

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

januari 2009 - 65.01

Tribune

**gewoon
een gelukkig
nieuwjaar**

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	10
Tram Bus Metro	14
De Post	15
Gazelco	16
Telecom	17
Federale Overheidsdiensten	21
Vlaamse Overheidsdiensten	25
Lokale en regionale besturen	30
Onderwijs	32
Cultuur	37
Agenda	39

colofon

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

Redactiesecretariaat:
Chris Camps - chris.camps@acod.be



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

Eindredactie:
Robin Productions, Aalst

Vormgeving:
Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:
Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Solidariteits-agenda

Winnaars Valentijnsweekend in Borzée

Honderden juiste antwoorden kregen we binnen, maar helaas konden slechts twee personen een Valentijnsweekend in Borzée winnen. Paul De Grootte uit Jabbeke en Marion Otto uit Gent wisten dat het vierjaarlijks statutair wereldcongres van de Fédération Internationale des Musiciens in oktober plaatsvond in Johannesburg (Zuid-Afrika), dat de NMBS voor 20 euro tegemoetkomt in de kosten van een sportabonnement voor haar personeelsleden en dat EVC staat voor Elders Verworven Competenties.

Nieuwe prijs:
Solidariteitsagenda

Een nieuw jaar, een nieuwe kalender en 365 dagen om te vullen met werk en vrije tijd! Daarom geven we ook dit jaar weer Oxfam Solidariteitsagenda's weg. Kwestie van het nuttige aan het aangename en het solidaire te koppelen.

Vragen

- Hoeveel personeelsleden zouden er volgens het besparingsplan van november 2008 bij de VRT weg moeten?
- Welk streefpercentage stelt de Vlaamse overheid voorop tegen 2015 voor de aanwezigheid van vrouwen in de topmanagementfuncties van haar diensten?
- Waarvoor staat in deze Tribune het cijfer 10.208?

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

Als je het mij vraagt Sociaal overleg werkt

De voorbije jaargang van Tribune liet weer enkele opiniemakers de revue passeren. In onze interviews met hen gaven ze hun mening over maatschappij, politiek en vakbonden. Wat is jou daarvan het meeste bijgebleven?

Karel Stessens: "In vele media is het tegenwoordig de gewoonte om vakbonden te vergruizen. Ons wordt verweten dat we conservatief zijn, onvoldoende flexibel, gekant tegen verandering en zelf uit op het eigen profijt. Dat zijn slechts cliché's. Bovendien zijn ze op niets gebaseerd. Het tegendeel is waar. Wanneer je de man op de straat aanspreekt – dan zal die net zoals de opiniemakers in Tribune deden – duidelijk laten verstaan dat vakbonden integraal onderdeel uitmaken van een democratische maatschappij. Iedereen beseft maar al te goed wat voor een waardevolle rol vakbonden spelen. Ook premier Leterme bevestigde dat tijdens de onderhandelingen over het Interprofessioneel Akkoord. Hij had het zelfs over de 'vakbonden van de werkgevers' en de 'vakbonden van de werknemers' (lacht). Het bewijs dat sociaal overleg met een goede vertegenwoordiging werkt en dat de rol van vakbonden daaruit niet weg te denken valt."

Het is dan uitermate belangrijk dat de vakbonden hun rol opnemen tijdens de huidige economische crisis die we meemaken.

Karel Stessens: "Uiteraard! Dagelijks vallen er ontslagen en zijn er bedrijfssluitingen. Voor een deel is dat te wijten aan het slechte economische klimaat, maar volgens mij is het meer dan dat. Veel bedrijven gebruiken de algemene economische malaise als excuus om besparingen door te drukken. Het personeel komt als eerste aan de beurt, want het is makkelijk om iemand te vertellen dat hij of zij moet vertrekken omdat de vooruitzichten slecht zijn. Vele bedrijven hebben de voorbije jaren prachtige winsten gemaakt. Waar is hun buffer gebleven? Juist in zo'n situaties moet de vakbond haar rol spelen en strijden voor de collectieve belangen – zowel in de private als de publieke sector. We mogen ons niet laten verdelen of ons laten verleiden tot pure fixatie op het eigenbelang. Verdediging van de werknemersrechten doe je samen, in groep, in een vakbond. Dat is solidariteit: uitstijgen boven het individuele belang, de rechten van de andere verdedigen en op die manier ook die van jezelf beschermen."

We vernemen ook juist een zoveelste episode in de Fortissaga, waarbij een verkoop aan BNP Parisbas op de helling komt te staan. Welke uitkomst zou jij graag zien?

Karel Stessens: "Heel eenvoudig. In het belang van de spaarders en personeelsleden: nationaliseer Fortis! De ACOD is daar altijd al voorstander van geweest en het is volgens mij de enige werkbare oplossing die voor de nodige stabiliteit kan zorgen."



Karel Stessens - voorzitter ACOD

Eén dossier waarin de ACOD zich duidelijk in manifesteert zijn de overheidspensioenen. Op 1 januari 2009 is er een perequatie gepland voor een deel van die pensioenen. Er is naar verluidt flink wat duw- en trekwerk aan te pas gekomen om dat af te ronden.

Karel Stessens: "Wel, de resultaten per korf inzake de perequatie zijn nu gekend. Een pluim op de hoed van de administratie van PDOS die een titanenwerk heeft geleverd op korte tijd. De overheden zelf waren immers niet altijd klaar of bereid om de nodige gegevens of initiatieven te nemen. Het is nu aan ons om een analyse te maken, deels gebaseerd op hoe de toestand zou zijn indien de wet van '69 niet zou zijn gewijzigd, deels op de effecten zelf van de korfperequatie nu. Op het eerste zicht blijkt wel dat de laagste pensioenen het slechtst bedeed zijn. Daar zullen we een dringende correctie moeten eisen. Waarom niet een forfaitair minimumbedrag bepalen, waaraan de korfcoëfficiënt wordt toegevoegd? Waarom niet een forfaitair minimumbedrag voorzien voor de laagste pensioenen met het oog op een aanpassing?"

Namens het algemeen secretariaat van de ACOD, onze sectoren en onze gewesten wensen wij al onze leden en militanten het beste toe voor 2009. Ook volgend jaar zullen we er weer staan om jullie rechten te verdedigen en om te strijden voor het behoud van kwaliteitsvolle openbare diensten.



Interview Rudi Vranckx

“Mensen interesseren zich meer in het buitenland dan de media veronderstellen”

Rudi Vranckx is al jaren een vaste waarde in Het Journaal. Op regelmatige tijdstippen duikt hij op in de Vlaamse huiskamers, meer dan eens tegen een stoffige en vernielde achtergrond. De voorbije jaren is hij meer dan ooit de specialist Midden-Oosten van de VRT geworden en brengt hij pakkende reportages over de problemen van een verscheurde regio, bekeken door de ogen van de gewone man. Tribune vond een gaatje in zijn drukke agenda.

Op de website van de VRT staat op je persoonlijke fiche dat je als kleine jongen ontdekkingsreiziger wilde worden. Is die wens uitgekomen?

Rudi Vranckx: “Als kleine jongen denk je dat de wereld nog open ligt. Maar wanneer je opgroeit, merk je dat het meeste toch al ontdekt is. Toch heb ik soms het gevoel dat ik een ontdekkingsreiziger ben, bijvoorbeeld wanneer ik voor het eerst een nieuw land of een nieuwe regio bezoek. Ik herinner me nog goed mijn eerste grote buitenlandse reportage naar Roemenië. Dat was toen een communistisch land dat decennialang van het Westen afgesloten was. Bovendien was het volop revolutie. Dat was op z'n minst een ontdekkingsstocht.”

Je reist flink wat af en hebt al heel wat lan-

den en probleemgebieden bezocht. Ga je dan de problemen waarmee we in eigen land worstelen, bijvoorbeeld de splitsing van Brussel-Halle-Vilvoorde of onze regeringsvorming, niet relativiseren?

Rudi Vranckx: “Dat is zeker het geval. Vorige week overviel me de gedachte – de wens eigenlijk – dat ik hoop dat het in 2009 zowel in de media, als in de politiek eens mag gaan over zaken die er echt toe doen. Tenslotte is het een sleuteljaar met enkele verkiezingen. Ik ben die schandaalverhalen en het ‘gemie-

“Als journalist heb je de taak om iets moeilijk en complex op een heel toegankelijke manier over te brengen aan een groot publiek.”

reneuk’ in de marge zo moe. Het lijkt wel alsof elk belangrijk dossier wordt herleid tot een soort van carrousel die maar blijft doordraaien. Hoeveel mensen blijven zoiets nog volgen?”

Bovendien is er een overdreven aandacht voor details...

Rudi Vranckx: “Inderdaad, de essentie van het eigenlijke dossier komt nauwelijks nog aan bod en gaat dus verloren in het debat. Ik vraag me af wie daar uiteindelijk mee gebaat is. Ik kan alleen maar vaststellen dat het de laatste jaren ‘not done’ blijkt om de maatschappelijke thema’s die er écht toe doen, aan te snijden. Ik denk dan aan globalisering. Als je ziet wat er op ons afkomt, hoe de machtsverhoudingen wereldwijd veranderen. Het is hallucinant hoe we ons ondertussen verliezen in details van details of persoonlijke verhalen rond die details. De pers valt in heel die discussie trouwens niet vrij te pleiten.”

Dan moeten we dus niet verbaasd zijn dat de mensen vermoeid geraken van het nieuws en afhaken.

Rudi Vranckx: “Dat kan ik me goed voorstellen. Ik heb het geluk dat ik veel plezier heb in mijn werk, ook al heb ik vaak lange en zware dagen. Maar ik besef zeer goed dat vele mensen hun werk doen ‘om den brode’ en daar nauwelijks plezier aan beleven. Als je dan nog eens veel stress te verwerken krijgt, heb je niet veel zin meer om je ‘s avonds te verdiepen in de ellende van eigen land of van de wereld.”

Er is toch een groot contrast tussen de miserie die je op reportage ziet en de miserie in eigen land?

Rudi Vranckx: "Het is duidelijk dat de financiële en economische crisis het leven moeilijk maakt voor vele Belgen. Maar hier is er nog een sociaal netwerk om op terug te vallen in moeilijke tijden. Je hebt sociale zekerheid, ziekenhuizen, en dergelijke. In veel landen bestaat dat niet. Relatief gezien hebben we het dus nog niet zo slecht. Ik kan me wel voorstellen dat mensen gefrustreerd raken. In de discussie over de strijd tegen de fiscale fraude en de toplopen werd er plots vanuit bepaalde hoek geopperd dat er dan ook moest opgetreden worden tegen het sociaal profitaat. Uiteraard moet je alles aanpakken, maar het had er veel van weg dat het sociaal profitaat ook moest aangepakt worden om het optreden tegen de twee andere uitwassen in evenwicht te brengen. Hetzelfde met de gouden parachutes en bonussen. In veel gevallen zijn die totaal onverantwoord en is het zelfs meer dan de meeste mensen in hun hele leven verdienen!"

Merk je zelf veel van een verzuring van de maatschappij?

Rudi Vranckx: "Persoonlijk valt dat goed mee. Ik verbaas me er over hoeveel mensen nog buitenkomen om na hun werkuren te komen luisteren naar spreekbeurten die ik geef over mijn reportages of de boeken die ik schrijf. Ook toen ik een kleine private hulpactie opzette om de familie van een van mijn vermoorde Iraakse vrienden te helpen, kreeg ik een onverwacht goede respons. Er bestaat dus nog steeds solidariteit. Misschien interesseren mensen zich wel meer in het buitenland dan de media veronderstellen."

Toch zal de berichtgeving in 2009 weer bol staan van politieke spelletjes rond de aankomende verkiezingen.

Rudi Vranckx: "Ten onrechte, want ik denk helemaal niet dat kijkers, luisteraars en lezers zo tuk zijn op berichtgeving over politieke spelletjes. Het is onduidelijk welke dossiers de verkiezingen zullen domineren. Sommige partijen gedijen beter wanneer bepaalde dossiers of details van dossiers het debat

beheersen. Ik kan wel politici appreciëren die grondig met hun dossiers bezig zijn en zich niet laten verleiden om zich te laten meeslepen in heel die carrousel. Misschien is wat ze te vertellen hebben dan wel wat saai en technisch, maar het gaat tenminste over concrete zaken. In elk geval hoop ik dat politici en media hun publiek in 2009 als volwassenen en niet als kinderen behandelen."

"Oorlog is erg zintuiglijk: de geur van een massagraf, ontsmettingsproducten in ziekenhuizen, stoffige hete steden in het Midden-Oosten, de geur van benzine..."

Vroeger waren interviews op televisie langer, terwijl het nu vaak korte fragmenten zijn. Is dat geen kwaliteitsverlies?

Rudi Vranckx: "Het is niet omdat interviews vroeger langer duurden dat ze ook meer waarde of inhoud hadden. Vaak waren het 'incrowd' gesprekken tussen journalisten en politici over zeer gespecialiseerde onderwerpen waaraan eigenlijk enkel een handvol kamergeleerden iets hadden (lacht). Daarom volg ik niet altijd de mensen die kritiek hebben op de nieuwe formats. Als journalist heb je de taak om iets moeilijks en complex op een heel toegankelijke manier over te brengen aan een groot publiek."

Toon je daarom concrete menselijke verhalen in je reportages, een soort van 'human intrest' bijna?

Rudi Vranckx: "Human intrest is voor mij geen besmet concept. Belangrijk is dat de reportages over 'iets' gaan en geen rariteitenkabinet vormen. Het kan niet de bedoeling zijn te hervallen in televisie als Temptation Island, waarbij je puur gaat teren op conflicten en primaire driften van mensen. Dat brengt weinig bij en legt ook geen maatschappelijke problematiek bloot. In mijn reportages wil ik zonder in details te vervallen,

een grotere problematiek aantonen en laten zien wat de impact daarvan is op het dagelijkse leven. Ik wil dat kijkers zich erin kunnen herkennen."

Kan je je voorstellen om voor een commerciële omroep te werken?

Rudi Vranckx: (denkt na) "Het hangt ervan af. Als ik er de dingen kan doen, die ik nu doe wel. Maar dat acht ik weinig waarschijnlijk. De kansen die ik heb gekregen om aandacht te geven aan het buitenland en daarin mijn weg te vinden en mijn zin te doen, dat zie ik op dit moment niet gebeuren bij een commerciële omroep. Ze hebben een andere focus. Een zender als Canvas maakt ook niet toevallig deel uit van de openbare omroep. Die brengt immers programma's waarin een commerciële omroep veel minder zin heeft om te investeren."



Het kostenplaatje zal ook wel doorwegen bij de beslissing om journalisten op reportage naar het buitenland te sturen.

Rudi Vranckx: "Het zijn eigenlijk twee keuzes. Wil je als omroep voldoende aandacht geven aan het buitenland? En als je dat doet, stuur je daar dan zelf mensen op af? Voor de VRT is dat in beide gevallen 'ja'. De VRT zou ook reportages kunnen aankopen, maar kiest ervoor om zelf te investeren in berichtgeving. Maar om terug te komen op de vorige vraag: ik weet niet of ik me thuis zou kunnen voelen bij een commerciële omroep. Ik kan me vaak niet vinden in de programma's die ze brengen, in

wat ik vaak 'uitlachtelevisie' noem. Televisie mag niet enkel gericht zijn op commercie, enkel en alleen omdat het verkoopt. Commercie mag niet het enige criterium zijn. Langs de andere kant moet een openbare omroep daaraan niet compleet tegengesteld zijn. Maar het is wel belangrijk dat je eerst een discussie voert over het soort van openbare omroep die je wil hebben."

Is het moeilijk om je eigen objectieve verhaal te brengen als onafhankelijk journalist in oorlogsgebieden, als er voortdurend rondom jou meningen en visies verkondigd worden?

Rudi Vranckx: "Is er wel zoiets als een objectief verhaal rond oorlog? Ik probeer alleszins een eerlijk verhaal te brengen, enkel wat ik zie en wat ik kan weten. Niet meer of niet minder. Achteraf kan je natuurlijk nog analyses doen, maar tijdens de reportages moet je niet zitten speculeren. En soms toon je zaken bewust niet omdat ze te gruwelijk zijn en eigenlijk niets extra aan de reportage toevoegen."

Hoe verwerk je al die gruwel?

Rudi Vranckx: "Onder andere door te schrijven. Mijn laatste boek heb ik eigenlijk geschreven om de duivels uit mijn kop te drijven en van de waanzin van die oorlog af te geraken. Voor de rest praat ik veel met mijn geluids- en cameraman. Wanneer je samen op pad bent, helpt praten de spanning en angst te verlichten. De grootste angst voor journalisten in Irak is om ontvoerd en onthoofd te worden. Er zijn voldoende van die video's opgedoken en je weet dus dat dat jou ook kan overkomen. Het thuisfront kan zich nauwelijks voorstellen hoe zo'n oorlogssituatie aanvoelt. Het is erg zintuiglijk: de geur van een massagraf, ontsmettingsproducten in ziekenhuizen, stoffige hete steden in het Midden-Oosten, de geur van benzine..."

Moet je dan niet steeds een 'klik' maken, wanneer je terugkeert naar België?

Rudi Vranckx: "Eigenlijk is er geen 'klik'. Je bent zoveel op reportage dat je op een bepaald moment niet echt meer thuis komt, maar altijd met je gedachten in het buitenland zit. Ik kan me zelfs makkelijker inbeelden in Bagdad



of Jeruzalem rond te lopen dan in Brussel, omdat ik er meer een band mee heb en het intenser beleefd heb. Of ik last heb van posttraumatische stress weet ik eigenlijk niet. Ik denk dat ter plekke er over praten al veel helpt, maar het kan natuurlijk ook zijn dat het pas veel later zal beginnen insijpelen. De gruwel van de oorlog op tv is eigenlijk maar een klein deel van de realiteit. Het grootste deel van de gruwel zit tussen je oren. Gek genoeg boezemen zwalpende vrachtwagens op de autosnelweg hier, me meer angst in dan het gevaar voor een aanslag in Bagdad, omdat zoiets onontkoombaar is, een deel van de realiteit daar."

Hoe haal je geluk en levensvreugde uit het werk dat je doet?

Rudi Vranckx: "Wel, je sluit vriendschappen met mensen en beleeft heel intense momenten samen. En verder geniet ik ook enorm van het ontdekken van nieuwe plaatsen. Ik herinner me nog toen ik voor het eerst Afghanistan kon binnenrijden. Het was een intens geluksmoment, omdat ik eindelijk kon zien waar ik al jaren van droomde. Ik geniet gewoon van alle aspecten van het ontdekken van een nieuw land, de cultuur, de omgeving, de mensen... Ik vind het geweldig dat de openbare omroep me de kans geeft om zoiets te mogen doen."

Familiaal moet het wel soms moeilijk zijn, wanneer je plots weggeroepen wordt.

Rudi Vranckx: "Ik herinner me nog dat we planden Nieuwjaar te vieren in Ita-

lië. Alles ter plekke was klaar, maar op het laatste moment werd Benazir Buttho vermoord en moest ik naar Pakistan. In Zaventem zag ik toen mijn vrienden die op weg waren naar mij in Italië, terwijl ik klaar stond om te vertrekken naar Pakistan. Ik heb hen daar dan maar uitgelegd waar alles stond. Ook voor de familie van mijn vaste geluids- en cameraman is dat vaak hard. In principe kunnen ze weigeren om mee te gaan, maar we zijn voldoende solidair en ik kan dus op hen rekenen."

