

Tribune

Fiscaal expert Michel Maus:
**"Het begrotingsbeleid
is een ramp"**



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	8
tram bus metro	13
de post	15
gazelco	19
telecom	20
federale overheidsdiensten	22
vlaamse overheidsdiensten	26
lokale en regionale besturen	30
onderwijs	34
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Guido Rasschaert
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
guido.rasschaert@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerd, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den
Berge, Laurette Muylaert, Gino Hoppe, Bart
Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Mediamarkt- geschenkbond

Winnaars

Raymond Paeshuys (Antwerpen), Karoline Duellaert (Wondelgem), Bart Vanherle (Boutersem), Ronny Brits (Antwerpen) en Denis Billiow (Meise) winnen een prachtige geschenkbond. Zij wisten dat Claudine Baltzar haar eerste job vond bij Sabca, dat de hoogst problematische reservatie- en planningstool waarvan De Lijn sinds kort gebruikmaakt COVER heet en dat de stakingen in de gevangenissen dit voorjaar beëindigd werden met protocol 436.

Nieuwe prijs:

Mediamarkt-geschenkbond

Vragen

- Hoe slaagt PostNL erin de prijs te drukken volgens journalist Jan Walraven van nieuwssite Apache?
- Wat is de conclusie van de UGent-studie 'Loont passie?' over de inkomens van kunstenaars in Vlaanderen?
- Wie is de nieuwe secretaris-generaal van het Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt "Koudweg het recht van de sterkste? Nee, toch?"

Met welk gevoel kijk je terug op het voorbije politieke jaar?

Chris Reniers: "Iedereen zou op het einde van het jaar moeten durven achteromkijken en zichzelf afvragen: heb ik een goed jaar gehad, heb ik goed gepresteerd en wat kan beter? Wanneer de federale en Vlaamse regering die oefening maken, zouden ze zichzelf een grote onvoldoende moeten geven. Het enige waarin ze slagen, is besparen op de kap van de burger en mooie praatjes verkopen. Een begroting in evenwicht afleveren, lukt maar niet en ook het begrotingstekort krijgen ze niet dichtgereden. En waar zijn die beloofde jobs gebleven? Het is weinig verwonderlijk dat er bij de bevolking een grote malaise heerst. De mensen zitten immers opgescheept met een federale regering die het veiligheids- en terrorismedossier gebruikt om haar falend beleid op te smukken. Op termijn zal dat echter niet volstaan om te verhelen dat ze niet fier kunnen zijn op de resultaten."

Ook de onduidelijkheid over de toekomst van onze pensioenen houdt aan, want de regering blijft er maar aan sleutelen.

Chris Reniers: "De federale regering schuift al van nieuwe maatregelen naar voren op het vlak van de pensioenen en meer bepaald inzake de diplomabonificatie, het gemengd pensioen, de tweede pensioenpijler en de zware beroepen. Ze doet dat echter niet vanuit een visie op pensioenen die jongeren van nu later een waardig pensioen garandeert op de betaalbaarheid van onze pensioenen kan waarborgen. Zoals alles wat deze regering doet, zijn ook deze maatregelen ingegeven door een onstijlbare besparingshonger. Wanneer de geschiedenis hierover zal oordelen, zal deze regering geen prijs krijgen voor de veranderingen die ze doorvoert. Ze voert immers enkel en alleen een afbraakbeleid op het vlak van pensioenen, van sociale zekerheid en van openbare diensten."

Je verwees er zonet al naar: bij de bevolking heerst een malaise, een algemeen gevoel van ontevredenheid. Waaraan ligt dat?

Chris Reniers: "Het is niet eenvoudig om er één verklaring voor te vinden. Wat vast staat, is dat vele burgers zich onbegrepen, onzeker en verongelijkt voelen – om welke reden dan ook. Er ontbreekt een algemeen rechtvaardigheidsgevoel en vele burgers hebben de indruk dat het altijd dezelfde zijn die voor alles moeten opdraaien. Zo'n breed onbehagen kan enkel bestreden worden door een fair, correct en eerlijk beleid waarin iedereen rechten en plichten heeft en respecteert – niet door een politiek die een duale samenleving nog versterkt. Als dat ontbreekt, krijg je onvoorspelbare gebeurtenissen, zoals de verkiezing van Donald Trump in de VS. Het slechtste wat je in dat geval kan doen, is populisme in het kwadraat, zoals staatssecretaris voor Asiel en Migratie Theo Francken – daarin gesteund door de N-VA en zonder al te veel weerwerk van de andere regeringspartijen – recent deed in een asiëldossier."

Het leek er sterk op dat de N-VA met haar campagne om Francken te steunen de rechtsstaat in twijfel trok.

Chris Reniers: "De indruk wekken dat je zomaar de rechtsstaat opzij kan schuiven indien vonnissen of uitspraken van rechters je niet bevallen, komt eigenlijk neer op de rechtsstaat begraven. Wat dan overblijft, is koudweg het recht van de sterkste. De N-VA heeft daar een gezicht laten zien dat zelfs ik niet verwachtte van hen. Hoe kan je dan de gewone burger vragen om respect te hebben voor de rechtsstaat en rechterlijke uitspraken, als zelfs politici zich er zo minachtend over uitlaten? Als iedereen op die manier zijn eigen kleine gelijk denkt te halen, dan moet je niet lang nadenken om te weten wat op termijn de gevolgen zijn. Tegen een dergelijke houding moeten we



Chris Reniers - voorzitter

sterk en voortdurend protesteren, omdat zo'n respect essentieel is voor het behoud van onze rechtsstaat en democratie."

Wat wens je onze militanten, leden en families toe voor het nieuwe jaar?

Chris Reniers: "In de eerste plaats wens ik iedereen een goede gezondheid en veel geluk toe. Maar ik hoop ook dat we compassie en medeleven kunnen opbrengen voor allen die van ver naar hier komen, op zoek naar iets wat wij hier als vanzelfsprekend beschouwen. Laat ons mededogen en solidariteit tonen voor degenen die een tegenslag kennen, ziek zijn, hun werk verliezen en die moeten terugvallen op onze sociale zekerheid. Als syndicalist wens ik iedereen ook veel vastberadenheid, doorzettingsvermogen en moed om samen met de vakbond verder op te komen voor een samenleving die verdraagzaam, democratisch en eerlijk is. Ik ben ervan overtuigd dat we daarin zullen slagen. Gemakkelijk zal het niet zijn, maar als we er ons dagelijks voor inzetten, lukt het wel."

De ACOD wenst al haar leden, militanten, afgevaardigden en families een sterk en solidair 2017

Interview met Michel Maus

"De federale en Vlaamse regering houden te weinig rekening met de terechte kritiek van de vakbonden"

Zodra de federale of de Vlaamse regering raken aan de fiscaliteit, grijpt elke journalist naar de telefoon voor de mening van Michel Maus, professor aan de VUB, gespecialiseerd in fiscaliteit, fraude en zwartwerk. Hij toont zich teleurgesteld over het fiscaal beleid van zowel de federale als de Vlaamse regering: "De wil om te hervormen is er, maar de resultaten blijven uit."

Wat vindt u van de begrotingsresultaten van de federale en Vlaamse regering? Komen ze hun beloften na?

Michel Maus: "Het begrotingsbeleid is een ramp en dat moet iedereen stilaan beseffen. Je moet de Nobelprijs voor economie niet hebben gewonnen om te begrijpen dat het opstapelen van tekorten – jaar na jaar – uiteindelijk zware problemen zal opleveren. Het aanhouden van een tekort is uiteraard niet alleen het probleem van de huidige regering. Bij het begin van haar regeerperiode beloofde ze echter wel begrotingen in evenwicht en ik kan enkel maar vaststellen dat die beloften niet gehaald worden."

Indien men tegen 2019 een begroting in evenwicht zal willen afleveren, moet nog 10 miljard euro worden gevonden. Ik zie niet goed in waar men deze centen gaat halen. En ook alle trucs van de voor om de begroting op te smukken, wekken heel wat ergernis op. Ik denk daarbij aan zaken als het Oosterweeldossier of de asielcrisis. Die worden buiten de begroting gehouden, maar ze kosten uiteindelijk wel handenvol geld. Die centen moeten toch ergens vandaan komen? Een dergelijke werkwijze is boerenbedrog."

Moeten een begroting in evenwicht en fiscale hervormingen los staan van elkaar?

Michel Maus: "Dat is jammer genoeg niet mogelijk. Fiscaliteit moet nu eenmaal voor centen zorgen en is de drijvende kracht achter elke begroting. Elke fiscale hervorming moet dus budgettair worden

afgetoetst. Dat is meteen ook de reden waarom het zo moeilijk is om fiscaal te hervormen. Een grootschalige hervorming zal gepaard moeten gaan met enige durf om grote stappen vooruit te zetten en die bestaat momenteel niet."

Hoe beoordeelt u het fiscale beleid van de federale en Vlaamse regering?

Michel Maus: "Zeer gematigd positief. Er is wel een zekere wil tot hervormen, maar de echte resultaten blijven uit. Op federaal vlak is er een eerste stap gezet in de richting van de verlaging van de belasting op arbeid door de taxshift, maar deze hervorming is eigenlijk die naam niet waard. De taxshift gaat helemaal niet ver genoeg en brengt ons internationaal geen stap vooruit. Voor de rest is er voorlopig bitter weinig veranderd. De beloofde hervorming van de vennootschapsbelasting blijft uit ten gevolge van politieke discussies over de meerwaarden op aandelen. De partijen houden elkaar in een wurggreep, waardoor er geen echte vooruitgang wordt geboekt."

Op het Vlaams niveau is er natuurlijk het debacle van de Turteltaks als belangrijkste fiscale wapenfeit. Akkoord, er is ook nog de verlaging van de schenkingsrechten op onroerende goederen, maar met tarieven tot 27 procent in rechte lijn en tot 40 procent in de zijlijn en tussen mensen zonder familieband, kun je de schenkingsrechten niet echt een koopje noemen. Mogelijk komt er nog een hervorming van de successierechten, maar ook dat valt nog af te wachten."

Als u drie zaken mocht wijzigen aan ons belastingstelsel, welke zouden dat zijn?

Michel Maus: "De formule voor het ideale belastingstelsel is E³: eerlijk, eenvoudig en efficiënt. Om tot een eerlijke fiscaliteit te komen, moet men grondig gaan saneren in de fiscale gunstregimes. Het devies moet daar zijn om zo veel mogelijk te belasten tegen zo laag mogelijke maar progressieve tarieven. Dit zal meteen ook

het systeem veel eenvoudiger maken. Het zijn precies alle uitzonderingsregimes met al hun voorwaarden die de fiscaliteit zo complex en voor de meeste mensen onbegrijpelijk maken."

Wat de efficiëntie betreft, moeten men vooral focussen op de controleerbaarheid van de belasting. Het lijkt op het eerste gezicht best in orde om bijvoorbeeld de aftrek van de autokosten in de vennootschapsbelasting te gaan koppelen aan de CO₂-uitstoot van de wagen, tot men beseft dat een controleur die een vennootschap met een wagenpark van 500 auto's moet controleren in feite voor een onbegonnen opdracht staat die massaal veel tijd in beslag gaat nemen."

Wat vindt u van de kritiek van de vakbonden op het fiscaal - en begrotingsbeleid van de federale en Vlaamse regering? Doen deze regeringen voldoende voor een eerlijk en rechtvaardig belastingbeleid?

Michel Maus: "De kritiek van de vakbonden is terecht. Punt aan de lijn. Alleen stel ik vast dat de federale en de Vlaamse regering weinig of geen rekening met deze kritiek houden. Alle progressie op het vlak van fiscale rechtvaardigheid is het gevolg van internationale druk. De transparantie van bankgegevens is de verdienste van de Oeso, de afschaffing van de 'excess profit rulings' is er dankzij de Europese Commissie en het zijn de Amerikanen die onze minister van Financiën zo ver hebben gekregen, dat hij de notionele interestaf trek ter discussie durft te stellen. Uit eigen beweging gebeurt er echter bitter weinig op het federale en Vlaamse niveau."

U bent een koele minnaar van de vermogensbelasting. Heeft u praktische of ideologische bezwaren? Is er een alternatief om het 'kapitaal' eerlijk te doen bijdragen?

Michel Maus: "Ik ben radicaal tegen een vermogensbelasting en een vermogenswinstbelasting. Vermogen is belangrijk



Foto: Belga

in het kader van ons pensioendebat en moet onaangetast blijven. Het is dé garantie op een deftig pensioen voor onze oudere bevolking in spe. Bij een successie of schenking kan de vermogensoverdracht dan wel worden belast. Waar ik echter wel een absolute voorstander van ben, is van het progressief belasten van het werkelijke inkomen van vermogen, zowel recurrente inkomsten als meerwaarden. Daar is nog heel wat marge.”

Wat vindt u van het voorstel van de CD&V voor een ‘dual income tax’?

Michel Maus: “Qua basisconcept kan ik mij daar zeker in vinden, maar de vraag is

hoe de ‘vermogensbox’ in deze belasting zal worden ingevuld. Ik ben een sterke voorstander van de Reagan-doctrine op fiscaal vlak. Zijn devies was dat inkomen inkomen is, ongeacht de oorsprong. De belastingheffing moet dus inkomensneutraal zijn. Vanuit die filosofie ben ik een voorstander van de ‘dual income taks’ op voorwaarde dat alle vermogensinkomsten dan belast zullen worden. Het gaat dan lang niet enkel om intresten, dividenden en meerwaarden op aandelen, maar bijvoorbeeld ook om de werkelijke huurinkomsten en de meerwaarden op pakweg goudstaven, kunst, postzegels, shetland pony’s, old timers en noem maar op. Ook moet men durven te gaan naar een pro-

gressieve belasting. Indien arbeidsinkomsten progressief worden belast, dan moet dit ook gelden voor de vermogensinkomsten. Indien de progressiviteit als fiscaal axioma geldt, dan moet men dit tot alle inkomsten doortrekken.”

Moeten bedrijfswagens minder fiscaal gestimuleerd worden met het oog op het milieu? Is een mobiliteitsbudget zoals daar nu over gesproken wordt voldoende als alternatief?

Michel Maus: “België is het land waar de bedrijfswagens de grootste fiscale subsidiëring krijgen. Natuurlijk leidt dit tot problemen, temeer omdat een bedrijfswagen vaak puur een middel is geworden dat leidt tot een voordeliger fiscale behandeling dan verloning. Uiteraard moet dit systeem worden bijgeschaafd, zoveel is zeker.

Maar een mobiliteitsbudget is in mijn ogen zinloos omdat het de basisproblematiek niet oplost, namelijk de te hoge arbeidsfiscaliteit. In de loop der jaren is er op het vlak van de arbeidsfiscaliteit een koterij aan uitzonderingen in de wetgeving ingevoerd om werknemers toch maar een stukje fiscaalvriendelijker loon te verschaffen. Dat gaat van bedrijfswagens, over maaltijd- en ecocheques, fietsvergoedingen, eindejaarsbonussen en overuren. Waarom is dat allemaal nodig? Verlaag gewoon de arbeidsfiscaliteit voor iedereen en het probleem lost zich vanzelf op.”

Enkele begrippen

- **Taxshift:** de belastingdruk verschuift door de lasten op arbeid te verlagen en nieuwe inkomsten te zoeken bij onder andere milieuvervuiling, een btw-verhoging en een rechtvaardiger fiscaliteit (bijvoorbeeld grote vermogens).
- **Excess profit ruling:** een fiscaal gunstregime waardoor de winst van internationale bedrijven na investeringen in België slechts gedeeltelijk belast worden.
- **Notionele intrestaftrek:** een fiscale gunstmaatregel die vennootschappen toelaat om van hun belastbaar inkomen een fictieve rente (die berekend wordt op hun eigen vermogen) af te trekken en op die manier minder belastingen te betalen.
- **Dual income tax:** inkomsten uit arbeid progressief (stijgend indien hoger) en inkomsten uit vermogen proportioneel (vast tarief) belasten.

Bericht aan onze leden Hou je ACOD- ledenfiche up-to-date

Elk ACOD-lid heeft een persoonlijke ledenfiche, die niet alleen gegevens bevat over de tewerkstelling, maar ook persoonlijke informatie. De ACOD probeert die ledenfiche zo nauwkeurig mogelijk bij te houden. Ook jij kan daar als ACOD-lid een handje bij toesteken.

Verandert er iets op je werk (bijvoorbeeld nieuwe tewerkstelling, ander arbeidsregime) of verander je van adres of rekeningnummer, laat het ons weten. Dan passen wij dit onmiddellijk aan in je ledenfiche. Wijzigingen kan je doorgeven aan je ACOD-gewest.

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen
Ommeganckstraat 47-49,
2018 Antwerpen
gwantwint@acod.be
03/213.69.20

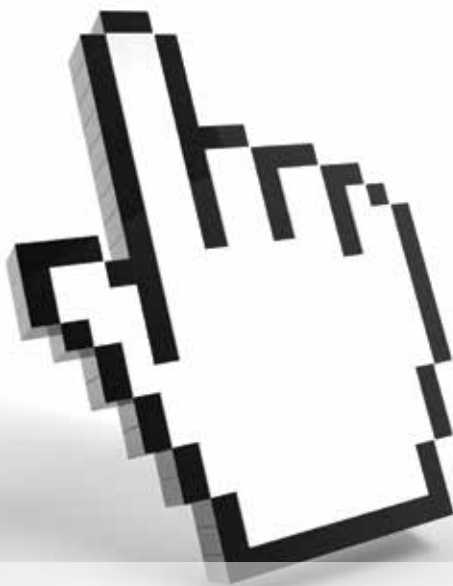
Vlaams-Brabant
Maria Theresiastraat 121,
3000 Leuven
vlaams_brabant@acod.be
016/21.37.20

Limburg
Koningin Astridlaan 45,
3500 Hasselt
limburg@acod.be
011/30.09.70

West-Vlaanderen
Sint-Amandsstraat 112,
8800 Roeselare
west_vlaanderen@acod.be
051/20.25.70

Oost-Vlaanderen
Bagattenstraat 158,
9000 Gent
oost_vlaanderen@acod.be
09/269.93.33

Brussel
Congresstraat 17-19,
1000 Brussel
brussel@acod.be
02/226.13.11



Europa Europees Vakverbond wil hogere (minimum) lonen

Het Europees Vakverbond (EVV) is gestart met een campagne voor loonsverhoging in heel Europa. Enerzijds om duidelijk te maken dat de huidige bezuinigingsstrategie in Europa zijn doel niet bereikt. Anderzijds omdat de koopkracht dringend omhoog moet om de vraag op de Europese markt te stimuleren.

Deze EVV-campagne kan het ABVV zeker appreciëren. Essentieel hierin is de bevestiging en verhoging van de minimumlonen. Momenteel kennen 22 landen een minimumloon dat ofwel wettelijk ofwel bij cao verzekerd wordt.

Zonder wetgeving te willen invoeren in landen waar de vakbonden dit liever niet hebben, is het voor het EVV toch steeds duidelijker dat een eengemaakte markt niet kan functioneren zonder een gemeenschappelijke strategie inzake minimumlonen. Zo is het duidelijk dat in te veel landen de wettelijke minimumlonen te laag zijn in vergelijking met de bij cao afgesproken lonen of dat ze helemaal niet gerespecteerd worden.

Het EVV stelt daarom enkele eisen: alle werknemers moeten onder een cao vallen, de (minimum)lonen moeten minimaal stijgen met het reëel inflatiepeil, lage (minimum)lonen moeten sneller stijgen dan hoge lonen (dit om een te grote ongelijkheid weg te werken). Er worden ook twee mogelijke criteria aangegeven voor de minimumlonen: ofwel 60 procent van het gemiddeld nationaal brutoloon, ofwel 50 procent van het jaarlijks gemiddeld nettoloon.

Hiervoor wil het EVV in de Europese Pijler van de Sociale Rechten laten opnemen dat enerzijds landen waar minimumlonen nog niet bestaan, de sociale partners hierover zouden onderhandelen om tot een 100 procent dekkende cao te komen en anderzijds dat de landen waar het systeem al bestaat, verplicht worden tot het verzekeren van de betrouwbaarheid van het systeem. Het debat is nu gestart, maar er is nog een lange weg te gaan.

Bron: Echo ABVV

Brusselse Intergewestelijke Sluit werklozen niet uit, help hen!

Aangezien de zesde staatshervorming een deel van het tewerkstellingsbeleid overhevelde naar de gewesten, zal het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vanaf januari 2017 nieuwe controleprocedures toepassen voor de beschikbaarheid van Brusselse werklozen.

