie van Tribune.



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

Rood Seniorenfeest

ABVV Mechelen/Kempen, Linx+, De Voorzorg, S-Plus en de sp.a presenteren het 13'de Rood Seniorenfeest op donderdag 19 april 2012 in de sporthal van het provinciaal sport- en recreatiecentrum De Nekker, Nekkerspoel-Borch 19, 2800 Mechelen. De deuren gaan open om 12.30 uur, met om 12.55 uur de verwelcoming en om 13.30 uur de toespraken. De show begint om 13 uur en loopt tot 17.30 uur met optredens van Matthias Lens, Davy Gilles (van de Romeo's), Dana Winner & The Golden Bis Band.

- vanuit Antwerpen

Vanaf het station Mechelen neem je stadsbus nr. 2 richting Sportpark De Nekker.

Kaarten kosten 8 euro en kan je je aanschaffen bij ABVV Mechelen/Kempen of aan alle loketten Mutualiteit De VoorZorg van de provincie Antwerpen. Ook kan je terecht bij S-plus regio Mechelen (015/28.03.45), S-plus regio Kempen (014/40.92.81) en S-plus regio Kempen (03/285.43.12). Ter plaatse zijn er naast drank, ook broodjes aan democratische prijzen te verkrijgen.

- meer info voor de andere gewesten: check de agenda op www.acodonline.be

Antwerpen

Antwerpen/Mechelen/Kempen Zitdagen senioren

Nu de samenwerking Senioren Antwerpen/Kempen en Antwerpen een feit is, zijn er zowel in Antwerpen als in Mechelen 'Zittingsuren Informatie voor Senioren'. Wie vragen heeft rond pensioenen, verzekering en dergelijke meer kan hiervoor bij Raymond Duval terecht. De zittingsuren vinden plaats in Antwerpen in het Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47-49, lokaal 318bis, telkens van 14 tot 17 uur, elke tweede dinsdag van de maand, behalve tijdens schoolvakanties. In Mechelen is dat in het ACOD-gebouw, Stationstraat 50, telkens van 14.15 tot 17 uur, elke derde dinsdag van de maand, behalve tijdens schoolvakanties. Voor meer inlichtingen: stefan.vandevorst@acod.be of alida.bouwens@acod.be of op het secretariaat 03/213.69.20.

Limburg

Gepensioneerden naar Italië

Van 15 tot 22 september 2012 organiseert de seniorenwerking van ACOD Limburg een 8-daagse gegidste reis naar Italië, meer bepaald 'Discover Puglia'. Je verblijft in een super 3- en 4-sterrenhotel met halfpension. De reis is een uitzonderlijke combinatie van vakantie, geschiedenis, cultuur, natuurschoon en ontspanning. Er zijn gratis ontspanningsprogramma's met Italiaanse kooklessen, Italiaanse danslessen, olie- en wijnproeverij, gala-avond, gratis welkomstcocktail en begeleide uitstappen. Kostprijs bedraagt 779 euro, exclusief luchthaven taksen en fuel toeslagen + gratis reisopkoffer. Inbegrepen zijn vervoer van en naar de luchthaven vanaf 30 personen. Let op: onze promotie is beperkt. Inschrijven kan tot 15 april. Voor meer info kan men terecht bij Jean Theunis, 011/30.09.79 of 0486/126.320 of via mail jean.theunis@acod.be.

Senioren naar Blegny

Op donderdag 19 april 2012 gaan de senioren van Limburg naar Blegny. Na een pleziertocht op de Maas, vanuit Luik via de sluis van Monsin naar Visé (met zicht op de boomgaarden van de Beneden-Maas) kom je aan in Blegny, waar een bezoek is gepland aan één van de eerste steenkoolsites van België. De verschillende behandelingen van de steenkool worden getoond en je daalt ook af met de liftkooi tot 30 en 60 meter diepte. Vertrek is voorzien aan het station van Hasselt om 9u, terugkeer om 18u15. Deelnemers betalen 40 euro per persoon (bus, rit treintje, boottocht, geleid bezoek mijn, museum en 3-gangenmenu). Inschrijven kan door storting op rekening van ACOD gepensioneerden BE31 8783022001 55 met vermelding Uitstap Blegny. Inschrijvingen moeten binnen vóór 10 april. Voor meer informatie Theunis Jean 0486/126.320.

Oost Vlaanderen

Wijziging openingsdagen Aalst en Dendermonde

De openingsdagen voor de steunpunten Aalst en Dendermonde wijzigen met onmiddellijke

ingang. Het steunpunt Aalst is open op dinsdag en woensdag van 8.30 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur. Dendermonde is open op maandag en donderdag van 8.30 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur.

afdeling Weteren (G)Rood(t) Familiefeest

Op zondag 29 april 2012 van 14u tot 18u organiseert de afdeling Weteren in en rond het Praatcafé (Dorpsplein Massemen) haar eerste (G)Rood(t) familiefeest. Breng vooral kinderen en/of kleinkinderen mee. Er zal een springkasteel zijn, een kinderboerderij, een kindersminkstand, volksspelen, basketwerpen en een rommelmarkt waar zij zelf hun CD's, DVD's, kinderboeken en games kunnen (ver)kopen (inschrijving niet verplicht). Voor de (groot)ouders is er een promobus van de Bond Moyson, een stand van diabetes, doorlopend wandelorkest, volksspelen en standen van ACOD, ABVV, Curieus, sp.a en VFG. Als gelegenhedspreker zal Nadine De Schutter (provinciaal secretaris BM-Oost-Vlaanderen) een woordje tot ons te richten. Uiteraard kan je ook genieten van een niet te versmaden pannenkoek, ijscreme, pils, koffie en frisdranken (aan pre-crisisprijzen: 1 euro). Een namiddag plezier en lol wie loopt daar niet van vol?

West-Vlaanderen

afdeling Oostende Huldiging 50 jaar lidmaatschap

Op 18 juni huldigt de afdeling Oostende haar leden die minstens 50 jaar lid zijn van de afdeling in het Koninginnenhof ('t Laiterietje). ACOD-voorzitter Karel Stessens en algemeen secretaris Chris Reniers zullen aanwezig zijn. Ben je 50 jaar lid van de afdeling? Laat het ons weten, dan nodigen we je uit op een etentje en bedanken je met een aandenken voor je trouw lidmaatschap. Je kan de bestuursleden contacteren: Germain Vanhoutte 059/27.98.07, E. Knockaert 0474/78.72.60, J. Proot 059/26.60.70 en Graziella Baeckelandt 0494/64.47.94. Uiterste datum voor contacteren is 25 april. Alle leden die in aanmerking komen, ontvangen een persoonlijke uitnodiging met het programma.