Stemmen uit de oorlog

Dit jaar publiceerde Rudi Vranckx 'Stemmen uit de oorlog', zijn derde en meest persoonlijke boek. De tv-journalist van de VRT volgde het Iraakse drama van bij het begin van de vijandelijkheden. Vranckx kwam in contact gekomen met tientallen Irakezen, waarvan de meesten de oorlog niet overleefden. Over hen heeft Vranckx een boek geschreven. In 'Stemmen uit de oorlog' komen ze aan het woord.



Dossier Syndicale Vrijheden

Zonder stakingsrecht geen democratie

Het Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa erkent uitdrukkelijk het stakingsrecht. Staken is een democratisch recht, een vrijheid. Een vanzelfsprekendheid die niemand betwist, ook de werkgevers niet. Hoewel ...

Soms roepen de werkgevers de schending in van het eigendomsrecht, de vrijheid van handel en het recht op arbeid van de werkwilligen om zo eenzijdige verzoekschriften in te dienen bij burgerlijke rechtbanken. Onder dreiging van dwangsommen vragen ze dan een stakingspiket dat de ingang blokkeert, te verbieden. Door het weghalen van stakersposten willen de werkgevers de gevolgen van de staking tenietdoen.

Het is nuttig eraan te herinneren dat de uitoefening van collectieve rechten gepaard kan gaan met een beperking van de individuele rechten. Het Europees Hof van Justitie en het Europees Comité van de sociale rechten dat moet waken over de naleving van het Europees Sociaal Handvest bevestigen dat. Dat bedrijven en werknemers hinder ondervinden van het stakingsrecht maakt inherent deel uit van het stakingsrecht zelf. En stakingspiketten maken dan weer deel uit van dat stakingsrecht.

Deelname aan een stakingspiket en vastberaden maar vreedzaam andere werknemers ertoe aanzetten zich niet naar hun werkplek te begeven, kan dus niet in vraag worden gesteld zonder het stakingsrecht zelf in vraag te stellen. Dreigementen van werkgevers kunnen noch mogen dit recht op de helling zetten.

Het stakingspiket is een recht

Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) kan 'deelname aan een stakingspiket en vastberaden maar vreedzaam andere werknemers ertoe aanzetten zich niet naar hun werkplek

te begeven', niet beschouwd worden als een niet-wettelijke actie. Het is wel anders wanneer een stakingspiket gepaard gaat met geweld of met schending van het recht op werk via dwang uitgeoefend op werkwilligen. In veel landen zijn dat strafbare feiten volgens het strafrecht.

De stakerspost is een natuurlijk bestanddeel van de staking en behoort tot de uitoefening van het grondwettelijk recht om op een bepaalde plaats bijeen te komen. Fysiek of verbaal geweld zijn ten strengste verboden. Zoals gezegd moet een stakingspiket vastberaden, maar vreedzaam zijn. De vakbondsinstanties dekken in geen enkel geval gewelddaden die eventueel gepleegd worden naar aanleiding van een stakingspiket. Elke persoon is dan zelf burgerlijk en strafrechtelijk verantwoordelijk voor zijn daden.

Het herenakkoord of 'gentlemen's agreement'

Op 18 februari 2002 ondertekenden de vakbonden en werkgevers een akkoord inzake de regeling van collectieve conflicten. Hierbij verbonden de werkgevers zich ertoe om de rechtbank niet in te schakelen wanneer de verbintenissen van elk van beiden nageleefd worden en zolang beide partijen alle overlegmiddelen nog niet uitgeput hebben. De vakbonden verbonden zich ertoe de procedure die bij een stakingsaanzegging moet gevolgd worden, te respecteren en het gebruik van lichamelijk en materieel geweld tijdens de staking te verbieden. De vakbonden hielden woord bij de voorbeelden die we opsomden. Dit kan niet gezegd worden van de werkgevers, die op dit vlak niet bij de 'heren' kunnen worden gerekend.

Recht op arbeid?

Zowel België als Europa bekrachtigen

het recht op arbeid. Maar deze afspraken mogen het recht op collectieve actie van de werknemers niet beletten.

Minimale dienstverlening

Open VLD haalde nogmaals haar voorstel boven om een minimale dienstverlening in de openbare sector op te leggen. Concreet betekent dit dat een deel van het personeel het verbod krijgt om te staken. In het begin van vorige eeuw noemde men dit nog de 'militarisering' van de openbare diensten. Een minimumdienstverlening is voor het ABVV totaal onaanvaardbaar. In sommige gevallen zou het zelfs de veiligheid in het gevaar brengen. Stel, er is een spoorstaking en er wordt een minimumdienstverlening opgelegd. Pendelaars weten maar al te goed dat er nu al te weinig treinen rijden, ze staan al als sardientjes in een blik. Bij minimale dienstverleningen zou er bijvoorbeeld één trein per uur rijden. Iedereen zal dan proberen op die trein te geraken. Kunt u zich het gedrang voorstellen?

Rechtbanken moeten zich niet inlaten met sociale conflicten

Noch de arbeidsrechtbanken, noch de rechtbanken van eerste aanleg zouden zich mogen uitspreken over sociale conflicten. Justitie moet recht spreken, niet recht uitvoeren. Sociale conflicten gaan meestal over belangenconflicten en niet over 'recht'-zaken. In het geval van een herstructurering bijvoorbeeld, waarover zal de rechter dan moeten oordelen? Over de wettelijkheid van een herstructurering of over de overplaatsing van het bedrijf naar een ander land? Over de rechtsgeldigheid van het een of het ander? Of over het recht om hiervoor naar een staking te grijpen? Een gewone rechter kan hiervoor niet bevoegd zijn.

Bron: De Nieuwe Werker

Lexicon van de staker

Dwangsom

De dwangsom is een veroordeling tot het betalen van een geldsom, bij rechterlijke uitspraak opgelegd, in geval van niet-nakomen van een hoofdveroordeling. Bij stakingspiketten beveelt de rechter bijvoorbeeld om de toegang tot de bedrijfslokalen vrij te houden (hoofdveroordeling). Wanneer deze hoofdveroordeling niet wordt nageleefd, zullen de stakers-overtreders bijvoorbeeld elk een som van 5000 euro moeten betalen.

Dagvaarding

Document dat een gerechtsdeurwaarder afgeeft en dat de bestemming inlicht over het feit dat er een gerechtelijke actie tegen hem werd aangespannen en hem meedeelt dat hij zich op de aangegeven datum op de rechtbank moet aanbieden om zijn argumenten ter verdediging te doen gelden.

Gerechtsdeurwaarder

Persoon die door de Staat gemachtigd is om gerechtelijke beslissingen officieel mee te delen ('betekenen' in juridisch jargon) en toe te zien op de naleving ervan.

Kortgeding

Een snelle en vereenvoudigde procedure bedoeld om voorlopig en in dringende gevallen een betwisting te regelen. Een kortgeding moet aan twee voorwaarden voldoen: het dringende en voorlopige karakter, m.a.w. in kortgeding genomen maatregelen kunnen nooit definitief worden, en ze mogen in principe niet vooruitlopen op de grond van de zaak.

Eenzijdig verzoekschrift

Een uitzonderlijke procedure (voorzien in het Gerechtelijke Wetboek) waarbij een persoon een rechter dringend (in kortgeding) verzoekt een einde

te maken aan de aantasting van zijn rechten. De rechter beslist dan zonder naar de argumenten van de tegenpartij te luisteren (zonder de vakbonden te verwittigen, zonder dat ze de kans krijgen hun argumenten te laten gelden), wat meteen de term 'eenzijdig' verklaart. Een werkgever van wie het bedrijf geblokkeerd wordt door een stakingspiket, zal vaak een eenzijdig verzoekschrift indienen om dat piket te doen verbieden omdat dit zijn eigendomsrecht schaadt. Die eenzijdige procedure zou echter een uitzondering moeten blijven, want ze tast de rechten van de verdediging aan. België is trouwens niet in regel met het Europees Sociaal Handvest vanwege het ongepaste gebruik van die procedure bij sociale conflicten (zie hoger).

Bron: *De Nieuwe Werker*



IVV-jaarrapport schendingen syndicale rechten België krijgt slechte punten

Het jaarrapport 2007 van het Internationaal Vakverbond (IVV) geeft een analyse van de schendingen van de rechten van de werknemers in 138 landen. Wereldwijd werden vorig jaar 91 vakbondsmensen vermoord, waarvan 39 in Colombië, 30 in Guinea en 4 in Guatemala. 73 vakbondsmensen werden opgepakt en gevangengenomen, waarvan alleen in Iran al 40, maar ook 14 in Ma-

rokko en 7 in Birma.

Ook België wordt in dit rapport genoemd vanwege schendingen van de syndicale vrijheden. Het betreft hier de staking in april 2007 van het technisch en veiligheidspersoneel op de luchthaven van Zaventem, waardoor heel wat chaos ontstond. Een aantal mensen spanden toen een rechtszaak in om

schadevergoeding te eisen van de werknemers die deelnamen aan de staking.

Het IVV heeft het ook moeilijk met sommige uitspraken van het Europees Hof van Justitie, die duidelijk voorrang verlenen aan de commerciële boven de sociale belangen.

Bron: *De Nieuwe Werker*

Intersectorale programmatie 2007-2008

Hieronder lees je de belangrijkste punten van het ontwerp van de intersectorale programmatie 2007-2008 dat de representatieve vakbonden en de regering overeen kwamen. De ACOD zal het ondertekenen, met bijgaande opmerkingen.

Gewaarborgd minimumloon

Naar analogie met het interprofessioneel akkoord en rekening houdend met de problemen inzake koopkracht meer speciaal voor de laagste lonen, verhoogt van 1 december 2008 het gewaarborgd minimumloon in de overheidssector met 2% (tot 13.499 euro voor statutairen en 12.727,66 euro voor contractuelen). De besprekingen over de andere aspecten van de verloning van het personeel zullen, voor zover er al geen sectorale akkoorden zijn bereikt, worden afgerond op het niveau van de onderscheiden sectoren.

Kwalitatieve maatregelen

De overheden bevestigen dat ze voorrang zullen verlenen aan statutaire tewerkstelling (zoals overeengekomen in het intersectoraal akkoord 2005-2006). Een werkgroep zal onderzoeken op welke wijze dit in praktijk kan gebracht worden en hoe kortlopende afwezigheden soepel kunnen worden opgevangen. De representatieve vakbonden zullen daarom tegen juni 2009 hun voorstellen indienen.

De vrijwillige 4-dagenweek en de halftijdse uitstapregeling (wet 10 april 1995) worden vanaf 1 januari 2009 met twee jaar verlengd. Ondertussen worden de nodige stappen gezet om deze regeling in praktijk te brengen.

De overheden zullen in maart van elk jaar rapporteren aan het Comité A over de inspanningen inzake vorming en opleiding aan het personeel tijdens het afgelopen kalenderjaar (op basis van de rapporteringafspraken in het Comité A).

Binnen het Comité A komt tegen midden 2009 een werkgroep die een inventaris zal op maken van de verschillende initiatieven die op niveau van de overheden bestaan inzake

het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en eveneens van de verschillende systemen van hospitalisatieverzekering voor het overheids-personeel.

Pensioenen

De regering bevestigt de specificiteit van de overheidspensioenen en zal de onderstaande verbeteringen aanbren-gen.

Het gewaarborgd minimum voor de gepensioneerden wordt op met 2% verhoogd op 1 oktober 2008 en met 2% op 1 april 2009. Het plafond voor de toekenning van het vakantiegeld voor de overheidspensioenen wordt vanaf 2009 opgetrokken tot 1.350 euro voor de rustpensioenen en 1.080 euro voor de overlevingspensioenen (bedragen aan index 138,01), dus een verhoging met bijna 4%.

Indien de sectoren akkoord zijn over een lijst van 'belastende functies', kunnen ze die voorleggen aan het technisch comité voor de pensioenen van de overheidssector.

Sinds 1 juli 2008 is er ook een eerste stap gezet in de afschaffing van de solidariteitsbijdrage.

De onderhandelingen over het ontwerp van kaderwet voor een aanvullend pensioen voor het contractueel overheidspersoneel worden verdergezet, om dit dossier tegen het einde van het parlementaire jaar te kunnen afronden.

Vakbondspremie

De vakbondspremie voor het overheidspersoneel bedraagt met ingang van het betaaljaar 2009 (refertejaar 2008) 90 euro.

Varia

De besprekingen betreffende de versterking van de sociale dialoog en de conflictbeheersing in de publieke sector zullen worden voortgezet binnen een werkgroep van het Comité A.

Opmerkingen van de ACOD

-Het onaanvaardbaar dat zo'n lang proces tot zo'n zwakke inhoud leidt. De ACOD rekent er op dat de overheden er in de toekomst op toezien dat de onderhandelingen sneller starten en worden afgerond en leiden tot een groter resultaat.

-De ACOD vindt de verhoging van het gewaarborgd minimuminkomen ruim onvoldoende in vergelijking met de stijgende kosten waarmee de personeelsleden met de laagste lonen worden geconfronteerd.

-De ACOD stelt vast dat het engagement van de overheid om voorrang te geven aan de statutaire tewerkstelling, die bij elk intersectoraal akkoord wordt herhaald, meestel geen uitwerking heeft bij tal van overheden.

-Onder "Kwalitatieve maatregelen" leest de ACOD in de uitdrukking "soepel", de intentie van de overheden om meer een beroep te doen op interimair werk. We herhalen dat we gekant blijven tegen dergelijke intentie.

-Wat betreft "Pensioenen" onderstreept de ACOD dat het goedkeuren van een stelsel van aanvullende pensioenen voor contractuelen moet voorafgegaan worden door een onderhandeling vereist door het syndicaal statuut. Dat is ook zo voor alle andere voorstellen van de door het Comité A opgerichte werkgroepen.

-De ACOD betreurt dat er geen syndicale premie voor de gepensioneerden voorzien is.

Interview Jos Digneffe

“Krachten bundelen om te overleven”

We maken met Jos Digneffe, voorzitter van ACOD Spoor, een terugblik over het voorbije jaar en vragen naar zijn wensen voor 2009.

Hoe kijk je terug op 2008?

Jos Digneffe: “Het jaar is voorbijgevlogen. Vóór de zomervakantie staken we veel tijd in de onderhandelingen rond een protocolakkoord. Maar tot onze spijt moesten we vaststellen dat in het najaar de NMBS-groep bepaalde overeenkomsten uit dat akkoord door een andere bril zag dan de vakbonden.”

Kan je daar een voorbeeld van geven?

Jos Digneffe: “Voor ons was het klaar en duidelijk dat de 32-urenweek vanaf 55 jaar ambtshalve (op gewone vraag ingediend zes maanden voor de aanvangsdatum) zou toegestaan worden aan de rangen 9, 8 en 7. Voor de seingevers was er wel een uitzondering, in verband met de afwikkeling van het dossier ‘Concentratie van de seinhuizen’. Eens de aanvragen toestroomden, stelden we echter vast dat sommigen bij de NMBS van de uitzondering de regel wilden maken en bijna iedereen met minimum zes maanden uitstelde. Nadat wij een paar keer de paritaire vergaderingen verlieten, heeft de Maatschappij de zaken uiteindelijk bijgestuurd.”

De afronding van het protocolakkoord liep dus niet echt van een leien dakje?

Jos Digneffe: “Dat kan je wel zeggen. Op 20 mei moesten we er zelfs voor staken. Het voorgestelde protocolakkoord was ook overgoten met plaagstoten van de kant van de Maatschappij. Veel werknemers riskeerden bijvoorbeeld de dertien dagen compensatieverlof die ze verwierven bij de invoering van de 38-urenweek, kwijt te spelen. Bij de NMBS-groep vond men dat duizenden werknemers 7 uur 36 in plaats van 8 uur per dag moesten werken en zo geen recht meer hadden op dat compensatieverlof.

Ook rond het financiële luik was er commotie. Sommigen gingen ervan uit dat het protocolakkoord zou uitmonden in een algemene baremaherziening. Uiteindelijk sleepten we echter 1000 euro bruto per jaar uit de brand voor iedereen, verspreid over twee jaar. Toen was dat voor velen onvoldoende, maar nu zien we dat het in verhouding met de onderhandelingen binnen het interprofessioneel akkoord schitterend is. Zeker omdat het gekoppeld is aan een optrekking van de nacht- en zaterdagvergoeding, een herziening van het premiestelsel en een stijging van de waarde van de maaltijdcheques.”



Het huidige klimaat bij de NMBS is negatief. Zie je lichtpuntjes in de duisternis?

Jos Digneffe: “Zeker! De militantenvormingen van ACOD Spoor draaien na vele jaren weer op een hoog toerental en de kwaliteit van een vakbond staat of valt met die van haar militanten. Bovendien bieden we nu ook aangepaste vormingen aan voor jongeren en organiseren we jongerenworkshops. De respons daarop is zeer positief. Voor zover men daaraan nog twijfelde: de vakbond heeft meer dan ooit een toekomst!”

Hoe zit het dan met het gerommel binnen de NMBS-groep?

Jos Digneffe: “Men verliest de echte opdracht – treinen stipt laten rijden – een beetje uit het oog. Er wordt meer gebakkeleid over structuren en de daarmee verbonden machtsposities. Ik woon zelf in Hasselt en merk hoe daar bijna dagelijks om uiteenlopende redenen treinen worden afgeschaft. Blijkbaar ligt niemand daar echt wakker van. Ondertussen bestellen de bazen wel om de haverklap geldverslindende audits waarmee ze hun eigen gelijk hopen te bewijzen. Het is nochtans eenvoudig: men moet samenwerken. Maar dat wordt dag na dag moeilijker. Als we niet opletten, gaat het neoliberale Europa ons vervoermodel dat alle troeven in handen heeft om te slagen, in een grote chaos storten. Zo zullen we vele jaren tijd verliezen. Pas dan zal men de fouten inzien en willen terugkeren naar een tijd waarin stations bevolkt werden door stationschefs en bedienden die bereid zijn alles te doen en hun volle verantwoordelijkheden op te nemen, dit in tegenstelling tot wat nu het geval is.”

Je verwijst weer naar het neoliberalisme.

Jos Digneffe: "Heeft die strekking nog niet genoeg schade aangericht? Van een financiële crisis ging het over een economische crisis naar een regelrechte recessie. Merkwaardig genoeg worden de neoliberalen dan plots socialist. En dan mag Vadertje Staat zich wel met de zaken bemoeien, want alleen zo kunnen ze gered worden uit de door henzelf gedolven putten. 'Regulering' en 'nationalisering' zijn de nieuwe modewoorden – twee termen bij uitstek uit het socialistische idioom. Ik stel me wel de vraag hoe de socialisten zich zo hebben kunnen laten meeslepen in dat neoliberale verhaal..."

Wellicht omdat rechts de laatste jaren de debatten beheerst?

Jos Digneffe: "Vijftien jaar geleden

al schreef Jaap Kruithof dat niet het Vlaams Blok, maar wel het ontluikende neoliberalisme het echte probleem van de samenleving zou worden. Hij voorspelde dat ze bij het Vlaams Blok vechtend over de grond zouden rollen en kreeg gelijk. Hij voorspelde dat die 'nieuwe liberalen' ons de economische afgrond zouden insleuren en kreeg gelijk. Links in België verkeert nu in een situatie waarin het nog moeilijk oppositie kan voeren. Het is moeilijk je eigen waarden te bekritisieren wanneer ze door anderen schamtelos verkocht worden als hun grote gelijk. Wat me de voorbije maanden vooral stoorde, is de manier waarop donkerblauwe politici als Guido De Padt de vakbonden proberen monddood te maken. Piketten worden uiteengeranseld, gerechtshouders dreigen met dwangsommen en wij, de spoorbonden, worden zelfs afgeschilderd als de maffia van de

samenleving."

Wat zijn je wensen voor 2009?