Voortaan zal Actiris de controletaken uitvoeren, bovenop haar opdracht om werklozen te begeleiden en op te leiden. Op het eerste gezicht lijken de taken complementair, maar ze kunnen ook leiden tot rolverwarring.

De regionalisering van het tewerkstellingsbeleid heeft aan de gewesten nieuwe bevoegdheden toegekend, waaronder de periodieke controle op de 'actieve' en 'passieve' beschikbaarheid van werklozen, de beschikbaarheid voor jongeren op het gebied van inschakelingsstages en het uitreiken van vrijstellingen van beschikbaarheid (wegens hervatting van studies, opleidingen en dergelijke meer). Het normatieve kader valt nog steeds onder het federale niveau.

Triple check, sancties en beroep

De eerste evaluatie gebeurt op basis van het dossier van de werkzoekende. Bij een negatieve beoordeling wordt deze opgeroepen om tegenover een tweede beoordelaar de ondernomen stappen te komen toelichten. Indien diens oordeel ongunstig

is, zal de werkzoekende gehoord worden door een college van drie beoordelaars. Doordat er meerdere personen moeten controleren of de werklozen daadwerkelijk actief op zoek zijn naar werk en een advies moeten uiten, kan men de subjectiviteit van het oordeel van één persoon relativeren.

Na twee negatieve evaluaties kan de werkloze bestraft worden en kan de uitkering gedurende 13 weken beperkt worden (in de plaats van 4 maanden). Vanaf de derde negatieve evaluatie wordt de toelage van een gezinshoofd of alleenstaande gedurende 6 maanden beperkt en daarna opgeschort. De sanctie wordt sneller uitgevoerd voor de samenwonende partner of de begunstigde van een integratieloon. Deze worden onmiddellijk uitgesloten. Nieuw is dat de werkzoekende in beroep kan gaan tegen een negatieve beslissing voor een paritair beroepscomité dat bestaat uit vertegenwoordigers van de werknemers, de werkgevers en een personeelslid van Actiris. Vroeger was er geen andere mogelijkheid dan bezwaar aan te tekenen voor de arbeidsrechtbank.

Onvoldoende

De nieuwe procedure toont meer respect voor werkzoekenden en maakt het eenvoudiger om bezwaar aan te tekenen. Voor de ACOD is het echter nog steeds de jacht op werklozen waartegen wij ons

verzetten. Dit is ondoeltreffend en onrechtvaardig, en bovendien schandig op sociaal en moreel vlak.

Het is ook gewoonweg nutteloos, aangezien men geen nieuwe banen creëert door te controleren, te bestraffen en uit te sluiten. Het is ook onrechtvaardig, want het aantal aangeboden banen ligt nog veel lager dan de vraag. Aan de zeer specifieke aspecten op het gebied van opleiding en de Brusselse arbeidsmarkt wordt overigens onvoldoende tegemoetgekomen. De kwestie van de werkloosheid verraadt steeds meer aspecten van onze neoliberale samenleving en de daarbij horende uitdagingen en hypocrisie. Sinds de komst van het loonwerk, dient de werkloosheid het kapitalistische systeem door druk uit te oefenen op de werknemers. Indien werknemers niet tevreden zijn over hun werkomstandigheden en hun vergoedingen, willen volgens deze redenering de werklozen maar wat graag hun plaats innemen. Daarbij komt nog de wens van deze regering om 'op werklozen te jagen'. Het is zo eenvoudig en brutaal. Daarom willen wij de strijd aangaan tegen alle aanvallen tegen de werkloze werknemers. Wij zullen hen helpen in hun stappen en in hun situatie.

Rudy Janssens
secretaris-generaal van ACOD Brussel
www.cgsp-acod-bru.be



ACOD Spoor wil 95 procent stiptheid

Tips voor een minister in nood

Problemen op het spoor? Met de volgende tips – gratis nog wel – kan het heel gauw beter én blijvend beter – voor alle betrokkenen. Hoe?

Minister Bellot volgt in de voetsporen van mevrouw Galant, die in haar spoorwegvisie een stiptheid van 90 procent eiste tegen 2019. Hij onderschat de ambitie en beroepsfierheid van het spoorwegpersoneel echter schromelijk. Het spoorwegpersoneel gaat voor minstens 95 procent stiptheid. Zoals vanouds, toen de spoorwegen nog één geïntegreerde structuur kende. ACOD Spoor geeft minister Bellot graag enkele adviezen, zonder factuur voor consultancy. De spoorwegen zijn voor ons een openbare dienst, geen geldkraan voor private aasgieren.

1. Kies resoluut voor één geïntegreerde spoorwegstructuur. Dit is hét moment. Je hebt slechts één CEO nodig, waardoor de absurde discussie in regeringsmiddens eindelijk opgelost wordt. Profiteer nu van de natuurlijke afvloeiing. Wees gerust, wij zijn geen grote supporters van Lallemand, maar beter één dirigent met één partituur dan drie dirigenten met drie partituren die één orkest trachten te dirigeren ... De orkestleden hebben er echt genoeg van! Zij willen muziek maken, geen kakofonie.

2. Investeer in tijd. De diensten van het rijdend en operationeel personeel zijn oververzadigd. De minste vertraging zorgt voor problemen. Er is geen overzicht meer omdat men de situatie niet meer kan beheersen op het niveau van de gecentraliseerde permanenties en dispatching. Het centraliseren van operationele diensten is vragen om moeilijkheden. De operationele leidinggevendenden hebben hier steeds voor gewaarschuwd. Neem die mensen serieus.

3. Investeer in eigen kennis. Veel spoorwerken worden nu uitbesteed aan externe aannemers. Het dagelijks onderhoud van de infrastructuur lijdt hieronder. Kijk naar Nederland, waar de infrastructuurbeheerder ProRail volkomen afhankelijk is geworden van externe aannemers. De Nederlandse (liberale!) regering denkt

eraan ProRail opnieuw in handen te nemen! Onze spoorleggers en technici kennen hun vak beter dan wie ook. Geef die mensen het vertrouwen en zorg voor aanwervingen.

4. Investeer in infrastructuur en materieel. Tijdig en proactief. De huidige problemen zijn het gevolg van de besparingsrondes in de jaren '80 en '90. Als een bovenleiding knakt, spreken wij over een 'De Croo'tje senior'.



5. Investeer in de tevredenheid van onze reizigers door meer aanspreekpunten in de treinen, op de perrons en in de stations. Besteed extra aandacht aan de andersvaliden en mensen met een beperkte mobiliteit. Treinen zonder treinbegeleider zijn écht geen goed idee. De consultant die dit aanraadt, rijdt met een bedrijfswagen.

6. Kies voor een federale mobiliteitsvisie.

Mobiliteit stopt niet – net als het klimaat – aan de taalgrens. Negeer de kortzichtigheid van nationalistes die de spoorwegen zelfs in zes delen willen splitsen. Er is al genoeg idiotie op deze wereld. Is het trouwens niet beter om mobiliteit en klimaat onder één federale minister te brengen? U ziet dat we als vakbond echt wel durven meedenken in personeelsbesparingen ...

7. Zeventig jaar geleden waren de spoorwegen afgestemd op de buurtspoorwegen en vice versa. En toen kwam koning auto ... Wat wij zeventig jaar geleden deden, doen de Zwitserse spoorwegen vandaag. Herontdek de geschiedenis. Zorg voor een voldoende frequentie van treinen op de hoofd- én regionale lijnen, afgestemd op andere vervoersmodi (bus, tram, metro, fiets ...). Geef de belastingbetaler een alternatief voor de auto. Het klimaat is u ook dankbaar.

Ten slotte doen we een oproep naar werkzoekenden en jonge schoolverlaters. Solliciteer bij de Belgische spoorwegen! Surf naar <http://www.despoorwegenwerken.be>. Laat je niet afschrikken door de negatieve berichtgeving. De Belgische spoorwegen zijn de motor van de sociale welvaart in dit land, en dit sinds 1835! Er is een enorme diversiteit in beroepen, mét doorgroeimogelijkheden (let wel: behalve CEO). Je hebt bovendien dagelijks het gevoel een nuttige rol te spelen in onze samenleving. Mobiliteit en openbaar vervoer zijn vandaag meer dan ooit essentieel om de samenleving in een gezonde en sociale beweging te houden. Werk mee als moderne klimaatridder bij de spoorwegen om de volgende generaties een leefbaar klimaat te geven. Werken bij de spoorwegen is deel uitmaken van een grote familie met een historische familiegeschiedenis. Bij ons ook geen kinderlijk gedoe rond Vlamingen en Walen. Een spoorman (en spoorvrouw!) is 'un chemi-not' en vice versa.

Ludo Sempels

Op naar een nieuw jaar Welke kracht van verandering?

Na twee jaar regering-Michel was het gat in de begroting nog nooit zo groot, kregen de bedrijven nog nooit zulke grote cadeaus en laten de besparingen op de openbare diensten en bij de spoorwegen in het bijzonder zich meer dan ooit voelen.

IJzeren dame Jacqueline Galant ging orde op zaken stellen bij de spoorwegen en ervoor zorgen dat dit bedrijf met veel minder geld efficiënter zou functioneren. Ze bakte er helemaal niets van. Na haar gedwongen ontslag kregen we met François Bellot een opvolger van rustiger aard. Helaas, ook hij slaagt er blijkbaar niet in de trein op het juiste spoor te krijgen.

De zoektocht naar een wit konijn (lees: een nieuwe spoorbaas ter vervanging van Jo Cornu) loop ook niet van een leien dakje. Acht maanden na zijn aangekondigd ontslag is er nog steeds geen opvolger in zicht. Volgens de informatie die ons begin december bereikte, bestaat er een shortlist van drie kandidaten die ondertussen een screening ondergaan hebben bij een headhuntersbureau. Eén kandidaat zou het meest geschikt zijn voor de functie. Waarom deze dan nog niet is aangesteld? Wellicht omdat die een politieke kleur heeft van een partij waarmee de N-VA momenteel een robbertje uitvecht.

Was het nochtans niet de N-VA die steeds stond te roepen dat het gedaan moest zijn met politieke benoemingen en dat de meest geschikte kandidaat moest genomen worden voor de job? Overigens raken ook de raden van bestuur bij de NMBS en Infrabel niet ingevuld om dezelfde reden. Niettemin verwachten we witte rook eind 2016. De stiptheid van de treinen is momenteel ronduit beschamend. Het nieuw transportplan, dat volgend jaar in voege moet gaan, dreigt op een catastrofe uit te draaien omdat de broodnodige aanwervingen niet gehaald worden voor de operationele diensten zoals treinbegeleider en treinbestuurder. De aangekondigde pensioenmaatregelen dragen er zeker niet toe bij om voldoende mensen te vinden voor deze beroepen.

Ook de 'One Man Car' is zo'n fetisj waarvan gedacht wordt dat dit project het wondermiddel is om te kunnen besparen. Men vergeet daarbij echter dat er om dit te kunnen realiseren, geïnvesteerd moet worden in zowel infrastructuur als materieel. En dan hebben we het nog niet over het feit dat dit de veiligheid van het treinverkeer, de stiptheid, de controle (zwartrijden) en ook de dienstverlening niet zal verbeteren.

De dossiers die op de regeringstafels worden beslecht, zijn maatregelen zonder visie op lange termijn, louter beslissingen die gericht zijn op kort gewin. Waarom niet toegeven dat de hervorming van de Belgische Spoorwegen en de opsplitsing in twee bedrijven met HR Rail als bindmiddel nefast is voor de efficiënte werking van ons bedrijf en waarom niet terugkeren naar een geïntegreerd bedrijf? Dat zou alvast een besparing zijn! Eén CEO, één raad van bestuur en één directiecomité. Het zou ook de absurde discussie stoppen van wie welke overheidsdotatie moet ontvangen en de onderlinge facturatie stoppen.

Met de lichtfeesten in het vooruitzicht hopen we dat niet alleen het licht de strijd wint tegen de duisternis, maar dat ook de geesten verlicht raken en dat er eindelijk beslissingen worden genomen die ten goede komen van de reizigers en van het spoorwegpersoneel. Want elke dag opnieuw zijn het deze laatsten die ervoor zorgen dat de treinen blijven rijden.

Alvast prettige eindejaarsfeesten en een spetterend 2017 gewenst!

Ludo Sempels

De KUS-vraag Ken uw spoorweggeschiedenis

De Franse vertaling van Brussel-Noord is Bruxelles-Nord. Die van Brussel-Centraal is Bruxelles-Central. Waarom is Brussel-Zuid dan Bruxelles-Midi en niet Bruxelles-Sud?

Stuur je antwoord op volgend adres: kus@acod-spoor.be. Met als onderwerp van je mail: KUS-antwoord.

Een onschuldige hand zal uit de juiste antwoorden één winnaar

pikken. Deze krijgt twee toegangskarten en twee B-dagtrips cadeau voor een bezoek aan Train World in Schaarbeek. Zo kan niet alleen je partner of collega mee genieten van de rijke geschiedenis van de Belgische Spoorwegen, maar ook twee vrienden die niet tot het spoorwegpersoneel behoren. Opgelet: alleen leden van ACOD Spoor kunnen meedoen aan de KUS-vraag!

Nieuwe nationaal secretaris

Op het buitengewoon congres van 12 november in Leuven werd Gunther Blauwens (links) verkozen als nationaal secretaris. Hij heeft het mandaat opgenomen op 1 december 2016. Gunther was voordien gewestelijk secretaris van het gewest Leuven, dat nu voorlopig opgevolgd wordt door gewestelijk voorzitter René Smets (rechts). We wensen beiden alle succes toe met hun nieuwe uitdagingen.

Ludo Sempels



ETF

Actie tegen sociale dumping van het spoorwegpersoneel én de reizigers

Op maandag 5 december hielden we een Europese vakbondsactie aan het Europees Parlement in Brussel. Op dinsdag 13 december stonden we in Straatsburg met dezelfde boodschap. De uitvoering van het vierde spoorwegpakket is de inleiding naar de liberalisering en de privatisering van het reizigersvervoer dat volgens bepaalde Europese politieke fracties de oplossing naar een betere dienstverlening op het spoorweganet betekent. Niets is minder waar.

Het argument dat concurrentie op het spoorweganet een zegen is, is ronduit volksbedrog. Concurrentie door liberalisering betekent dat je op elk moment kunt kiezen tussen verschillende 'producten', zoals het kopen van boter in de winkel. Je gaat de winkel binnen en kiest tussen de verschillende botermerken, op welke tijdstip dan ook.

Bij liberalisering van het spoorweganet is die keuze er niet. Het spoorweganet wordt verdeeld onder concessiehouders die op hun eigen toegewezen lijnen een monopoliebezit krijgen. Je gaat in station X dus niet kunnen kiezen tussen treinen van verschillende operatoren die op hetzelfde moment naar station Y rijden. Zeggen dat treingebruikers kunnen kiezen door liberalisering is een flagrante leugen.

Eigen winst eerst

De private operatoren zijn trouwens enkel geïnteresseerd in de meest rendabele lijnen. Regionale lijnen worden genegeerd. Het aanbod voor de regionale treingebruikers zal beperkter en duurder zijn.

Private spoorwegmaatschappijen willen vooral winst maken om de aandeelhouders te vriend te houden. Dit gaat ten koste van opleidingen, aanwervingen, werkzekerheid, veiligheid en welzijn op het werk. Iedereen die de gedocumenteerde film 'The Navigators' van Ken Loach gezien heeft, weet wat de gevolgen zijn voor het personeel én de reizigers.

Het Britse voorbeeld

In het Verenigd Koninkrijk zijn het vandaag de reizigers die een flyerpiket aan de stationspoorten opzetten na de zoveelste prijsstijging van de vervoersbewijzen. Het Britse spoorvervoer is voor velen een financieel drama geworden. De forenzen worden bovendien gedwongen duurdere abonnementen te nemen, omdat ze verder en verder moeten gaan wonen van de grootsteden, waar de huisvesting onbetaalbaar is geworden.

De duurdere abonnementen zorgen niet onmiddellijk voor stiptere treinen en extra reiscomfort ... Integendeel. Vandaag weer klinkt de roep naar het opnieuw nationaliseren van British Rail luider dan ooit.

Het resultaat van twintig jaar spoorwegprivatisering heeft geleid tot een miserabel en onbetaalbaar openbaar vervoer. Het fileprobleem in de Britse grootsteden spreekt voor zich.

Waarom leert Europa niet van het Britse spoor? Railexit?!

Gunther Blauwens



Gedwongen collectief verlot Vragen om te mogen werken

Het collectief verlot bij de administratieve diensten verlot de gemoederen. De directie verklaart zelfs dat het collectief verlot werd ingevoerd met akkoord van de sociale partners. Dat klopt niet! De ACOD-delegaties hebben op verschillend-paritaire overlegcomités in districten Centrum, Noordwest en Noordoost hierover een verklaring afgelegd.

Dankzij de tussenkomsten van de EO op de laatste nationale paritaire subcommissies

is men al voor een deel teruggekomen op de verschenen nota's. Nu is het de onmiddellijke chef die zelf zou mogen bepalen wie 'mag' komen werken tijdens de kerstperiode. Voor ons gaat dit echter niet ver genoeg en we vragen niet meer of minder dat de maatschappij zich aan de eerder gemaakte afspraken zou houden. Zo niet kunnen we ons gerust de vraag stellen welk nut of beslissingsrecht de gewestelijke paritaire comités en commissies nog hebben.

Goed sociaal overleg is nodig en nuttig voor beide partijen. Het zorgt vooral voor de sociale vrede. Tenminste indien gemaakte afspraken ook gehouden worden. Anders moeten we ons misschien toch beraden om alsnog de nodige acties te plannen. Stel u even voor, een actie waarbij we moeten strijden opdat onze mensen zouden 'mogen' gaan werken. Het zou weer eens wat anders zijn.

Marc Bogaert

Vanaf 1 januari 2017 Hernieuwing collectieve hospitalisatieverzekering

Vanaf 1 januari 2017 wordt de hospitalisatieverzekering beheerd door een nieuwe verzekeraar: Axa Belgium.

De onderhandelingen hebben geleid tot verbeterde waarborgen:

- Verdubbeling van de pre- en post hospitalisatieperiode (voortaan 2 maanden vóór en 6 maanden na de hospitalisatie).
- Verdubbeling maximumbedrag voor vervoerskosten bij ernstige ziekte (voortaan 250 euro per jaar per verzekerde).
- Verdubbeling maximumbedrag voor kosten die niet door de verplichte verzekering gedekt worden (voortaan 2500 per jaar).
- Het maximumbedrag voor een ouder in de kamer van een gehospitaliseerd kind jonger dan 18 jaar wordt opgetrokken naar 40 euro per nacht.

Bovendien is er een uitbreiding: de bestaande lijst met ernstige ziektes waarbij ook tussengekomen wordt voor ambulante zorgen, wordt uitgebreid met twee ziektes.

Wat is nieuw?

Tussenkost in de opleg voor esthetische behandelingen waarvoor de adviserend geneesheer toelating verleent tot terugbetaling in het wettelijk stelsel.

Wat tijdens de overgangsperiode?

- Opname en ontslag vóór 1 januari 2017: aan de waarborgen en volledig ten laste van Ethias.
- Opname vóór 1 januari 2017 en ontslag na 1 januari 2017: gedeelte tot en met 31 december 2016 ten laste van Ethias (1 maand pre-hospitalisatie) en gedeelte vanaf 1 januari 2017 ten laste van Axa Belgium (6 maanden post-hospitalisatieperiode).
- Opname vanaf 1 januari 2017: aan de waarborgen en volledig ten laste van Axa Belgium.
- Bedragen vrijwillige aansluiting: de jaarlijkse premies of/en bijpremies (eenpersoonskamer) zijn lichtjes gedaald, de vrijstellingen blijven ongewijzigd.

Meer info:

- Iedereen krijgt een brief van HR-Rail.
- Iedereen die inschreef bij Ethias voor een facultatieve verzekering zal in januari 2017 aangeschreven worden door Axa.
- Voor praktische vragen kan je terecht bij Axa Assistance op het nummer 02/525.52.29.

Je kan je ervaringen – zowel de positieve als de negatieve – steeds overmaken aan je gewestelijke secretaris, zodat we sneller op de bal kunnen spelen bij eventuele problemen.

Lugil Verschaete



Nationale werkgroep Securail

Veiligheid stopt niet op het einde van de dienst

Een maximale exploitatieveiligheid is bij de spoorwegen een dagelijkse en onbetwistbare norm. Sociale veiligheid is sinds enkele jaren een bijkomend begrip geworden. Securail waakt samen met andere spoorwegpartners over beide en is hierdoor een buitenbeentje binnen het wereldje van veiligheids- en bewakingsfirma's. Wat zijn hun bekommernissen én noden?

Onze Securail-agenten beschikken over specifieke competenties op het gebied van spoorwegveiligheid. Vandaag telt Securail meer dan vijfhonderd spoorwegmannen en –vrouwen. Preventieve patrouilles en interventies maken hun dienst onmisbaar op het spoorwegdomein. In november is een nationale werkgroep Securail samen gekomen om de noden op de werkvloer te overlopen en syndicaal in kaart te brengen.

Uitbreiding wettelijke bevoegdheden

Sinds de oprichting eind jaren '90 heeft Securail verschillende wettelijke bevoegdheden bijgekregen: machtiging tot het uitvoeren van veiligheidscontroles, identiteitscontroles en het vatten van personen, het correct gebruiken van spray en handboeien, het opstellen van een proces-verbaal als beëdigd ambtenaar en het verwijderen van ongewenste personen uit een afgebakende vervoersbewijszone. Een uitbreiding van bevoegdheden en verweermiddelen is een voorname bekommernis. Terreurdreiging drie eindigt immers niet aan de stationspoorten. Elke aanvraag dient echter een gunstig advies te krijgen van de politionele overheid. Tot op heden is er geen positief gevolg op de voorstellen van personeel én directie Securail.

Securail moet een spoorwegdienst blijven

Een veiligheidsdienst bij de Belgische spoorwegen zonder enige notie van spoorwegexploitatie en spoorwegen is ondenk-

baar. Enkel – politieke – beleidsmensen zonder spoorwegkennis durven hier blijkbaar aan te denken. De drang naar privatisering en het kortzichtig uitbesteden van spoorwegopdrachten aan externe firma's zijn hier niet vreemd aan. Waakzaamheid is dus nodig.

De Securail-bedienden kunnen ook binnen hun beroepscategorie doorstromen naar leidinggevende functies. Een eventuele integratie in een externe veiligheidsdienst – of waar dan ook – is nefast voor hun loopbaan.

Uniform

De werkgroep heeft de slechte kwaliteit van het uniform aangekaart. Voor de kledij, accessoires en schoenen zullen er raamcontracten worden opgesteld. Er is een vertraging van ongeveer drie maanden als gevolg van technische problemen met het lastenboek. Men kan wel nood-aankopen doen indien agenten problemen hebben met uniform of schoenen. De directie zal voor de aanbesteding van de schoenen erop toezien dat de leverancier keuzemogelijkheid zal aanbieden onder drie soorten schoenen.

De directie is formeel: de kleur van het uniform zal rood blijven en de directie wenst geen andere kleur te voorzien ondanks een enquête op de werkvloer door onze militanten.

Een steeds weerkerende vraag vanuit hygiënisch draagcomfort werd op de werkgroep in primeur bevestigd: elke Securail-agent krijgt twee hoezen voor de kogelwerende vesten. Een pluim voor onze militanten die dit meermaals hebben aangekaart op de comités PBW.

Radiostilte

Helaas merken we geen vooruitgang in het dossier van de radio's. Binnen de NMBS ligt dit dossier stil. De directie Transport wenst een procedure voor eventuele noodaankopen voor de operationele diensten.

Op niveau van communicatie wordt er vanuit de werkgroep een betere wissel-

werking en feedback gevraagd over de verrichte taken die de Securail-agenten hebben uitgevoerd. De directie gaat hier volmondig mee akkoord. Er zullen stappen genomen worden om dit te optimaliseren. We volgen dit van nabij op en zullen dit op de PBW-comités steeds aankaarten, ook bij een positieve evolutie.

Werkdruk

De werkdruk wordt steeds groter ten gevolge de terreurdreiging en is overal in het land merkbaar aanwezig. De aanwervingen moeten er op termijn voor zorgen dat de tekorten worden aangevuld. ACOD Spoor heeft dit via verschillende kanalen duidelijk gemaakt: veiligheid is bovenal mensenwerk en vraagt tijdige aanwervingen.

Bijkomende aanwervingen moeten bovendien de veiligheid maximaliseren. Stations als Leuven en Hasselt zouden op termijn de klok rond voorzien moeten worden van een Securail-brigade.

Onze militanten houden de vinger aan de pols. De beroepsfierheid en betrokkenheid van de Securail-agenten werd door een militant sterk verwoord: "Veiligheid stopt niet bij diensteinde!"

Mike Vonk, Gunther Blauwens

B-Security?

B-Security maakt samen met Securail deel uit van directie CSS (Corporate Security Service) en richt zich op de bewaking van gebouwen op het spoorwegdomein en het interveniëren na alarm. Niet alleen de directiegebouwen worden door B-Security bewaakt, ook de ateliers in Vorst, Salzinnes en CW Mechelen. Hun taak is essentieel voor een veilige werk- en reisomgeving.

De Lijn

Nieuwe beheersovereenkomst laat personeel en reiziger in de kou

Momenteel zijn de besprekingen over de nieuwe beheersovereenkomst bij De Lijn volop aan de gang. De beheersovereenkomst is een 'afsprakenkader' tussen enerzijds de directeur-generaal samen met de raad van bestuur van De Lijn, en anderzijds de Vlaamse regering (lees: de minister van Mobiliteit). Wat mogen we verwachten?

In de beheersovereenkomst wordt de toekomst van de Vlaamse vervoersmaatschappij vastgelegd voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2020, met een aanzet voor de jaren die daarop zullen volgen. Een langetermijnvisie is immers van essentieel belang om oordeelkundig de juiste beslissingen over vervoersoplossingen en investeringen te nemen. De directie wil klaar zijn met de besprekingen binnen de raad van bestuur tegen 14 december 2016, met het oog op de officiële ondertekening onder de contracterende partijen nog voor het einde van 2016.

Andere accenten

Deze beheersovereenkomst zal De Lijn verplichten om de accenten anders te leggen dan de gevoerde politiek sinds haar oprichting. Op 2 december 2016 konden de huisvakbonden hun advies verlenen tijdens een bijzondere algemene ondernemingsraad. Het zijn uitgerekend die nieuwe accenten waar ACOD TBM het zeer moeilijk mee heeft. De richting die De Lijn en vooral haar reizigers worden ingeduwd, stroken immers niet met onze nagestreefde waarden en onze visie op de taak van een openbare dienstverlener. ACOD TBM kon daarom niet anders dan een negatief advies formuleren over verscheidene principes uit de beheersovereenkomst.

Bezwaren

Vooreerst kanten wij ons tegen het te loorgaan van het decreet basismobiliteit. De beheersovereenkomst deelt De Lijn op in drie delen met een kernnet, een aanvullend net en het deel 'vraaggestuurd

vervoer'. Wij zijn tegen de beslissing dat De Lijn geen interne operator meer zal zijn over het vraaggestuurd vervoer. De organisatie daarvan zal in handen gegeven worden aan vervoersregioraden, waarin wij weinig vertrouwen hebben als het gaat over alternatieve vervoersoplossingen. Hiervoor worden momenteel proeftuinen tot stand gebracht.

- ACOD TBM maakt zich ernstig zorgen over het feit dat niemand van de contracterende partijen ons vandaag duidelijk kan zeggen waar het aanvullend net begint en vooral waar het eindigt. Wij zijn tegen het feit dat nog deze maand een beheersovereenkomst wordt afgesloten ondanks het ontbreken van de resultaten van de proefprojecten die zelfs nog niet operationeel zijn, en waarvan nog moet bewezen worden of de vervoersregioraden van de basisbereikbaarheid wel iets zullen bakken.

- ACOD TBM is tegen de sterke nadruk die in deze beheersovereenkomst gelegd wordt op het woon-werkverkeer en woon-schoolverkeer. Wij willen dat De Lijn zeker haar sociale en maatschappelijke rol kan blijven opnemen, en het recht op mobiliteit kan waarmaken voor eender wie, die om allerlei redenen, afhankelijk

is van openbaar vervoer. Alles in de beheersovereenkomst wijst erop dat deze rol (die nochtans eigen is aan een openbare dienst) van ondergeschikt belang wordt. Niet alleen het personeel, maar in de eerste plaats de reizigers zullen hiervan de dupe worden.

- ACOD TBM meent dat er veel te weinig spijkerharde garanties zijn ingebouwd voor het verkrijgen van de regering van de nodige financiële compensaties via het exploitatiebudget. De vorige beheersovereenkomst heeft ons geleerd dat De Lijn niet de middelen heeft gekregen waarop ze recht had, en wij vermoeden dat het met deze beheersovereenkomst niet anders zal zijn. Wij vragen, als duidelijk voorbeeld, de garantie op financiering van onze cao's en op zijn minst de uitvoering van de toekomstige interprofessionele akkoorden.

- ACOD TBM is tegen de in deze beheersovereenkomst vastgelegde bijkomende besparingen van 7 miljoen euro in 2017, 14 miljoen euro in 2018 en 21 miljoen euro in 2019. Wij verwittigden de directie tijdens de algemene ondernemingsraad al dat wij ons zullen verzetten indien De Lijn incalculeert om deze miljoenen te verdienen op de kap van het personeel. De rek





in de flexibiliteit van het personeel is er namelijk uit.

- ACOD TBM is tegen het voornemen de buskilometers tussen De Lijn en de pachters te herverdelen. Dit zal leiden naar meer kilometers bij de privé-exploitanten en minder in eigen regie.

Over het algemeen bekeken legt de beheersovereenkomst De Lijn te veel ambities op (operationele doelstellingen) waarvan wij weten dat ze niet haalbaar zijn en wellicht niet gerealiseerd zullen worden zolang er zware besparingen opgelegd blijven. Is het de bedoeling om De Lijn hier later op af te rekenen?

Wij keren ons bovendien tegen het feit dat de regering, zeg maar de politiek, de gelegenheid te baat heeft genomen om via deze beheersovereenkomst zich te

mengen in het sociaal overleg. Daarmee verwijzen we naar een aantal gevoelige punten, zoals het boetereglement en het voornemen van de organisatie met werkwilligen tijdens stakingsdagen. Niet de regering en niet het parlement zijn onze sociale partners. Dit moet zeer duidelijk zijn voor de directie bij het ondertekenen van de beheersovereenkomst.

Reizigers en personeel de dupe

In de vorige editie van Tribune verwezen we al naar COVER, de reservatietool bij De Lijn. Dit softwareprogramma is ingevoerd om reizigers die een beroep willen doen op een belbus eerder af te stoten in plaats van aan te trekken. Reacties op dit artikel bleven niet lang uit.

Een getuigenis van een 92-jarige man heeft onze bijzondere aandacht getrokken

en tart alle verbeelding. Deze regelmatige reiziger wordt namelijk een belbusdienst ontzegd en kan voortaan niet meer op bezoek gaan bij zijn partner die in een afgelegen woonzorgcentrum verblijft. Dit woonzorgcentrum werd bewust uitgekozen omdat het met de belbus goed bereikbaar was. De besparingen bij De Lijn dwarsbomen voor deze persoon, en voor zovele anderen, een zeer menselijke vraag naar basismobiliteit.

Deze getuigenis illustreert heel goed waarop wij en de reizigers afstevenden en dit is niet de vervoersmaatschappij waar ACOD TBM via deze beheersovereenkomst naartoe wil.

Deze beheersovereenkomst beantwoordt niet aan de verwachtingen van ACOD TBM, zij stemt niet overeen met onze overtuigingen over een sociale maatschappij en de maatschappelijke rol van een openbaar-vervoermaatschappij en de openbare diensten in het algemeen. Zoals de overeenkomst er vandaag uitziet, biedt zij bovendien onvoldoende perspectieven noch zekerheden aan het personeel. De reizigers en het personeel van De Lijn verdienen beter dan dit.

Rita Coeck

MIVB Nuttige weetjes

Agenda en bics

De agenda's 2017 en bics van ACOD TBM Brussel liggen ter beschikking van onze gepensioneerde en geprepensioneerde kameraden op ons kantoor Congresstraat 17-19 1000 Brussel.

Legitimatiekaarten MIVB

Dit jaar zal de MIVB voor de eerste keer de legitimatiekaarten via de post versturen. Vergeet dus niet je bon correct af te tekenen en aan je afgevaardigde af te geven, of stuur hem via de post naar de ACOD

TBM Brussel, Congresstraat 17-19 1000 Brussel.

Dario Coppens

PostNL en schijnzelfstandigen

Belgische post naar Nederlands model?

Het overnamebod van bpost op PostNL blijft de media beheersen. Volgens de Nederlandse premier Rutte zou deze overname voor PostNL een stap in de verkeerde richting zijn. Het is maar hoe je het bekijkt. De overgang van PostNL van staats- naar privébedrijf bleek in elk geval voor het personeel een grote stap in de verkeerde richting.

Journalist Jan Walraven verwoordde het als volgt op de nieuwssite Apache: “Een overname van het Nederlandse postbedrijf mag dan al een ‘strategische meerwaarde’ bieden in een ‘consoliderende Europese markt’, PostNL sleurt al enkele jaren een niet bepaald onbesproken reputatie mee op het vlak van personeelsbeleid. Ook in ons land. (...) Door te werken met schijnzelfstandigen kan PostNL de prijs drukken. Bpost groeit minder snel op de pakjesmarkt, net omdat zij zich wel aan de regels houden.”

“De vakbonden klagen al langer het inzetten van zzp’ers (zelfstandigen zonder personeel – schijnzelfstandigen) aan. Door de pakketbezorgers niet in dienst te nemen, bespaart het bedrijf op de loonkosten. Bovendien werken de zzp’ers tegen te lage tarieven en moeten ze inboeten op hun sociale bescherming. Het is bijvoorbeeld makkelijk om hen te ontslaan”, schrijft Walraven.

Gebrek aan controle

In Nederland is er nochtans een wet (Tijdelijk Besluit Postbezorgers) die bepaalt dat 80 procent van de postbezorgers een arbeidsovereenkomst moet hebben, en dat tegen 1 januari 2017. De aanvankelijke deadline lag oorspronkelijk op 20 september 2013, maar werd dus fors opgeschoven. De vakbonden zijn ongerust. Ze richten in het voorjaar al een schrijven naar de Tweede Kamer met het verzoek om bij diverse postbedrijven te informeren hoe ver ze staan en hoe ze denken te gaan voldoen aan de wettelijke bepaling dat vanaf 1 januari 2017, 80 procent van de postbezorgers een arbeidsovereenkomst moet hebben. Toezichthoudende organen lijken op geen enkele manier te controleren of bedrijven werken aan het tijdig kunnen nakomen van deze wettelijke bepaling. Verder vragen ze

de bevoegde minister onder meer om op 1 januari 2017 per bedrijf een overzicht te publiceren van het percentage postbezorgers dat werkt met een arbeidsovereenkomst.

Geheime deal met de fiscus

“Dat PostNL jarenlang met schijnzelfstandige pakketbezorgers werkte, heeft het bedrijf onder meer te danken aan de geheime deals die het met de fiscus afsloot”, schrijft Walraven. De Volkskrant schreef daar vorig jaar het volgende over: “De fiscus beschouwt de pakjesbezorgers als zzp’ers, zodat ze niet als werknemers voor PostNL hoeven te werken. De garantie over hoe de belastingdienst de pakjesbezorgers bij PostNL fiscaal beoordeelt, is vergelijkbaar met overeenkomsten die buitenlandse bedrijven sluiten om belasting te ontwijken. Dankzij deze regeling kon PostNL jaarlijks ongeveer 15 miljoen euro besparen op belastingen en premies voor werknemers. Bovendien loopt PostNL geen risico als een kleine zelfstandige ziek wordt of minder presteert. Door de afspraken kregen pakjesbezorgers toch de fiscale voordelen van een zelfstandige, terwijl ze maar één opdrachtgever hebben. In andere sectoren, zoals in de zorg, moeten zelfstandigen altijd minimaal vier opdrachtgevers hebben.”

Uitstel maar geen afstel

“In december vorig jaar kwam de zzp-constructie helemaal op losse schroeven te staan. Een Nederlandse rechter oordeelde toen dat de vervoersovereenkomst die een zelfstandige pakketbezorger met PostNL moet afsluiten, inderdaad als arbeidsovereenkomst gezien moet worden. De rechter merkte op dat PostNL zeer gedetailleerde instructies gaf en deze zodanig controleerde, dat er in feite sprake is van een gezagsverhouding. Bovendien werkten de onderaannemers enkel voor PostNL. Door die afhankelijkheid was er volgens de rechter geen sprake van zelfstandig ondernemen”, schrijft Apache.

“De uitspraak zou de facto het einde van de zzp-constructie betekenen. De zelfstandige bezorgers kunnen hierdoor met terugwerkende kracht ontslagvergoedingen eisen of vragen dat PostNL pensioenpremies zou

betalen. Het betekent vooral dat de zzp’ers voortaan aan het normale loon zouden moeten werken. PostNL ging in beroep tegen de uitspraak en kondigde in april aan dat het geen nieuwe zzp’ers zou inschakelen”, meldt Apache.

“PostNL wil geen gedoe meer met zzp’ers”, kopte de Nederlandse editie van Business Insider. Door dat aanhoudende ‘gedoe’ besloot het postbedrijf om niet langer zzp’ers in te schakelen voor het bezorgen van pakketjes en kondigde PostNL aan dat het enkel nog bezorgers in vaste loondienst zou aanwerven. Zelfstandigen die nu al met het bedrijf samenwerken zouden dat kunnen blijven doen, maar tegen verbeterde voorwaarden.

Eén werkgever, dus niet zelfstandig

“Ondanks deze aankondiging raakte in mei bekend dat de Nederlandse Arbeidsinspectie PostNL op de vingers tikte over het personeelsbeleid. PostNL zou volgens de inspectie te weinig rekening houden met de risico’s van te hoge werkdruk en de fysieke belasting van het personeel, inclusief de zzp’ers. Dit is volgens de inspectie in strijd met de geldende regels omtrent arbeidsomstandigheden”, aldus Apache. “De eerdere rechterlijke uitspraak ten spijt, betwist PostNL dat die regelgeving ook voor zzp’ers geldt. Er is tussen PostNL en de zelfstandigen geen sprake van een gezagsverhouding, meent het postbedrijf.” Het is de vraag of de deal met de Belastingdienst voorbij is. Sinds 2014 moeten zzp’ers van PostNL weer een zelfstandigenverklaring bij de Belastingdienst aanvragen. Maar ook wie doelbewust aangeeft maar één opdrachtgever te hebben, kan als ondernemer werken. De zzp’ers zijn, net als de werknemers, vijf, sommigen zelfs zes dagen voor PostNL bezig. Hoe schijnzelfstandig kun je zijn?

Misleiding

Intussen diende SubcoPartners, een belangenvereniging van zelfstandige pakketbezorgers, een serieuze schadeclaim in tegen PostNL. “SubcoPartners eist bijna 280 miljoen euro van PostNL wegens ‘misleiding’ van zelfstandige pakketbezorgers omtrent

de tarieven waartegen ze moeten werken. Die worden volgens SubcoPartners stelselmatig verlaagd en dat is niet werkbaar voor zzp'ers die 'compleet afhankelijk' zijn van PostNL," schrijft Walraven.

"Een zelfstandige pakketbezorger mag maximaal 1000 euro omzet per week draaien. Gaat hij erboven, dan wordt het tarief per stuk verlaagd. Dat wil zeggen dat hij om hetzelfde te verdienen steeds meer pakjes moet bezorgen", legde Maurice Jacobs van SubcoPartners aan Apache uit. Jacobs geeft bij Apache aan dat PostNL ook in België werkt met schijnzelfstandige pakketbezorgers. "Het systeem stelt hen in staat om de prijs te drukken. Bpost groeit minder snel op de pakjesmarkt, net omdat zij zich wel aan de regels houden." Zal dat ook na een eventuele overname zo zijn? "Als een deel van de top van PostNL blijft zitten, zal deze praktijk enkel uitbreiden", vreest Jacobs, die vooral wijst naar Gerrit Mastenbroek, directeur Pakketten bij PostNL.

Deze tekst bevat citaten van journalist Jan Walraven en verscheen eerder al op de nieuwssite Apache. (Bron: Jan Walraven, nieuwssite Apache, bewerkt.)