Jos Digneffe: "Ik wens iedereen geluk en een goede gezondheid in overvloed toe. Daarmee alleen al ben je een rijk mens. Verder wens ik iedereen ook goede en strijdbare vakbonden toe. De sociaaleconomische klok werd het laatste half jaar in één ruk met dertig jaar teruggedraaid. Men moet begrijpen dat we om te overleven in deze economische jungle alle krachten moeten bundelen. We mogen onder druk van de omstandigheden de lat niet te laag laten zakken op het gevaar af ze nooit meer op een aanvaardbare minimumhoogte te krijgen. Daarom hebben we vakbonden nodig!"



Wat heeft Europa nog voor ons in petto?

Tijdens de bijeenkomst op 12 november te Brussel van de sectie Spoorwegen van de Europese Transportfederatie (ETF), de Europese vakbond waartoe ook ACOD behoort, kregen wij informatie over een ontwerp van verordening voor een goederenspoornetwerk.

De Europese Commissie wil deze wettekst vanaf nu uitwerken en goedkeuren. Deze verordening regelt het gebruik van de infrastructuur voor nationaal en grensoverschrijdend vervoer met voorrang voor het goederen-

verkeer. Het doel is de competitiviteit daarvan verbeteren.

Corridors

De lidstaten kiezen spoorwegcorridors - gericht op vrachtvervoer - in functie van bepaalde criteria. Zodra er vijf corridors zijn geïdentificeerd, voert de Europese Commissie een controle uit. Drie jaar na de inwerkingtreding van de verordening is elke lidstaat verplicht deel te nemen aan één, twee of zelfs drie corridors voor grensover-

schrijdende interoperabiliteit, in functie van het goederenvolume dat per spoor werd vervoerd.

De infrastructuurbeheerders van deze corridors voor vrachtvervoer richten een leidinggevende of (bestuurs-)instantie op, die onder meer verantwoordelijk is voor het ontwikkelingsplan van deze corridor. Dit leidinggevende orgaan zal de juridische vorm aannemen van een 'Europese groep van economisch belang' die een directeur aanwijst en werkgroepen opricht. Deze

lees verder op p12

instantie zal een ontwikkelingsplan goedkeuren en een raadplegingsmechanisme oprichten dat voor alle kandidaten die de corridor wensen te gebruiken, toegankelijk is. Ze zal strategische terminals identificeren en voor de ontwikkeling hiervan samenwerken met de werkgroepen.

Om de interoperabiliteit te bevorderen, zullen de lidstaten en nationale veiligheidsoverheden akkoorden sluiten over de wederzijdse erkenning van rollend materieel, diploma's, en dergelijke meer. Dezelfde instantie zal een 'enig loket' oprichten voor het beheer van de aanvragen voor infrastructuurcapaciteit.

Prioritair vrachtvervoer

Op deze corridors zullen de infrastructuurbeheerders minstens twee vrachtcategorieën bepalen, waaronder een voor de reistijd die prioritair is voor vrachtvervoer. De beheerders zullen infrastructuurcapaciteiten moeten voorbehouden voor dit prioritair vrachtvervoer. De uren voor dit transport worden vastgelegd voor de jaarlijkse aanpassing van de treinen. Het zal verboden zijn deze uren voor prioritair vrachtvervoer te annuleren binnen de zeven dagen voor dit soort transport. Bovendien zijn er reserves voorzien voor meer punctueel vervoer.

Op deze te definiëren corridors zullen andere ondernemingen dan spoorwegbedrijven infrastructuurcapaciteit (uren) kunnen aanvragen. De richtlijn 2001/14/EG zal daarvoor gewijzigd worden. Tevens zijn er andere beschikkingen voorzien over het beheer van het vervoer, de voorwaarden om toegang te krijgen tot de infrastructuur en terminals, de maatregelen ter verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening en de taken die aan het controle-organisme werden toevertrouwd.

Bezorgdheden ETF



Een van de grote bezorgdheden van ETF zijn de regels die worden toegepast voor het prioritair vervoer: welk goederen-, reizigers- of openbare reizigersvervoer krijgt voorrang? Een andere zorg is de concentratie van investeringen in de infrastructuur van de trans-Europese goederencorridors zonder dat er enige aandacht gaat naar de regionale en nationale netten of naar de toegang van de regio's tot de internationale corridors. ETF is eveneens gekant tegen het feit dat andere ondernemingen dan spoorwegbedrijven toegang krijgen tot de infrastructuurcapaciteiten die werden voorbehouden.



Herziening eerste Spoorwegpakket

Door de aanwijzing van een nieuwe transportcommissaris was de Commissie genooddacht de zogenaamde herziening van het eerste Spoorwegpakket Toegangscode uit te stellen. De commissaris vindt dat de lidstaten in eerste instantie moeten reageren op de inbreukprocedure voor de foutieve toepassing van dat eerste pakket. De Commissie stelt deze herziening uit tot het najaar van 2009. In juli 2008 werden verschillende lidstaten op de vingers getikt omdat de scheiding tussen exploitatie en infrastructuur niet ver genoeg gaat. De Commissie streeft naar een volledige onafhankelijkheid van de infrastructuurbeheerder.



Herziening toegang spoorwegnet

Ondertussen heeft de Commissie PricewaterhouseCoopers Italië belast met een studie om de impact op de amendementen van de wetgeving op de toegang tot het spoorwegnet te evalueren. De doelstellingen van de Commissie voor deze herziening zijn:

- de niet-discriminatie bij de toegang tot de dienstinfrastructuur verbeteren en de concurrentie aanmoedigen.
- de transparantie en de werking van het institutionele kader op de spoorwegmarkt verbeteren.
- de samenwerking en coördinatie verbeteren om het internationale spoorwegvervoer gemakkelijker te maken.
- echte stimuli ter beschikking stellen voor een stevige en duurzame financiering van het spoorwegsysteem.
- de onafhankelijkheid en bevoegdheden van het regulerende orgaan benadrukken.
- een communautaire regelgeving invoeren die in de relatie tussen de infrastructuurbeheerders en spoorwegbedrijven de verantwoordelijkheden bepaalt.

De vragenlijst opgesteld door PwC toont aan dat men de scheiding tussen het infrastructuurbeheer en de operaties (exploitatie, onderhoud, rangering, tankstations, vormingsinfrastructuur,...) wil vergroten. Of is het privatiseren?

We weten dat de Commissie voorstander is van de verplichting om andere ondernemingen dan spoorwegbedrijven zich kandidaat te laten stellen voor de toegang tot de infrastructuur. De vragenlijst van PwC preciseert zeer duidelijk de bestaansrede van deze verplichting: "de houders van treinpaden zullen een aanbesteding kunnen uitschrijven voor tractiediensten en kunnen zo de concurrentie bevorderen". ETF zal zo snel mogelijk een standpunt opstellen over deze kwestie.



Evolutie nieuwe veiligheidscomités

Naar aanleiding van de nieuwe structuren zijn de comités voor Preventie en Bescherming op het Werk aangepast. Sommige comités dienden niet gewijzigd te worden, omdat de structuur nauwelijks invloed had op de werking. Andere dienden wel grondig herzien te worden.

Voor de splitsing Reizigers met Netwerk was een zorgenkind. De werkzaamheden lopen hier door elkaar, zodat de afbakening van de domeinen geen gemakkelijke klus is. De betrokken collega's in de uitvoerende diensten ondervonden dit aan de lijve. Zij kregen bij deze aanpassing veel problemen te verwerken. Er werd dan ook gepleit voor een goede vertegenwoordiging binnen de comités. Bij Reizigers heeft men naar rato van het aantal regio's de comités versterkt. Ook de directie Reizigers heeft dit ervaren als een noodzaak en de samenstellingen bijgestuurd.

Bij Netwerk is het echter anders gesteld. Men heeft zich beperkt tot één comité per district en het aantal vertegenwoordigers bestrijkt de hele zone niet. We gingen er steeds vanuit dat er zoveel mogelijk verspreid over een

werkzone, waar een comité bevoegd is, vertegenwoordigers dienen te zetelen. Vandaag sturen we technische raadgevers mee naar deze vergaderingen om te voorkomen dat er een 'ivoren torenbeleid' gevoerd wordt bij de verantwoordelijken van deze comités.

Bij Infrabel lopen nog meerdere zaken mank. Men heeft ter vereenvoudiging van de spoorbeveiliging een regelgeving bijgestuurd. Hierdoor wordt het plaatsen van een vlag niet altijd noodzakelijk. In de praktijk stellen we echter vast dat dit tot incidenten kan leiden, die kunnen vermeden worden. Door de verjonging van het kader is niet altijd de nodige ervaring aanwezig bij deze ploegen. Wij dringen er dan ook op aan om op een efficiënte manier veiligheidsconferenties te voorzien voor deze collega's. In sommige eenheden is dit immers al enige jaren niet meer het geval. En dan hebben we het nog niet over de juiste middelen binnen deze eenheden. Ook hierover wil ACOD een debat, want veiligheid is een absolute prioriteit.

Bij B-Holding zijn er eveneens wijzigingen doorgevoerd. Men heeft geen comités op het niveau van de distric-

ten; alles is gecentraliseerd in Brussel. Hier pleiten we voor een subcomité per district, dat vooral voor de kleine bezorgdheden een oplossing kan bieden. H-HR is meer dan de administratieve eenheden, ook de restaurants en de geneeskundige diensten resulteren hieronder. Overleg is hier zeker geen overbodige luxe.

Voor onze militanten die zetelen in de comités en subcomités plannen we voor 2009 enkele studiedagen. Daarmee willen we onze vertegenwoordigers extra wapenen voor de verantwoordelijkheid die zij hebben. Een comité PBW is een wettelijk orgaan, met een duidelijke opdracht en verantwoordelijkheden. Sommige onmiddellijke chefs, meestal ook voorzitter van een comité en subcomité, zijn dan ook 'de werkgever' - iets wat ze soms wel eens vergeten. Een comité PBW dient om te voorkomen: men moet leren uit zijn fouten en de risico's juist inschatten. Dit kan maar door overleg met onze vertegenwoordigers die dagelijks in de praktijk staan. Voor ACOD is een goede werking dan ook van onschatbare waarde.

Jean Pierre Goossens

De Lijn Kledijperikelen controleurs

Naar aanleiding van het prestigieuze project 'Veilig op weg' van De Lijn zal de huidige groep baancontroleurs vanaf begin 2009 overgaan naar een heuse veiligheidsdienst. Het traject naar de oprichting van de veiligheidsdienst was er een van vallen en opstaan.

Er werd van onze controleurs een grote flexibiliteit gevraagd tijdens het hele hervormings- en opleidingstraject naar lijncontroleur. Streefdatum voor het operationeel van start gaan van de veiligheidsdienst was 1 januari 2009. Een van de bindende voorwaarden hiervoor was, buiten de toekenning van de nodige vergunningen, de herkenbaarheid van de lijncontroleur door een nieuw uniform.

Kledijcommissie uitgebreid

In 2007 werd op vraag van ACOD een wijziging van de samenstelling van de kledijcommissies doorgevoerd, zodat er voortaan voor elke vakbond één vertegenwoordiger per entiteit kan zetelen. De uitgebreide kledijcommissie is een adviesorgaan dat zich uitspreekt over de kwaliteit van de kleding, het verloop van de leveringen en de werking van de magazijnen. In deze commissie kunnen onze ACOD-vertegenwoordigers hun klachten, ongenoemens, onduidelikheden of suggesties verwoorden, en trachten zij de belangen van hen die het uniform dag in dag uit moeten dragen, ten volle te verdedigen.

Op 12 december 2007 kwam de kledijcommissie Controleurs voor het eerst in zijn nieuwe samenstelling bijeen. Meteen werd gevraagd een bijdrage te leveren aan de uitwerking van het nieuwe uniform van de toekomstige veiligheidsdienst.

Eerste voorstel afgewezen

Omdat de veiligheidsdienst van De Lijn binnenkort fel in de kijker zal lopen, verzocht ACOD TBM met aandrang aan de directie om de nieuwe outfit een eigentijdse en dynamische uitstraling te geven. De Lijn kondigde echter aan dat door de FOD Binnenlandse Zaken slechts een beperkt aantal kleuren werd toegelaten. De desillusie van de ACOD-afgevaardigden was dan ook groot bij het bekijken van het eerste door De Lijn voorgestelde model: een parka in eentonig donkergrijs met zwarte pelskraag in combinatie met een donkergrijze broek. De vergelijking met kledij geschikt voor een uitvaartplechtigheid was dan ook snel gemaakt. Onze militanten van de commissie Controleurs konden zich absoluut niet met de gedachte verzoenen te moeten naar buiten treden in een dergelijke oubollige uitrusting.

Start onhaalbaar

De directie liet dan nieuwe voorstellen voor het uniform

uitwerken door een styliste en deze werden gepresenteerd op 15 mei 2008. De commissie sprak haar voorkeur uit voor een model in lichtere kleuren met sportievere kraag en felle accenten. Een fleecce werd met enthousiasme onthaald en over de verplichte logo's van De Lijn en Vigilis werd een akkoord gesloten. Terwijl de styliste nog verder werkte aan enkele praktische verbeteringen, kregen wij stilaan twijfels over de haalbaarheid van de deadline voor de oprichting van de veiligheidsdienst op 1 januari 2009. Na aandringen kwam er opnieuw een vergadering op 8 december 2008, met dus nog maar enkele weken vóór De Lijn alles tijdig in orde moet brengen. Onze vermoedens werden bevestigd: de startdatum van de veiligheidsdienst op 1 januari 2009 was niet haalbaar. De badges die door FOD Binnenlandse Zaken moeten geleverd worden ontbraken, en niet alle kledingsstukken kunnen tijdig worden geleverd.

Das gevaarlijk

Bovendien moeten er zeer binnenkort radicale beslissingen genomen worden die te maken hebben met de veiligheid van de kledij voor het exploitatiepersoneel. Enkele zware agressiegevallen tijdens de afgelopen weken toonden aan dat het gevaarlijk is dat het exploitatiepersoneel, dat trams en autobussen bestuurt en controleert, nog langer verplicht wordt om een das te dragen. Recente feiten waarbij personeelsleden als het ware bijna gewurgd werden door hun agressor, doen ons besluiten dat uit veiligheidsoverwegingen de das beter achterwege kan worden gelaten. Dit is een ernstig te nemen waarschuwing die de ACOD TBM via zijn afgevaardigden in de kledijcommissie Controleurs van 8 december 2008 zeer duidelijk overbracht. Zij eisten dan ook dat dit punt besproken wordt tijdens de eerstvolgende raad van directie, die zich verder moet beraden over de algemene werking van de veiligheidsdienst in 2009.



V.l.n.r. in de uitgebreide kledijcommissie van De Lijn: Marcel Conters (Vlaams Brabant), Martin Van den Abeel (Oost-Vlaanderen), Jean-Pierre Matthyssen (Antwerpen), Anita Boosten (Limburg) en Chantal Creyf (West-Vlaanderen).

Cao-onderhandelingen Het eisendossier 2009-2010

Wat ligt er ter bespreking op tafel bij de cao-onderhandelingen voor De Post? We geven een overzicht van het eisendossier ingediend door het gemeenschappelijk vakbondsfront. Dit eisendossier is niet exhaustief en kan nog concreter ingevuld worden naargelang de onderhandelingen vorderen. We zetten daarna de prioriteiten van het bedrijf op een rijtje, waarover De Post wenst te spreken in de volgende periode.

Sedert enige tijd vergen de arbeidsvoorwaarden en de druk die het bedrijf uitoefent van het personeel enorme inspanningen. Alle geledingen zijn in herstructurering. De fusies en de sluiting van een groot aantal werkzetels monden uit in een delokalisatie van duizenden postiers. Door de geëiste flexibiliteit en de voortdurende veranderingen van werkzetel wordt bij het personeel stilaan het verzadigingspunt bereikt.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront is van mening dat de inspanningen door het personeel geleverd, onvoldoende vergoed worden. Dit is de context waarin het gemeenschappelijk vakbondsfront haar eisendossier indient. Zij wenst over een cao te onderhandelen voor alle categorieën van het personeel.

Onverminderd het respect voor de reeds afsloten cao's eist het gemeenschappelijk vakbondsfront de toepassing van artikel 29 van de wet van 21 maart 1991 voor de contractuelen met een contract van onbepaalde duur binnen het bedrijf. Ondertussen dienen alle SD Worx-arbeidscontracten vervat in de functieclassificatie D1 tot H2, te worden omgezet in baremieke contracten van onbepaalde duur.

Wat de sociale dialoog betreft, eisen we de mogelijkheid om bijkomende of nieuwe onderhandelingen over arbeid- en loonvoorwaarden te voeren bij een structurele wijziging van het bedrijf.

Verhoging koopkracht

De eisen die te maken hebben met een verhoging van de koopkracht zijn:

- een aanpassing van de plafonds voor haard- en standplaatstoelage gelijk aan deze van het Openbaar Ambt.
- het behoud van de vergoeding einde loopbaan (op te nemen in de statuten).
- een lineaire verhoging van de koopkracht met bijzondere aandacht voor de laagste salarissen.
- een daadwerkelijke verhoging in de winstdeelname (vergelijkbaar met de bonussen toegekend aan het topmanagement).
- de verhoging van de syndicale premie.
- herwaardering van de verplaatsingskosten voor alle personeelsleden met bijzondere aandacht voor hen die zich op asociale uren naar het werk moeten begeven en de personeelsleden die in moeilijk bereikbare kantoren werken.
- een aanvullende verzekering voor al het personeel.



- de voorziening van een lokale financiële enveloppe voor de opvolging van het preventie- en veiligheidsbeleid.

Arbeidsomstandigheden

De eisen die te maken hebben met de arbeidsomstandigheden zijn:

- geen naakte ontslagen tijdens de verdere herstructureringen.
- verhoging van de syndicale middelen, dit gezien de verdere herstructureringen.
- de invoering van een aantal baaldagen om het absentisme te verminderen.
- voltijdse prestaties op dagbasis voor alle personeelsleden die niet vrijwillig om onvolledige prestaties hebben verzocht.
- uitsluitend inzetten van personeel met een arbeidscontract bij de NV De Post.
- een sociale oplossing voor alle personeelsleden die hun job verliezen door om het even welke reden. De notie 'aanneembare tewerkstelling' moet hier zeker meespelen.
- terbeschikkingstelling van een professionele vorming aangepast aan alle personeelsleden.
- herziening van de selectieprocedures.
- geschikte arbeidsmiddelen en -methodes om het werk goed en efficiënt te kunnen uitvoeren.

En ten slotte om rekening te houden met de stress en de werkproblemen die de verschillende herstructureringen meebrengen: het recht op een vervroegde uitstapregeling voor alle werknemers gebaseerd op het aantal werkjaren. De voorwaarden vervat in het Generatiepact zijn het strikte minimum. Nachtarbeid valt onder de categorie 'zwaar' werk.

Prioriteiten van het bedrijf

Dit zijn de punten die De Post wenst te bespreken voor de volgende cao-periode:

- De Post klaarmaken voor de vrijmaking van de markt.
- de sociale dialoog versterken.
- ontwikkeling van ons menselijk potentieel.
- professioneel, performant en gecentraliseerd HR-beheer.
- administratieve vereenvoudiging HR.
- verlengen en verbeteren van de bepalingen uit de cao 2007-2008 wat de externe mobiliteit betreft.

Cao voor nieuwe statuten ondertekend

Na een lange periode van sociale onrust in de zeven gereguleerde bedrijven van de energiesector (Eandis, Fluxys, Indexis, Ores/Netwal, BNO, Elia en Metrix) werd op 20 november 2008 een cao ondertekend ter verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de collega's die aangeworven werden vanaf 2002.