Jean-Pierre Nyns

Wat brengt de toekomst? Minister De Croo en de privatisering van bpost

Vandaag weten we dat PostNL niet ingaat op het meer dan royale overnamebod van bpost. ACOD Post is voorstander van een overname omdat het de marktpositie van bpost zou versterken. Dat draait uit in het voordeel van het personeel. Het is een kwestie van eten of gegeten worden. Maar wij zijn alleen voor een potentiële overname op voorwaarde dat we garanties krijgen voor **alle** personeelsleden. Momenteel dreigt bij een overname het risico van privatisering. Dat ziet ACOD Post uiteraard niet zitten en daarom willen we bijkomende garanties.

Met bpost hebben we, via de huidige cao, afgesproken dat alle verworven rechten behouden blijven. Daarnaast kan enkel de regering, via een koninklijk besluit, die garanties bevestigen en uitbreiden. Het zijn zij immers die als meerderheidsaandeelhouder de touwtjes in handen hebben. Daarom trokken we naar het kabinet van vicepremier De Croo voor een grondig gesprek. Wij wilden weten of hij plannen heeft om bpost sowieso te privatiseren. Hij

ontkende dat. Dat kan eigenlijk ook niet omdat een eventuele privatisering steeds een strategisch belang moet hebben. Dat neemt natuurlijk niet weg dat er andere manieren zijn om bpost te privatiseren. In dat geval willen wij mee aan de tafel zitten, om te zorgen dat naast de statutairen ook de contractuelen en de hulppostbodes beschermd blijven tegen naakte ontslagen en dat bijvoorbeeld onze maatregelen in het kader van de eindeloopbaan behouden blijven. Belangrijk is ook dat de mogelijkheid blijft bestaan om, specifiek voor bpost, een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) te kunnen onderhandelen. Dit allemaal kan alleen via een KB worden geregeld. Die belofte hebben we gekregen. Hopelijk laat een privatisering van bpost nog lang op zich wachten, maar wij zijn in ieder geval klaar om jullie rechten te verdedigen. En om deze regering aan haar woord te houden.

Jean-Pierre Nyns

ACOD Post versus PostNL Niet de juiste partner



Wij wisten al langer dat PostNL geen goede onderneming is voor haar personeel. Na vele gesprekken over onze landsgrenzen heen, weten we vandaag dat niemand in Nederland tevreden is over PostNL. Niet de klanten, noch de postpunten, noch de zelfstandigen, noch het personeel, noch de uitgevers en nu zelfs de aandeelhouders niet.

Dat laatste hebben ze te danken aan de bizarre inmenging van de Nederlandse regering. Met de Neder-

landse verkiezingen in zicht hebben zij van een mogelijke overname een emotioneel en dubieus politiek spel gemaakt.

Daarenboven, zoals je ook hierboven kan lezen, organiseert PostNL schijnzelfstandigen en rijdt ze er op fiscaal vlak de kantjes af. We herzien onze mening. Met een dergelijk bedrijf willen we niet samenwerken.

Jean-Pierre Nyns

Internationaal bezoek uit Letland

Op 30 november 2016 had ACOD Post de eer en het genoegen Irena Liepina uit Letland te ontvangen om ervaringen uit te wisselen. Irena is voorzitter van de Letse vakbond van Telecommunicatie en Postmedewerkers (LSAB). Samen bezochten we het postkantoor De Brouckère en het sorteercentrum Antwerpen X. Het was een aangename en leerrijke ontmoeting.



Bpost Dienstorganisatie 2017

Naar jaarlijkse gewoonte geven we de dienstorganisatie weer voor volgend jaar. Wel is het belangrijk om te weten welk verlof of rust opgelegd kan worden in functie van de dienstorganisatie (én welke niet). We merken dat sommige leidinggevenden deze regelgeving niet steeds kennen en bijgevolg niet correct toepassen.

De types verlof of rust die opgelegd mogen worden in functie van de dienstorganisatie:

- Overdracht verlof van het voorgaande jaar, op te nemen tegen 31 maart.
- Rust voor taakoverschrijding en meerprestaties.
- Saldo verlof voorgaande jaren (2001-2004).

De verloftypes die nooit opgelegd mogen worden:

- Het wettelijk verlof van het lopende jaar.
- De extrawettelijke verlofdagen van het lopende jaar.
- De dagen pensioenverlofsparen.

1. Wettelijke feestdagen

De 10 wettelijke feestdagen in 2017:

Datum	Dag	Feestdag
1 januari	zondag	Nieuwjaar
17 april	maandag	Paasmaandag
1 mei	maandag	Feest van de Arbeid
25 mei	donderdag	O.L.H. Hemelvaart
5 juni	maandag	Pinkstermaandag
21 juli	vrijdag	Nationale feestdag
15 augustus	dinsdag	O.L.V. Hemelvaart
1 november	woensdag	Allerheiligen
11 november	zaterdag	Wapenstilstand
25 december	maandag	Kerstmis

Voor het jaar 2017 is er geen enkele opnieuw vastgelegde wettelijke feestdag.

Aansluitend worden hierna de wettelijke feestdagen vermeld die samenvallen met de dagen van inactiviteit voor het personeelslid dat gedurende het volledige jaar dezelfde arbeidsregeling verzekert. Een LM (inactiviteitsdagen za & zo), LS (inactiviteitsdagen weekdag & zo) of LD (2 inactiviteitsdagen dagen in de week) gedurende het volledige kalenderjaar:

Dag van inactiviteit	Wettelijke feestdagen	Vrij te nemen wettelijke feestdagen + zondag
Maandag	4	5
Dinsdag	1	2
Woensdag	1	2
Donderdag	1	2

Vrijdag	1	2
Zaterdag	1	2
Zondag	1	1

Voorbeeld van een LS-uurregeling met als inactiviteitsdagen maandag en zondag, geeft recht op 5 dagen (4 dagen voor maandag + 1 dag voor zondag).

Belangrijke opmerking: het personeelslid dat wijzigt van arbeidsregime, heeft recht op vrij te nemen wettelijke feestdagen, voor de wettelijke feestdagen die vallen op de inactiviteitsdagen van het op dat ogenblik effectief uitgevoerd arbeidsregime. Een voorbeeld: een uitreiker AD (LM) die gedurende één of meerdere weken een LS-dienst uitvoert, met op maandag zijn inactiviteitsdag, heeft recht op een vrij te nemen feestdag voor de wettelijke feestdagen die in deze periode vallen op een maandag. Hij wordt ook bezoldigd voor zijn werk op de desbetreffende zaterdagen, maar verliest hier dan het recht op een vrije wettelijke feestdag die in deze week of weken vallen op een zaterdag.

2. Extrawettelijk verlof

Voor het jaar 2017 werd beslist om, voor het MRS Retail Network en de betrokken Cleaning-diensten, een dag extrawettelijk verlof vast te leggen op maandag 2 januari en op maandag 14 augustus 2017.

Voor het jaar 2017 werd beslist om, voor de MRS Contact Centers geen dag extrawettelijk verlof vast te leggen.

Voor het jaar 2017 werd beslist om, voor de MSO-kantoren waar er LD-uurroosters gelden, een dag extrawettelijk verlof of compensatierust vast te leggen op de zondagen voorafgaand aan de wettelijke feestdagen 17 april, 1 mei, 5 juni en 25 december.

Belangrijk: de personeelsleden die hun dag van inactiviteit op deze vastgelegde dag hebben en zij die prestaties leveren op deze dag, zullen een dag vrij te nemen extrawettelijk verlof behouden.

3. Organisatie in 2017

In 2017 zullen in de verschillende entiteiten specifieke organisaties worden toegepast op de wettelijke feestdagen en de vastgelegde extrawettelijke verlofdagen.

Organisatie in de centrale en de regionale diensten

De activiteiten in de centrale en de regionale diensten worden op maandag 2 januari, vrijdag 26 mei, maandag 14 augustus en dinsdag 26 december normaal verzekerd.

Organisatie in het MRS Retail Network

De loketten zijn gesloten op maandag 2 januari en op maandag 14 augustus 2017. De Cluster Managers zullen, in overleg met de sociale partners, een lijst opstellen van de kantoren die zich bevinden op locaties waar:

- De plaatselijke feestdag een reële weerslag heeft op de economische activiteit (kantoor onbereikbaar, alle winkels gesloten, ...).
- De veiligheid van de kantoren of van de personeelsleden in het gedrang kan komen op de dag van de plaatselijke feestdag.

Op deze locaties zullen de loketten naar keuze totaal of gedeeltelijk (een halve dag of een beetje vroeger dan het normale uur) gesloten zijn.

Organisatie in de MRS Contact Centers

Voor het jaar 2017 werd beslist dat de activiteiten bij de MRS Contact Centers, zijnde Postinfo, Business Contact Centers en Mail & Parcels, normaal zullen worden verzekerd.

Organisatie in de MSO-kantoren Sorting en de Masspost Centers

De activiteiten worden op maandag 2 januari, vrijdag 26 mei, maandag 14 augustus en dinsdag 26 december zoals normaal verzekerd in:

- De uitreikingskantoren en Logistieke Platformen (met inbegrip

van financiële verrichtingen, buslichtingen, afhalingen ten huize en afhalingen in de PostPunten).

- De Masspostcentra.
- De Masspost Hypercentra.

Organisatie op de zondagen voorafgaand aan paas- en pinkstermaandag

De LD-activiteiten (Preparation) op de zondagen voorafgaand aan paas- en pinkstermaandag en 1 mei 2017 worden opgeschort. PackSun-activiteiten (pakken op zondag) gaan normaal door.

Organisatie voor de Cleaning-diensten in de netwerken

De Cleaning-diensten worden niet verzekerd in de kantoren waar de activiteit wordt opgeschort, namelijk in de kantoren in het MRS Retail Network die gesloten zijn op maandag 2 januari en op maandag 14 augustus 2017. In de gemengde entiteiten waar de activiteit niet volledig wordt opgeschort, zal er een specifieke organisatie gelden.



"ONZE GROOTSTE TROEF IS NIET DAT WE NOOIT VALLEN,
MAAR DAT WE TELKENS ALS WE STRUIKELEN WEER OPSTAAN."
CONFUCIUS

Jean-Pierre Nyns, Algemeen Secretaris van ACOD Post,
en zijn medewerkers: Christel, Marianne, Isabelle, Stefaan en Erwin, wensen u en uw familie een jaar vol gezondheid en vreugde.
Zonder pijn of verdriet, zodat u het hele jaar geniet.

**Samen streven om van het beste van 2016, het slechtste van 2017 te maken.
Een heerlijk gevoel.**

Sectoraal overleg in 2017 Wat is mogelijk voor de sector Gas en Elektriciteit?

Het tweejaarlijkse overkoepelende loon-overleg tussen werkgevers en vakbonden (in de Groep van Tien) zou zo snel mogelijk moeten leiden tot de opmaak van een nieuw interprofessioneel akkoord. Dat moet de loonmarges vastleggen voor 2017 en 2018. Normaal gezien hante- ren zij hierbij als basis het loonmarge- rapport van de Centrale Raad van het Bedrijfsleven.

Voor de sector, niet per bedrijf

Op basis van een dergelijk (eventueel) akkoord kunnen de sectorale loononder- handelingen aangevat worden, ook in onze sector Gas en Elektriciteit. ACOD Gazelco zal zoals steeds een sectoraal akkoord nastreven. Sommige werkgevers zouden liever bedrijfsgebonden onderhandelingen hebben of alleen voor een subsegment, maar normaal gezien worden wij hiervoor niet gemandateerd. Zoals meestal, zullen in deze besprekingen onderwerpen als koopkracht, tewerkstelling, eindeloopbaan

en sociale maatregelen aan bod komen. Welke preciezere invulling hieraan gege- ven zal worden, zal ook samen met onze leden besproken worden in functie van een mandaatvorming.

Verdere uitholling is onaanvaardbaar

Momenteel worden in diverse instanties en werkgroepen reeds enige tijd verschil- lende onderwerpen intensief besproken. Er moet nog steeds een sluitende oplos- sing gevonden worden voor de ingrijpende aanval van overheidswege die ingezet werd op ook onze extralegale pensioenen, naast de algemeen gekende uitholling van onze wettelijke pensioenen. ACOD Gazelco heeft vastgesteld dat de berekeningswijze van de waarborg van inkomen, bij langdu- rige arbeidsongeschiktheid, niet meer leidt tot de overeengekomen garantiebedragen. Dit is voor ons onaanvaardbaar en moet opnieuw volledig correct berekend kunnen worden, in de meeste gevallen kan een

verschil tot ongeveer 5 procent vastge- steld worden.

Ook de tarifaire voordelen worden hoe langer hoe meer uitgehold door allerlei overheidsbeslissingen of andere maat- regelen, hetgeen we ook een halt willen toeroepen. De financiering van een hos- pitalisatieverzekering, waarop iedereen recht heeft in onze sector, dreigt alweer op een deficit af te stevenen tegen einde 2017. Dit heeft vooral te maken met de regelmatig overdreven supplementen die aangerekend worden in sommige zieken- huizen wanneer gebruik gemaakt wordt van een eenpersoonskamer.

Resultaten

Al deze items zullen voor een zeer groot gedeelte het sectoraal overleg in 2017 be- heersen. Mits een gezamenlijke krachtige houding in deze gesprekken kunnen we normaal gezien resultaten boeken.

Jan Van Wijngaerden

Wat met tewerkstelling? Verdere consolidatie van energieleveranciers

ACOD Gazelco voorzag reeds bij de opstart van de liberaliseringsgolf in de energie- markt dat sommige grotere leveranciers zouden proberen om zoveel mogelijk kleinere uit de markt te duwen en dan via overnames of fusies zelf te kunnen groeien. Recent kocht Total, die in België al wel actief was als energieleverancier maar enkel voor professionele klanten, Lampiris,

dat voor hen complementair zou kunnen worden. Nog recenter kwamen indicaties aan het licht dat ENI Gas & Power onge- vraagd een aantal offertes zou ontvangen hebben in functie van een overname. ACOD Gazelco waarschuwt in dergelijke scenario's steeds weer voor mogelijke inkrimpingen van de tewerkstelling, vooral in ondersteunende diensten. Vandaar dat

we in alle mogelijke dossiers een strikte naleving zullen blijven eisen van sectorale regels die in dergelijke omstandigheden gehanteerd moeten worden. Deze kunnen er immers in voorkomend geval voor zor- gen dat alle betrokkenen een job kunnen behouden in onze sectorale activiteiten.

Jan Van Wijngaerden

Overzicht Nieuws van Proximus

In dit overzicht zoomen we in op de actuele dossiers bij Proximus.

TEC_NEO HPO III

Dit dossier werd aanvaard door VSOA en ACV in de werkgroep SOC en werd voorgesteld op het paritair comité van 14 december 2016. Ter herinnering: bij Proximus is NEO verantwoordelijk voor het beheer van de verschillende netwerken om de continuïteit te garanderen voor de hoge kwaliteit van telecomdiensten voor de klanten. ACOD zal een protocol van niet-akkoord neerleggen, waarbij we zeker een vermindering van de outsourcing eisen en de selecties wensen open te stellen voor alle interne kandidaten vooraleer over te gaan tot externe rekruteringen of specifieke initiatieven om bepaalde individuen voorrang te geven. De talrijke specifieke initiatieven die reeds binnen NEO plaatsvonden, getuigen niet altijd van een grondige en objectieve selectie, hetgeen we al meermaals aangeklaagd hebben.

Integratie personeelsleden The Phone House

Naar aanleiding van de integratie van de personeelsleden van The Phone House (TPH) op 1 oktober 2016 vond er op 1 december 2106 een eerste onderhoudscommissie plaats. In dit comité zal de 'mapping' van de verkoop- en niet-verkoopfuncties besproken en beoordeeld worden.

Tot onze verwondering moesten we vernemen dat Proximus de integratie van de werknemers linkt aan andere dossiers zoals 'Sales Transformation' (DIR/SLS), de nieuwe loonpolitiek en een dossier dat nog gepresenteerd moet worden, namelijk 'indirect sales'.

Onze hoofdafgevaardigden van TPH worden op 7 december samengebracht om deze situatie in detail te bespreken. Zij worden uiteraard betrokken gedurende heel het proces. Op 14 december waren 2 raadgevers aanwezig op een werkgroep m.b.t. hun werkomstandigheden.

Sales Transformation bij Direct Sales

Dit dossier is onaanvaardbaar en werd dan ook bevroren tot de directie midden januari 2017 met andere voorstellen komt. De belangrijkste breekpunten:

- De wijziging van collectieve objectieven naar individuele objectieven.
- De (onderbe)staffing in de winkels, tot werken alleen toe.
- De strikte beperking van het aantal vrije zaterdagen per jaar.
- De verhoging van de mobiliteit.
- De aanpassingen van de bonusberekening.

Kortom, het leek erop dat de arbeidsvoorwaarden van The Phone House geïntegreerd werden in de Proximuswinkels en dit zonder enig positief element voor de verkoopmedewerkers. Wordt vervolgd ...

Paars mobiliteitsplan

De drie vakbonden hebben met Proximus het volgende aangepaste akkoord onderhandeld in verband met het paarse mobiliteitsplan. Wanneer je geen salarisinlevering hebt gedaan (keuzemogelijkheid voor alle M1/V1/M2/V2 medewerkers), maak je nu deel uit van het paarse mobiliteitsplan. De waardering in dit mobiliteitsplan bestaat uit 125 procent van een treinabonnement 2de klasse, aangevuld met een mobiliteitsforfait van 400 euro.

Uitzonderlijk maatregel voor 2017: als door deze nieuwe waardering je totale mobiliteitsbudget niet meer volstaat om een treinabonnement 1ste klasse te betalen, zal Proximus voor 2017 een 1ste klasse abonnement garanderen aan alle medewerkers in het paarse mobiliteitsplan, aangevuld met een NMBS-legitimatiekaart van 50 procent voor eigen gebruik. Deze kaart geeft recht op 50 procent korting bij aankoop van een NMBS-vervoersbewijs 2de klasse voor privégebruik.

De medewerkers die reeds een keuze hebben gemaakt in de mobiliteitstool krijgen ook de mogelijkheid om hun keuze te herzien op basis van de alternatieven die we hierboven voorstellen.

Voor 2017 heb je dus de keuze tussen:

- Je mobiliteitsbudget dat je volledig kan spenderen volgens je behoeften in het paarse mobiliteitsplan. Als je hiervoor kiest, moet je de mobiliteitstool ingevuld hebben voor 30 november 2016.
 - Een garantie op een treinabonnement 1ste klasse + NMBS-legitimatiekaart 50 procent. Kies je hiervoor, dan moet je deze keuze bevestigd hebben en het aanvraagformulier voor een abonnement ingevuld teruggestuurd hebben naar de mailbox Mobility Plan NL, voor de deadline van 30 november 2016. Je kreeg dan een bevestigingsmail met de verschillende stappen die je kan zetten om je een 1ste klasse abonnement en legitimatiekaart te krijgen. Je hoeft niets in te vullen in de mobiliteitstool.
- Gelieve er rekening mee te houden dat het om een uitzonderlijke maatregel gaat die geldt tijdens een transitieperiode. In de loop van 2017 zullen de mobiliteitsbudgetten immers verder geëvalueerd worden.

Bart Neyens





Belgocontrol Laatste loodjes voor het nieuwe jaar

Het eindejaar brengt verplichtingen met zich: een aantal belangrijke dossiers worden afgewerkt, voor informatie doorgestuurd of op de agenda van begin 2017 geplaatst.

Niet-recurrent voordeel

Eén van de uitvoeringspunten van het akkoord van 12 april 2016 over de eindeloopbaan van de luchtverkeerleiders handelt over de koopkrachtverhoging met 500 euro op jaarbasis van de andere personeelscategorieën. Deze verhoging via de niet-recurrente voordelen wordt op het paritair comité van 12 december 2016 in gemeenschappelijk front vastgelegd. Bij de berekening van het niet te overschrijden maximum in het systeem van afwezigheden wegens ziekte wordt de coëfficiënt 1,85 toegepast. De akkoordtekst staat nu op het intranet of is beschikbaar bij uw afgevaardigden.

Het gezondheidstoezicht van de werknemers

Ingevolge de wijziging van de wet van 5 augustus 1978, gewijzigd door artikel 2 van de wet van 27 juni 2016, moet Belgocontrol dienstnota 0045 'gezondheidstoezicht' aanpassen. De grootste wijzigingen:

- Het veranderen van de aan Agathos toevertrouwde externe medische dienst door de preventieadviseur.
- 'Personeelsdienst' vervangen door 'dienst human resources'.
- Afschaffing van de ambtshalve opruststelling op 60 jaar, wan-

neer het personeelslid ongeschikt is verklaard, en de vervanging door:

- 62 jaar vanaf 1 januari 2016.
- 62 jaar en 6 maanden vanaf 1 januari 2017.
- 63 jaar vanaf 1 januari 2018.

Toepassing van de loonnorm bij Belgocontrol

Ter herinnering: de in het raam van het interprofessionele akkoord onderhandelde loonnorm geldt ook bij Belgocontrol. In functie van de brutoloonmassa begrenst deze norm de enveloppe die in de collectieve arbeidsovereenkomsten kan worden onderhandeld. Voor 2015 bedraagt deze norm 0 procent. Voor 2016 0,5 procent + 0,3 procent bijvoorbeeld via de verhoging van de maaltijdcheques.

Volgens Belgocontrol is deze loonnorm volledig opgebruikt en zelfs overschreden door de premie OJTI (4000 euro in 2016, 175.000 euro in 2017), de berekening van de overuren van de luchtverkeerleiders op basis van de 35 urenweek (140.000 euro in 2016) en de aanpassing van bepaalde contractuele personeelsleden, die onder de referentiecurve vallen (376.000 euro). In functie van de loonnorm die voor de periode 2017-2018 zal gelden, wil de ACOD absoluut vernemen welke enveloppe beschikbaar zal zijn alvorens voorstellen voor kwantitatieve eisen voor alle personeelsleden van Belgocontrol te overwegen.

Eric Halluin

Geldelijke loopbanen

Wat er verandert op 1 januari 2017?

Hoe zal je wedde evolueren vanaf 1 januari 2017? Of vanaf 1 januari 2016 als je op 31 december 2013 in dienst was en je administratieve toestand sindsdien niet gewijzigd is? We geven alvast wat meer inzicht in de complexe berekening.

Om te bepalen hoe de geldelijke loopbaan zal evolueren sinds het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federale openbaar ambt in werking trad, dient men een onderscheid te maken tussen de personeelsleden die op 31 december 2013 in dienst waren, en degenen die in dienst traden sinds 1 januari 2014. Voor die laatsten verloopt de loopbaan conform titel II (artikels 3 tot 34) van het koninklijk besluit.

Voor de personeelsleden die op 31 december 2013 in dienst waren en bij wie geen enkele wijziging in de loopbaan optrad sinds 1 januari 2014 (wijziging van statuut, graad, klasse of niveau, nieuwe benoeming, ...) wordt de loopbaan geregeld door titel III van het koninklijk besluit. In deze tekst behandelen we alleen dit laatste geval. Om je wedde te kunnen bepalen, is het antwoord op de onderstaande vragen nodig.

1. Wat is de oude weddeschaal waarin u bezoldigd wordt en onder welke bijlage van het KB valt ze? Gaat het om een oude schaal of een oude 'specifieke' schaal?

Schalen die vallen onder bijlage II, de 'oude weddeschalen' (art. 37 van het KB):

Vanaf 1 januari 2017 zal je weddeschaal evolueren, afhankelijk van de twee volgende gegevens:

- Nieuwe tussentijdse verhogingen (jaarlijkse verhogingen) vermeld in artikel 48 van het KB. Opgelet, je krijgt deze verhoging op de verjaardatum van je geldelijke anciënniteit en dat kan dus een andere datum zijn dan 1 januari 2017.
- Schaalbonificaties, als je ten minste driemaal de evaluatievermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of 'uitzonderlijk' hebt gekregen sedert 1 januari 2014 (art. 42 tot 46).

Schalen die vallen onder bijlagen III en IV, de 'oude specifieke weddeschalen' (art. 38 en 39 van het KB):

- Vanaf 1 januari 2017 zal je schaal uitsluitend evolueren afhankelijk van de nieuwe tussentijdse verhogingen vermeld in artikel 48 van het KB op de verjaardatum van je geldelijke anciënniteit.

2. Wat was uw geldelijke anciënniteit op 31 december 2013?

Gedurende de jaren 2014 tot 2016 zal je geldelijke schaal nog evolueren op basis van de tussentijdse verhogingen vermeld in bijlagen II, III en IV van het KB. Vanaf 1 januari 2017 verloopt de evolutie afhankelijk van de nieuwe jaarlijkse verhogingen en eventuele schaalbonificaties die verbonden zijn aan de geldelijke anciënniteit en aan de evaluatievermeldingen (art. 42 tot 46).

3. Wat is het maximumbedrag van de hoogste schaal van de graad of de beschouwde klasse in de nieuwe loopbanen, of van je oude schaal of oude specifieke schaal?

De met de nieuwe jaarlijkse verhogingen en de verschillende bonificaties verhoogde wedde van een personeelslid mag niet hoger liggen dan het maximumbedrag van de hoogste schaal van de graad of van de klasse, zoals bepaald in bijlage I van het KB (art. 47 van het KB).

Het maximum wordt evenwel opgetrokken tot het maximum van de oude schaal of de oude specifieke schaal indien het maximum van deze schaal hoger ligt dan het maximumbedrag van de hoogste schaal van de graad of de klasse.

Een voorbeeld: hoewel het maximum van de wedde van administratief assistent bepaald is op 27.167 euro (maximum van schaal C5 – bijlage I), kan het personeelslid dat in de oude schaal 22B (bijlage II) bezoldigd wordt, het maximum van deze schaal bereiken, namelijk 28.044,10 euro.

4. Wat is het bedrag van de nieuwe tussentijdse verhogingen (jaarlijkse verhogingen) vanaf 1 januari 2017?

De bedragen van de verschillende nieuwe jaarlijkse verhogingen staan, afhankelijk van niveau, graad of klasse, vermeld in artikel 48 van het KB. We nemen ze op in onderstaande tabel.

Bedrag van de jaarlijkse verhogingen	Schalen
€27	DT1
€180	DT2, DT3, DT4, DT5
€122	Ander schalen niveaus D, 3 en 4
€200	Schalen niveaus C en 2
€256	BI1, BI2, BI3, BI4
€270	Ander schalen niveaus B en 2+
€258	Schalen klasse A1
€196	Schalen klasse A2
€206	Schalen klasse A3
€256	Schalen klasse A4 en A5
€200	Schalen van niveau 1
€200	Alle andere weddeschalen

5. Heb je recht op een premie voor competentieontwikkeling?

Het is belangrijk te weten of het personeelslid een premie voor competentieontwikkeling (PCO) geniet, want dat kan een invloed hebben op het bedrag van de bonificatie.

Weerslag van de PCO op de eerste schaalbonificatie: de eerste schaalbonificatie wordt verminderd met het bedrag van de PCO. Het bedrag van de bonificatie mag nooit negatief zijn (art. 44 van het KB). Voor het personeelslid dat geen PCO geniet, is het bedrag van de eerste bonificatie bepaald in tabel II van bijlage V van het KB.

6. Wat is de vervaldatum van de premie voor competentieontwikkeling?

Deze datum, namelijk de einddatum van de geldigheid van de gecertificeerde opleiding, is bepalend voor de datum waarop de eventuele bevordering naar de hogere schaal van je klasse of graad zal gebeuren, voor zover dit voorzien is in de bepalingen die van toepassing waren op 31 december 2013 (art. 36 § 2).

7. Heb je, na afloop van de geldigheid van de premie voor competentieontwikkeling, recht op overgang naar de oude hogere schaal?

Ja, voor zover dit voorzien is in de bepalingen die van toepassing waren op 31 december 2013 (art. 36 § 2) geniet het personeelslid bevordering naar de hogere schaal van zijn graad of klasse na afloop van de geldigheid van zijn gecertificeerde opleiding.

8. Heb je recht op een schaalbonificatie, en zo ja, wat is het bedrag van de eerste bonificatie?

Je hebt recht op een eerste schaalbonificatie als je de volgende voorwaarden vervult:

- Je wordt bezoldigd in een oude schaal van bijlage II.
- Je hebt het maximumbedrag van de hoogste schaal van de graad of van de beschouwde klasse niet bereikt.
- Je hebt drie jaar (*) geldelijke anciënniteit verworven sinds 1 januari 2014.
- Je kreeg bij je evaluatie drie keer (*) de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of de vermelding 'uitzonderlijk'.

(*) Je hebt twee jaar verworven geldelijke anciënniteit sinds 1 januari 2014 en je kreeg twee keer de vermelding 'uitzonderlijk' bij je evaluatie.

De bedragen van de eerste bonificaties zijn degene die bepaald zijn in tabel I van bijlage V, behalve in de volgende gevallen. Dan gelden de bedragen die bepaald zijn in tabel II van bijlage V (art. 50 van het KB):

- Het personeelslid dat op 1 januari 2014 wordt bezoldigd in de laatste schaal van zijn graad of van zijn klasse.
- Het personeelslid dat op 1 januari 2014 geen PCO geniet, behalve indien hij na deze datum slaagde voor de gecertificeerde opleiding.
- Het personeelslid dat, in overeenstemming met de geldende bepalingen, een bevordering naar de hogere weddeschaal geniet.

Bedrag van de eerste bonificatie:

Graad / Klasse	Tabel I	Tabel II
Administratief Medewerker Penitentiair Administratief Medewerker Gerechtelijk Administratief Medewerker (onthaalbeambte)	€1000	€400
Financieel Medewerker		
Technisch Medewerker		
Veiligheidsmedewerker		
Operationeel Medewerker Operationeel Brigadier		
Medewerker keuken/schoonmaak	€800	€200

Andere graden van niveau D	€1000	€400
Administratief Assistent Technisch Assistent Veiligheidsassistent Financieel Assistent Penitentiair Administratief Assistent Gerechtelijk Administratief Assistent Andere graden van niveau C	€1700	€500
Administratief deskundige Penitentiair Administratief Deskundige Gerechtelijk Administratief Deskundige Technisch Deskundige Gerechtelijk Technisch Deskundige (justitie-assistent)		
Penitentiair Technisch deskundige Financieel Deskundige Penitentiair Financieel Deskundige		
Fiscaal Deskundige ICT-Deskundige Financieel en ICT-Deskundige Financieel en Administratief Deskundige		
Andere graden van niveau B		
Klasse A1 Klasse A2 Klasse A3		
Klasse A4 Klasse A5		

9. Wat is het bedrag van de volgende bonificaties?

De bedragen van de bonificaties zijn die, bepaald in tabel I van bijlage V, behalve in de volgende gevallen. Dan gelden de bedragen bepaald in tabel II van bijlage V (art. 51 van het KB):

- Het personeelslid dat bezoldigd wordt in de laatste of voorlaatste schaal van zijn graad of van zijn klasse.
- Het personeelslid dat al een schaalbonificatie genoot na zijn eerste bonificatie, met uitzondering van de beambten die op 1 januari 2014 bezoldigd worden in schaal A12.

Bedragen van de andere bonificaties:

Graad / Klasse	Tabel I	Tabel II
Administratief Medewerker Penitentiair Administratief Medewerker Gerechtelijk Administratief Medewerker (onthaalbeambte) Financieel Medewerker Technisch Medewerker Veiligheidsmedewerker Operationeel Medewerker Operationeel Brigadier	€1000	€800
Medewerker keuken/schoonmaak		
Andere graden van niveau D		

Administratief Assistent Technisch Assistent Veiligheidsassistent Financieel Assistent Penitentiair Administratief Assistent Gerechtelijk Administratief Assistent Andere graden van niveau C	€1700	€1000
Administratief deskundige Penitentiair Administratief Deskundige Gerechtelijk Administratief Deskundige Technisch Deskundige Gerechtelijk Technisch Deskundige (justitieassistent) Penitentiair Technisch deskundige Financieel Deskundige Penitentiair Financieel Deskundige	€2000	€1000
Fiscaal Deskundige ICT-Deskundige Financieel en ICT-Deskundige Financieel en Administratief Deskundige	€2500	€1000
Andere graden van niveau B	€2000	€1000
Klasse A1	€3000	€3000
Klasse A2 Klasse A3	€3000	€1800
Klasse A4 Klasse A5	€2000	€1000

De andere bonificaties worden toegekend onder de volgende voorwaarden:

- Aan de personeelsleden van niveaus D, C en B met zes jaar geldelijke anciënniteit die sinds de toekenning van de eerste bonificatie (*) zes keer de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of 'uitzonderlijk' kregen bij hun evaluatie.
- Aan de personeelsleden van niveau A met vijf jaar geldelijke anciënniteit die sinds de toekenning van de eerste bonificatie (*) vijf keer de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of 'uitzonderlijk' kregen bij hun evaluatie.

(*) Men krijgt de bonificatie na vier jaar geldelijke anciënniteit indien men vier keer de vermelding 'uitzonderlijk' kreeg en geen enkele keer de vermelding 'te verbeteren' of 'onvoldoende' sinds men de eerste bonificatie of de bonificatie van de vorige schaal kreeg.

Let op: de contractuele personeelsleden hebben recht op maximaal twee schaalbonificaties.

Besluit

De eerste schaalbonificatie zal voor een grote meerderheid van de personeelsleden van de federale besturen (allen die op 31 december 2013 geen lauréat waren van een gecertificeerde opleiding) de eerste aanzienlijke verhoging zijn sinds drie jaar. Anders dan de premie voor competentieontwikkeling, die jaarlijks eind september werd betaald, maakt de schaalbonificatie integraal deel uit van de maandelijkse wedde en ze is verworven zonder enige beperking in de tijd. Ze zal dus meetellen bij de pensioenberekening.

De wedde van de personeelsleden die op 31 december 2013 in dienst waren, zal vanaf 1 januari 2017 als volgt berekend worden (behalve indien ze bij hun evaluatie twee keer 'uitzonderlijk' kregen):

Jaarwedde op de trap verworven op 31 december 2016 in zijn oude (specifieke) schaal (*)
+ eerste bonificatie (*) + nieuwe jaarlijkse verhogingen + volgende bonificaties (*) + nieuwe jaarlijkse verhogingen + eventuele complementen die verschuldigd zijn op grond van de oude loopbaan = nieuwe jaarwedde tegen 100 procent (**).

Om de geïndexeerde bruto maandwedde te berekenen, vermenigvuldigt men dit bedrag met de index en deelt het dan door 12.

(*) Herinnering geen schaalbonificatie voor de personeelsleden die in een oude specifieke schaal bezoldigd worden.

(**) Zonder het maximumbedrag te overschrijden dat bepaald is in artikel 47 (zie vraag 3).

We beseffen zeer goed dat dit alles bijzonder ingewikkeld is en deze tekst is dan ook slechts bedoeld om je wat meer inzicht te geven in de wijze waarop je wedde zal evolueren vanaf 1 januari 2017 of vanaf 1 januari 2016 als je op 31 december 2013 in dienst was en je administratieve toestand sindsdien niet gewijzigd is. Als je twijfelt, dan kan je altijd bij je afgevaardigden terecht.

Gino Hoppe, Kurt Sissau en Tony Six

Oproep tot kandidaturen Secretaris federale overheidsdiensten gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen

Naar aanleiding van het overlijden van onze kameraad-secretaris Dirk Desaevers op 27 oktober 2016 (zie in memoriam Tribune van december 2016) wordt het mandaat van federaal secretaris gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen opengesteld. Wie deze verantwoordelijkheid op zich wil nemen, kan zijn/haar kandida-

tuur stellen bij federaal secretaris Eddy Plaisier.

Voorwaarden:

- Syndicaal cv.
- Minimaal 1 jaar lid ACOD Overheidsdiensten.
- Steun van je ondersector met als bewijs

kopie verslag TC of brief voorzitter TC.

De lijst van kandidaten wordt afgesloten op dinsdag 31 januari 2017. Contactgegevens: eddy.plaisier@acod.be of Eddy Plaisier, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Eddy Plaisier

Sociale inspectie Redesign om onafhankelijkheid te beperken?

Symbolisch of niet, de dag voor Wapenstilstand betekende ook het einde van de Sociale Inspectie, deel van de FOD Sociale Zekerheid. Staatssecretaris voor Fraudebestrijding Philippe De Backer slaagde erin zijn ontwerp tot redesign van de inspectiediensten via elektronische stemming door de ministerraad goedgekeurd te krijgen. In plaats van acht diensten zijn er nu nog zeven.

Nagenoeg 300 federale ambtenaren worden gedwongen ondergebracht bij de parastatale instelling Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, een dienst die onder een paritair beheerscomité werkt. Dit terwijl de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid een autonome, sterk gedecentraliseerde, gespecialiseerde overheidsdienst is met een verregaande expertise in de aanpak van sociale fraude, sociale dumping, mensenhandel en andere specifieke aspecten.

Staatssecretaris Philippe De Backer meent het licht gezien te hebben en verkoopt zijn 'coup' als een gedurfd plan om paal en perk te stellen aan al die negatieve gevolgen van de versnipperde sociale inspecties. Sterk aangestuurd vanuit de hoek van het VBO en Unizo, waarbij deze laatste zelfs woorden in de mond durft te nemen zoals: "Het moet nu eens gedaan zijn met de pestcontroles." De staatssecretaris vindt dat sociale controleurs niet zozeer repressief moeten optreden, maar dat zij de werkgevers moeten 'coachen', zodat ze dezelfde fouten niet meer kunnen maken. Hij wil ons laten geloven dat de sociale fraudeurs eigenlijk niet bewust inbreuken plegen tegen de sociale-zekerheidswetgeving, maar per abuis, uit onwetendheid.

De sociaal controleurs worden door de externe diensten als justitie en politie, waarmee zij vaak nauw samenwerken, het 'elitekorps' onder de inspectiediensten genoemd. Zij speuren sociale fraude op, nationaal en internationaal, en pakken deze aan op een manier die ze passend achten. Noch deze mensen, noch de vakbond werden bij deze hervormingsplannen betrokken. Een

redesign van de inspectie dringt zich weliswaar op, maar dan niet met een orgaan onder paritair beheerscomité.

Grote onwetendheid voor de toekomst, de vrees voor de ondergang van een sterke gespecialiseerde controledienst, het mogelijke verlies van arbeidsvoldoening, al deze 'cadeautjes' heeft staatssecretaris De Backer netjes verpakt onder de kerstboom gelegd voor het nieuwe jaar. Dit voor mensen die reeds jaren hun delicate job met inzet én resultaat op een zeer loyale manier hebben uitgevoerd.

De ACOD zal zich blijven verzetten, verschillende acties hebben al plaatsgevonden en de ACOD blijft zijn leden raadplegen hoe we best deze hersenkronkel van de staatssecretaris kunnen tegenhouden.

Kurt Sissau



Vorbereitung op examens aanwerven, bevorderen, generieke proeven federale ambtenaren Module 1 Niveau B

Verschillende sessies vonden al plaats, we proberen als vakbond deze voorbereiding tweemaal te organiseren per jaar. Mocht je al ingeschreven zijn met een datum voorafgaand aan onze voorbereiding, dan kun je nog altijd de datum wijzigen bij Selor tot 28 februari 2017. De voorbereiding vindt plaats op maandag

2 februari 2017 voor de bevordering en aanwerving naar Niveau B in de kantoren van de ACOD op het Fontainasplein in Brussel.

Inschrijven ten laatste 20 januari 2017 bij ellen.vannoten@acod.be. De plaatsen zijn beperkt.

Voor alle duidelijkheid: we geven geen syndicale vrijstelling, maar betalen wel de verplaatsingskosten en bieden een broodjesmaaltijd aan.

Alvast veel succes!

Kurt Sissau



Even terugblikken, maar vooral vooruitkijken Een druk syndicaal 2016

Dit jaar startten we een nieuwe congresperiode. Met ons sterk inhoudelijk congres in Blankenberge maakten we een stevige en uitgebreide balans op van de voorbije 4 jaar. We mogen fier zijn op wat we gerealiseerd hebben tijdens het overleg in de EOC's (entiteitsoverlegcomités) en SEOC's (sectorcomité), een grote deelname aan de acties van ons sociaal verzet tegenover de rechtse regeringsmaatregelen en de realisatie van 90 procent van onze vorige congresresoluties. Tijdens het congres namen we 19 nieuwe toekomstperspectieven aan voor de volgende vier jaar.

Het voorbije jaar stonden de acties tegenover de regeringspolitiek centraal. We waren als sector Overheidsdiensten op alle acties van het ABVV en ACOD aanwezig om ons sociaal verzet te tonen.

Daarnaast kregen we via overleg en onderhandeling verschillende thema's en zware dossiers te verwerken. In de meeste EOC's ging het om de personeelsplannen (blijven protesteren tegen de personeelsafbouw, nog meer statutariseringen afdwingen, ijveren voor gerichte bevorderingen voor alle niveaus), welzijn op het werk (maatregelen eisen tegen burn-out) en plaats- en tijdsafhankelijk werken (PTOW).