Tijdens deze periode werden vele en soms harde acties gevoerd op het terrein van al deze bedrijven in Vlaanderen, Brussel en Wallonië. Zoals steeds in onze sector werden deze bijna uitsluitend aangedreven door de leden en afgevaardigden van Gazelco. Wij bedanken dan ook alle militanten die zich hiervoor ingezet hebben. We hopen ook dat zij die de vruchten van deze inzet zullen plukken, niet vergeten dat vele collega's met oude statuten veelvuldig hun solidariteit getoond hebben door mee met hen te staken ter verbetering van hun situatie.

We herinneren eraan dat de creatie van deze inferieure voorwaarden te wijten is aan de collaboratie van andere vakbonden. Gazelco zal wel blijven pogen deze te verbeteren zodat het verschil tussen de arbeidsvoorwaarden verkleint in onze sector. We geven een korte samenvatting van de overeenkomst.

Vanaf 1 juli 2008 en voor onbepaalde duur wordt het barema uitgebreid boven 17 jaar anciënniteit (> punt 100). Een eenmalige premie van 350 euro wordt in december 2008 uitbetaald aan alle betrokkenen (pro rata voor deeltijdsen) in dienst op 1 juli 2008 of op 20 november 2008. Met terugwerkende kracht op 1 juli 2008 of op datum van indiensttreding wordt een recurrente verhoging toegekend aan alle betrokkenen in dienst op 1 juli 2008 of op 31 december 2008. Deze verhoging bedraagt 2 of 1,5 of 1 procent, afhankelijk van de eigen positionering in het barema.

Op 1 januari 2009 wordt een recurrente verhoging van de weddes toegekend,

die de Norm zoals voorzien in de cao Nieuwe Statuten dekt. Deze verhoging bedraagt 2,5 of 2 of 1 of 0,5 of 0,25 procent, afhankelijk van de eigen positionering in het barema.

Op 1 januari 2010 en op 1 januari 2011 worden recurrente verhogingen toegekend, die het resultaat zullen zijn van een evaluatieproces van de individuele prestaties van respectievelijk 2009 en 2010 en die de Norm en Norm+ dekken zoals voorzien in de cao Nieuwe Statuten. Hierbij wordt een minimale verhoging gegarandeerd van 2 of 1 of 0,5 of 0,25 of 0 procent, afhankelijk van de eigen positionering in het barema. Afhankelijk van de individuele evaluatie en indien minstens een correcte uitoefening van de functie wordt vastgesteld, wordt hier bovenop een verhoging voorzien van minimum 0,25 tot maximum 3 procent, bovendien afhankelijk van de eigen positionering in het barema.

Er werden minimale toepassingsregels afgesproken bij promoties en aanwervingen. Met al deze verbeteringen wordt rekening gehouden bij de sociale programmatie 2009-2010. Deze cao is van bepaalde duur tot 31 december 2010 (met uitwerking tot in 2011). De sociale vrede wordt gerespecteerd met betrekking tot de inhoud van deze overeenkomst.

Gazelco blijft ijveren voor een verbetering van de nieuwe statuten, niet alleen voor de werknemers van Electrabel en de zeven gereguleerde bedrijven, maar van alle bedrijven in de energiesector. Bovendien starten in principe binnenkort de sectorale onderhandelingen voor een cao Sociale Programmatie 2009-2010, waarbij alle werknemers van de sector aan bod moeten komen zowel met nieuwe, als met oude statuten.

Filip Baeckelandt

BIPT

Eindelijk cao over sociale voordelen

De Raad van het BIPT en de drie vakbonden zijn tot een akkoord gekomen om aanpassingen aan de sociale voordelen voor advies voor te leggen aan de Inspectie van Financiën en daarna aan de minister. We geven een overzicht van dit voorontwerp van protocol.

Jubilarissen

Er worden twee anciënniteitspremies toegekend aan de statutaire en contractuele personeelsleden van het BIPT, en dus ook aan de personeelsleden van beide ombudsdiensten. Deze premies bedragen 625 euro na 25 jaar dienstanciënniteit en 875 euro na 35 jaar dienstanciënniteit. De bij de oprichting van het BIPT overgekomen personeelsleden kunnen ook de dienstanciënniteit meerekenen die het BIPT toen aanvaardde. Dezelfde logica geldt ook voor hen die naar de ombudsdiensten overkwamen.

Dit geldelijke bedrag komt in de plaats van de eretekens. Deze maatregel gaat in vanaf 1 januari 2007, omdat toen de statuten werden gepubliceerd en er in de context daarvan ook een voorakkoord tussen de vakbonden en de Raad werd ondertekend. De maatregel is dus ook van toepassing op de personeelsleden die na 1 januari 2007 met pensioen gingen.

Er is een eenmalige overgangsmaatregel dat aan alle personeelsleden die in actieve dienst waren op 31 december 2006, de op die dag laatst gemiste anciënniteitspremie wordt toegekend.

Gepensioneerden

Er wordt een gift van 875 euro bij opruststelling (ongeacht het aantal dienstjaren) toegekend aan de statutaire en contractuele personeelsleden met terugwerkende kracht tot 1 januari 2007. Hierbij mag een bedrag van 35 euro per volledig dienstjaar dat de werknemer bij de betrokken werkgever in dienst is, niet worden overschreden. Indien de regelgeving in de fiscaliteit wijzigt, verbindt de Raad zich ertoe het maximumbedrag in overeenstemming

te brengen.

Studiebeurzen

Vanaf 1 september 2008 wordt de maximumwedde van een sectiechef (35.077,25 euro) vastgesteld als familiaal inkomstenplafond. Het bedrag dat in aanmerking wordt genomen, is het gezamenlijk belastbaar inkomen dat vermeld staat op de berekeningsnota van de belastingen op de natuurlijke personen van het tweede jaar voorafgaand aan de aanvraag. Het inkomensplafond wordt met 2586,41 euro per bijkomende persoon ten laste opgetrokken voor het secundair en bijzonder lager onderwijs en met 4150,31 euro voor het hoger onderwijs en het bijzonder secundair onderwijs.

De vier categorieën van fondsen (studiefonds, studiebijstandsfonds, peterschapsfonds en steunfonds) en de bijbehorende bedragen van studiebeurzen die worden toegekend, blijven behouden.

De bedragen van het steunfonds worden toegepast voor een één- of tweeoudergezin met een gehandicapt kind. Een kind wordt als gehandicapt beschouwd wanneer het bij de berekening van de personenbelasting van de ouders als zodanig in rekening wordt gebracht (invaliditeitsgraad van minstens 66%).

Alle bedragen, dus zowel het inkomstenplafond als de toegekende bedragen, blijven gekoppeld aan het spilandcijfer 138,01.

Medische kosten

Voor de medische tussenkomsten in de kosten van prothesen en bepaalde medische prestaties wordt voortaan ook het familiale inkomstenplafond opgetrokken tot de maximumwedde van een sectiechef (35.077,25 euro), verhoogd met 4266,35 euro per persoon andere dan het personeelslid en deel uitmakend van het fiscaal gezin. Gehandicapte personen met een invaliditeitsgraad van minstens 66% en deel uitmakend van het gezin, worden voor

twee gerekend. Ook hier blijven alle bedragen gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Persoonlijke sociale hulp

Er wordt een geldelijke tussenkomst verstrekt aan alle statutaire ambtenaren en alle contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van minimum 12 maanden en dit volgens bepaalde regels.

Kindervakanties

De lijst met goedgekeurde instellingen die via dienstorder nr. 5 van 6 september 2007 werden meegedeeld aan het personeel wordt uitgebreid met de jeugdbewegingen. Nieuwe initiatieven tot uitbreiding van de lijst kunnen uiteraard steeds ter goedkeuring aan de Raad worden voorgelegd, zodat actualisering mogelijk blijft. Op financieel vlak is er een versoepeling: voortaan wordt 100% van de kostprijs in aanmerking genomen (zowel voor kindervakanties als speelpleinwerking) en er wordt niet langer gewerkt met een maximumbedrag per dag. Het BIPT voorziet voortaan in een terugbetaling van maximaal 100 euro per jaar per kind, gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Sinterklaasgeschenk

Dit voordeel hoeft niet langer jaarlijks door de vakbonden te worden aangevraagd, want het maakt nu deel uit van het pakket sociale voordelen. Voor kinderen van 0 tot en met 11 jaar wordt een geschenk van 25 euro aangekocht bij een speelgoedhandelaar te bepalen door de Raad en voor kinderen vanaf 12 tot en met 15 jaar een geschenk van 50 euro. Voor beide groepen kan ook gekozen worden voor een geschenkencheque voor speelgoed, die om fiscale redenen echter beperkt blijft tot 35 euro voor de kinderen ouder dan 12 jaar.

Sportdag

Voortaan zal het BIPT deelnemen aan de sportdag die wordt georganiseerd door de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie. Aan de actieve personeelsleden die hieraan wensen deel te nemen, wordt één dag dienst-

vrijstelling verleend. Het persoonlijke inschrijvingsgeld wordt door de personeelsleden zelf betaald.

Tussenkomen bij noodsituatie

Wat is een noodsituatie?

Het uitgangspunt is dat het moet gaan om een situatie van overmacht die tot meetbare materiële financiële schade leidt aan de woning (en inboedel) waar het personeelslid daadwerkelijk verblijft. De werkgever heeft het recht dit na te trekken. De schade wordt daarbij veroorzaakt door een natuurelement. Bijvoorbeeld water (overstroming, blusschade), vuur (brand, rook, ontploffing), wind (storm, windhoos en dergelijke) of aarde (aardbeving of -verschuiving of -verzakking indien hierdoor de woning effectief onstabiel is met inboedelschade). Indien uitzonderlijk, bijvoorbeeld tijdens afwezigheid door vakantie, de huisraad wordt leeggehaald kan dit met een ramp worden gelijkgesteld.

Het BIPT treedt niet op als verzekeringsmaatschappij, maar komt tussenbeide uit bekommernis voor de noden die voortvloeien uit de ramp, gekoppeld aan de traagheid van een administratieve afhandeling. De tussenkomst beoogt dus geen vorm van schadeloosstelling.

Er wordt een geldbedrag tijdelijk en renteloos ter beschikking gesteld waardoor het personeelslid in staat is een eerste reeks dringende uitgaven te doen, zodat er naar omstandigheden normaal kan worden voortgeleefd.

Niet elke schade vertegenwoordigt een ramp. Zo wordt het verlies van wagen of schade als gevolg van diefstal uitdrukkelijk niet begrepen als zware tegenslag. De materiële omvang van een ramp en het onoverkomelijke van de ontstane situatie wordt vertaald in een minimale ondergrens, die vastgesteld wordt op 1000 euro.

Hoe wordt tussenbeide gekomen?

In werkelijkheid wordt tussengekomen in de vorm van het tijdelijk ter beschikking stellen van liquiditeiten, en dus niet in de vorm van een gift. Dit is dus een vorm van kosteloos prefinancieren, beperkt in de tijd. Dit soort rampen valt immers onder de verplichte verzekering die iedereen heeft als eigenaar of huurder van een woning. Een gift is niet aan de orde omdat in feite enkel de

franchise ten laste is van het slachtoffer. Het systeem beoogt niet om franchises te vergoeden en evenmin om onderverzekering te dekken en zo onrechtstreeks aan te moedigen.

Tot welk bedrag wordt gestort?

De maximale tussenkomst bedraagt 10.000 euro. Het uitgangspunt blijft dat het BIPT via een overbruggingskrediet de leefbaarheid versneld laat herstellen, omdat het personeelslid via een kosteloze lening de materiële basisbehoeften kan aankopen. Niet elk verlies, hoe waardevol ook, is immers een basisbehoefte. Het is wel zo dat het BIPT niet tussenbeide komt in de gekozen besteding van het ter beschikking gestelde geld.

Hoe verloopt de procedure?

De persoon dient een aanvraag in bij de Raad om een tussenkomst te verkrijgen met vermelding van de oorzaak van de schade en de geraamde omvang. De ramp moet worden aangetoond via foto's of aangiften. Verzekeringsdocumenten kunnen helpen om het bedrag ietwat realistisch te maken. De bedoeling is om ernstig in te schatten of het om een noodsituatie gaat en niet louter om een tegenslag.

Er is geen sociale enquête en geen verslag van een sociaal assistent nodig, omdat het over materiële schade gaat door overmacht. De financiële tussenkomst wordt gegeven omdat er een bepaalde gebeurtenis plaatshad, niet omdat de vrager geen geld zou hebben.

De Raad beslist welk bedrag wordt gestort op basis van de ingediende vraag. Bepalend daarbij is hoe groot de nood is van een eerste te overbruggen behoefte. Dit wordt aangetoond door de aard van de schade. De heraanstaf van kledij of basismeubilair is uiteraard dringend en van een andere orde dan bijvoorbeeld de heraanstaf van een verloren gegaan schilderij. De betrokkene moet echter geen rechtvaardiging afleggen over het gebruik van het geld. Hij betaalt deze vorm van voorfinanciering immers terug.

Terugbetaling

De algemene regel is dat het personeelslid spontaan het BIPT-voorschot in één keer terugbetaalt binnen de 30 kalenderdagen nadat de verzekeringsmaatschappij uitbetaalde. Is dat uitgekeerde bedrag kleiner dan het

BIPT-voorschot, dan kan het personeelslid vragen om het saldo gespreid terug te betalen over een periode die een termijn van 24 maanden niet overschrijdt vanaf de datum dat de verzekeringsmaatschappij uitbetaalde. Het personeelslid dient wel 12-maandelijks vanaf de datum van de uitbetaling van het BIPT-voorschot, een attest van de verzekeringsmaatschappij voor te leggen waaruit blijkt dat het dossier nog niet is afgesloten en er nog geen betaling is geweest.

Het personeelslid kan om een gespreide terugbetaling vragen via een afhouding op het loon. De maximale terugbetalingstermijn van 24 maanden kan worden verlengd indien loonafhouding, over 24 maanden gespreid, zou leiden tot het niet meer nakomen van het wettelijk gewaarborgd loonbedrag. Laattijdige terugbetaling geeft aanleiding tot verwijlinteressen. De Raad kan hiervan afzien mits een gemotiveerde vraag van het personeelslid.

Het personeelslid ondertekent bij zijn aanvraag documenten die het BIPT de mogelijkheid geven over te gaan tot loonbeslag indien het personeelslid zijn terugbetaling niet uitvoert als hij het BIPT verlaat door ontslag. Bij overlijden van het personeelslid beperkt de terugbetaling zich tot het terugstorten van de uitkering van de verzekeringsmaatschappij.

Belgocontrol cao 2009-2010 **ACOD niet akkoord over occasioneel thuiswerk**

ACOD Telecom Vliegwezen legt voor het cao-artikel over occasioneel thuiswerk een protocol van niet-akkoord neer. We zetten onze argumenten op een rijtje. Ook onze opmerkingen over enkele andere cao-artikels komen aan bod.

Een occasionele thuiswerker wordt omschreven als het personeelslid dat af en toe een dag thuis werkt om voor of na een opdracht op verplaatsing bijvoorbeeld geconcentreerd een nota te schrijven of studiewerk te verrichten. Het gaat hier bijgevolg om incidenteel thuiswerk en niet om thuiswerk op regelmatige basis.

Wettelijke regelingen

Thuiswerk op regelmatige basis is gereguleerd in de artikelen 119.1 tot en met 119.12 van de wet van 3 juli 1978 over de arbeidsovereenkomsten. Telewerk wordt gereguleerd in cao nr. 85 die echter niet van toepassing is in de openbare sector. Voor het federaal openbaar administratief ambt wordt telewerk gereguleerd door het Koninklijk Besluit van 22 november 2006. Indien cao nr. 85 of het Koninklijk Besluit van 22 november 2006 van toepassing zijn, gelden de artikelen 119.3 tot 119.12 van de arbeidsovereenkomstenwet niet.

Occasioneel thuiswerk zoals beoogd in dit collectief akkoord wordt niet juridisch gereguleerd. Daar het ontbreken van dit wettelijk kader, kunnen wij ons niet akkoord verklaren met de regeling die opgenomen wordt in dit collectief akkoord. Hierdoor kunnen er immers allerlei onduidelijkheden en misbruiken ontstaan.

Vrijwillig en occasioneel?

Tevens vrezen wij dat het vrijwillig

Contactpersoon Telecom: André Vandekerkhove

Tel.: 02/508.59.19 - e-mail: andre.vandekerkhove@acod.be

aspect in het gedrang komt. Werknemers kunnen door de werkgever immers onder druk gezet worden om thuis te werken waardoor het vrijwillig kader wegvalt. Het risico bestaat dat men tracht de wettelijke bepalingen over thuiswerk te omzeilen door nu te spreken van 'occasioneel' thuiswerk dat niet door de juridische bepalingen wordt beoogd. Zo zet men de wettelijke regels buiten spel en kan men met de werknemers doen wat men wil. Het is niet ondenkbaar dat men werknemers zal dwingen toch op regelmatige basis thuis te werken onder het mom van occasioneel thuiswerk. Indien men thuiswerk op regelmatige basis wil, dan dient men ofwel de bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet hierover te respecteren ofwel een Koninklijk Besluit over telewerk uit te vaardigen zoals men dat ook deed voor de federale ambtenaren. Met occasioneel thuiswerk waarvoor geen wettelijk kader bestaat, kunnen wij ons niet akkoord verklaren.

Verlofreglement

Wij eisen dat het arbeidsreglement wordt aangepast zodat ook de contractuele personeelsleden gebruik kunnen maken van het uitzonderlijk verlof wegens overmacht dat het gevolg is van ziekte of een ongeval overkomen aan de ouder met wie het personeelslid niet samenleeft.

Syndicale premie personeelsleden op rust

Zoals bij de uitbetaling van de syndicale premie voor de actieve personeelsleden dringen wij aan op de uitbetaling van 2,20 euro administratieve kosten.

Herwaardering van premies en vergoedingen

Wij dringen erop aan dat de tweejaarlijkse indexatie van de nachtvergoeding en de ploegenpremie wordt opgenomen in het collectief akkoord.

Premie 10 jaar Belgocontrol

Zie hiervoor in het kaderstukje onze reactie op de open brief van de Belgische Gilde der Luchtverkeersleiders.

Dienstnota

In punt 2.3 over het tijdstip van de uitbetaling moet de formulering worden aangepast. Een personeelslid kan in actieve dienst zijn op het moment van de uitbetaling van de premie na bijvoorbeeld het ganse jaar 2008 in disponibiliteit of gedetacheerd te zijn geweest. Eindejaarspremie moet worden vervangen door 'eindejaarstoelage'.

Foutieve informatie Belgische Gilde der Luchtverkeersleiders

Wat de Belgische Gilde der Luchtverkeersleiders in een open brief beweert over de houding van de ACOD Telecom Vliegwezen met betrekking tot de cao 2009-2010 is fout! De ACOD heeft wel oog voor de economische realiteit.

De verhoging van de koopkracht door een aanpassing van de barema's is een basisprincipe, waarvan niet kan worden afgeweken. De ACOD begrijpt ten volle dat het bedrijf eerst de nodige garanties wil hebben over de invloed van een aanpassing van de weddeschalen op de provisionering voor de perequatie van de pensioenen. Daarom wenst de ACOD de tweede paragraaf van artikel 19 van het cao-ontwerp als volgt aan te passen: "Het invoegen in de weddeschalen van de bovenvermelde premie, eventueel gebruikmakend van de techniek van de anciënniteitstoelage, zal gebeuren nadat Belgocontrol de zekerheid heeft dat de gebruikte methodologie geen provisionering voor de perequatie tot gevolg heeft." Daarom verzet de ACOD zich dan ook niet als de koopkrachtverhoging in eerste instantie wordt gerealiseerd door middel van een premie.

De ACOD verdedigt alle personeelscategorieën met het principe van gelijkheid. De opsplitsing van de personeelsleden in twee groepen blijft een gegeven dat uiterst moeilijk ligt bij de minst bevoordeelde categorie. De ACOD blijft dan ook aandringen opdat Belgocontrol alsnog zijn standpunt zou aanpassen.



Belgacom

Onderhandelingen cao 2009-2010

Bij de samenstelling van deze Tribune waren bij Belgacom de onderhandelingen over de cao 2009-2010 nog volop aan de gang. Zodra de krachtlijnen ervan zijn vastgelegd, leest u hierover meer.

Luister naar mijn woorden, maar zie niet naar mijn daden

Ooit voerde de politiek een schimmig spel dat zelden het daglicht zag. Ministers waren zot van glorie en slechts vele jaren later wisten we via geschiedschrijvers wat ze precies uitgespookt hadden. Nu is het anders: de communicatiemogelijkheden doorprikken zeer snel al die zeepbellen. Minister Pieter De Crem (CD&V) denkt echter dat de tijd is blijven stilstaan.

De ACOD heeft geen probleem met de berichten over de feestjes van de minister. Hij is zeker niet de enige politiker die houdt van zang en zwans. Het feit dat hij daarvoor leugenachtige reizen plant, is een andere zaak. Nu wil de minister van Oorlog ook nog de schrijvers van blogs elimineren. Daar heeft hij weinig succes mee, zodat hij tussendoor dan maar de ACOD aanvalt.

Met veel tralala liet De Crem iets ondertekenen wat moet doorgaan voor een sectoraal akkoord. Een vodge papier zonder waarborg dat er ooit iets van komt. Wie tekent er nu een blanco cheque? Het toekomstige kartel ACMP/VSOA, maar ook het ACV waren proper gewassen en netjes gekleed op het appel. De ACOD was door de minister niet uitgenodigd, want wij hadden van onze achterban de opdracht om over concrete maatregelen te onderhandelen. De avond voordien was de pers wel al op de hoogte dat we niet zouden komen en dat de ACOD niet akkoord ging. Het feit dat we totaal niet op de hoogte waren van deze vergadering, werd gewoon doodgezwegen.

Minister De Crem, die binnen de katholieke partij van premier Leterme tot een aparte groep behoort, wil blijkbaar

een nieuwe aanpak uittesten. Alleen de volgzamen en de kritieklozen worden gevraagd en échte onderhandelingen worden vermeden. Bovendien spreekt hij steevast over de militaire vakbonden en kan het burgerpersoneel de pot op. Het is immers veel eenvoudiger zaken te doen met werknemers die steeds minder rechten hebben.

Het feest van de kritiekloze ondertekening was nooit eerder vertoond: het was een succes en iedereen zag elkaar doodgraag. Uw ambetante vakbond was niet uitgenodigd, want onze vragen zouden het feestje alleen maar verstoren. Niemand die er ook maar één seconde bij stilstond dat sectorale akkoorden over personeelsleden gaan.

Een nieuwe wind waait door onderhandelingsland. We staan voor de

keuze: zot van glorie of verstandige en onderhandelde keuzes. Blijkbaar staat ACOD bij Defensie nu even alleen, maar dat maakt ons alleen maar sterker. In de syndicale geschiedenis heeft men meer dan eens geprobeerd om de 'lastigaards' uit te schakelen, maar onze beweging is steeds groter geworden na die laffe aanvallen want de waarheid komt altijd naar boven. We zouden uiteraard liever hebben dat ook de andere bonden de belangen van het personeel verdedigen. Hun vertegenwoordigers en leden kan men niets verwijten, want ze wisten niet wat hun leiders deden. ACOD heeft nu het alleenrecht op de ontmaskering. We zullen zonder vrees de zeepbellen blijven doorprikken tot de blazers afdruipten.

Guido Rasschaert



Onzekere toekomst Regie der Gebouwen?

De ACOD stelt vast dat de Regie beetje bij beetje wordt doodgeknepen. De administrateur-generaal volgde ons in deze vaststelling en betreurt de situatie. Hij beweerde de politieke wereld hierover te interpellieren, maar dit heeft niet altijd succes.

Er werd eveneens gesproken over een publiek-private samenwerking. Bestaat

er soms een verborgen agenda om de Regie der Gebouwen te doen verdwijnen ten gunste van de privésector? Die stap is misschien zeer klein. De administrateur-generaal haalde nogmaals aan hoe moeilijk het is om voor deze beroepen kandidaten aan te trekken. Tevens had hij het over de specificiteit van de Regie: ze moet zich namelijk

bezighouden met tal van gebouwen in zeer slechte staat.

Zonder onrust te willen stoken, verklaarde de ACOD luid en duidelijk dat de Regie der Gebouwen een openbare dienst moet blijven en dat we daarop zullen blijven toezien.

Patrick Minet, Guido Rasschaert



Sociale dienst FOD Economie 30 jaar om op te bouwen, 3 jaar om af te breken

De sociale dienst van de FOD Economie werd opgericht door de vakbonden. Zij riepen 30 jaar geleden een vzw in het leven, die ze zelf beheren in het belang van het personeel. Deze sociale dienst werd lange tijd als een van de beste beschouwd. De middelen die de administratie ter beschikking stelt zijn echter jaar na jaar verminderd, tot er nu niet langer een goede werking kan worden gegarandeerd.

Het begon met het steeds meer beknotten van de geldmiddelen, waardoor met minder subsidies dezelfde diensten aan het personeel moesten worden aangeboden. Dit betekende bijvoorbeeld de hospitalisatieverzekering ten laste nemen, zonder dat de administratie het overeenstemmende deel voorziet in

het budget van de sociale dienst. Maar ook het dagelijkse beheer van de restaurants verzekeren met altijd minder personeel: de laagste niveaus worden immers niet vervangen.

Drie jaar lang hebben de vertegenwoordigers van de vakbonden in de raad van bestuur de administratie gevraagd om het dagelijkse beheer van het personeel van de restaurants en van het administratieve personeel, in handen te geven van een hiertoe bekwame verantwoordelijke. Na heel wat terugkrabbelen en talmen werd in september eindelijk een niveau A aangewezen. Maar er is geen geld - zo wordt ons gezegd - om keukenpersoneel aan te werven. Resultaat: de service wordt voortdurend beperkt. Op bepaalde dagen kunnen de cafetaria enkel broodjes aanbieden in plaats van

schotels. Dit zijn hoe dan ook koude schotels, omdat in de FOD Economie slechts één van de drie warme keukens overblijft. Bovendien is het lot van deze laatste warme keuken dan nog onzeker door verhuisperikelen. Het personeel is ontevreden en de vakbonden willen niet langer verantwoordelijk worden gesteld voor een toestand die ze niet beheersen.

Als huidige vakbondsafgevaardigden weigeren wij dat het werk en de inzet van onze voorgangers, die de vzw Sociale Dienst in het leven riepen, tot niets worden herleid. We willen hun taak voortzetten, maar dan met de vereiste middelen om dit goed te doen.

Patrick Minet, Guido Rasschaert

Gecertificeerde opleidingen Een stand van zaken

Wachlijsten

Momenteel wachten ruim 20.000 ingeschrevenen op hun oproeping voor deelname aan een gecertificeerde opleiding. Ruim de helft hiervan zijn inschrijvingen van personeelsleden uit niveau D. Spijtig genoeg voorziet OFO pas in de eerste helft van 2010 de eerste opleidingen voor dit niveau.

Communicatie testresultaten

OFO heeft de laatste weken veel aandacht besteed aan de communicatie van de testresultaten. Tegen 1 januari 2009 zal de huidige achterstand weggewerkt zijn. Voortaan zal OFO de resultaten verstrekken binnen een termijn van drie maanden na het afleggen van de test.

Nieuwe testprincipes

Voortaan zitten er voor niveau A en B en voor niveau C en D vrijwel dezelfde opleidingen in het aanbod. OFO benadrukt dat de benaming dan wel dezelfde mag zijn, doch dat de moeilijkheidsgraad van de testvragen aangepast wordt aan het niveau van de deelnemers.

De reglementering wordt ook herschreven om deze aan te passen aan de praktijkervaringen. Zo staat daar bijvoorbeeld nu in dat bij meerkeuzevragen steeds vier mogelijke antwoorden moeten zijn. In de testen die voor de technische graden van niveau D werden georganiseerd stonden vragen waarbij slechts twee antwoorden werden voorzien en ook vragen waarbij men enkel ja of neen moest antwoorden.

Generieke proeven

In het sectoraal akkoord 2007-2008 werd

ook bepaald dat er voortaan meer generieke opleidingen in het aanbod moeten zitten. OFO brengt intussen volop wijzigingen aan in dat aanbod. Om een opleiding reglementair te organiseren werd tot nu toe de 5/5/15-regel nageleefd: om geldig te zijn moesten er minimum 5 Vlamingen, 5 Franstaligen en in totaal minstens 15 personen aan een test deelnemen. Voortaan is een minimum aantal van 90 deelnemers vereist. Om het huidige aanbod te reduceren en te vervangen

door generieke opleidingen hanteert OFO eveneens deze 90-norm. Wanneer het potentiële aantal deelnemers minder bedraagt dan 90 personen, verdwijnt de opleiding uit het aanbod. Door de toepassing van deze nieuwe regel voorziet men de onmiddellijke schrapping van 341 opleidingen. Bovendien zijn er momenteel nog 58 opleidingen die na de beëindiging van de procedure om dezelfde reden uit het aanbod verdwijnen. Ongeveer 400 opleidingen worden dus in totaal geschrapt en vervangen door generieke proeven.

Herinschrijvingen

Wie zich inschreef voor een gecertificeerde opleiding die nu wordt geschrapt, zal zich kunnen herinschrijven voor een andere opleiding uit het nieuwe aanbod. OFO raamt het aantal betrokken personen op 4500. Na het maken van een nieuwe keuze behouden zij al hun rechten uit het

verleden. Voortaan is het maken van een nieuwe keuze binnen dezelfde vakrichting niet langer verplicht om alle rechten uit het verleden te behouden. ACOD drong erop aan de betrokken

personen zo spoedig mogelijk in te lichten om te vermijden dat sommigen zich nu nog voorbereiden op een opleiding die er uiteindelijk nooit meer komt.

Klachten

De klachtenbehandeling bij OFO voldoet niet. Er werd vroeger afgesproken dat iedere klacht individueel wordt behandeld en dat de klachtendienst ook effectief zou antwoorden op iedere klacht. In de praktijk gebeurt dit echter enkel indien naar aanleiding van een klacht het testresultaat ook effectief wijzigt. OFO beseft dat dit niet volstaat en men zoekt hiervoor naar oplossingen.

In toepassing van het sectoraal akkoord is OFO momenteel volop bezig de procedure voor de organisatie van de gecertificeerde opleidingen te wijzigen. ACOD is hierbij rechtstreeks betrokken en kan er daardoor op toezien dat er geen onrechtvaardige maatregelen worden genomen. Uw afgevaardigde in de raad-

gevende commissie is Eddy Plaisier, stafmedewerker van de sector Overheidsdiensten.

Voor bijkomende informatie: telefoon naar 011/30.09.86 of mail naar eddy.plaisier@acod.be.

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

Welzijn op het werk

De noodzaak van een risico-analyse

Jaarlijks sterven in de Europese Unie 5720 mensen aan de gevolgen van een arbeidsongeval. Bovendien overlijden er volgens schattingen van de Internationale Arbeidsorganisatie nog eens 159.500 werknemers aan beroepsziekten. De meeste daarvan zijn te voorkomen door een passende risicoanalyse.

Door een richtlijn van de Europese wetgeving zijn alle werkgevers in de Europese Unie verplicht om risicobeoordelingen uit te voeren. Aan de hand daarvan kunnen zij dan nagaan wat hen te doen staat om de gezondheid en de veiligheid op het werk te verbeteren. Deze Europese richtlijn werd in 1996 in de Belgische wetgeving omgezet.



Het is niet altijd even duidelijk of de werkgevers deze verplichting nauwgezet uitvoeren. Er bestaan nochtans checklists die helpen bij het opsporen

van risico's. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft er in de loop der jaren een aantal ontwikkeld in het kader van het zogenaamde SOBANE-project.

Het is belangrijk dat de vakbondsafgevaardigden die zetelen in de overlegcomités van departementen, instellingen of agentschappen nagaan of de werkgever - hier dus de leidend ambtenaar - risicoanalyses laat uitvoeren en maatregelen neemt om de veiligheid en de gezondheid te verbeteren.

Bijkomende info op www.werk.belgie.be, mail naar fod@werk.belgie.be of telefoneer 02/233.42.11.

Richard De Winter

Het cijfer

10.208

Op 2 december 2008 hadden we weer een triest record: 10.208 gedetineerden in de rijksgevangnissen, met een aangroei in de laatste twee maanden van 300 nieuwe inwoners per maand!

Hoe zal de overheid dit oplossen? Op korte termijn zal men aan de vakbonden een 'spreidingsplan' voorleggen. ACOD is er niet tegen om hierover te overleggen, maar stelt nu al duidelijke voorwaarden. Zo moet de veiligheid van het personeel en de instelling steeds gewaarborgd blijven, de logistieke ondersteuning toereikend zijn, de omkadering aangepast worden en moet er per instelling overleg komen over het regime.

Op lange termijn is er natuurlijk het fameuze masterplan van de minister van Justitie, Jo Vandeuren (CD&V). Een plan dat echter maar niet van de grond raakt. Zo heeft de Raad van State de bouwplannen voor een nieuwe gevangenis van Dendermonde geschrapt en is men nog steeds op zoek naar locaties voor nieuwe gevangnissen in Vlaanderen, Wallonië en Brussel. De renovatie gaat tergend langzaam vooruit. Zelfs indien tegen het magische jaar 2012 - zoals door Vandeuren wordt beweerd - het volledige plan rond is, dan komen we opnieuw cellen te kort.

En waarom geen gratie? Zelfs indien de koning en de politieke overheid dit

zou willen, kan men dit moeilijk aan het publiek verkopen. Nu lopen er al 1500 veroordeelden met een straf van maximum drie jaar vrij rond, omdat er geen plaats is in de gevangnissen en het elektronisch toezicht met de enkelband deze niet kan opvangen. Dan zou men dus strafvermindering moeten voorstellen voor gedetineerden met een straf boven de 3 jaar. Zoals we al wisten, zal dus ook deze minister het tij niet keren...

Ivan Vandecasteele

Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek

Van 70 naar 216 statutaire personeelsleden

Het Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek (INBO) bestaat uit twee entiteiten: het agentschap en het Eigen Vermogen van het Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek (EV INBO). De bevoegdheden, personeelsleden, goederen, rechten en verplichtingen die samenhangen met de eigen vermogens van het Instituut voor Natuurbehoud en het Instituut voor Bosbouw en Wildbeheer werden toegewezen aan de rechtspersoon INBO.

Op het entiteitsoverlegcomité van 23 oktober 2008 stond de goedkeuring van het personeelsplan op de agenda, en dit voor het eerst sedert de oprichting van INBO. Deze goedkeuring is essentieel om te kunnen werven en bevorderen. Omdat er op het Eigen Vermogen enkel contractueel personeel kan worden geworven, was dit geen gemakkelijke oefening. De bereidheid van de directie en van administrateur-generaal Jurgen Tack om tot een degelijk en positief resultaat te komen, was groot.

Statutaire tewerkstelling

Het INBO heeft een historische achterstand in het aantal statutaire personeelsleden. Bij het start-personeelsplan in 2006 was slechts 17,5 procent van de personeelsleden statutair benoemd. Sindsdien is er een inhaaloperatie ingezet en momenteel is reeds 34 procent vastbenoemd. Het doel is om dit cijfer verder omhoog te brengen. Voor dit personeelsplan, dat een doorkijk heeft tot 2015, wordt voor alle C- en D-functies en specifiek voor de MOD-functies, een streefcijfer van 70 procent vastbenoemden voorgesteld. Voor de wetenschappelijke afdelingen, de wetenschapsondersteunende diensten en de advisering en rapportering wordt een streefcijfer van 50 procent vooropgesteld op niveau A en B. Overeenkomstig het Koninklijk Besluit Algemene Principes worden een aantal onderzoeksfuncties ook in de toekomst beschouwd als tijdelijke en uitzonderlijke opdrachten. Zij worden dan ook niet statutair ingevuld. Dit is vooral het geval voor projectmatig onderzoek. Dit is logisch vermits het hier om tijdelijke onderzoeksopdrachten gaat die, naargelang de beleidsbehoeften, kunnen wijzigen.

Nieuwe loopbaanmogelijkheden

Het creëren van voldoende doorgroeimogelijkheden is voor ACOD zeker een aandachtspunt. Op dit vlak had het INBO immers een aanzienlijke achterstand. Naast de aparte wetenschappelijke loopbaan die in de Wetenschappelijke Instellingen is voorzien, biedt de invoering van N-2 functies meer loopbaanmogelijkheden en creëert dit meer billijkheid voor een aantal celhoofden. Daarnaast is er ook nagegaan in welke mate er nood is aan leidinggevende loopbanen binnen niveau B, C en D.

Op A-niveau worden vijftien A2-functies voorzien voor de leiding van de tien onderzoeksgroepen, de vier diensten in de afdeling Overkoepelende Diensten en de stafdienst. Binnen de stafdienst en de afdeling Overkoepelende Diensten

worden vijf functies niveau B2 voorzien. Het gaat hier om de functie van Interne Controle en om functies die de aansturing van een team medewerkers impliceren. Binnen de wetenschappelijke afdelingen worden ook een aantal bevorderingsfuncties voorzien. Dit zijn in totaal zeven functies B2, vier functies C2 en twee functies D2. Behalve om de D2-functies, waar het handelt om ploegbazen, gaat het hier voornamelijk om expertenfuncties die nodig zijn om het gespecialiseerde (veld)werk in de onderzoeksgroepen op een kwalitatief hoogwaardige manier te ondersteunen.



Budgetneutraal

Deze operatie moest budgetneutraal zijn en werd dit ook. Het budget volgens de begrotingsopmaak voor 2008 bedraagt 10.070.880 euro; de raming van de kostprijs personeel INBO op jaarbasis bedraagt 9.371.905 euro. Er rest dus een saldo van 698.805 euro voor de invulling van dit personeelsplan. Het grootste deel van het saldo moest dus aangewend worden voor de realisatie van dit plan.

In het personeelsplan worden vijftien A2-functies voorzien en nog eens achttien leidinggevende en inhoudelijke loopbanen op niveau B, C en D. Bij de raming van de kostprijs wordt uitgegaan van een gemiddelde kostprijs van 10.000 euro, dus een totaal van 330.000 euro. Rekening houdend met de respectievelijke meerkost, voor de extra functies van 298.000 euro, is de totale meerkost dus 628.000 euro en blijft men binnen het voorzien budget.

Personeelsplan 'as is' en 'to be'

Deze resultaten zijn opmerkelijk en ACOD gaf een gunstig advies voor dit personeelsplan, met de bindende belofte van de uitbreiding van statutarisering van 70 voltijdsequivalenten (as is) naar 216 voltijdsequivalenten (to be). Bovendien is er de belofte dat de getallen in gunstige zin worden aangepast naargelang het aantal geslaagden in de generieke testen en andere examens. Met beperkte budgettaire mogelijkheden maar met gebruik van gezond verstand kan een resultaat op zich dus toch nog bevredigend zijn.

Jan Van Wesemael, Richard De Winter



Sociale doorbraak voor busbegeleiders

Begin december werd met de Vlaamse minister voor Onderwijs, Frank Vandebroucke (spa.a), een akkoord bereikt over de verbetering van het statuut van alle busbegeleiders. Daardoor kan er eindelijk komaf worden gemaakt met hun penibele arbeidsvoorwaarden. Volgens de cijfers van het gemeenschapsonderwijs zijn er momenteel 348 niet-zonale en 397 zonale busbegeleiders aan de slag in dat gemeenschapsonderwijs.

De prehistorie

Busbegeleiders worden tot op heden veelal tewerkgesteld op basis van arbeidsovereenkomsten van korte duur. In het beste geval zijn het contracten voor tien maanden. Contracten van nog beperktere duur zijn geen uitzondering. Bovendien worden zij per prestatie uitbetaald. Er is geen sprake van een vast maand- of weekloon. Er is een uurloon en men wordt betaald volgens het aantal uren dat men presteerde. Als er in een maand veel verlofdagen zijn (bijvoorbeeld in december), kan men minder presteren en heeft men ook minder loon. De busbegeleiders hebben ook geen recht op loon tijdens de vele schoolvakanties en de andere lesvrije dagen. Een bijkomend pervers gevolg van die situatie is dat busbegeleiders dikwijls niet in regel zijn om recht te hebben op een werkloosheidsuitkering. Sterker zelfs, soms moeten zij uit eigen zak bijbetalen om in regel te zijn met de mutualiteit.

Overeenkomsten van minstens tien maanden

Door het bereikte akkoord behoort die schrijnende prehistorische situatie van de busbegeleiders eindelijk tot het verleden. Alle busbegeleiders, zonale en niet-zonale, worden voortaan tewerkgesteld op basis van arbeidsovereenkomsten van minstens tien maanden. In regel zal de arbeidsovereenkomst gelijk zijn aan de duur van een schooljaar. De pluspunten daarvan zijn overduidelijk. Alle busbegeleiders hebben voortaan recht op een vast maandloon. Zij worden doorbetaald tijdens de schoolvakanties en schoolvrije dagen, uitgezonderd de zomervakantie. Verder wordt er gezorgd voor de naleving van de afdrachten voor de sociale zekerheid, zodat de problemen verdwijnen om in regel te zijn met werkloosheidsuitkeringen en mutualiteit. Hierdoor wordt dus de sociale stabiliteit van de busbegeleiders sterk verbeterd en hun inkomen gevoelig verhoogd.

Verhoging uurloon

We verkregen echter eveneens een verhoging van het basisuurloon. Momenteel schommelt het bruto uurloon van de busbegeleiders rond de 9,50 euro. Er zijn kleine verschillen tussen zonale en niet-zonale busbegeleiders en tussen zij die recht hebben op een haardtoelage of een standplaatstoelage. Vanaf nu wordt voor alle busbegeleiders het loon berekend uitgaande van een bruto

basisuurloon van 10,61 euro. Met bruto bedoelen we aan de huidige index. Met andere woorden, de verloning blijft gebonden aan de evolutie van de gezondheidsindex.

De opgesomde maatregelen gaan met terugwerkende kracht in vanaf 1 september 2008. Vanaf die datum krijgen alle busbegeleiders een arbeidsovereenkomst die ten minste loopt tot 30 juni 2009. Vanaf 1 september 2008 hebben zij recht op een vast maandloon, met inbegrip van de vakanties en schoolvrije dagen, uitgezonderd de zomervakantie. Voor de voorbije maanden dient er dus een rechtzetting te gebeuren, onder andere voor bijvoorbeeld het loon van de herfstvakantie. De loonsverhoging heeft uiteraard ook een positief effect op de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarsstoelage.

Geen eenmalige maatregelen

Gaat het hier over een eenmalig geschenk en zijn deze positieve maatregelen enkel van toepassing voor het schooljaar 2008-2009? Neen, deze principes zijn blijvend verworven voor alle busbegeleiders. Ook in de toekomst zijn de arbeidsovereenkomsten voor busbegeleiders in regel contracten van tien maanden voor de duur van een schooljaar en wordt 10,61 euro per uur de vertrekbasis voor het loon. Dit bedrag wordt verbonden aan de stijging van de gezondheidsindex.

Bestaanszekerheidsvergoeding

Arbeidsovereenkomsten voor tien maanden zullen in de realiteit bijna altijd arbeidscontracten zijn die lopen gedurende een schooljaar, van 1 september tot 30 juni. Tijdens de zomer-vakantie blijft het principe van de bestaanszekerheidsvergoeding van toepassing. Dat wil zeggen dat de busbegeleiders voor de dagen dat ze recht hebben op een werkloosheidsuitkering, bovenop die werkloosheidsuitkering een bestaanszekerheidsvergoeding van vijf euro per dag ontvangen.

De overstap naar arbeidsovereenkomsten van tien maanden en de verhoging van het bruto basisloon moet ook effectief op de werkvloer worden uitgevoerd. Dat wil zeggen dat er voor alle busbegeleiders nieuwe arbeidsovereenkomsten dienen te worden opgesteld, of dat de oude op zijn minst worden aangepast. Bovendien moet dat gebeuren met ingang van 1 september 2008, met terugwerkende kracht.

Stap na stap

Stap na stap zijn we bezig met het realiseren van cao VIII voor het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel binnen het gemeenschapsonderwijs. Het vakantiegeld voor het contractueel personeel is intussen opgetrokken naar 92 procent van een maandsalaris. Voor de vastbenoemden wordt dit doel bereikt in 2011. Intussen is hun vakantiegeld al gefaseerd aan het verhogen.

Vandaag zetten we opnieuw een stap vooruit. Alle busbegeleiders krijgen eindelijk arbeidscontracten die naam waardig. Eindelijk een vast maandloon dat doorloopt – zoals voor andere werknemers – op de dagen dat men niet moet presteren en volledig in regel zijn voor de sociale zekerheid. Op zich betekent dat al een koopkrachtverhoging, maar daar bovenop wordt het basisuurloon eveneens verhoogd.

Vanaf 2009 en de volgende jaren proberen we uiteraard om ook nog voor andere personeelscategorieën verbeteringen te realiseren.

Hilaire Berckmans

Gelijke kansen en diversiteit

Op 2 december organiseerde de ACOD Overheidsdiensten een infosessie rond diversiteit met onder meer een uiteenzetting door Ingrid Pelssers, opdrachtgever Emancipatiezaken van de Vlaamse overheid. De dienst Emancipatiezaken situeert zich binnen het beleidsdomein Bestuurszaken. Volgens de beleidsvisie 2005-2010 wil de Vlaamse overheid een referentie zijn op het vlak van een duurzaam en geïntegreerd gelijke kansen- en diversiteitsbeleid in Vlaanderen en daarbuiten.

Kansengroepen

Voor de 45.000 personeelsleden verspreid over een 70-tal entiteiten betekent dit dat jaarlijks een Gelijke Kansen Diversiteitsplan dient te worden voorgelegd aan de overlegcomités. In de nabije toekomst zal de commissie Emancipatie met de emancipatieambtenaren uit de verschillende entiteiten, tevens aangevuld worden met één vertegenwoordiger per vakbond.

Het Vlaamse diversiteitsbeleid is vooral gefocust op instroom van kansengroepen, en dan vooral van allochtonen en mensen met een arbeidshandicap. Relatief weinig acties richten zich op de doorstroom van vrouwen naar leidinggevende functies en de duurzame tewerkstelling van kortgeschoolden of ervaren werknemers. Voor personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap zijn criteria voorzien, waaraan zij dienen te voldoen om in aanmerking komen.

De cijfers

Wat is de stand van zaken wat betreft kansengroepen en naar welke cijfers wordt tegen 2010 of 2015 gestreefd: (zie kader volgende bladzijde)

Om deze streefcijfers te realiseren, rekent de dienst Emancipatie op het management en op de P&O-diensten. Hier is eveneens een taak weggelegd voor de vakbonden. Bovendien moeten burgers, klanten en bedrijven zich kunnen herkennen in de vooropgestelde regelgeving.

Binnen het Actieplan Wervend Werven (2007-2009) werden maatregelen ontworpen om personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst aan te trekken. Het gaat hier o.a. over vrijwillige registratie van allochtonen, aanstelling van coaches voor de begeleiding, samenwerking met de VDAB en aanpassing van selectietests voor kandidaten met een arbeidshandicap. Andere doelstellingen zijn stimulering tot werven van jobstudenten, stagiaires, personen in startbanen en het hanteren van streefgetallen op maat van de entiteiten.

De dienst Emancipatiezaken van de Vlaamse overheid stelt zich ter beschikking om info te verstrekken over de kansengroepen. Voor eventuele bemiddeling verwijst zij naar de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming. Bij klachten is het in eerste instantie aangewezen de vertrouwenspersoon van de entiteit te contacteren.



- vrouwen	globale aanwezigheid 47%	
- vrouwen in management	top 20%	33% in 2015
	midden 25%	33% in 2010
- 45-plussers	45%	
- kortgeschoolden	20%	
- personen van allochtone afkomst	1,6%	4% in 2015
- personen met een arbeidshandicap	0,7%	4,5% in 2010

Diversiteitsconsulenten

Een ander deel van de infosessie werd verzorgd door de dienst Diversiteitswerking van het ABVV. Diana Minten schetste in de historische doelstelling om een evenredige en volwaardige deelname aan de arbeidsmarkt van zowel allochtonen als personen met een (arbeids)handicap te realiseren. Dit doel werd reeds in 1998 vooropgesteld binnen het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, een driedelig overleg tussen overheid, werkgevers en vakbonden. Een participatiedecreet en platformteksten leidden tot concrete engagementen en acties van de Vlaamse regering, werkgevers- en werknemersorganisaties. Het project diversiteit is sinds januari 2006 structureel erkend. Sinds mei 2006 zijn 25 fulltime diversiteitsconsulenten actief, waarvan 10 binnen het ABVV.

De diversiteitsconsulenten engageren zich om bij te dragen aan een evenre-

dige arbeidsdeelname van allochtonen, personen met een arbeidshandicap en ouderen. Zij ondersteunen en begeleiden secretarissen en militanten om op de werkvloer het diversiteitsproject te realiseren. Een greep uit het aanbod van de diversiteitsconsulenten: organisatie van syndicale acties in ondernemingen en vormingsactiviteiten rond diversiteit, ondersteuning bij opstellen en doorlichten van diversiteitsplannen.

Een diversiteitsplan

Met een diversiteitsplan verklaart een entiteit zich bereid om actie te ondernemen rond het behalen van streefcijfers en het nastreven van kwalitatieve doelstellingen ten behoeve van de kansengroepen. Een sterk personeelsbeleid, met aandacht voor specifieke doelgroepen maar met oog voor alle personeelsleden, is een van de uitdagingen waar de Vlaamse overheid voor

staat. Aangezien 45 procent van de personeelsleden ouder is dan 45 jaar - dit zijn de ervaren werknemers - is dit zeker een prioritaire doelgroep.

Op niveau van beleidsdomeinen en entiteiten dient het diversiteitsplan geagendeerd. Het is ongetwijfeld zinvol als vakbondsafgevaardigde deel te nemen aan een werkgroep indien deze al bestaat of de oprichting ervan te vragen. Deze werkgroep wordt betrokken bij de opmaak van het diversiteitsplan dat dient geënt te zijn op de organisatie zelf. Vakbonden hebben eveneens als taak het draagvlak op de werkvloer te versterken. Los van de vooropgestelde looptijd dient een diversiteitsplan jaarlijks te worden geëvalueerd.

Met deze infosessie wensten we een aanzet te geven tot de ontwikkeling van een visie op diversiteit. De betrokkenheid van alle militanten verhogen om te komen tot het structureel inbedden van diversiteit in onze syndicale werking, verdient prioriteit.

Meer info: Ingrid Pelssers, emancipatieambtenaar Vlaamse overheid, Dienst Emancipatiezaken, Boudewijnlaan 30 bus 33 te 1000 Brussel. ingrid.pelssers@bz.vlaanderen.be of www.vlaanderen.be/emancipatiezaken

Liliane Jans, Hilaire Berckmans



Uitzendwerk in de publieke sector

De Vlaamse overheidsdiensten worden soms geconfronteerd met kortlopende bijkomende opdrachten, waarvoor het lijnmanagement graag een beroep zou doen op uitzendkrachten. De normale procedure tot aanwerving van contractuelen zou door de korte duur van de opdracht immers te veel tijd in beslag nemen. Het Koninklijk Besluit tot bepaling van de Algemene Principes (APKB) is dan de grote spelbreker: in de publieke sector is interimarbeid niet toegestaan.

De Vlaamse overheid en de vakbonden zijn tot een akkoord gekomen dat, zodra de federale overheid na onderhandeling in het Gemeenschappelijk Comité voor alle Overheidsdiensten (Comité A) interimarbeid in de publieke sector mogelijk maakt, de overheid en de vakbonden nagaan in welke gevallen uitzendarbeid een goede piste is.

In verschillende agentschappen worden, ondanks het ontbreken van een juridische basis, toch uitzendkrachten tewerkgesteld. De reglementering en de realiteit op het terrein stemmen dus niet overeen. Deze agentschappen doen een beroep op uitzendkrachten voor de vervanging van afwezige personeelsleden, versterking van het personeelseffectief tijdens de vakantieperiodes of bij cruciale processen waarvoor er niet direct kandidaten beschikbaar zijn.

Als vakbond zouden we natuurlijk gemakkelijk kunnen verwijzen naar het APKB dat interimwerk onmogelijk maakt. Indien het APKB echter gewijzigd zou worden, dan moeten er duidelijke spelregels worden bepaald.

Uitzendarbeid is en blijft geen ideale manier van werken. Wij vinden dat iedereen recht heeft op een regulier contract. Het is voor de betrokken werknemers onaanvaardbaar dat zij constant in een onzekere situatie moeten leven. Uitzendwerk is dus veeleer een noodzakelijk kwaad en moet hoe dan ook de uitzondering blijven. In het voorjaar 2009 wordt hierover door de sector Overheidsdiensten alvast een themavergadering georganiseerd.

Richard De Winter



Dank u ACV-Openbare Diensten



Sinds februari van dit jaar wordt er tussen de vakbonden, de Vlaamse regering en de werkgeversorganisaties onderhandeld over een nieuw sectoraal akkoord. Dit akkoord ging oorspronkelijk over de periode 2008-2009, maar dankzij het ACV-Openbare Diensten vond de Vlaamse regering voldoende steun om een sectoraal akkoord af te sluiten over de periode 2008-2013. De ACOD samen met het VSOA tekenden een protocol van niet-akkoord.

Verhoging eindejaarstoelage

In 2008 zouden de niveaus E, D en C een verhoging van het forfaitaire gedeelte van de eindejaarstoelage krijgen van 250 euro bruto. In 2009 zouden de niveaus B en A en de decretale graden eveneens 250 euro verhoging krijgen. In 2010 tot en met 2013 zouden alle niveaus een verhoging krijgen van 100 euro per jaar, zonder dat de eindejaarstoelage het maandloon mag overschrijden. We stellen vast dat de niveaus E en D in 2011 het maandsalaris bereiken; voor niveau C zou dit in 2013 het geval zijn.

Op zich heeft de ACOD geen probleem met de voorziene verhoging van 250 euro in 2008 en 2009. Dit ondanks het feit dat het hier over een brutoverhoging gaat, die netto leidt tot een reële verhoging van 125 euro op jaarbasis of met andere woorden tot 1,5 euro per

maand. Het probleem is dat het hier gaat over een meerjarenakkoord of zogenaamd legislatuurakkoord. Gezien de slechte sociaal economische toestand is het voor ons onaanvaardbaar dat we de volgende jaren tot 2013 geen eisen meer kunnen stellen wat betreft verbetering van de koopkracht van het personeel. Het ACV-OD deelt blijkbaar deze logica niet.

De voorziene verhoging is ook niet wat we vroegen: de ACOD heeft tot het laatste moment een reële en substantiële loonsverhoging geëist. Het ACV-OD dat vragende partij was voor een verhoging van 100 euro, is ook in dat opzicht niet te begrijpen.

Bijkomende salarisschaal

Het meerjarenakkoord voorziet op een facultatieve manier de creatie van een bijkomende functionele salarisschaal (D5) voor de ploegbazen. Belangrijk hierbij is dat niet iedereen deze schaal krijgt. Men moet inderdaad leidinggeven als ploegbaas en het bestuur 'kan' deze schaal voorzien. Ook dit is niet wat we eisten. We wilden een bijkomende salarisschaal voor iedere ploegbaas, waarbij een keuzemogelijkheid van de besturen werd uitgesloten. Bovendien wilden we de creatie van de schaal D5 op hetzelfde niveau als de salarisschaal C3. Deze visie kadert binnen de actu-

ele situatie. In sommige besturen heeft men ploegbazen op niveau C, in andere op niveau D. Gelijk loon, gelijk werk is hier het adagium. Voor ACOD kan er geen onderscheid gemaakt worden, maar het ACV-OD heeft daar blijkbaar geen moeite mee.

Loonsverhoging

Een effectieve loonsverhoging voor de gemeente- en OCMW-secretarissen is een ander element van het akkoord. Vanaf 1 januari 2009 krijgen de gemeentesecretarissen en naar analogie eveneens de OCMW-secretarissen van klasse van gemeenten vanaf 15.000 inwoners, een salarisverhoging van 3,5 procent. We zijn niet tegen een loonsverhoging voor deze ambtenaren. Enkel en alleen een verhoging voorzien voor de decretale graad gemeentesecretarissen en niet voor de financieel beheerders en al het andere personeel, is echter onaanvaardbaar. De Vlaamse regering is niet alleen incorrect door de financieel beheerders uit te sluiten, maar geeft bovendien een slecht signaal naar alle andere personeelsleden. Maar ook hiermee heeft het ACV OD blijkbaar geen problemen.

Personeelsmobiliteit

In samenhang met het OCMW-decreet dat bij het neerschrijven van dit artikel ter stemming ligt in het Parlement, zal de Vlaamse regering vormgeven aan de bepalingen rond externe mobiliteit tussen gemeenten en OCMW's. Deze bepalingen moeten een vlotte overgang van het ene naar het andere bestuur mogelijk maken.

Uitbouw functionele loopbaan verzorgenden

Reeds jaren vraagt de ACOD om de salarisschaal C3 te voorzien voor de verzorgenden. Ook dit stond in ons eisenmemorandum. Het akkoord vermeldt alleen dat men gaat onderzoeken onder welke voorwaarden en vanaf welk tijdstip deze derde salarisschaal kan worden ingevoerd. Het ACV-OD kan blijkbaar leven met dergelijke beloften, maar wij willen dit ook wérkelijk gerealiseerd zien.

Tweede pensioenpijler

Met als streefdoel 2010 wilt men voor het contractueel personeel een tweede pensioenpijler ontwikkelen. Een nobele gedachte, maar men voorziet slechts twee procent aan bijdrage op jaarbasis. Indien men met deze bijdrage de kloof in pensioenen tussen vastbenoemden en contractuelen wilt dempen, dan moet het betrokken contractueel personeelslid ongeveer 25 jaar werken.

Voor hen die vandaag in dienst zijn en er al een hele loopbaan als contractueel hebben opzitten, is dit geen oplossing. De anomalie inzake pensioenen zal voor hen daarmee niet verdwijnen. Voor het ACV-OD volstaat de invoering van het principe van een tweede pijler blijkbaar al om akkoord te gaan.

Wij staan niet afwijzend tegenover deze tweede pijler voor contractuelen. Indien men de pensioenkloof écht wil dichtten, dan is er maar één oplossing: de statutarisering van alle contractuelen. Wanneer men de contractuelen vastbenoemd, is er geen onderscheid meer en krijgen alle vastbenoemden de garantie dat de pensioenen ook in de toekomst betaalbaar blijven. De ontwikkeling van een tweede pijler brengt - hoe sympathiek het principe ook klinkt - geen oplossing voor de pensioenkloof, noch voor de verdere pensioenfinanciering.

Integratie haard- en standplaatsstoelage in lonen

Er zal een onderzoek gebeuren naar de integratie van de haard- en standplaatsvergoedingen in de salarisschalen. De resultaten van dit onderzoek worden in 2011 bij de evaluatie van het akkoord besproken. Ook dit is een lege doos. Indien men morgen deze vergoedingen integreert, dan moet men ze verhogen of anders gaat het personeel erop achteruit.

Vandaag worden er immers geen sociale bijdragen betaald op deze vergoedingen, maar na integratie zal dat wel het geval zijn.

Creatie Vlaamse Sociale Dienst lokale besturen

Ook dit is je reinste onzin. De werkgevers in de VVSG - of moeten we zeggen de CD&V - zijn al lang vragende partij voor een communautarisering van de bestaande en goed werkende Federale Sociale Dienst, de GSD. In het akkoord staat dat de huidige bijdrage die besturen betalen bij de GSD, met name 0,15 procent op het loon, kan behouden worden voor de financiering van een Vlaamse Dienst. De tekst stelt echter eveneens dat deze middelen worden gebruikt om een sectorfonds en een studiesecretariaat op te richten. We hebben heel wat vragen bij de Vlaamse creatie en vrezen dat de huidige sociale dienstverlening, waarvan vandaag ongeveer 10.000 personeelsleden gebruik maken, zal worden afgebouwd.

Ook op het vlak van sociaal toerisme dat nu maximaal wordt ingevuld door de bestaande vzw Sociale Dienst, verwachten we een fundamentele wijziging. De werkgevers stellen al lang dat sociaal toerisme niet meer van deze tijd is. Nogtans maken jaarlijks 15.000 personeelsleden gebruik van dit systeem. De houding van het ACV hierin is een politieke houding. Men volgt blindelings de CD&V. Al wat Vlaams is, functioneert immers beter?

Voor dit akkoord werd ondertekend, organiseerden de vakbonden enkele acties. Door het akkoord van het ACV-Openbare Diensten komt er niet alleen een einde aan lange discussies, maar worden eveneens de vele leden en militanten die deelnamen aan de acties gefnuikt. Zelfs onze vrienden van de sp.a gaan niet vrijuit. Frank Vandenbroucke, vicepremier in de Vlaamse regering, vond het nodig om tijdens een van de laatste acties te beweren dat dit een evenwichtig akkoord was. Wij merken weinig van dit evenwicht en hopen dat de personeelsleden uit deze gebeurtenissen en uitspraken hun conclusies trekken.



Contactpersoon LRB: Mil Luyten

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



Pensionering: wat je zeker moet weten

In vorige afleveringen van dit dossier kwamen de verschillende vormen van pensionering aan bod en de berekening van het pensioenbedrag. Nu hebben we het over het overlevingspensioen. Om de leesbaarheid te bevorderen gingen wij ervan uit dat de overledene van het mannelijk geslacht is en dat de rechthebbende op het overlevingspensioen van het vrouwelijk geslacht is. Uiteraard kan de situatie ook omgekeerd zijn of kunnen de gehuwden van hetzelfde geslacht zijn.

Algemene bepalingen

Een overlevingspensioen is een pensioen dat aan de rechthebbenden van een statutair ambtenaar wordt uitbetaald die, ofwel tijdens zijn loopbaan, ofwel na zijn opruststelling, overleden is. De rechthebbenden kunnen zijn: de langstlevende echtgenote waarvan het huwelijk ten minste één jaar geduurd heeft, de uit de echt gescheiden echtgenote, de wezen. Voor ieder van deze mogelijke rechthebbenden gelden voorwaarden en een bijzondere berekeningswijze. Indien er meerdere rechthebbenden zijn, moet het overlevingspensioen worden verdeeld over de verschillende rechthebbenden. In dit artikel beperken wij ons tot de langstlevende en de uit de echt gescheiden echtgenote.

Berekening

Het overlevingspensioen wordt berekend op basis van de gemiddelde wedde van de laatste vijf jaren van de loopbaan van de overleden echtgenoot. Dit gemiddelde wordt vastgesteld op dezelfde wijze als voor de berekening van een rustpensioen dat zou ingaan op dezelfde datum. Dit noemen we de refertewedde.

Het bedrag van het overlevingspensioen wordt verkregen door 60 procent van de refertewedde te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de teller gelijk is aan de aanneembare diensten en de noemer gelijk is aan het aantal maanden tussen de 20^{ste} verjaardag en het overlijden, met een maximum van 480 maanden.

Indien de echtgenoot vóór zijn 60^{ste} verjaardag wegens lichamelijke ongeschiktheid of ambtshalve wordt gepensioneerd, is de noemer gelijk aan het aantal maanden tussen de 20^{ste} verjaardag en zijn opruststelling.

Het overlevingspensioen mag echter niet groter zijn dan 50 procent van de maximumwedde verbonden aan de laatste graad van de overleden echtgenoot, vermenigvuldigd met de bovenvermelde breuk.

Voorwaarden

Als de langstlevende echtgenote de

enige rechthebbende is, wordt het overlevingspensioen berekend volgens het hierboven uitgelegde mechanisme. Indien de langstlevende echtgenote nog geen 45 jaar oud is, tenzij zij ten minste 66 procent blijvend arbeidsongeschikt is of een kind ten laste heeft, wordt het bedrag van het overlevingspensioen beperkt tot het gewaarborgd minimum. Vanaf 1 oktober 2008 bedraagt het gewaarborgd minimumbedrag voor een langstlevende echtgenoot 996,05 euro bruto per maand.

Indien de langstlevende echtgenote opnieuw hertrouwt, wordt de uitbetaling van het overlevingspensioen geschorst vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het nieuwe huwelijk.

De uit de echt gescheiden echtgenote heeft recht op een gedeelte van het overlevingspensioen als zij niet opnieuw gehuwd is vóór het overlijden van de ex-echtgenoot. De oorzaak van de echtscheiding heeft geen weerslag op het recht op het overlevingspensioen van de gescheiden echtgenote.

Het gedeelte van het overlevingspensioen waarop de uit de echt gescheiden echtgenote recht heeft, wordt vastgesteld op basis van het aantal jaren huwelijk die samenvallen met de loopbaan van de ex-echtgenoot. Indien de uit de echt gescheiden echtgenote geen 45 jaar oud is, wordt de betaling van het overlevingspensioen geschorst. Het overlevingspensioen wordt wel

uitbetaald indien zij tenminste 66 procent blijvend arbeidsongeschikt is of een kind ten laste heeft.

Wanneer er tegelijk een langstlevende echtgenote en een rechthebbende uit de echt gescheiden echtgenote is, wordt het overlevingspensioen verdeeld. Het gedeelte waarop de uit de echt gescheiden echtgenote recht heeft, wordt van het overlevingspensioen afgetrokken. De langstlevende echtgenote krijgt dan het overblijvende gedeelte, maar in ieder geval ten minste de helft van het overlevingspensioen.

Aanpassingen en inhoudingen

Net als bij de rustpensioenen volgen de overlevingspensioenen de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen en het mechanisme van de perequatie. Overeenkomstig de wetgeving op de verplichte ziekteverzekering wordt op de overlevingspensioenen die een bepaald bedrag overschrijden 3,55 procent ingehouden. Afhankelijk van de grootte van het brutobedrag wordt er tevens een solidariteitsbijdrage ingehouden die varieert tussen de 0,5 en 2 procent en ten slotte zijn de overlevingspensioenen onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing.

Cumulatie overlevingspensioen met rustpensioen

De mogelijkheid bestaat dat men zowel recht heeft op een rustpensioen uit hoofde van zijn eigen loopbaan en een overlevingspensioen uit hoofde van

het overlijden van de (ex)echtgenoot. In deze situatie wordt de som van het rustpensioen en het overlevingspensioen in principe beperkt tot 55 procent van het maximumsalaris van de laatste salarisschaal van de overleden (ex) echtgenoot.

Cumulatie overlevingspensioen met beroepsactiviteit

De rechthebbende van een overlevingspensioen die een beroepsactiviteit wil uitoefenen, moet dat vooraf aangeven. Er moet echter rekening mee gehouden worden dat het pensioenbedrag kan verminderd worden zodra de beroepsinkomsten de toegelaten jaargrens overschrijden. Indien de jaargrens met minder dan 15 procent wordt overschreden, wordt het pensioenbedrag gedurende het betrokken kalenderjaar verminderd naar rato van het percentage waarmee de inkomsten de jaargrens overschrijden. Indien de jaargrens met 15 procent of meer wordt overschreden, wordt de uitbetaling van het pensioen voor het betrokken kalenderjaar volledig geschorst.

Toegelaten jaarbedragen (2008)

Voor wie jonger is dan 65 jaar en uitsluitend één of meer overlevingspensioenen geniet:

- als werknemer 17.280 euro bruto zonder kinderlast en 21.600 euro bruto met kinderlast
- als zelfstandige 13.824 euro netto zonder kinderlast en 17.280 euro net-

to met kinderlast.

Voor wie jonger is dan 65 jaar en één of meer overlevingspensioenen cumuleert met één of meerdere rustpensioenen:

- als werknemer 7421,57 euro bruto zonder kinderlast en 11.132,37 euro netto met kinderlast
- als zelfstandige 5937,26 euro netto zonder kinderlast en 8905,89 euro netto met kinderlast.

Voor wie 65 jaar is of ouder:

- als werknemer 21.436,50 euro bruto zonder kinderlast en 26.075 euro bruto met kinderlast
- als zelfstandige 17.149,19 euro bruto zonder kinderlast en 20.859,97 euro bruto met kinderlast.

Aanvraag overlevingspensioen

De pensioendienst van de overheidssector (PDOS) zal van ambtswege een overlevingspensioendossier openen als de overleden ambtenaar een rustpensioen genoot dat werd beheerd door de PDOS en er een langstlevende echtgenote is, of indien er een uit de echt gescheiden echtgenote is, die de enige mogelijke rechthebbende is. Indien de overleden ambtenaar nog geen rustpensioen genoot, moet de rechthebbende op een overlevingspensioen een aanvraag indienen bij het bestuur waarvan de ambtenaar deel uitmaakte.

georges.achten@acod.be

Pensioendeler CLB-personeel Derde keer, goede keer?

De pensioendeler voor de CLB-personeelsleden is nog steeds gelijk aan 60, terwijl dit voor de andere onderwijs-personeelsleden 55 is. Bij een pensioensberekening op 60-jarige leeftijd (met een volledige loopbaan) bedraagt het verschil in pensioen meer dan 8 procent.

De vraag tot aanpassing van de pensioendeler van 60 naar 55 voor het CLB-personeel werd in het verleden al tweemaal aan de dienstdoende minister van pensioenen gesteld. Tweemaal was het antwoord negatief. Zowel Frank Van-

denbroucke (sp.a) als Bruno Tobback (sp.a) gingen niet in op het verzoek tot gelijkenschakeling. Nu er een andere minister van Pensioenen is, Marie Arena (PS), richten wij opnieuw onze vraag met de nodige aandrang aan de minister. Interessant om weten is dat het een partijgenoot van de huidige minister was, die in de vorige regeerperiode een wetsvoorstel indiende.

raf.deweerd@acod.be



Schuldenvrij is niet hetzelfde als vrij van schuld

De Vlaamse overheid is schuldenvrij vanaf 1 januari 2009. Vooraleer de politici zich allen op de borst kloppen voor deze flinke prestatie, is het nuttig even na te gaan wie in belangrijke mate meegewerkt heeft aan het wegwerken van de schuldenberg.

Sinds de overheveling van de onderwijsbevoegdheid naar de gemeenschappen heeft de overheid onafgebroken de scholen ondergefinancierd. Wat betreft de personeelsomkadering gebeurde dit vooral door de invoering van de aanwendingspercentages. Een aanwendingspercentage wordt toegepast op het lestijden-lesurenpakket waarop de school recht heeft. Dit pakket wordt daardoor verminderd, zodat de school slechts een deel ontvangt van de personeelsomkadering waarop ze recht heeft. We bekijken de situatie voor de verschillende onderwijsniveaus voor het lopende schooljaar:

	Aanwendingspercentage (in procent)	Bespaarde uren	Voltijdsequivalenten	Financiële besparing (in euro)
kleuteronderwijs	99,375	1.696	70,7	2.969.413
lager onderwijs	98,425	7.958	331,6	13.933.131
buitengewoon basisonderwijs	94,5	5.597	254,4	10.690.269
gewoon secundair onderwijs	96,57	33.566	1.489,8	68.738.039
buitengewoon secundair onderwijs	93,9	5.155	228,8	9.628.361
deeltijds kunstonderwijs	varieert van 75% tot 95%	4.148 (schatting)	197,5	8.840.075
Totaal			2.572,8	114.799.288

(Bron: parlementaire vraag nr. 390, Jos De Meyer)

Het volwassenenonderwijs kent geen aanwendingspercentage. In het decreet wordt een rem gezet op de globale groei, namelijk maximum twee procent per jaar. Ook voor de CLB's en het hoger onderwijs zijn er geen aanwendingspercentages, maar zijn er andere mechanismen die de budgetten afromen.

Jaar na jaar heeft de Vlaamse overheid bespaard op de personeelsomkadering (2573 fulltime personeelsleden), waardoor de werkdruk toegenomen is. De laatste vijf jaar (2002-2007) is de schuld teruggelopen van 3884 miljoen naar 250 miljoen euro. Dit wil zeggen dat de schuld afnam met 3634 miljoen euro. De bijdrage van het onderwijspersoneel m.b.t. de omkadering bedraagt ongeveer 500 miljoen euro.

Het onderwijspersoneel heeft zijn bijdrage dus ruimschoots geleverd. Het wordt nu tijd dat de schuldenvrije overheid dit inziet en eindelijk de aanwendingspercentages afschaft. Het is onaanvaardbaar dat het onderwijspersoneel - via een verhoogde werkdruk - moet zorgen voor overschotten op de Vlaamse begroting. De afschaffing van de aanwendingspercentages zou een belangrijke eerste stap zijn naar een besteding van zeven procent van het bruto regionaal product voor onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap.

raf.deweerd@acod.be



Een nieuwe medewerker provincie Oost-Vlaanderen

Adjunct-provinciaal secretaris

Tania Van den Broeck

Gezien de aanzienlijke ledenwinst die Oost-Vlaanderen de laatste jaren boekte - met als kers op de taart het overschrijden van de kaap van de 4000 leden - wordt de omkadering organiek uitgebreid met de functie van adjunct-provinciaal secretaris. Tania Van den Broeck werd, op diverse ledenvergaderingen, verkozen om invulling te geven aan deze functie. Zij zal ongetwijfeld de nodige ondersteuning krijgen van Dirk Huyge, de provinciaal secretaris, om zich op een vlotte manier in te werken. We maken kennis met deze gedreven militante, die zowel voor Oost-Vlaanderen als voor de ACOD Onderwijs in het algemeen, een verrijking zal zijn.

Welk parcours legde u tot nu toe af binnen de onderwijssector?

Tania Van den Broeck: "In 1990 studeerde ik af aan de Rijksnormaalschool van Gent als onderwijzeres. Gedurende twee jaar kreeg ik les van Tony Van den Heurck, de huidige voorzitter van ACOD Onderwijs. Onmiddellijk na mijn studies kon ik aan de slag in de basisschool van het Gemeenschapsonderwijs in Ninove. Na BSGO Ninove werd ik aangesteld in BSGO Meerbeke, waar ik in 2000 benoemd werd. Vervolgens muteerde ik naar de basisschool van het Atheneum te Aalst. In 2004 werd ik aktehouder voor het ambt van directeur en zette ik de volgende stap in mijn onderwijsloopbaan door het ambt van directeur op te nemen in BSGO te Denderhoutem. Vervolgens werd ik een jaar directeur in de Freinetschool te Gijzegem, om daarna opnieuw in Denderhoutem aan de slag te gaan als directeur."

Waarschijnlijk was u voor uw verkiezing tot adjunct-provinciaal secretaris al syndicaal actief. Kan u uw syndicaal engagement even toelichten?

Tania Van den Broeck: "Onmiddellijk nadat ik afgestudeerd was, heb ik mij aangemeld in de Bagattenstraat in Gent om mij lid te maken van ACOD Onderwijs. Enkele jaren later ben ik beginnen militeren, om in 1999 het mandaat van schoolafgevaardigde op te nemen in BSGO Meerbeke. Bij de start van de scholengroepen ben ik ingegaan op de vraag van ACOD om ook als afgevaardigde te fungeren op het tussencomité van scholengroep 19. Vanaf 2001 was ik lid van het intersectoraal bestuur van de afdeling Aalst en in september 2002 ben ik toegetreten tot het bestuur van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen, waar ik verkozen werd tot ondervoorzitter. Ik vind het intersectorale aspect van de vakbondswerking belangrijk omwille van de solidariteit tussen de werknemers. Daarnaast is het interessant om op de hoogte te zijn van de problemen van andere sectoren, zodat men niet verward geraakt in het eigen wereldje."

Waarom kiest u nu voor een syndicale loopbaan? Hoe denkt u dat de jobinvulling eruit zal zien?

Tania Van den Broeck: "Ik vind het belangrijk dat ik mensen kan helpen, raad geven alvorens er problemen ontstaan, bijstaan bij moeilijkheden en deze oplossen. Het valt mij op dat problemen vaak veroorzaakt worden door onwetendheid, zowel aan de kant van het personeelslid als aan de kant van de directie. Als adjunct-provinciaal secretaris zal het mijn voornaamste taak zijn om erop toe te zien dat alles volgens de regels verloopt. Om de invloed van ACOD Onderwijs en het ledenaantal nog verder op te drijven zal het belangrijk zijn om onze werking in het gesubsidieerd officieel onderwijs (nvdr. stad, gemeente en provincie) te intensifiëren. Vooral de verdere ontwikkelingen van de scholengemeenschappen moeten we als vakbond op de voet volgen. Ik hecht zeer veel belang aan het con-



tact met de werkvloer. De vinger aan de pols houden, is een noodzakelijkheid. Maar ook het bredere politiek-syndicale werk schrikt mij niet af. Een vakbond moet een brede visie ontwikkelen op maatschappij en onderwijs als toetssteen voor nieuwe overheidsvoorstellen."

Ook vakbondsmensen hebben een leven naast hun werk. Waarvan kan u genieten nadat het werk erop zit?

Tania Van den Broeck: "Vooral tijdens uitstappen met mijn partner en kinderen kan ik mij ontspannen. Ook zie ik de noodzaak in om aan sport te doen en dan dragen vooral zwemmen en fietsen mijn voorkeur weg."

Het algemeen secretariaat wenst Tania Van den Broeck alle succes en veel arbeidsvreugde toe in haar nieuwe job!

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

Vlaams onderwijs en de internationale agenda

In de schoot van de Vlaamse Onderwijsraad worden belangrijke internationale tendensen in het onderwijs- en vormingsbeleid opgevolgd. Het spreekt voor zich dat ACOD over een en ander een mening heeft en de ontwikkelingen toetst aan de eigen uitgangspunten. We brengen een greep uit de ontwikkelingen die het beleid zullen beïnvloeden.

De tendensen

De evolutie naar 'evidence based' onderwijsbeleid vertaalt zich bij de EU en OESO in een duidelijke tendens om het onderwijsgebeuren te meten en te monitoren met indicatoren.

De introductie van de notie 'leerresultaten' creëert een omkering van inputgestuurd naar outputgestuurd onderwijs. Deze nieuwe benadering bepaalt de debatten over het Europees raamwerk voor kwalificaties, het Bolognaproces en de Europese sleutelcompetenties. De beweging om onderwijsprocessen te omschrijven in termen van bereikte leerresultaten is verwant aan deze rond competentieontwikkeldend onderwijs, maar valt er niet mee samen.

De sociale dimensie van onderwijs en vorming wint veld. Dit lijkt gedeeltelijk een antwoord op de kritiek dat het internationale onderwijsbeleid te weinig rekening zou houden met andere dimensies van onderwijs dan een economische of arbeidsgerichte benadering. De sociale dimensie van het hoger onderwijs is sinds de conferentie van Bergen in 2005 één van de hoofdthema's van de Bolognahervorming. Dit thema zal ook hoog op de agenda staan van de opvolgingsconferentie in Leuven en Louvain-la-Neuve in 2009.

Europa beklemtoont het belang van talenonderwijs. Het meest recent zijn de aanbevelingen van de 'Groep op hoog niveau van meertaligheid' (26 september 2007). Maar uiteraard kennen we ook het talenkader van de Raad van Europa.

Professionalisering van leraren en van schoolleiders is een thema waar de EU en de OESO eveneens convergerende activiteiten ontplooiën. De uitbouw van een adequaat, structureel ingebed en systematisch stelsel van levenslang leren voor leraren wordt een toekomstige uitdaging waaraan ook de Vlor aandacht zal besteden.

Het Kopenhagenproces wordt verder uitgewerkt, met vooral het Europees raamwerk voor kwalificaties en de Europese afspraken over studiepunten.

Hoger onderwijs en levenslang leren worden belangrijker. In september 2008 publiceert de OESO een brede thematische studie over het tertiair onderwijs: beleid en bestuur, financiering, kwaliteitszorg, gelijke kansen, de rol van tertiair onderwijs in research en innovatie, de veranderende academische loopbaan, links met de arbeidsmarkt, internationaliseringsstrategieën, de beleidsontwikkeling en implementatie komen daarin aan bod.

Naar een Europese kwalificatiestructuur

Het Europese parlement keurde op 24 oktober het European Qualifications Framework goed. Het EQF zal de basis vormen voor de Vlaamse kwalificatiestructuur die de overheid dit werkjaar voorbereidde. Het vormde eveneens een leidraad voor een proefproject in verband met de inschaling van opleidingen in het toekomstige hoger beroepsonderwijs.

Onderwijs in de 21^{ste} eeuw

De Vlor heeft deelgenomen aan de Europese consultatie over de toekomst van het leerplichtonderwijs. De EU zoekt immers op welke manier ze de lidstaten kan ondersteunen in de modernisering van het leerplichtonderwijs, zoals dat eerder gebeurde voor het beroepsgericht onderwijs en het hoger onderwijs.

In 'Scholen voor de 21^{ste} eeuw' behandelt de Europese Commissie kwesties die cruciaal worden geacht voor scholen in Europa: sleutelcompetenties bijbrengen, motiveren voor een leven lang leren, duurzame economische groei ondersteunen, sociale uitsluiting schooluitval bestrijden, aandacht besteden aan individuele leerbehoeften, verantwoordelijk burgerschap, leraren en schoolleiders opleiden en begeleiden. Ze zijn verwerkt in acht vragen waarop de Vlor een antwoord heeft gegeven.

Inhoudelijk kan de Vlor zich herkennen in de voorgestelde aandachtspunten die al goed aansluiten bij het onderwijsbeleid dat Vlaanderen voert. De Vlor vindt dat Europees beleid een meerwaarde kan betekenen als het rekening houdt met heel belangrijke voorwaarden:

- de pedagogische opdracht mag niet eenzijdig gekeurd worden door economische of competitiviteitsoverwegingen.
- Europese initiatieven moeten ruimte laten voor een eigen (Vlaamse) visie op de opdrachten van onderwijs en voor de eigen kenmerken van een onderwijssysteem (bijv. onderwijsvrijheid).
- met onderwijsgeledingen en het middenveld moet actief overlegd worden over de modernisering van het leerplichtonderwijs, zowel op Europees als nationaal vlak.
- de opdrachten voor het (leerplicht)onderwijs moeten evenwichtig benaderd worden in relatie met andere maatschappelijke sectoren zoals onder meer werkgelegenheid, welzijn of innovatie.

Het belang van de internationale dimensie kan nauwelijks overschat worden. We zullen van elk dossier in dit verband nagaan waar de plus- en minpunten liggen vanuit het perspectief van het personeel en zo onze onderhandelingspositie bepalen.

hugo.deckers@acod.be

VRT

Minder personeel en minder goede tv? Wij hebben een alternatief!

Eerst was er de gecensureerde forel met botersaus van Hitler. Dan vond men het nodig om de 90'ste herdenking van het einde van de Eerste Wereldoorlog onder de rode knop te zetten, waardoor veel kijkers dit niet konden zien. Wat later ging Terzake over het verwijderen van Vlaams Belang-militanten uit de vakbond: de rechtbank gaf de vakbond gelijk, maar de uitzending vertrok van het gelijk van het Vlaams Belang. En toen kwam het besparingsplan 2009-2011. Om een tekort van 71 miljoen over drie jaren te voorkomen, diende het personeelsaantal te verminderen met 150 eenheden en waren er ook ingrepen in het programma-aanbod.

Voorgeschiedenis

Voor de periode 2007-2011 werd er een beheersovereenkomst afgesloten tussen de Vlaamse overheid en de VRT. Dit was nog in de periode van Tony Mary, Aimé Van Hecke en Bettina Geyssen. Alhoewel er in zulke beheersovereenkomst talrijke afspraken staan die ook het personeel aangaan, werden de vakbonden daar niet in het minst bij betrokken.

Snel bleek al dat de prognoses voor de inkomsten uit de markt schromelijk overschat waren. Piet Van Roe, die Tony Mary opvolgde als gedelegeerd bestuurder, maakte daarom een eerste besparingsplan op. Begin 2008 stelde de huidige directie, geleid door weer een nieuwe gedelegeerd bestuurder Dirk Wauters, een rapport op waarin de situatie werd uiteengezet voor de Vlaamse regering: er bleek een tekort te zijn van 52 miljoen euro tot het einde van de beheersovereenkomst. De Vlaamse regering ging akkoord en kwam over de brug met 35 miljoen euro extra. Over het verschil van 17 miljoen euro (over 4 jaar met een jaarlijkse omzet van 400 miljoen euro) kon later nog gesproken worden.

Kan men niet goed rekenen aan de Reyerslaan of is er wat anders aan de hand? In het meerjarenplan dat het directiecomité in september presenteerde aan de raad van bestuur was er

weer sprake van een groot tekort. De raad weigerde dit plan, wat in november resulteerde in een besparingsplan van 71 miljoen en 150 personeelsleden weg. Daarnaast zou dit plan ook een duidelijke kwaliteitsdaling van de uitzendingen inhouden.

Dovemansoren

De VRT-vakbonden werden als allerslaatste ingelicht over het besparingsplan, nadat alles al in de kranten te lezen was. Na de informatiebijeenkomst kregen we geen enkel cijfer op papier. Wel werd er gesteld dat er nog geen beslissing was gevallen en dat de raad van bestuur van 15 december het laatste woord zou hebben.

Ondanks de beperkte informatie die we kregen, dienden de vakbonden een hele reeks vragen in. ACOD VRT werkte eveneens een alternatief zes puntenplan uit. De vragen en voorstellen werden tijdig aan de directie bezorgd. Ondertussen hadden zowel Guy Peeters, voorzitter van de raad van bestuur, en minister-president Kris Peeters de VRT-directie duidelijk gemaakt dat overleg met de vakbonden in deze een noodzaak is. Ja, men krijgt soms steun vanuit een onverwachte hoek.

Op de tweede bijeenkomst met de directie was het weer hetzelfde liedje: we kregen slechts op een deel van de vragen een antwoord en opnieuw gaf de directie niets op papier. Van echt overleg of echte onderhandelingen is dus geen sprake en de volgende bijeenkomst is pas voorzien na de beslissende raad van bestuur van 15 december.

Onze eisen en voorstellen

Dit is het standpunt van ACOD VRT:

- wij aanvaarden geen vermindering van het personeel.
- wij aanvaarden niet dat door middel van valse argumenten zoals de dubbele indexsprong of de economische crisis, geprobeerd wordt het personeel en de vakbonden het besparingsplan te doen slikken.
- wij eisen volwaardige onderhande-

lingen met de vakbonden, met alle informatie die nodig is en antwoorden op alle vragen en voorstellen op papier.

- wij eisen de toepassing van het syndicaal statuut, dat stelt dat alle wijzigingen aan de personeelsformatie (het contingent) worden overlegd in basisoverlegcomité met de vakbonden.
- wij eisen voor de toekomst een reële betrokkenheid van de vakbonden bij het opstellen van de beheersovereenkomst en de meerjarenplannen en volwaardige financieel-economische informatie zoals dit in alle NV's gebeurt.

Tot slot stellen we een alternatief besparingsplan voor: een correcte berekening van de gevolgen van de inflatie, 30 managers vervangen door 30 mensen op de werkvloer, geen bonussen voor managers en personeel, minder uitgaven voor consultants.

Meer hierover in de volgende editie van Tribune.



Overleg en globale aanpak mediacrisis

Op 9 december overhandigden de Vereniging van Beroepsjournalisten (VVJ) en de vakbonden hun platformtekst aan de directies van de Vlaamse mediahuizen en aan Vlaams minister-president Kris Peeters. Ze wilden daarmee de crisis in de media aankaarten.

De VRT wil 150 banen schrappen. Correlio (De Standaard/Het Nieuwsblad) ontslaat collectief 60 personeelsleden en beëindigt flink wat tijdelijke contracten. Bij De Morgen dreigt een collectief ontslag van 26 personeelsleden (of 1 op 4 redactieleden). Over de vele kwetsbare freelancers wordt dan nog gezweven.

Het Mediaplatform van VVJ en vakbonden is verbijsterd over de sociale bloedbaden die in de mediasector werden aangekondigd. Het platform stelt dat naast de persoonlijke drama's, deze sanering ook de werkdruk van het overblijvende personeel zal verhogen. Bovendien komen de kwaliteit van de berichtgeving en het pluralisme van de Vlaamse pers in het gevaar. Een autonome krantentitel als De Morgen wordt bijvoorbeeld gehypothekeerd. Het platform meent dat de ingrepen in de personeelsbestanden, redactiekaders en nieuwswaarde enkel preventief plaatsvinden. VVJ en vakbonden merken op dat de mediabedrijven door de riante winsten van de voorgaande jaren meer dan voldoende buffers moeten hebben om een eventuele conjunctuurterugval op te vangen. Het Mediaplatform legt daarom enkele eisen op tafel:

- volledige transparantie van de actuele toestand op financieel-economisch

vlak van de diverse mediabedrijven en van de mediasector in het algemeen. Dezelfde oefening moet gemaakt worden voor de sociale stand van zaken. Hoeveel contractuelen zijn er met welke statuten (voltijds, deeltijds, tijdelijk, interim, stagiairs), hoeveel freelancers en al dan niet valse zelfstandigen, hoeveel bedragen de loonkosten en het management, wat is de reëel gepresteerde arbeidstijd en het saldo overuren?

- behoud van de werkgelegenheid op hetzelfde niveau in de hele mediasector. Intrekking van de aangekondigde herstructureringen (collectieve ontslagen en andere afvloeiingsoperaties). Verlenging van de lopende tijdelijke contracten die vooral aan jongeren zijn gegeven.

- bijzondere aandacht voor enkele specifiek bedreigde groepen zoals freelancers, persfotografen en vijftigplussers op de redacties.

- geen toename van de werkdruk. Een correcte toepassing van de arbeidstijdregeling en compensatie van elk overwerk.

- het volste respect voor de eigenheid en autonomie van redacties. Aanvaarding van de redactiestatuten, inclusief de oprichting van redactieraden, als vertegenwoordiging van de redacties in hun verhouding met directies en hoofdredacties voor redactionele aangelegenheden.

Op korte termijn wil het Mediaplatform een globale en adequate aanpak van de actuele problemen die door de reces-

sie zouden ontstaan zijn. Dat sluit een grondig debat over de toekomst van de pers in Vlaanderen niet uit. Maar dit moet wel plaatsvinden in een ernstig, sectoraal en gestructureerd overleg tussen de mediadirecties en het personeel, met de overheid als partner. Naast de gezondheid van de mediabedrijven, moet er ook gesproken worden over respect voor alle personeelsleden en de vrijwaring van de nieuwswaarde en de persvrijheid in Vlaanderen.

Het Mediaplatform richt zich rechtstreeks tot haar mediadirecties, maar ook tot de Vlaamse overheid. Ze wil haar eisen opgenomen zien in het steunbeleid voor de pers, onder de vorm van strikte voorwaarden waarvan elke verdere steun afhankelijk is. Volgens het platform zijn nieuwsmidia immers economische producten met een fundamentele democratische waarde.



Seintjes

Mechelen

Infonamiddag personenbelasting

Er zijn nog zekerheden in het leven! Wie kent hem niet, die bruine enveloppe die één maal per jaar in de bus valt? Afhankelijk van je persoonlijke situatie vaak een hele klus om hem ingevuld en tijdig teruggestuurd te krijgen. De ACOD Mechelen helpt je graag bij deze moeilijke taak. Reeds jaren vullen wij samen met jou de aangifte in als je dit wenst. Dit kan steeds na afspraak met Wilfried Bogaert (015/41.07.00 - enkel voor de sector Spoor) of Rudy Staes (015/41.28.44 - andere sectoren).

Speciaal voor iedereen die liever zelf weet hoe de vork aan de steel zit, organiseert de vzw Instituut Eduard Meys in samenwerking met de ACOD-gepensioneerden van Mechelen en Linx+ een infonamiddag over de personenbelasting. Wil je weten wat je moet aangeven, welke aftrekposten er wettelijk mogelijk zijn en hoe je jouw belastingsbrief best invult? Kom dan op 17 februari naar het ACOD-gebouw in Mechelen, Stationstraat 50. De infonamiddag begint om 14 uur met een algemene uiteenzetting en mogelijkheid tot vragen stellen van 15.15 uur tot 16.15 uur. Inschrijven kan vóór 10 februari 2009 op het ACOD-secretariaat of via 015/41.28.44.

Senioren naar Hof Van Coolhem en Moortgat

Op 24 februari 2009 organiseert de vzw Instituut Eduard Meys in samenwerking met de ACOD-gepensioneerden van Mechelen en Linx+ een uitstap naar Hof van Coolhem en brouwerij Moortgat.

We vertrekken om 8.30 uur aan de ACOD Mechelen, 8.15 uur aan het Rode Kruisplein in Mechelen en om 8.45 uur aan het Volkshuis in Willebroek. In de voormiddag is er een bezoek met een gids aan het parkdomein Hof van Coolhem in Puurs. Dit is een ruim 13 ha groot parkgebied, aansluitend op het natuurgebied De Moeren (79 ha). Een dergelijke grootte - zon-



der verharde wegen, afval of verstoring en met een natuurlijk beheer - is uniek. Na het middagmaal in restaurant Breendonk bezoeken we brouwerij Moortgat. Moortgat, waarvan de geschiedenis teruggaat tot 1871, is een onafhankelijke producent van authentieke speciaalbieren. Naast Duvel heeft brouwerij Moortgat ook nog Vedett in zijn gamma. Wil je ook graag eens 'Vedett' zijn of gewoonweg de geheimen van de brouwerij ontdekken? Kom dan zeker mee! Terugkeer is voorzien om 16.30 uur.

Inbegrepen in de prijs van 40 euro (niet-leden 50 euro) zijn busvervoer, onthaal met koffie, gidsen, middagmaal, toegang, drie gratis consumpties bij brouwerij Duvel en versnaperingen. Inschrijven en betalen kan vanaf 22 januari tot 6 februari op het secretariaat, Stationsstraat 50, te 2800 Mechelen, of telefonisch op 015/41.28.44. Betaling kan contant bij de ACOD of via overschrijving op rekening nummer 878-1171901-36.

Oost-Vlaanderen

Infovergadering senioren

De Seniorenwerking Overheidsdiensten nodigt al haar gepensioneerde leden uit tot het bijwonen van de infovergadering op 15 januari 2009, om 10 uur,

in het ACOD-gebouw, zaal op de 2^{de} verdieping, Bagattenstraat 160 te 9000 Gent. Op de agenda staan de toelichting van de actuele syndicale toestand en informatie over onze seniorenwerking, gevolgd door een vragenronde. Ter gelegenheid van het nieuwe jaar wordt na de vergadering de aanwezigen een drankje aangeboden.

Limburg

Nieuwjaarsreceptie senioren

Het bestuur van de ACOD Gepensioneerden Limburg nodigt alle gepensioneerde leden uit op de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie op 20 januari 2009 om 13 uur 30 in zaal Kermeta, Diestersteenvweg 204 in Kermt Hasselt. Jean Van Mechelen (seniorencoördinator ACOD), Bruno Tobback (parlementslid sp.a) en Chris Reniers (algemeen secretaris ACOD) komen spreken. Er is zoals andere jaren een hapje en een drankje voorzien. Om onnodige kosten te vermijden, gelieve een seintje te geven als u komt aan Jean Theunis: 0486/12.63.20.

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

Ga mee op bedrijfsbezoek met Linx+

Vanaf januari vliegt Linx+ er weer in met maar liefst 19 verschillende bedrijfsbezoeken verspreid over het hele jaar. U kunt zich voor de bedrijfsbezoeken inschrijven vanaf half december. Kijk voor meer informatie in de Vrijetijdsgids of op www.linxplus.be.

Een greep uit het aanbod:

- ga op 4 februari of op 24 september mee naar een Rode Kruis-opvangcentrum voor asielzoekers en leer van alles over de procedure en de leef- en woonom-

standigheden van vluchtelingen.

- u houdt wel van een kaartje leggen? Kijk dan op 5 maart mee binnen bij Cartamundi, dé speelkaartenfabriek.
- beetje bang voor Brussel? Dan is het bezoek op 6 maart en 9 oktober iets voor u: op stap met de flikken in Brussel.
- op 16 mei gidst Sil Jansen u door het Natuurhulpcentrum in Opglabbeek en komt u alles te weten over het red- den en verzorgen van wilde dieren in nood.



Bestel gratis de Vrijetijdsgids

Ga mee met een bedrijfsbezoek of een van de andere tientallen activiteiten van Linx+. Bestel de Vrijetijdsgids met het volledige jaarprogramma 2009 en u krijgt hem in de loop van december of januari gratis thuisgestuurd.

Mail naar info@linxplus.be of bel 02/289.01.70. Meer info op www.linxplus.be. U kunt de gids vanaf half december ook ophalen in een regionaal Linx+ secretariaat.



Lees Linx+ boeken

De uittocht der muzikanten door Per Olov Enquist

30 jaar na verschijning in Zweden, dan toch nog in het Nederlands vertaald. Dompel u onder in Noord-Zweden, begin 20^{ste} eeuw, waar een sociaal-democratische activist de streng religieuze dorpsbewoners probeert te overtuigen van nut en noodzaak van de socialistische strijd.

Boekhandelprijs 21,95 euro.

Linx+ prijs: 18,65 euro.



Goudgele Virginia, Belgische immigranten in de Canadese tabaksstreek door Martina De Ridder

Martina De Ridder vertelt het verhaal van duizenden Belgen die zich

begin 20^{ste} eeuw in het zuidelijkste puntje van Canada vestigden. Lees over hoe ze de duivensport introduceren, over de knagende

heimwee en het harde werk in de tabaksindustrie.

Boekhandelprijs 19,95 euro.

Linx+ prijs: 16,95 euro.