Uiteraard waren er ook de onderhandelingen in het sectorcomité XVIII. In 2016 slaagden we erin het dossier rond afbouw ziekte-regeling en ziektepensioen in de koelkast te houden. De belangrijkste onderhandelingen waren evenwel die rond ons sectoraal akkoord/cao Vlaams overheidspersoneel en de onderhandelingen rond de rationalisering van de verlofstelsels. Beide onderhandelingen zijn nog niet afgesloten.

Wat ons te wachten staat

1. Sociaal overleg in de entiteiten

In de EOC's zullen we verder inzetten op concrete personeelsplannen die perspectief bieden aan het personeel met een mix van statutariseringen en bevorderingen. Daarnaast zal de verdere positieve uitbouw van PTOW sterk worden opgevolgd.

Qua welzijn op het werk dienen er verder concrete en positieve maatregelen te worden uitgewerkt om het stijgende ziektecijfer en de burn-outs omlaag te krijgen. Door de voortdurende bespa-

ringen op de dienstverlening en personeelsafbouw staat het water immers aan de lippen van vele overblijvende personeelsleden. Tevens zal de functieclassificatie en -weging in verschillende entiteiten verder worden uitgewerkt en in andere entiteiten worden opgestart. Een extra aandachtspunt zal EFI zijn, de bespreking van de 'Economische en Financiële Informatie'.

2. Onderhandelingen Vlaamse Regering

In het sectorcomité XVIII en in de onderhandelingen met de Vlaamse regering staan vijf dossiers centraal: proberen om een kwalitatief goed sectoraal akkoord/cao af te sluiten, bij de rationalisering van de verlofstelsels verder de verworvenheden verder te behouden, het onderhandelen van de beslissing rond uitzendarbeid, de opstart van de besprekingen rond loopbaanbeleid en het verderdedigen van een goede ziekteregeling.

3. Sociaal verzet

Gezien het rechts regeringsbeleid zetten we ons sociaal verzet tegen de besparings- en afbraakmaatregelen verder. We kiezen voor gerichte, punctuele en strategische acties, waarbij we het gehele pakket aan actiemogelijkheden benutten. Het is belangrijk om samen te reageren met de ACOD-sectoren en met het ABVV, indien mogelijk in gemeenschappelijk vakbondsfrent.

4. Interne syndicale werking

In 2017 willen we met de sector Overheidsdiensten onze grote vakbondshappening organiseren. In mei gaan we met onze militanten en afgevaardigden het ideologisch congres van de centrale voorbereiden. Alle geledingen zijn betrokken partij: de gewesten, de algemene comités en de technische comités. Daarnaast zal de vernieuwde website van onze sector operationeel worden. Informatie en communicatie zijn dan ook belangrijk.

2017 zal opnieuw een uitdaging zijn. Maar de sector Overheidsdiensten is met al zijn militanten, afgevaardigden, secretarissen, adjuncten, stafmedewerkers en secretariaat klaar voor het werk!

Chris Moortgat

De Watergroep Superstorm in een glas water

In vorige edities werd reeds uiteengezet dat het project functieclassificatie zich bijna in zijn finale staat bevindt. Na de interne bespreking is ook de interne beroepsfase voor 99 procent rond. Hoe gaat het nu verder?

Zowat iedereen kent ondertussen zijn plaats in de functieniveau-matrix. Een mogelijke volgende stap is nu de opstart van onderhandelings rond de nieuwe verloning. Wat zijn de voorwaarden om te stijgen in klasse of niveau? Via anciënniteit, via proeven of op een andere manier? Er ligt met andere woorden nog heel wat werk op de plank.

Geen voorkeursbehandeling alstublieft

De raad van bestuur, gesteund door de directie (of lopen die hand in hand?), vindt dat er niet gewacht hoeft te worden om iedereen op eenzelfde wijze te verlonen. Terwijl er vier jaar geleden aan sommige gelukkigen een bedrijfswagen onterecht werd toegerekend (en waarvan de meeste nog onterecht rondtoeren), wil de Watergroep weer een kleine groep geprivilegieerden creëren. Het gaat om de ICT-medewerkers, zo'n 30 personeelsleden op een totaal van ongeveer 1350.

Er wordt voorgesteld om deze bijna-lottowinnaars een opslag te geven van 8 procent per jaar voor drie opeenvolgende jaren. Voor de meeste gaat dit om ongeveer 26 procent opslag. Dit bovenop het feit dat meerdere onder hen eerder al van Mb naar K (universitair niveau) werden gepromoveerd. Ook vermelden we in de marge dat menig ICT'er zelf de opslag ongegrond en onnodig vindt.

Uiteraard gunnen we iedereen meer loon. Maar dan ook iedereen! We vergeten niet dat iedereen reeds 2 procent loon moest inleveren door de indexsprong, dat velen onderbetaald worden als we het resultaat van de functieclassificatie volgen, en dat we met moeite een euro vinden voor een cao.

ACOD houdt een oogje in het zeil

ACOD zal dit alvast niet laten passeren. Voorafgaand aan het TOC van 7 december (Tussenoverlegcomité: onderhandeling tussen directie en vakorganisaties), hebben we samen met het ACV een stakingsaanzegging ingediend die start op 1 januari 2017. We vinden dat de Watergroep geen respect heeft voor het gros van het personeel en zich liever bezighoudt met de beperkte elite. We eisen ook een overleg met de directie én met de raad van bestuur, waarvan ik vermoed dat de meeste écht niet weten waarmee ze bezig zijn. Plezierreisjes, laptop, computer met printer en vooral zitpenningen zijn de hoofdbezorgdheden. Het personeel kan de boom in, en het liefst de hoogste.

Dat de staking op 1 januari ingaat, is omdat we heimelijk hopen dat de raad van bestuur en de directie toch het licht gaan zien. Ze krijgen de tijd om met ons te spreken en om hun hersens te prikkelen in positieve zin. Ondertussen zullen we gerichte acties voeren om de aandacht te blijven aanwakken. Uiteraard zullen we ook naar alle Vlaamse provincies gaan en het personeel uitleggen hoe de vork in de steel zit.

Ook komt er op 2 januari een nieuwe directeur-generaal. Deze zal zich zijn entree wel anders hebben voorgesteld. Vermoedelijk wil deze zich profileren, maar op welke wijze is nog een duistere onbekende.

De raad van bestuur én de directie zullen echter moeten luisteren naar ons. De publieke opinie zal zeker niet waarderen dat de waterprijs de hoogte ingaat, dat de m3 gratis water is afgeschaft, enkel en alleen om sommigen te verrijken. En we zullen het zeker aan de grote klok hangen.

Jan Van Wesemael



Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media

Wat baten kaars en bril ...

Voor de aanvang van de personeelsvergadering op 22 november namen de vakbonden kort het woord om te wijzen op de ongerustheid van het personeel over de vakantieregeling en het plaats- en tijdsdonafhankelijk werken.

Op maandag 22 november vond in het Boudewijngebouw een personeelsvergadering plaats van het Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media waarop Luc Delrue, de nieuwe secretaris-generaal, zijn nieuwe missie visie zou toelichten. De drie vakbonden vonden dit een goede gelegenheid om hun grieven kenbaar te maken. De aanleiding was een mededeling in de interne nieuwsbrief van het departement (Conecto) van 24 oktober 2016 over de vakantieregeling 2017 en over plaats- en tijdsdonafhankelijk werken.

Vakantieregeling

Er werd gevraagd dat leidinggevendenden hun personeel zouden vragen om ten laatste

op 28 februari 2017 tien dagen vakantie vast te leggen, weliswaar op vrijwillige basis. In het VPS staat dan ook dat de opname van het verlof moet gebeuren naar keuze van het personeelslid in overeenstemming met het dienstbelang. Er is echter geen sprake meer van vrijwilligheid als we wat verder in de mededeling lezen dat de leidinggevendenden deze tien dagen samen met het personeel “dienen vast te leggen”. Dit komt erg verwarrend en zelfs dubieus over en leidt tot vele vragen bij het personeel. We menen dat een dergelijke regeling niet alleen de vakantieplannen van het personeel hypothekeert, maar ook schade toebrengt aan het imago van de Vlaamse overheid als ‘sociale’ werkgever.

Plaats- en tijdsdonafhankelijk werken

In dezelfde nieuwsbrief wordt meegedeeld dat de eerstelijnsverantwoordelijken in het najaar van 2017 een evaluatie zullen ma-

ken van het telewerk met het voorstel om tussen 21 juli en 15 augustus geen telewerk meer toe te staan. Dit staat haaks op het afsprakenkader ‘Anders Werken’ dat voor het departement CJSM werd uitgewerkt en goedgekeurd werd op basis van de omzendbrief BZ 2014/3 PTOW (plaats- en tijdsdonafhankelijk werken). Het is duidelijk dat het niet gaat om uitzonderlijke gevallen (vervanging ziekte, dringend verlof) zoals bedoeld in de afsprakennota, maar om een structurele ingreep met een beknotting van de bestaande regeling tot gevolg. Als reden wordt aangegeven dat het kabinet tijdens de vakantieperiode een vraag had gesteld waarop niet meteen een antwoord kon worden gegeven door de afwezigheid van een medewerker. Dit mag geen argument zijn om de hele regeling op de helling te zetten. Dat het kabinet zelf een hele periode volledig onbereikbaar is, is blijkbaar niet relevant. We dringen erop aan dat wijzigingen met betrekking tot de vakantie regeling en het



systeem van PTOW aan het EOC moeten worden voorgelegd. Om die reden stuurden we op 28 oktober een e-mail aan de secretaris-generaal waarin het EOC dringend werd samengeroepen.

Vakbondsactie tijdens personeelsvergadering

Omdat hierop geen reactie kwam, beslisten we samen met de twee andere erkende vakbonden tot actie over te gaan en het personeelsmoment onaangekondigd als platform te gebruiken om onze bekommernissen en deze van het personeel aan de secretaris-generaal kenbaar te maken. Voor de aanvang van de vergadering namen we kort het woord om te wijzen op de ongerustheid van het personeel. En ook op het feit dat er met steeds minder personeel moet worden gewerkt, terwijl er van datzelfde personeel een steeds grotere inzet en beschikbaarheid wordt verwacht. Spijtig genoeg ziet de Vlaamse overheid deze inzet niet en wordt enkel

het negatieve karikaturaal uitvergroot. Tot slot van de actie werd aan de secretaris-generaal symbolisch een kaars en bril overhandigd in de hoop dat deze attributen hem zouden helpen om de noden van het personeel goed te kunnen zien. Immers, 'wat baten kaas en bril als de generaal niet zienen wil', tevens titel van het pamflet dat aan meer dan honderd aanwezigen werd uitgedeeld. De actie werd met luid applaus afgesloten. De actie vond dus heel wat bijval bij de aanwezigen, ook bij niet-vakbondsleden. Blij waren we toen we vaststelden dat de secretaris-generaal tijdens zijn uiteenzetting een viertal keer naar de vakbonden verwees. Hij bevestigde dat de vakbond zijn rol moet spelen en gaf toe dat hij met zijn voorstellen inzake vakantie en PTOW te snel was gegaan. De regeling zoals die in Conecto was verschenen, zou hij intrekken. Dat hij daaraan toevoegde dat de aanwezigheid van de vakbond bij die beslissing geen rol had gespeeld, nemen we met een korreltje zout.

Cultuur Vlaanderen

Als vakbond zullen we nauwgezet opvolgen of deze beloftes worden nagekomen en ook de verdere plannen in verband met de reorganisatie van het departement dat niet langer CJSJ, maar Cultuur Vlaanderen gaat heten. Indien nodig komen er opnieuw acties, maar we willen eerst het overleg binnen het EOC alle kansen geven. Wordt vervolgd....

Camiel Van Neyghem, Sylvia L'homme

Sign@@I+ wordt acod-overheidsdiensten.be

2017 wordt ook op het vlak van communicatie een keerpunt voor de sector Overheidsdiensten. Aan Vlaamse kant zwaaien we na 16 jaar het periodiek blad Sign@@I+ uit. Wie de stand van zaken wil blijven volgen, kan op de nieuwe website <http://www.acod-overheidsdiensten.be> terecht. Begin 2017 krijgt elk ACOD-lid van de Vlaamse overheid de laatste versie in de bus.

Uiteraard hebben getracht om er een feesteditie van te maken, met artikels over heel wat entiteiten. Hiervoor hebben we aan alle voorzitters van onze technische comités, die ook zetelen in het Algemeen Comité Vlaamse Gemeenschap, gevraagd om hun steentje bij te dragen. Het zijn ook zij die ervoor zorgen dat u steeds op de hoogte blijft van het reilen en zeilen binnen de Vlaamse overheid. Tevens kunt u een kijkje nemen over het muurtje, bij onze federale collega's.

Indien er bij aanvang nog wat kinderziektes te bespeuren zijn, aarzel dan niet om probleempjes te melden aan het secretariaat Overheidsdiensten (overheidsdiensten@acod.be).

Jan Van Wesemael



Nieuwjaarsbrief ACOD LRB

Beste ministers, bevoegd voor het personeel van de lokale en regionale besturen,

Graag blikken we terug op het fantastische jaar 2016, waarin jullie alles in het werk hebben gesteld om de begroting op orde te stellen. Jammer genoeg is dat niet gelukt. Als personeelsleden van de lokale besturen zijn we fier op onze job en dat zullen we blijven. Dienstverlening aan de bevolking is voor ons een bewuste keuze, we proberen dit in alle omstandigheden zo goed mogelijk te organiseren. We begrijpen dus heel goed dat ook wij ons steentje moeten bijdragen in de besparingsrondes. We leven immers allemaal boven onze stand, weet je nog.

Als we het jaar 2016 overlopen, zien we tal van versnipperde maatregelen die de efficiëntie van de overheid moesten verhogen. Meer met minder, nietwaar? Laten we de versnipperde maatregelen eens op een rijtje zetten, dan krijgen we een volledig beeld van het steentje dat we als lokaal bestuur en als personeelslid hebben bijgedragen.

Taxshift

Het jaar begon goed met de impact van de langverwachte taxshift op de aanvullende personenbelasting. Jammer genoeg betekent dit voor de Vlaamse gemeenten voor 2016 al een minderontvangst van 6,9 miljoen euro. En deze minderontvangsten zullen volgens cijfers van de FOD Financiën oplopen tot 193 miljoen euro tegen 2021. De gemeenten zullen deze financiële klappen zelf moeten opvangen, vermoedelijk door een kleine besparing op hun personeelsbezetting. Spijtig neveneffect, inderdaad. En ja, er wordt uiteraard veel verwacht van de verhoogde tewerkstelling die de taxshift beloofde. We kijken er al naar uit.

Zorgkrediet

Ook de zesde staatshervorming zorgde onverwacht voor een nieuwigheid: het Vlaams zorgkrediet. De gewone loopbaanonderbreking en de loopbaanonderbreking eindeloopbaan werden vakkundig verwijderd uit ons verlofstelsel. Voortaan hebben we steeds een motief nodig om minder te gaan werken: zorg en opleiding.

Toevallig dezelfde zorgmotieven die ook nog via de federale thematische verloven worden aangeboden. Bedankt dat jullie die vergeten waren in de financieringswet. De aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking werd trouwens al vroeger afgeschaft. Terecht uiteraard, want minder werken moet zeker niet aangemoedigd worden. Alle hens aan dek, we zijn immers met steeds minder volk op de werkvloer. De loopbaan minderen zonder reden is dus niet meer te verantwoorden, zelfs niet in tijden waarin stress en burn-out belangrijke tekenen des tijds zijn.

In de marge van deze aanpassing werd de Herstelwet gewijzigd voor Vlaanderen en werd loopbaanonderbreking een decretaal recht voor alle lokale besturen. Dit was vroeger niet het geval voor iedereen, het recht werd verworven via de subsidiëring van de gesco's. En die werden vorig jaar reeds geregulariseerd, waarvoor ook onze dank. Spijtig toch dat we veel van onze gesco-collega's niet meer terugzagen na de regularisatie. Je kan geen eieren bakken ...

Ter aanvulling van het Vlaams zorgkrediet (het is immers toch wat minimalistisch) deden jullie nog een geste door complementair onbetaald verlof aan te bieden aan het personeel van de lokale besturen. Het vroegere onbetaald verlof en het verlof voor deeltijdse prestaties werd hierdoor overbodig en dus geschrapt. Het complementair onbetaald verlof werd opgesplitst als een recht en als een gunst. Het recht is tamelijk beperkt en de gunst mag heel ruim geïnterpreteerd worden. Klein smetje op deze maatregel, wanneer VVSG ook meteen een minimale invulling geeft aan dit complementair verlof, en alles toch weer op een lege doos begint te lijken. Misschien een aandachtspuntje voor de volgende onderhandelingen.

Organieke decreten

Een verdere efficiëntie werd bereikt door een wijziging van de organieke decreten. Meer autonomie is noodzakelijk, en dat wordt bereikt door de afschaffing van de personeelsformatie, de autonome keuze van het bestuur voor statutaire of contractuele tewerkstelling, de facultatieve evaluatie, uitgebreide delegatiemogelijkheden en mogelijkheden tot terbeschikkingstel-

ling. De minimale voorwaarden zijn wel heel minimaal geworden, en Antwerpen en Gent kunnen hier ook nog eens van afwijken.

Van zoveel autonomie wordt een mens week, ware het niet dat sommige besturen de hint niet hadden begrepen. De autonomie die onze werkomstandigheden gevoelig zou verbeteren, leidde in de praktijk tot personeelsafbouw, contractualisering van het personeel, rechtsonzekerheid en verlies van objectiviteit. Dit hadden jullie duidelijk niet zien aankomen.

Jongerenbonus en zorgtaken

Tussendoor hebben jullie, eveneens in het kader van de zesde staatshervorming, werk gemaakt van de afschaffing van de 'jongerenbonus non-profit'. Hierdoor verliezen de lokale besturen miljoenen euro's voor de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren. Gelukkig beloven jullie een ander systeem van tijdelijke werkervaring. Dat zullen we inderdaad nodig hebben. 800 banen voor laaggeschoolde jongeren zijn weg, de kinderopvang en de dagverzorgingscentra kreunen onder de nieuwe maatregel.

Het snijden in de zorg zal jullie ongetwijfeld het meest pijn hebben gedaan. De opschorting van de bijzondere beroepsbekwaamheid en bijzondere beroepstitels voor verpleegkundigen, de optrekking van de pensioenleeftijd, de afschaffing van de eindeloopbaan, de inperking van de rimpeldagen en aanpassing van de ADV-dagen, en de hervorming van de financiering van de ziekenhuizen hebben niet gezorgd voor de verwachte boost van enthousiasme en applaus. Tot ieders teleurstelling leidde het tot demotivatie en onwerkbaar werk. Zo leek het wel of jullie zorg niet belangrijk vonden.

Pensioen

Een onbekommerd pensioen dan maar. Jullie blijven verder zoeken naar maatregelen die het pensioen garanderen op langere termijn. Na alle aanpassingen van de vorige jaren (verhogen pensioenleeftijd, wijziging van de berekening, ...) proberen jullie nu de piste van het gemengd pensioen. Diversiteit zou je denken, maar ook dit leidt tot een dramatische verlaging

van het pensioenbedrag. Wie had dat gedacht? We kijken vol aandacht naar de komende beslissingen rond bijvoorbeeld de zware beroepen en het meetellen van de studiejaren voor het pensioen. Ongetwijfeld zullen jullie hier de lat weer oprapen.

Provincies

Voor een goed begrip: de vernieuwde taakstelling en gewijzigde financiering van de provincies bleek voor de buitenwereld alleen maar over een afslanking te gaan. We bleken niet in staat om het achterliggende verhaal te vatten. Er is toch een achterliggend verhaal, of niet?

Brandweer

De brandweershervorming was dan weer een ander staaltje van samenwerking tussen overheid en vakbonden. Onze talrijke voorstellen om in de verschillende dossiers aanpassingen door te voeren, en zo een goede werking te garanderen, werden door jullie straal genegeerd. Ze werd

alweer een dimensie gegeven aan ons overlegmodel. Met deze tendens zitten we binnenkort weer in de situatie van voor Gellingen, waar de rechterhand niet weet wat de linkerhand doet.

Wat brengt de toekomst?

Al deze tegenslagen in jullie beleid hebben geleid tot twee massabetogingen op 24 mei en 29 september 2016. De thema's die over de koppen rolden, waren de afbraak van de openbare diensten, de afschaffing van de 38 urenweek, de pensioenhervorming, ... Daarnaast waren er nog specifieke acties in Gent op 31 mei en in Waver op 7 oktober, waarbij nogmaals de nadruk werd gelegd op het belang aan sterke openbare diensten. Op 24 november kenden we een massale opkomst voor de manifestatie 'Not for Profit'. Allemaal tekenen aan de wand. Het personeel smaakt jullie keuzes niet.

De volgende maanden liggen er nog heel wat belangrijke dossiers op tafel. Naast de hierboven reeds opgesomde dossiers, gaat

het onder meer over de integratie van de OCMW's in de gemeenten, het sleutelen aan het ziektekrediet, de aanpassingen aan evaluatie- en tuchtregelingen, de invoering van uitzendarbeid, het meetellen van de studiejaren voor het pensioen, ... Nu we dit overzicht zo bij elkaar aanschouwen, is ons steentje misschien toch wat te groot uitgevallen. Het lijkt verdacht veel op een rotsblok met een touw errond. Gelukkig komt 2017 eraan, waarin jullie de situatie van de lokale besturen opnieuw kunnen verbeteren. Sterke openbare diensten zijn immers een garantie op een betere toekomst. En dat willen we allemaal, of niet?

Gelukkig nieuwjaar aan alle ministers die werk willen maken van werkbaar werk en ophouden met te verwijzen naar wendbaar werk. Strijdbare wensen voor sterke lokale besturen.

Willy Van Den Berge en Gert Vlasselaer, namens het personeel van de lokale besturen



Uitzendarbeid in de lokale en regionale besturen Na contractualisering tijd voor interimisering?

De Vlaamse Regering keurde op 29 januari 2016 de conceptnota uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen goed. Hierin werden de krittlijnen bepaald om onder meer de lokale besturen toe te laten een beroep te doen op uitzendarbeid. ACOD LRB heeft hierover een gemotiveerd negatief advies gegeven aan de minister.

Uitzendarbeid is nog een relatief nieuw begrip. Het werd geïntroduceerd in de jaren 1950 en 1960 en sloeg enkel op tijdelijke vervanging van óf bijkomende ondersteuning voor vast personeel (bij ziekte of bij productie-uitbreiding). Het stootte meteen op belangrijke juridische en sociale bezwaren:

- Juridisch: heeft de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst? En zo ja, met wie?
- Sociaal: door de juridische onduidelijkheid ontstonden er vele misbruiken. Het arbeidsrecht en het sociaal-zekerheidsrecht werden niet correct toegepast op de uitzendkrachten, en in het slechtste geval kwamen ze terecht in frauduleuze koppelbaas-praktijken.

De uitzendarbeid bleef in de beginperiode voornamelijk een val waarin laaggeschoolden, onder het mom van flexibiliteit, noodgedwongen terechtkwamen. De korte jobs wisselden periodes van werkloosheid af. De gebruikte slogan 'Klant is koning' kwam rauw op het hoofd van de uitzendkracht terecht.

Vervolgens werd gepleit voor een reglementering die de misbruiken zou uitsluiten en tegelijkertijd de vaste werknemers en de uitzendkrachten zou beschermen. Dit resulteerde, na heel wat omzwervingen en tussenwetgeving, in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

De wet van 24 juli 1987

De wet bepaalt dat uitzendarbeid slechts toegelaten is in de volgende gevallen:

- Voor de vervanging van een vaste werknemer.

- Bij tijdelijke vermeerdering van werk.
- Voor de uitvoering van uitzonderlijk werk.

Sinds 1 september 2013 werd hieraan een nieuw motief toegevoegd, namelijk instroom. De bedoeling moet immers zijn om na tewerkstelling als uitzendkracht als vaste werknemer in dienst te komen.

Voor alle duidelijkheid: deze wet is slechts beperkt van toepassing op de openbare sector. Het grootste gedeelte van de openbare sector valt immers niet onder het toepassingsgebied van de cao-wet van 5 december 1968.

Overheid komt weer in beeld

Al sinds het regeerakkoord van de regering-Leterme (in 2008) worden er vanuit rechts-liberale hoek stappen ondernomen om uitzendarbeid toe te laten in overheidsdiensten. Dit werd tevens versterkt door de Europese Richtlijn 2008/104/EG, waarin onder meer bepaald werd dat de beperking en het verbod op het inzetten van uitzendkrachten enkel gerechtvaardigd is wegens redenen van algemeen belang. De argumenten die steeds weer naar voren worden geschoven, zijn de volgende:

- Het is een besparing: lokale besturen hebben geen overschot aan personeel nodig om piekperiodes op te vangen.
- Het zorgt voor flexibiliteit.
- Het is een stimulans op het vlak van diversiteit. Uitzendarbeid zou meer mogelijkheden geven voor kansengroepen.
- Het heeft een gunstig effect op de jobmobilititeit tussen de private en de publieke sector.

Negatief advies ACOD LRB

We kunnen enkel onze argumenten blijven herhalen:

- In de lokale besturen moet de statutaire tewerkstelling de norm zijn en aanwerving bij arbeidsovereenkomst de uitzondering (dit werd al onder de mat geveegd door deze regering). Bovendien moet het gaan om objectieve aanwervingsprocedures.

- De stijgende drang naar flexibiliteit is in tegenspraak met de noodzakelijke onafhankelijkheid van ambtenaren, die mee zorgt voor de gelijke behandeling van de burgers.
- De lokale besturen hebben reeds voldoende mogelijkheden om af te wijken van de statutaire tewerkstelling om het hoofd te bieden aan uitzonderlijke toestanden.
- De cijfers betreffende arbeidsongevallen bij uitzendkrachten geven ook aan dat de veiligheid en de bescherming van de interimaris niet kan worden gegarandeerd.
- Personeelsverloop bij lokale besturen doet meestal afbreuk aan de kwaliteit van de verleende dienst. Dit heeft immers vaak te maken met betrokkenheid.
- Uitzendkrachten vallen niet onder de deontologische code en kunnen dus de vertrouwelijkheid van verleende informatie in gevaar brengen.
- Uitzendarbeid is duurder dan contractuele tewerkstelling: bovenop de loonkosten volgen de vergoeding voor het uitzendkantoor, de btw van 21 procent, ...
- Het argument van diversiteit en mogelijkheden voor kansengroepen ruikt naar discriminatie.
- Het verdient aanbeveling om werk te maken van vast, aantrekkelijk werk voor kansengroepen, in plaats van zich te verstoppen achter vormen van onstabiele en onzekere tewerkstelling.

Advies van de SERV

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) bracht advies uit op 21 maart 2016, maar raakte het niet eens over de wenselijkheid van de invoering van uitzendarbeid in de lokale besturen. Als er toch een politieke keuze wordt gemaakt om uitzendarbeid bij de lokale besturen in te voeren, adviseert de raad dat telkens onderzocht moet worden hoe cao 108 correct toegepast kan worden in de lokale besturen. Grote knelpunten hierin zijn de maximale tijdsduur, de definitie van uitzonderlijk werk, uitsluiting van het motief instroom, procedure steeds in onderhan-

deling met de sectorale sociale partners, de kostprijsbepaling, de rol van de sociale inspectie, ...

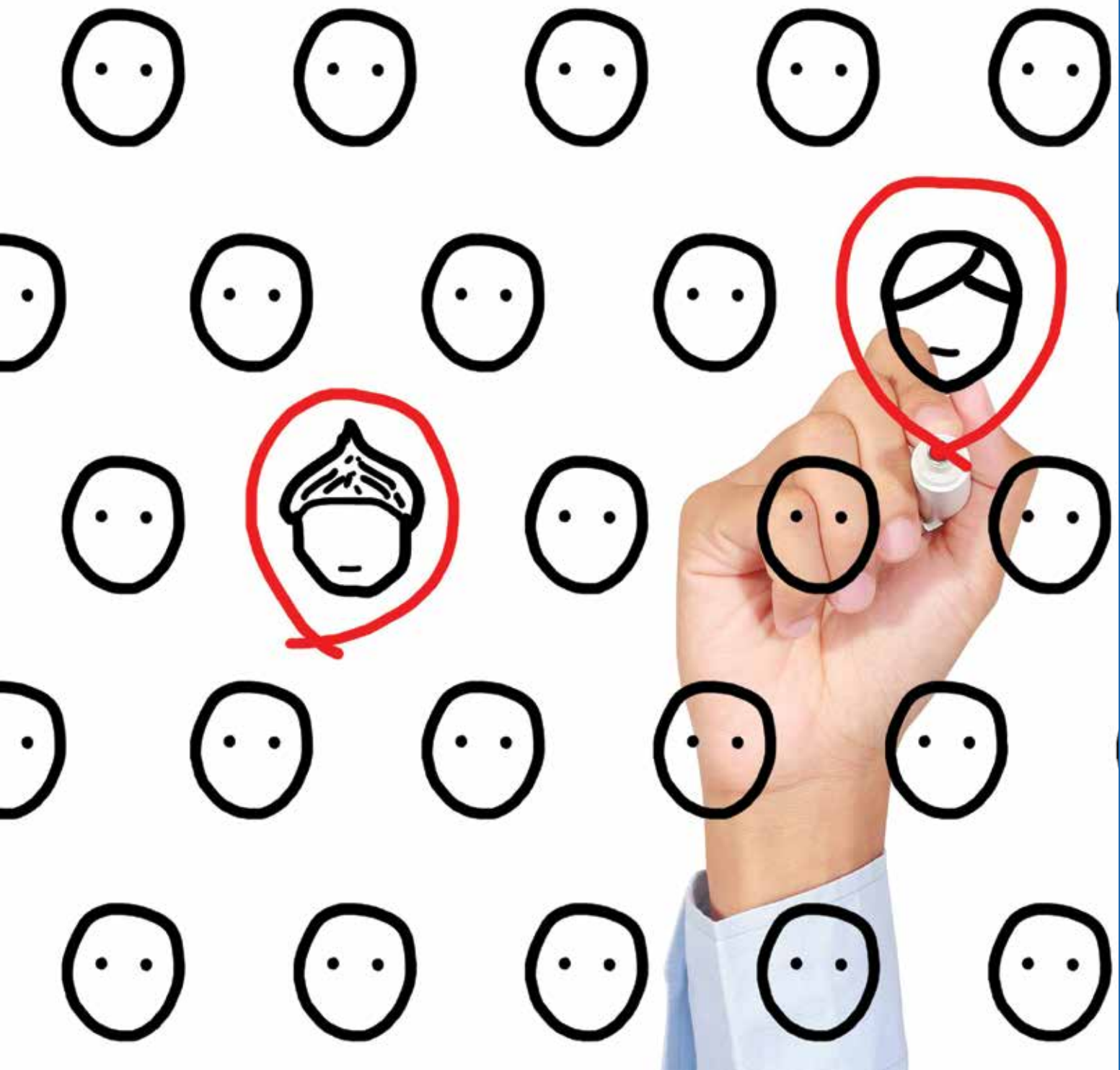
Besluit

Heel veel tegenargumenten dus, maar we weten ondertussen ook dat deze rechtse regering(en) niet altijd gediend is met

argumenten. Toch zullen we als ACOD LRB blijven hameren op het belang van sterke lokale besturen, waarbij rechtszekerheid, onafhankelijkheid, gelijke toegang en continuïteit gegarandeerd blijven. Na alle besparingsrondes op kap van het personeel mag men stilaan ophouden met te verwijzen naar "te veel ambtenaren" en "te hoge loon- en pensioenkosten". Het

invoeren van uitzendarbeid bij de overheid heeft trouwens niets te maken met personeelsbeheer of kostenbesparing, maar dient enkel het commerciële belang van de uitzendsector.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer



Interview met Frédérique Dupont, voorzitter van de Commissie Basisonderwijs

"Als ik ergens voor ga, doe ik dat met volle overgave"

Al sinds haar kinderjaren wilde Frédérique Dupont met kinderen werken. Na een jarenlang engagement in de jeugdbeweging koos ze voor een opleiding tot onderwijzer. Hogere studies maakten geen einde aan dit engagement: Frédérique bleef op woensdagnamiddagen en in de zomervakanties bleef Frédérique Dupont actief in de speelplaatswerking van de scholen in en rond Brussel. Die ervaring sterkte haar in de overtuiging dat ze de juiste keuze had gemaakt. Inmiddels geeft ze al ruim 25 jaar les in Sint-Joost-aan-Zee, de gemeentelijke basisschool van Sint-Joost-ten-Node. Op 30 november werd ze door het Buitengewoon Congres verkozen tot voorzitter van onze Commissie Basisonderwijs. Tijd voor een interview.

Hoe is je syndicaal engagement ontstaan?

Frédérique Dupont: "Het lijkt misschien vreemd, maar het was mijn directrice die me in mijn eerste jaar voor de klas de weg wees naar de vakorganisatie, meer bepaald naar ACOD Onderwijs. 'Iedere leerkracht kan steun gebruiken, kindje', zei ze. Ik heb haar wijze raad opgevolgd en in de loop der jaren heb ik ervaren dat ze gelijk had. De planlast is altijd maar zwaarder geworden en wij hebben voortdurend taken bijgekregen. Die ontwikkeling is trouwens nog steeds aan de gang. Onze terechte vragen over die kwestie worden altijd weggewuifd of genegeerd, dus besloot ik mijn stem te verheffen. In het begin nam ik deel aan betogingen en manifestaties, later ben ik me actiever gaan engageren in de vakbond, ook omdat onze syndicaal afgevaardigde toen op zoek was naar een opvolger. Ik was er intussen van overtuigd dat de vakbond het beste instrument is om met overleg en compromis tot haalbare oplossingen te komen. Geen blabla, maar concrete verandering. Toegegeven, ik was ook gegrepen door het gevoel van samenhang dat ik tijdens verschillende betogingen had ervaren. Dat sterkte me in mijn motivatie om de sprong te wagen en ervoor te gaan."

Nu ben je voorzitter van één van de zes statutaire commissies van ACOD Onderwijs. Waarom heb je daarvoor gekandideerd?

Frédérique Dupont: "Op de werkvloer durf ik weleens te foeteren over engagement. Collega's sluiten zich aan bij de vakbond omdat ze in de eerste plaats bescherming en hulp zoeken, maar ze beseffen niet of te weinig dat de vakbond die steun slechts kan geven zolang leden zich ook daadwerkelijk willen inlaten met die organisatie. Toen ACOD me benaderde om te kandideren voor het voorzitterschap van de Commissie Basisonderwijs, kon ik dat verzoek dan ook bezwaarlijk wegwuiven. Zo zit ik trouwens in elkaar: als ik ergens voor ga, doe ik dat met volle overgave."

Waar staat het Vlaamse basisonderwijs op het vlak van gelijke kansen, als je het vergelijkt met andere Europese landen?

Frédérique Dupont: "Lastige vraag. Ik heb eerlijk gezegd nog onvoldoende zicht op de toestand in de rest van de Europese Unie. Ik kan dus nog niet correct inschatten hoe goed ons basisonderwijs het op dit vlak doet in vergelijking met andere Europese landen. Ik heb wel het gevoel dat het de goede richting uitgaat, ook al is er nog heel wat werk aan de winkel. In dat proces nemen niet toevallig de (grote) steden het voortouw, niet het minst Brussel. Steden werden immers eerder dan landelijke gemeenten geconfronteerd met de ongelijkheid van kansen tussen bevolkingsgroepen, in het bijzonder tussen oorspronkelijke inwoners en anderstalige nieuwkomers, en tussen kinderen van welgestelde en achtergestelde ouders. In de steden werden dan ook de eerste initiatieven ontplooid om die kloof te dichten. Tegenwoordig wordt ook heel wat moeite gedaan om anderstalige nieuwkomers het gevoel te geven dat ze thuis zijn op school. Dat engagement werpt stilaan vruchten af, vind ik. Alle overheden lijken er alvast van overtuigd dat investeren in gelijke kansen via het (basis)onderwijs op de lange termijn maatschappelijk loont."

Lees het volledige interview op onze website (zie snelkoppeling links). Je vindt er ook informatie over de Commissie Basisonderwijs en onze andere commissies



Voorwaarden voor inclusief onderwijs Meer handen in de klas zijn nodig

Wat zijn de gevolgen van het M-decreet vandaag in de klas en op school? ACOD Onderwijs hoorde de afgevaardigden en besturen, bracht de pijnpunten in kaart én deed een constructief voorstel aan de overheid.

Net voor het herfstverlof bracht de overheid een consultatienota uit: 'Krijtlijnen voor de uitbouw van een ondersteuningsmodel voor het gewoon onderwijs, gebaseerd op samenwerking vanuit eigen sterktes van het gewoon onderwijs en het buitengewoon onderwijs als dienstverlening'. Aan de hand van deze discussietekst hebben we onze afgevaardigden en besturen in de provincies en de regio Brussel geconsulteerd over de implicaties van het M-decreet, over een mogelijk ondersteuningsmechanisme als tussenstap naar een meer inclusief onderwijs en over de rol van het buitengewoon onderwijs.

Onderwijs in evolutie

De huidige leerplichtonderwijsstructuur is een uitgebreid netwerk van scholen voor 'gewoon' onderwijs, en scholen en instellingen voor buitengewoon onderwijs. Ze is in de tweede helft van vorige eeuw tot stand gekomen als antwoord op het toenmalig inclusief onderwijs. Zo slaagde de overheid er met zware (financiële) inspanningen in om kinderen en jongeren met functiebeperkingen en specifieke onderwijs- en opvoedingsbehoeften onderwijs op maat te geven.

Ondertussen leggen we andere klemtonen in de benadering van het begrip 'handicap', van 'wat een individu niet kan' naar 'de interactie tussen het individu met specifieke behoeften en de omgeving'. In deze nieuwe visie beschouwt men deze doelgroep nu als leerlingen met specifieke onderwijs- en opvoedingsbehoeften. De laatste decennia staat ook een groep ouders en jongeren erop een plaats te krijgen in de 'gewone' school. De verwachtingen tegenover specifieke leertrajecten en extra zorg in de gewone school groeien evenredig. De taakbelasting en de werkdruk voor het personeel zijn daarentegen exponentieel gegroeid: meer administratie, deadlines en overleg. Dit werd nog maar eens onduidelijk bevestigd tijdens onze consultatieronde in de regio Brussel en de provincies.

De boodschap

De boodschap die de ACOD-afgevaardigden tijdens die consultatieronde gaven, is duidelijk: "Samen als het kan, apart als het moet!" Er zijn onvoldoende middelen om inclusief onderwijs te realiseren en om scholen van het gewoon onderwijs buitengewoon te maken. Dan is een apart ondersteuningsmodel niet aan de orde. Er is nood aan meer handen in de klas en in de school, kleinere klasgroepen, snelle en efficiënte reacties op de hulpvraag van de leerkracht of het schoolteam en vooral voldoende tijd voor professionalisering van iedere leerkracht.

De invoering van het M-decreet en het decreet Integrale Jeugdhulp treft ook de CLB-medewerker. Door de verruiming van het takenpakket en de verhoging van de administratieve verplichtingen komt die minder op school. Nochtans rekent men op een

nauwere samenwerking tussen de school en het CLB, wanneer het zorgbeleid van de school niet meer volstaat voor een kind. Daarnaast stellen we vast dat het in deze maatschappelijke en budgettaire context niet mogelijk is om elk kind in iedere school te integreren. Sinds het M-decreet zijn er vooral in het buitengewoon basisonderwijs minder leerlingen en verliest het (buitengewoon) onderwijs tijdelijke statutaire personeelsleden met expertise. Maatregelen voor het personeel zijn vooral urgent in het basisonderwijs met het oog op volgend schooljaar. Voor het secundair onderwijs is aandacht vereist voor het vervolgetraject van een leerling met specifieke onderwijsbehoeften wat betreft de arbeidsmarkt. Omdat de consultatienota vooral ontstaan is vanuit een kijk op basisonderwijs, heeft het secundair onderwijs nog tijd nodig om met de huidige waarborgregeling te experimenteren.

Voorstel van de ACOD

Rekening houdend met alle elementen uit de input van de consultatieronde, heeft ACOD Onderwijs – wat het basisonderwijs betreft – een duidelijk voorstel meegegeven aan de overheid:

1. Versterk het zorgbeleid van de scholen met 'meer handen in de klas of op school'. Beperk de klasgrootte, zodat het voor de leerkracht haalbaar blijft om elk kind de nodige aandacht te geven. Investeer de lestijden die vrijkomen in het buitengewoon onderwijs in het gewoon onderwijs en versterk zo het zorgbeleid van de school. Leerkrachten en gon-begeleiders uit het buitengewoon onderwijs kunnen in deze gekleurde bijkomende punten aangesteld worden. Zo blijft expertise structureel in het onderwijs.
2. Investeer daarnaast de uren (paramedisch, medisch, sociaal, ...) die vrijkomen in het buitengewoon onderwijs, in het CLB en creëer zo extra mogelijkheden voor het schoolteam, wanneer uitgebreide zorg noodzakelijk is. Op het moment dat het CLB betrokken wordt in het handelingsgericht traject van een leerling, kan het reeds de minimale ondersteuning (leerlinggericht en/of leerkrachtgericht) leveren zonder een diagnose af te wachten of een gemotiveerd verslag te moeten opmaken. Hierdoor wordt kort op de bal gespeeld.

3. Ook zullen we tijdens het loopbaandebat 'tijd voor overleg' en 'tijd voor én nood aan professionalisering' verdedigen als meetbare elementen en een alternatief voorstel.

Het is voor ACOD Onderwijs uitermate belangrijk dat het welbevinden van zowel leerling als personeelslid centraal staat.

jeanluc.barbery@acod.be

21 maart 2017: studiedag ACOD Onderwijs 'Armoede ... een verdoken vorm van discriminatie?'

21 maart 1960 in Sharpeville, een zwarte township in Zuid-Afrika. De politie opent zonder waarschuwing het vuur op een menigte die vreedzaam demonstreert tegen de pasjeswetten. Het wordt een bloedbad: 69 mensen, onder wie 10 kinderen en 8 vrouwen, worden doodgeschoten en 180 mensen raken gewond.

21 maart is door de Verenigde Naties uitgeroepen tot Internationale Dag ter Bestrijding van Racisme en Discriminatie. Om dit stukje geschiedenis te bewaken, organiseert ACOD Onderwijs

ieder jaar een studiedag waarop de gevolgen van racisme, discriminatie en uitsluiting in het onderwijs in de kijker worden gezet. Dit jaar vindt die plaats op 21 maart 2017. Er zijn drie centrale thema's verwerkt in de studiedag: armoede, onderwijs en discriminatie.

Noteer de datum alvast in je agenda. Meer informatie (programma, inschrijving, ...) volgt in de loop van januari op onze website of in het februarinummer van ons ledenblad Tribune.

ACOD Onderwijs Limburg Wie doet wat in onze boîte?

Het team van ACOD Onderwijs Limburg bestaat uit drie personen: provinciaal secretaris Yves Vannijen en zijn medewerkers Fadime Aydin en Sofie Volders. Beiden hebben ze hun eigen taken.

Fadime Aydin werkt al 9 jaar bij de ACOD als administratief medewerkster en staat in voor het ledenbeheer. Verder houdt zij zich bezig met de uitbetaling van de vakbondspremie en communicatie per e-mail. "Voor vragen over lidgelden, stakingsvergoedingen, algemene info over actiedagen en afspraken kan je steeds bij mij terecht. Sofie en ik proberen de leden zo goed mogelijk te ontvangen en met de glimlach verder te helpen", aldus Fadime.

Sinds september 2016 versterkt Sofie Volders halftijds het team. Daarnaast geeft ze ook nog halftijds les in een secundaire school en is ze schoolafgevaardigde. "Na 12 jaar voor de klas was ik toe aan iets nieuws. Het onderwijs helemaal verlaten, wou ik niet. Met al de veranderingen die de regering doorvoert, was ik nieuwsgierig geworden naar de wetgeving. Bovendien help ik graag andere mensen. Op dit moment ben ik nog volop in opleiding en word ik goed ondersteund door mijn collega's. Het is de bedoeling dat ik me vooral ga bezighouden met de berekening van pensioenen, maar ook met andere zaken, zoals salarisberekeningen of loopbaanonderbreking. Ik zorg ook voor de organisatie van studiedagen en andere projecten."

Provinciaal secretaris Yves Vannijen staat elke werkdag opnieuw voor zijn leden klaar. Yves wil zo dicht mogelijk bij de leden staan en hen zo goed mogelijk informeren over de veranderingen in het onderwijslandschap. Zo heeft hij in oktober een studiedag

gegeven aan de afgevaardigden in verband met de verlofstelsels. "Dagelijks krijg ik vragen over verlofmogelijkheden. Deze vragen komen van mensen die bijvoorbeeld meer tijd willen doorbrengen met hun kinderen of voor hun ouders willen zorgen. Ook de contacten met de schoolbesturen en de onderhandelingen behoren tot mijn takenpakket. Vaak is dit geen sinecure. Uiteraard doe ik steeds mijn uiterste best om zo veel mogelijk voor de leden te betekenen. Sinds dit jaar wil ik daarom ook extra inzetten op navorming voor de afgevaardigden. Zij zijn onze vertegenwoordigers op het werkveld, een erg belangrijke functie. Dankzij het engagement van deze mensen en dat van ons team hier in Hasselt is ons ledenaantal de afgelopen maanden gestegen tot boven de 3000. De vakbond is dus een belangrijke rol toebedeeld. Eentje die we met verve zullen vervullen!"

raf.deweerd@acod.be





Persmededeling 6 december 2016

KOV pleit voor ontslag van 3500 jonge leerkrachten

Lieven Boeve van KOV wil voor alle leraars in het secundair onderwijs een werkweek van 22 lesuren, ook in de tweede en derde graad. Veel directeurs bereiden het volgende schooljaar al in die zin voor. Boeve hypothekeert met dergelijke uitlatingen niet alleen het loopbaandebat, maar pleit ook impliciet voor het ontslag van 3500 (overwegend) jonge leerkrachten.

“Het is bijzonder jammer dat KOV liever op straat dan aan de onderhandelingstafel praat over de loopbaan van de leerkrachten”, zegt Raf De Weerd, algemeen secretaris van ACOD Onderwijs. “Met deze werkwijze hypothekeert men het loopbaandebat.”

ACOD Onderwijs heeft echter vooral oog voor de gevolgen voor het personeel, in het bijzonder voor de jonge collega's. “Als de werkweek van leraars wordt opgetrokken van 21 (tweede graad) of 20 (derde graad) naar 22 lesuren, dan kost dat 3500 jobs”, vervolgt De Weerd. “Uiteraard zullen vooral de jonge, beginnende leerkrachten in de klappen delen, gemiddeld vier per school. Nu al zijn directeurs bezig met de toewijzing van de opdrachten van volgend schooljaar. Drie maal raden voor wie ze geen job zullen hebben.”

ACOD Onderwijs betreurt dat net de groep die het al zo moeilijk heeft, getroffen wordt door de maatregel die Boeve verdedigt. “De uitval van jonge leerkrachten is nu al zo groot”, aldus De Weerd. “Eén op vier verlaat het onderwijs binnen de vijf jaar. Nu stelt Boeve – nota bene in het kader van het loopbaandebat – een maatregel voor die deze toestand nog erger zal maken.”

ACOD Onderwijs verzet zich tegen deze maatregel die 3500 jongeren in de werkloosheid zal jagen en die de werkdruk voor alle andere personeelsleden zal doen toenemen, niet enkel voor de collega's die een of twee uren extra zullen moeten presteren. Het loopbaandebat moest het lerarenberoep aantrekkelijker maken en de uitstroom van jonge leerkrachten beperken. Met de voorstellen van Lieven Boeve dreigt dit uit te draaien op een pijnlijke mislukking.

Contact:

Raf De Weerd, algemeen secretaris ACOD Onderwijs
raf.deweerd@acod.be

ACOD Onderwijs is de socialistische onderwijsvakbond en maakt deel uit van het ABVV. We vertegenwoordigen zo'n 25.000 personeelsleden uit alle niveaus en in alle onderwijsnetten in Vlaanderen.



UGent-studie 'Loont passie?' Vlaanderen laat zijn kunstenaars verarmen

Hoewel recordprijzen op de kunstmarkt vlot media-aandacht vangen, verschijnen er ook studies die aangeven dat kunstenaars in sociaaleconomisch opzicht steeds meer in een precare jungle terechtkomen. Hoe is de situatie vandaag in België? En hoe kan die verbeterd worden?

Een onderzoek van de UGent, mee gefinancierd door ACOD Cultuur, bevroeg 2706 kunstenaars. Daaruit blijkt dat vele kunstenaars verschillende jobs moeten combineren en het niet makkelijk is om financieel rond te komen. Deze studie – 'Loont passie?' – zou een wake-up call voor het beleid moeten zijn. Helaas gebruikte cultuurminister Sven Gatz de persvoorstelling op 22 november 2016 als een kans om het eigen status-quo-beleid extra in de verf te zetten.

Alarmerende situatie

Kunstenaars worden geconfronteerd met een erg atypische werksituatie. Het zijn multiple jobhoppers die artistieke en niet-artistieke werkzaamheden mixen en noodgedwongen ook erg actief zijn buiten de kunsten. Ruim 40 procent van de beeldende kunstenaars heeft bijvoorbeeld een niet-kunstgerelateerde job. Slechts 11 procent van de beeldende kunstenaars kan leven van het artistiek werk alleen. Voor acteurs, muzikanten en podiumkunstenaars gelden gelijkaardige cijfers. Het zijn ook de kunstenaars die alleen van hun artistiek werk leven, die doorgaans het minst verdienen.

Meer nog: gemiddeld genomen nemen de kernartistieke activiteiten binnen de kunstpraktijk iets meer dan de helft van de totale werktijd in. Kunstenaars moeten naast

het creëren ook met allerlei andere beslommingen bezig zijn. Inkomsten worden voor een groot deel gebruikt om beroepskosten te dekken. Dat betekent dat kunstenaars via hun arbeid (elders) eigenlijk zelf één van de grootste financiers van hun eigen stiel zijn.

Een tweede vaststelling: kunstenaars zijn voor 75 procent hoger opgeleid, maar verdienen veel minder dan andere beroepsgroepen, dikwijls met een lagere scholingsgraad. De inkomens zijn laag en de werksituatie is onzeker. Alleenstaanden en vrouwen hebben het nog moeilijker om rond te komen. 45 procent van de kunstenaars overweegt soms of zelfs vaak om te stoppen. Creatie, vooronderzoek en zakelijk werk worden doorgaans niet of weinig vergoed. Slechts 30 procent van de beeldende kunstenaars die in 2014 tentoonstelde, werd daar ook voor betaald!

Ondanks die precaire financiële situatie, blijken kunstenaars om inhoudelijke en artistieke redenen bijzonder graag hun job te doen. Het is precies deze schepingsdrang die hen kwetsbaar maakt voor uitbuiting. Vooral kunstenaars die geen lid zijn van een belangenbehartiger worden geconfronteerd met bestaansonzekerheid. Merk op dat deze studie zich baseert op cijfers van 2014, het effect van twee jaar bespaarbeleid is dus niet eens meegerekend.

Wat betekent dit in een ruimere context?

De cijfers bevestigen wat cultuursocioloog Pascal Gielen al meermaals benadrukte: de avant-gardekunstenaar loopt als werkende mens vandaag voorhoede in een neoliberaal rolmodel: flexibel, steeds beschikbaar, creatief en energiek, onderbetaald, maar zonder gezeur over verloning of sociale bescherming. In een tijd waarin de kunstenaar de perceptie tegen heeft – ‘luie subsidieslurper!’ – zetten zowel makers als organisaties een extra tandje bij om het tegendeel te bewijzen.

Dat is ook een valkuil omdat je zo de aandacht voor de impasse afleidt, tot je met de kop tegen de muur knalt en met een burn-out onder de armoedegrens belandt, zonder vangnet.

Cultuurbeleid? Besparingsbeleid!

Hoewel de minister bij zijn aantreden beterschap beloofde in 2017 en ondanks de aanhoudende acties van kunstenaars, hoeven we ook na het verschijnen van deze studie niet op de broodnodige extra middelen te rekenen. Minister Gatz kreeg weliswaar hier en daar wat centen los om de geslagen gaten een beetje te dempen. Die zogeheten ‘alternatieve financiering’ blijft het antwoord, ongeacht de vraag. Het geld moet van elders komen: van bedrijven, burgers en beleggers. Besparen om te vermarkten, dat vat het liberale beleid samen.

Denkt onze minister van cultuurkaalslag werkelijk dat de oprichting van zoiets als een ‘cultuurbank’, waar cultuurwerkers aan lage rente kunnen lenen, samen met een duur beleid van fiscale cadeaus aan investeerders en speculanten, de precaire situatie van cultuurscheppers structureel zal verbeteren? Meer lenen en hogere

schulden maken dan maar? Dan belanden we sowieso in het zonet geschetste scenario dat zich in Nederland voltrekt.

Ook de ombouw van het kunstenloket naar een breed cultuurloket – dat volgens de minister ‘een Unizo voor creatieve ondernemers’ moet worden – dreigt een stap achteruit eerder dan vooruit te worden, aangezien er dan in verhouding minder aandacht kan gaan naar de kunstenaars. En die taxshelter voor de podiumkunsten? Studio 100 is allicht al een dossier aan het opstellen zodat de tournee van Kabouter Plop en K3 nog wat extra voorstellingen kunnen inlassen. Is het niet absurd dat zo’n commerciële en winstgevendende geldmachine overheidssteun krijgt, terwijl de projectsubsidies voor kunstenaars veel te klein blijft?

Op het persmoment probeerde minister Gatz er zich vanaf te maken met een anekdote: een buitenlandse curator had hem laten weten dat dansers in New York en Berlijn gratis werken. In Brussel wordt er ten minste nog betaald en is er werkloosheidssteun! ‘Optimism is a moral duty’, noemen liberalen dergelijke gênante goedpraterij.

Wat te doen?

Toch kan de minister in het jaar dat hem nog rest heel wat goedmaken (vanaf volgend jaar gaat ons politiek personeel immers al over op verkiezingsmodus). Dat hoeft geen extra cent te kosten. We geven alvast drie tips.

1. Pensioenen. Minister Baqueleine (MR) wil vanaf 1 januari 2017 de periodes van werkloosheid niet meer volledig meetellen voor het berekenen van het pensioen. Hij wil slechts één jaar gelijkstellen. De periodes langer dan één jaar worden dan berekend op een minimumloon. Dat is een heel onrechtvaardige maatregel, want werklozen zijn niet vrijwillig werkloos, en het treft vooral de kunstenaars zwaar die gebruikmaken van het kunstenaarsstatuut, omdat ze nu eenmaal een onregelmatig beroep hebben met afwisselend kalme en intensieve periodes.

Minister Gatz kan een culturele uitzondering bepleiten bij zijn federale collega’s, zodat dit statuut, als uitzonderingsmaatregel die zo cruciaal is voor vele cultuurwerkers, niet wordt uitgehold.

2. Kunstenaarsstatuut. Volgens artikel 1 van de RSZ-wet hebben alle werknemers recht op de sociale zekerheid voor werknemers. Het kunstenaarsstatuut heeft betrekking op artikel 1bis: “Alle kunstenaars hebben recht op sociale zekerheid werknemers, ook als er geen arbeidsovereenkomst is.” Het kunstenaarscollectief State of the Arts en ACOD Cultuur voeren campagne om deze wetgeving uit te breiden, zodat er altijd een arbeidsovereenkomst gemaakt wordt. Op die manier kunnen kunstenaars ook genieten van de bescherming van de arbeidswetgeving en de gangbare cao’s. Een kleine aanpassing in de wetgeving die heel veel wantoestanden kan vermijden, zonder dat het de overheid extra belastinggeld kost. Het zou meteen ook veel cultuurorganisaties aanzetten tot een ‘fair practice’.

3. Kunstenaarshonorarium. Na het verschijnen van het SER-rapport in Nederland startte de belangenbehartiger Platform BK onderhandelingen met beleidsmaker Jet Bussemaker om ook tegemoet te komen aan de kunstenaars die als zelfstandige werken, door middel van het uitwerken van vaste barema’s voor presentatie en creatie. Waarom zouden we in België dat rechtvaardige idee niet meteen overnemen?

Als dit lukt, dan zou minister Gatz effectief tegemoetkomen aan de bezorgdheid die geuit werd op het einde van de uiteenzetting van zijn beleid in de persmededeling: “Zonder kunstenaars, geen kunst en zonder kunst geen cultuur.” In zijn beleidsverklaringen valt nu dikwijls de term ‘duurzaam’, maar dan vooral wanneer de minister het heeft over investeringen in beton. De UGent-studie leert ons echter dat we dringend een tandje bij moeten steken voor de kunstenaars zelf, willen we vermijden dat er binnen een paar decennia spraken is van een verloren generatie. Er loopt vandaag nochtans ongelooflijk veel talent rond, niet in het minst bij de jongere kunstenaars, dat er voluit voor wil gaan. Natuurlijk is dat mogelijk. Als we solidair naar oplossingen zoeken.

Robrecht Vanderbeeken

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Algemene intersectorale ledenvergadering

Het strijdjaar 2017 start met een algemene vergadering voor al onze leden en militanten van alle sectoren van ACOD Antwerpen op 18 januari om 19 uur in de grote feestzaal van het Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47-49 in 2018 Antwerpen. Op de agenda staan de afbraak van de pensioenen in de openbare diensten, de minimale dienstverlening en de strijd voor een eerlijke fiscaliteit. Chris Reniers (voorzitter ACOD) en Guido Rasschaert (algemeen secretaris) geven toelichting. Wij rekenen op jullie massale aanwezigheid en wensen jullie allen prettige feestdagen!

Nieuwjaarsreceptie senioren

Naar goede gewoonte biedt ACOD Seniorencommissie Antwerpen-Mechelen-Kempen ook in 2017 ieder zijn nieuwjaarsreceptie aan, deze keer op dinsdag 31 januari 2017 vanaf 14 uur in het Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47 in 2018 Antwerpen. Je kan er genieten van een hapje en een drankje, overgoten met de politiek-syndicale actualiteit, toegelicht door Paul Callewaert (algemeen secretaris Socialistische Mutualiteiten), Chris Reniers (voorzitter ACOD) en Nadine Marechal (provinciaal algemeen secretaris ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen).

Wil je deelnemen, schrijf je dan in via ACOD Antwerpen (03/213.69.20), ACOD Mechelen (015/41.28.44), steunpunt Turnhout (014/40.03.15) of steunpunt Geel (014/75.88.11). Je kan je ook eenvoudig inschrijven per mail: maurice.hauspie@acod.be of alida.bouwens@acod.be.

Limburg

Info- en sensibiliseringsavond

Op donderdag 26 januari 2017 om 19 uur organiseert het gewest Limburg een info- en sensibiliseringsavond voor militanten en leden.

ACOD-voorzitter Chris Reniers en algemeen secretaris Guido Rasschaert zullen toelichting geven bij de politiek-syndicale actualiteit. Je kan terecht in Zaal De Witte, ACOD, Koningin Astridlaan 45 in 3500 Hasselt. Inschrijven doe je ten laatste op 16 januari via limburg@acod.be of via 011/30.09.70. Meer details over het programma vindt u op onze Facebookpagina en via de sectoren.

Nieuwjaarsreceptie senioren

De seniorencommissie van ACOD Limburg nodigt de gepensioneerde leden van ACOD Limburg samen met hun partner uit op haar nieuwjaarsreceptie van dinsdag 24 januari 2017 om 13.30 uur in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204 in 3510 Kermt/Hasselt.

Gast sprekers zijn Pierre Vrancken (voorzitter ABVV Limburg), Guido Rasschaert (algemeen secretaris ACOD) en Chris Reniers (voorzitter ACOD). Inschrijven kan via ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45 in 3500 Hasselt of nancy.debaer@acod.be.

Vlaams-Brabant

Blijf ook lid na je pensioen!

Ook na je pensionering heeft het nog zin lid te blijven van de ACOD. Tegen een verminderde bijdrage geniet je nog steeds van onze syndicale strijd in het behoud van je pensioen en sociale rechten, ontvang je het ledenmagazine Tribune, ontvang je een syndicale premie voor gepensioneerden, word je uitgenodigd op vergaderingen en kan je een beroep doen op syndicale bijstand, ook voor privéproblemen (via CODA).

Ook niet onbelangrijk zijn de sociale en culturele activiteiten en de uitstapjes die de ACOD en het ABVV organiseren en waaraan je voor een democratisch prijs kan deelnemen. Tot slot geniet je ook van talrijke kortingen bij verblijf in Floreal-vakantiecentra in België en enkele vakantiecentra in Frankrijk.

Meer details kan je krijgen via gvlbr@acod.be.

Oost-Vlaanderen



**Uitnodiging Nieuwjaarsreceptie
vrijdag 20 januari 2017 om 19u00**

Dienstencentrum Ledeborgplein te 9050 Ledeborg.
Bereikbaar met het openbaar vervoer of met de wagen

Om organisatorische redenen is inschrijven verplicht via oost_vlaanderen@acod.be of bel naar 09/269.93.33 tijdens de kantooruren.

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN