



Tribune

**MEN
LAAT
ONS
GEEN
KEUZE**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	10
tram bus metro	14
de post	15
brabo	17
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Hugo Deckers, Jef De Doncker,
Jan Vanwesemael, Jean Pierre Goossens, Mil
Luyten, Laurette Muylaert, Guido Rasschaert,
André Vandekerckhove, 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

Van Voeren tot Sankt-Vith

Werner Versaevel (Oostende), Sofie Hamakers (Tessenderlo), Vicky Liekens (Kampenhout), Lindsay Mattelé (Hoboken) en Linda Meijers (Zoersel) winnen een iTunes Gift Card. Zij wisten dat 3 wielerploegen van de ACOD deelnamen aan de 1000 km voor Kom op tegen Kanker, dat NVAO staat voor Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie en dat met 348,8 miljoen ritten het marktaandeel van de Brusselse vervoersmaatschappij MIVB 35 procent bedraagt van alle verplaatsingen met het openbaar vervoer in het hoofdstedelijk gewest.

Nieuwe prijs:

Van Voeren tot Sankt-Vith

Wallonië en Belgiëkenner Guido Fonteyn verhaalt over het minder bekende, maar des te boeiender oosten van België.

Vragen

- Hoeveel procent van de respondenten op een online ABVV-enquête over technostress vindt dat hun gezondheid bedreigd wordt door de elektromagnetische straling uitgezonden door draadloze communicatietechnologie?
- Vanaf welke hoge temperatuur dienen er bij Belgacom maatregelen genomen te worden voor het personeel?
- Wie is de federale minister bevoegd voor overheidsbedrijven, die op 5 juni vergaderde in de ACOD-gebouwen met het nationaal secretariaat en de bestendig afgevaardigden van sector Spoor?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Een ambtenaar verdient zichzelf terug

Op 24 juni manifesteerde de ACOD samen met het VSOA voor het behoud van sterke openbare diensten. Was het nodig om als vakbond van de openbare sector zelf op straat te komen?

Karel Stessens: “We hebben de voorbije maanden al verschillende keren actie gevoerd, soms met het ABVV, soms enkele van onze sectoren. Over het algemeen mogen we tevreden zijn over het resultaat van die acties. Een aantal zaken beginnen een goede wending te krijgen. Toch is ons werk nog niet voorbij. Uit cijfers blijkt dat wie al veel geld heeft opnieuw rijker is geworden, terwijl de doorsnee werknemer de sigaar is en blijft. Voor wat betreft de eerlijke verdeling van de lasten is er dus nog flink wat werk aan de winkel. Het bewijst nog maar eens dat het lobbywerk van het grootkapitaal een hoog rendement kent, terwijl de eisen van de vakbonden nauwelijks gehoord worden. We hebben dus geen andere keuze dan nog meer onze tanden te laten zien.”

Heb je veel opgestoken van de vakbondsmanifestatie voor het ACOD-gebouw?

Karel Stessens: “Ondanks de beperkte aanwezigheid van bepaald sectoren – die moesten instaan voor het openbaar vervoer en het onderwijs – was de opkomst en het enthousiasme zeer groot. Bij veel van onze leden bestaat een wrange smaak over wat er economisch fout loopt. En dat is niet enkel zo op federaal niveau. Overall worden onze leden geconfronteerd met besparingen, tot in de steden en gemeenten toe. En steeds zoeken de politici naar de gemakkelijkste oplossing: snijden in de middelen en het personeel van de openbare diensten. Wel, onze leden zijn dat hartgrondig beu! Ze zijn het beu te zien dat hoewel er beweerd wordt dat er geen naakte ontslagen zullen vallen, toch steeds de kwetsbaarste collega's – de contractuelen, al dan niet tijdelijk – als eerste de deur worden gewezen.”

Minder personeel heeft dan ook gevolgen voor de openbare dienstverlening voor de bevolking.

Karel Stessens: “Natuurlijk! En dat gaat dan niet enkel om beperkte diensten, maar ook om duurdere diensten. Het huisvuil zal nog wel opgehaald worden, maar de vuilniszakken zullen duurer worden. Musea en zwembaden zullen niet sluiten, maar de prijs van je toegangsticket zal wel stijgen. Het nieuwe stadsbestuur van Antwerpen geeft daar al het slechte voorbeeld in. Ik maak met nog het meeste zorgen over de gezondheidssector. Daar moeten we vrezen voor een geneeskunde aan verschillende snelheden. Wie het kan betalen zal kunnen gebruik maken van een soort van ‘speedy pass’ voor onmiddellijke zorg, terwijl minder vermogenden op wachtlijsten zullen terecht komen. Dat zal niet enkel het geval zijn voor chirurgische ingrepen, ook in de bejaarden- en kindercare zijn gelijkaardige scenario's erg reëel. Telkens is het de hardwerkende, tweeverdienende Vlaming die gepluimd wordt.”

Heb je met veel mensen gesproken tijdens de actie?

Karel Stessens: “Zeker, en ik merk dat de onzekerheid groot is. Zo staat onder andere over de pensioenbonus en de loopbaandonderbreking voor de openbare sector nog maar bitter weinig op papier. Bovendien valt men het pensioen van de openbare sector voortdurend aan omdat het te hoog zou zijn. Dit terwijl heel Europa erkent dat ons gemiddeld wettelijk pensioen in de openbare sector het strikte minimum is waar iedere Belg recht op zou moeten hebben. Verder verkeren ook vele federale ambtenaren die slaagden voor een gecertificeerde opleiding in onzekerheid over de geldelijke validatie daarvan. Staatssecretaris Bogaert heeft het oude systeem afgeschaft en het nieuwe stelt daar niets voor in de plaats. Wat daarvan de gevolgen zullen zijn, is zeer onduidelijk. Dat noem ik geen management! Hetzelfde voor het gevangenissenbeleid. Weldra zitten we aan 12.000 gedetineerden, maar extra cipiers komen er niet bij. En die mensen zitten al jaren op hun tandvlees. Moeten we dan wachten tot er ongelukken gebeuren?”



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

Naar aanleiding van de ‘moeder aller verkiezingen’ volgend jaar stelden heel wat politieke partijen de voorbije weken hun toekomstplannen voor. Wat is je opgevallen?

Karel Stessens: “Velen pleiten voor de afschaffing van de vaste benoeming en de invoering van een eenheidsstatuut. Mooi op papier, maar hun teksten geven geen garantie dat zo'n nieuw statuut alle werknemers ook meer werkzekerheid zou bezorgen. Uit ervaring weet ik dat het eerder zou uitdraaien op een harmonisering naar beneden. Daar bedanken onze leden voor en de ACOD zal dat zeker niet aanvaarden.”

Wat vond je van “De geëngageerde burger” het boek van Open VLD-voorzitter Gwendolyn Rutten?

Karel Stessens: “Daar wil ik niet veel woorden aan vuilmaken. Liberalisme van de 19de eeuw.”



Interview Jan Bundervoet

"De vakbond is een essentieel onderdeel van een beschaafde samenleving"

Nu de economische crisis hard heeft toegeslagen, komen vakbonden meer dan ooit op voor de rechten van de werknemers in de openbare en private sector. Merkwaardig genoeg krijgt dit vakbondsprotest vaak af te rekenen met zware kritiek. Onterecht volgens Jan Bundervoet, professor emeritus Arbeids-sociologie aan de KU Leuven. Volgens hem spelen vakbonden een cruciale rol in onze kapitalistische samenleving.

Arbeidssociologie is voor velen een vrij onbekend onderzoeksdomein. Kan je daar wat meer over vertellen?

Jan Bundervoet: "Het is een tamelijk ruim domein, maar grosso modo kan je stellen dat het uit drie grote delen bestaat. Je hebt onderzoek naar arbeidsorganisatie, dus alles wat te maken heeft met de arbeidsproblematiek op de werkvloer en het peilen naar de kwaliteit en de inhoud van de arbeid. Verder onderzoeken we aan de hand van bestaand en eigen cijfermateriaal de toestand van de arbeidsmarkt, wat dan de basis vormt voor

arbeidsmarktbeleid. En tot slot is er ons onderzoek naar de 'industrial relations', wat eigenlijk neerkomt op de analyse van het sociaal overleg, de vakbonden en de werkgeversorganisaties. In België is het een redelijk recent vakgebied, dat pas tot bloei kwam eind jaren '80. In landen als Nederland en Duitsland bestaat het al langer."

Tijdens je carrière deed je uitgebreid onderzoek naar de rol van vakbonden in de samenleving. Hoe groot is hun belang?

Jan Bundervoet: "Volgens mij is de vakbond een essentieel onderdeel van een beschaafde samenleving, net zo belangrijk als de liberale vrijheden die we kennen. Vakbonden zijn een van de typische organen die de solidariteit vertegenwoordigen. En je merkt dat waar vakbonden in de verdrukking zitten – zoals de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk – of waar ze niet of niet meer bestaan, er een duidelijke terugval is in de beschaving. Daarmee bedoel ik dat je dan een enorme stijging ziet van de ongelijkheid.

Vakbonds aanwezigheid is een belangrijke troef voor een samenleving, want ze voeren de meest duurzame correctie door in het kapitalistisch economisch systeem waarin we leven."

Zijn vakbonden de ultieme dam tegen de uitwassen van het kapitalisme?

Jan Bundervoet: "Kapitalisme is kapitalisme. Het heeft z'n voor- en nadelen. Het staat vast dat het een zeer dynamisch economisch systeem is dat grote welvaart kan opleveren voor een groot deel van de bevolking. Daarom dat de meeste mensen het ook verkiezen boven andere economische systemen, zoals bijvoorbeeld het communisme. Maar er zijn uiteraard ook nadelen. Verbonden aan het streven naar groei, houdt het kapitalisme ook altijd uitbuiting in. Het is dus zaak het kapitalisme te reguleren en het te ontdoen van z'n meest wilde trekken. Een belangrijke correctie vanuit solidariteits oogpunt is steeds nodig. Juist daar spelen de vakbonden hun rol. Hun syndicale tegenmacht helpt regulerende wetgeving ontwikkelen en

in de praktijk toepassen. Het voorbeeld bij uitstek is de sociale zekerheid. Zonder vakbonden, geen sociale zekerheid.”

Hoe is die solidariteit tussen werknemersgroepen ontstaan?

Jan Bundervoet: “Beroepsgroepen hebben altijd de neiging gehad samen te klitten en de eigen belangen te verdedigen. Dat was al zo in de tijd van de gildes. Maar halverwege de 19^{de} eeuw kwamen de ambachtslui onder druk te staan door de opkomende industrialisering. Hun kennis en kunde dreigde vervangen te worden door productiecapaciteit van de grote aantallen ongeschoolde arbeiders die werkten in de fabrieken van kapitaal-krachtige ondernemers. Na enkele mislukte corporatistische initiatieven vonden ambachtslui en arbeiders elkaar toch in hun streven naar bescherming tegen de macht van het kapitaal. Die alliantie tussen de ‘geschoolde’ ambachtslui en het ‘ongeschoolde’ proletariaat vind je ergens nog terug in de moderne vakbewegingen. Enerzijds hebben de ‘meer opgeleide’ militanten de ‘gewone’ leden nodig om druk te kunnen uitoefenen om hun eisen kracht bij te zetten. Anderzijds hebben de leden de expertise van de militanten nodig.”

Ondanks wat vakbonden bereikt hebben en blijven verdedigen, krijgen ze toch met heel wat kritiek af te rekenen. Is dat terecht?

Jan Bundervoet: “Ik vind het inderdaad merkwaardig dat men ze vaak als ouderwetse instelling afschildert. Per slot van rekening zijn hun realisaties voor heel de samenleving indrukwekkend. Denk die weg en je zou nogal schrikken! De kritiek is deels tactisch. Het patronaat heeft altijd geprobeerd de vakbonden te verzwakken om de eigen positie te versterken. Soms is de kritiek ook terecht. Denk maar aan de problemen met zwarte kassen in het verleden. En uiteraard zullen sommige vakbondsleiders autoritaire trekjes vertonen. Maar dat zijn fenomenen die je bij alle grote organisaties ziet opduiken.”

Is het correct vakbonden als ondemocratische organisaties te bestempelen?

Jan Bundervoet: “Uit mijn onderzoek is gebleken dat dit allerm minst het geval is. Neem nu een staking. Die wordt vaak

voorgesteld als een beslissing die snel door een kleine vakbondstop wordt genomen. Terwijl daar net een twee derde meerderheid binnen alle vakbondsgereïden voor nodig is. Dat is ook typisch voor een strijdorganisatie die moet kunnen rekenen op een brede achterban om haar koers en acties te kunnen dragen. Juist omdat er zo’n brede inspraak is binnen vakbonden worden ze door het overgrote deel van hun leden gesteund. Ondernemendocratisch zijn vakbonden dus zeker niet.”

Het is dus zaak het kapitalisme te reguleren en te ontdoen van z’n meest wilde trekken.

Versterken de media de kritiek op de vakbonden?

Jan Bundervoet: “Toch wel ja. Volgens mij hebben de journalisten van de jongere generatie minder kennis van de problemen waar een dossier om draait. In het verleden waren journalisten vaak ‘gekleurd’, verbonden aan een zuil. Dat maakte dat ze vaak ook goede banden hadden met vakbonden en zo dichtbij de problemen stonden. Daarna volgde een generatie van meer onafhankelijke, professionele journalisten. Omdat ze zich vaak specialiseerden in een bepaald domein konden ze er ook een grote expertise in opbouwen. Maar de jongste generatie journalisten moet vaak meer domeinen volgen en ook de focus van de media ligt meer op de spelers, hun verhoudingen en hoe dat het grootste publiek kan boeien. En laat ons ook niet de groeiende invloed onderschatten van de denktanks die de neoliberale ideologie promoten. Zij worden gespijsd vanuit werkgevershoek en zijn dus geen fans van vakbonden.”

Is de achterban van de vakbonden nu minder betrokken dan vroeger?

Jan Bundervoet: “(lacht) Dat is een vraag die zich op het einde van de jaren ’60, tijdens mijn eerste studies, al stelde: de verhouding tussen de ‘actieve’ leden en

de ‘papieren’ leden. Binnen elke organisatie heb je altijd een kern van zeer actieve leden en een grote groep van veeleer passieve leden. Ook het probleem van de jongerenparticipatie is niet nieuw, maar ook niet meteen problematisch. Jongeren zijn in het begin van hun loopbaan steevast minder geïnteresseerd in vakbonden. Pas na een tiental jaren carrière en het een en ander te hebben meegemaakt, groeit het besef over het belang van vakbonden. En zeker in een tijd waarin jongeren van jongs af te horen krijgen dat ze het zelf moeten waarmaken, moet je er niet stom van staan dat de vakbonds betrokkenheid aanvankelijk erg laag is.”

Wat is de grootste uitdaging voor de vakbonden?

Jan Bundervoet: “Die zie ik op het internationale niveau met de globalisering. Hoe gaan ze die aanpakken bij gebrek aan een echte syndicale tegenmacht op dat niveau? Natuurlijk bestaan er internationale vakverbonden. Die oefenen druk uit op regeringen, maar hun impact is relatief beperkt. Ze vormen nog geen echte gesprekspartner voor transnationale structuren. En nu de concurrentie tussen verschillende delen van Europa en zelfs tussen werelddelen wordt uitgespeeld, kunnen vakbonden daar nog niet adequaat op reageren. Hoe dan ook is op dat niveau eveneens een syndicale tegenmacht nodig.”

Tijdens je academische carrière deed je ook veel onderzoek naar ons sociaal overleg. Momenteel verloopt dat zeer stroef. Is dat toevallig of is er een structureel probleem?

Jan Bundervoet: “Gedurende enkele decennia functioneerde het sociaal overleg vrij goed. Maar volgens mij zijn er nu toch enkele basiselementen aan het wegvallen, die voor een vlot verloop zorgen. In het verleden kende de Belgische economie een vrijwel constante productiviteitsgroei. Daardoor vielen er met een zekere regelmaat ook voor de werknemers wat kruimels van de tafel. De ruimere financiële mogelijkheden functioneerden steeds als glijmiddel om het sociaal overleg vlot te trekken. In de huidige economische omstandigheden is dat veel minder het geval. De economische crisis versterkt dit fenomeen en dat maakt het sluiten van compromissen moeilijk.”



Bureaucratie komt net zo goed voor in de privé als in de openbare sector.

Zijn de verhoudingen tussen werknemers- en werkgeversorganisaties ook verzuurd?

Jan Bundervoet: “Hoewel nooit openlijk verklaard, werd er vlak voor en na de Tweede Wereldoorlog een historisch compromis gesloten tussen vakbonden en werkgevers. In het pact voor sociale solidariteit deden ze beide toegevingen. De werkgevers erkenden vakbonden als gesprekspartner en gaven toe op geregelde tijden te overleggen over arbeidsvoorwaarden. Vakbonden werden dus niet langer beschouwd als ‘oproerkraaiers’. Aan de andere kant erkenden de vakbonden het gezag van de werkgever in de onderneming. Concreet houdt dit in dat vakbonden zich enkel zouden uitspreken over werkvoorwaarden en niet over de jobinhoud. Dat maakte een einde aan de vragen om medebeheer van of zelfs vakbondscontrole over de ondernemingen. Nu dat vakbonden de laatste jaren steeds meer eisen stellen rond de ‘kwaliteit’ en dus de inhoud van het werk, komen ze in zekere zin terug op dat compromis. Dat maakt de werkgevers nerveus.”

Het sociaal overleg zit dus op een scharnierpunt?

Jan Bundervoet: “Inderdaad en het is onduidelijk welke richting het uit gaat. Bij gebrek aan succesvol sociaal overleg, riskeer je op termijn wilde stakingen. Je kan arbeidersprotest niet kunstmatig onderdrukken. Het is een onvermijdelijke reactie op de uitbuiting van het kapitalistisch economisch systeem in zijn streven naar groei. Vakbonden kanaliseren dit protest en ik zie eerlijk gezegd weinig andere instituties die de vakbonden daarin kunnen vervangen.”

Niet enkel vakbonden staan onder druk. Ook openbare diensten krijgen voortdurend te horen dat ze te groot, te duur of zelfs overbodig zijn. Is dat terecht?

Jan Bundervoet: “Grote administraties krijgen vaak het verwijt dat ze bureaucratisch zijn. Vaak is dat ook zo, maar het is bijna onvermijdelijk. Bovendien komt dat fenomeen net zo goed in de privé voor, als in de openbare sector. Het is typisch voor grote organisaties die al lang bestaan. Enig verschil is dat de privé meestal over meer geld beschikt om dat probleem op te vangen. De overheid daarentegen heeft nooit op het juiste moment het geld of de geschikte middelen om de nadelen van de bureaucratie op te vangen en begint ze daardoor ongewild te versterken. Zo zag je op het einde van de jaren '60 loonstijgingen in de privé. Ook de ambtenaren wilden dat, maar er was geen geld voor. Dus compenseerde men dat via arbeidsduurverkorting en extra vakantiedagen. Dat betekende ook extra aanwervingen om die personeelstekorten op te vangen. Zo liepen de kosten verder op en ging ook flexibiliteit verloren. Je kan dus stellen dat een betere financiering van de openbare sector de efficiëntie ten goede zou komen.”

Ontbreekt het de overheid aan efficiëntie?

Jan Bundervoet: “Ja, en helaas zijn de meeste ambtenaren niet aangeworven op basis van hun commerciële kwaliteiten. Ze moeten degelijk, kundig en integer zijn. Allemaal zeer belangrijk, maar het publiek vraagt meer. Het is een typisch bureaucratisch fenomeen, zowel in de openbare sector als in de privé – kijk maar naar de banken. Er is ook een verband tussen gebrek aan efficiëntie, bureaucratie en monopolies. Zo heeft Europa schijnbaar in de energiesector concurrentie geïntroduceerd, maar in wezen blijft het een weinig flexibele, weinig klantvriendelijke sector. Monopolies verhinderen dwang vanuit de markt of de klanten om te veranderen.”

Wordt er vaak te geringschattend gesproken over openbare diensten?

Jan Bundervoet: “Het neoliberalisme wil de overheid zoveel mogelijk afbouwen. Die trend leeft in Vlaanderen. Kijk maar naar het succes van de N-VA, die nu de liberale strekking nog meer vertegenwoordigen dan de politieke liberalen. Ik verwacht dat de overheid geleidelijk aan wel flexibeler zal worden en dat er wellicht ook wat taken zullen verdwijnen. Hoe dan ook kan je niet zonder overheid. Die moet voor een regulerend, inspecterend en controlerend kader zorgen. De rol van de staat is essentieel in de moderne samenleving. Het is alleen onduidelijk op welk niveau die staat het meeste gewicht moet krijgen: Europees, federaal, regionaal of lokaal?”

Belgische werknemers lijden aan technostress

Naar aanleiding van de internationale dag van de veiligheid en de gezondheid op het werk op 28 april, organiseerde het ABVV een online enquête. Deze peilde naar de aard en het gebruik van machines en robots, en naar de vaste en draadloze communicatiemiddelen die tijdens en buiten de werkuren gebruikt worden. In het bijzonder wilden we weten wat de voornaamste gevolgen zijn op het vlak van psychosociale belasting (stress en respect voor de scheiding privé- en werktijd) en repetitieve overbelastingletsels (pijn in gewrichten, pezen en de bovenste ledematen). De enquête kenden veel succes: uiteindelijk kregen we 1760 bruikbare antwoorden.

Technostress bestaat

- Meer dan de helft van de respondenten (53,6 procent) moet werken aan een ritme dat geheel of gedeeltelijk wordt bepaald door een machine of een computer.
- 67,5 procent van de gebruikers van een gsm of smartphone ervaart dit als een stressfactor tijdens de werkuren. Voor pc-gebruikers loopt dat zelfs op tot 72,4 procent. Van de werknemers die tijdens het werk een tablet gebruiken, ervaart meer dan 1 op 3 dit als een bron van stress.
- Buiten de werkuren beschouwt 68,7 procent van onze respondenten het gebruik van een gsm of smartphone als oorzaak van stress. Bij gebruik van een computer buiten de werkuren ligt het percentage een stuk lager, ook in vergelijking met gebruik op het werk: 47,8 procent. Het gebruik van een tablet als stressor buiten de werkuren is vergelijkbaar met het gebruik ervan tijdens de werkuren: 34,1 procent zegt het gebruik van een tablet buiten de werkuren als een oorzaak van stress te zien.
- Niet minder dan 60 procent van onze respondenten zegt de behoefte te ervaren om buiten de werkuren berichten te controleren die hij vanuit zijn beroepscontext heeft ontvangen. Als we de categorieën 'voortdurend' en 'vaak' optellen komen we aan 25,4 procent of één werknemer op vier. Het hoeft weinig betoog dat dit (in ernstige mate) aanleiding kan geven tot aantasting van de kwaliteit van het privéleven van de betrokken werknemers.
- Bijna de helft van de werknemers ervaart het als een verplichting om buiten de werkuren elektronische berichten te controleren.
- Er blijkt wel degelijk een verband te zijn tussen het gebruik van technologische communicatiemiddelen en musculoskeletale

aandoeningen. Bijna de helft van onze responsgroep heeft soms last van pijn in handen, polsen, schouders of nek, en bijna 25 procent geeft aan vaak last te hebben van dat soort klachten.

- Onze respondenten zijn overduidelijk van mening dat elektromagnetische golven hun gezondheid kunnen bedreigen: slechts 20 procent is er gerust in, terwijl ruim 60 procent ernstig met de mogelijkheid rekening houdt dat dit het geval is.

ABVV reageert

In de komende weken zullen wij meer gedetailleerde statistische analyses maken, onder meer per activiteitssector, per statuut (arbeider/bediende), per leeftijd of per geslacht. Wij willen het punt ook op de politieke agenda zetten. We zullen de conclusies en aanbevelingen overmaken aan de minister van Werk en de staatssecretaris voor Beroepsrisico's. We leggen het dossier ook voor aan de voorzitter van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. Daarnaast zullen we de minister van Volksgezondheid, de staatssecretaris voor Milieu en de minister van Duurzame Ontwikkeling interpellieren, op basis van de vaststelling dat 60 procent van de respondenten vindt dat hun gezondheid bedreigd wordt door de elektromagnetische straling die door draadloze communicatietechnologie wordt uitgezonden.

Internationaal

We hebben de enquête en de resultaten ervan al overgemaakt aan het Europees Vakverbond. Actie op Europees niveau is immers hoogst relevant. We zijn dan ook blij dat wij de resultaten van onze enquête kunnen toelichten op een Europees seminarie dat in juni georganiseerd wordt in Bilbao.

Bron: Echo ABVV.



Niet iedereen moet langer werken

Zij die het hardst roepen dat 'iedereen langer moet werken', behoren vaak tot de groepen waarvoor een uitzondering gemaakt wordt in de pensioenregeling.

Sinds 2009 moeten alle 'gewone' mensen 45 loopbaan jaren gepresteerd hebben voor een volledig pensioen. Zonder uitzondering. Eind 2011 joeg toenmalig vicepremier en minister van Pensioenen voor de Open VLD, Van Quickenborne, zijn wetsontwerp erdoor. Alle gewone werkmensen moeten vanaf 2013 méér loopbaan jaren en een hogere leeftijd hebben om nog met vervroegd pensioen te kunnen gaan. Vanaf 2016 moet je 40 jaar loopbaan hebben om nog vanaf 62 jaar met vervroegd pensioen te kunnen. Er werd slechts één uitzondering toegestaan: mensen die al 57 jaar oud waren, moeten maximaal twee jaar langer werken.

Parlementaire uitzondering

De parlementairen, waarvan er velen om de haverklap verklaren dat de mensen nóg langer moeten werken, kunnen al na 20 jaar loopbaan een volledig pensioen van zo'n 6000 euro trekken vanaf 55 jaar. Na veel druk in de publieke opinie hebben de parlementsvoorzitters van dit land – ook die van de N-VA – een pensioen-

hervorming voor de parlementairen goedgekeurd. Ze hebben voor zichzelf wel véél meer uitzonderingen voorzien dan voor de gewone mensen: de pensioenleeftijd komt op 62 jaar. Maar er zijn ferme uitzonderingen:

- parlementairen zullen een volledig pensioen krijgen vanaf 36 jaar, wat toch nog altijd een slok op de borrel scheelt met de 45 loopbaan jaren die wij loontrekkenden moeten halen.

- wie al 55 jaar is, kan nog met pensioen na 20 loopbaan jaren.

- ook voor de jaren vóór 2014, dus voor alle huidige parlementsleden, volstaan 20 loopbaan jaren.

Voor de provinciale afgevaardigden en de lokale politici worden soortgelijke uitzonderingen voorzien: de oude berekening wordt toegepast voor de jaren gepresteerd vóór 2012, en wie dan al 55 jaar was, behoudt de oude en dus voordeliger berekening.

Bijverdienste als gepensioneerde

Gepensioneerden mogen bepaalde bedragen bijverdienen. Ook hier hebben politici zichzelf enkele privileges verschaft. In het nieuwe wetsontwerp werden alle bijverdiensten gelijk meegeteld, ook die uit politieke mandaten. In de uiteindelijke

wet werd door De Croo een uitzondering gemaakt: inkomsten uit politieke mandaten die al uitgeoefend werden voor ingang van het pensioen, worden niet meegeteld of in mindering gebracht van het pensioen.

Nog uitzonderingen?

Er zijn overigens zijn er nog wel wat gepri-vilegieerden. De journalisten liepen zich het vuur uit de sloffen om hun 'dubbel pensioen' te behouden. Daar zaten naar verluidt ook wel wat van die commentatoren bij die altijd maar schrijven dat wij allen langer moeten werken, en dat er dringend iets moet gedaan worden aan de vergrijzingskosten. Zij slaagden in hun opzet. De magistraten gebruiken natuurlijk de manier die zij het best kennen: zij procederen tegen de minder gunstige berekening van hun pensioen bij de hoogste gerechtshoven.

En de gewone mens, hij ploegt voort. Altijd maar langer... En de meer dan 400.000 werklozen, waaronder 61.000 jongeren, moeten altijd maar langer wachten... op een job.

Bron: Echo ABVV.





Nieuws uit Brussel

Een Brusselse New Deal die zijn belofte nakomt?

Sinds de aanstelling van Rudi Vervoort als Brussels minister-president zien we de Brusselse politieke activiteit opleven en worden voor het Brussels Hoofdstedelijke Gewest heel belangrijke dossiers op-nieuw ter harte genomen. Vooral positief is dat het sociaal overleg, dat lange tijd heeft stilgelegen, opnieuw lijkt te hervatten. Er is sprake van een ambitieuze 'New Deal' waaruit een indrukwekkende reeks maatregelen moet voortvloeien. Maar is deze deal wel geloofwaardig en evenwichtig?

Goede voornemens

Vervoort maakte in zijn algemene beleidsverklaring meteen een analyse van de toestand. Tegelijk lanceerde hij een hele rist goede voornemens die het komend jaar volgens een duidelijke kalender moeten worden uitgevoerd. Vervoort legt de nadruk op demografische ontwikkelingen, werkloosheid, vorming, meertaligheid, duurzame stedelijke ontwikkeling, mobiliteit en samenleven. Ook heeft hij aangekondigd dat de sociale dialoog – die bijna 10 jaar zo goed als onbestaande was – zou hervat worden naar aanleiding van de 'buitengewone top' van de sociale partners op 21 mei. Meteen trok de regering voor een tweedaags conclaaf naar Oostende, wat resulteerde in een 40-tal realistische maatregelen.

De buitengewone sociale top

De top streeft naar de reactivering van het verdrag dat de sociale partners en de regering in 2011 sloten voor een duurzame stedelijke groei – ook wel 'Brusselse New Deal' genoemd. Het belicht de grootste uitdagingen die het gewest moet aangaan: demografische groei, werkgelegenheid, opleiding, onderwijs, milieu, strijd tegen de dualisering van de stad en internationalisering. De regering gaat verbintenissen aan rond drie grote punten:

- het voorzien van instrumenten en schikkingen om de tewerkstelling van de Brusselselaars te bevorderen.
- het versterken van het aanbod inzake opleiding, stage en eerste werkervaring.
- het ondersteunen van de economische activiteit, die Brussel vooruitzichten biedt op het vlak van arbeidsplaatsen.

Prioritaire maatregelen

Van de 24 maatregelen verbonden aan de door de regering voorgestelde uitvoeringstermijnen en budgettaire enveloppes, hebben de sociale partners de in hun ogen prioritaire maatregelen toegelicht. De belangrijkste maatregel betreft de toepassing van beschikkingen om 4350 jongeren naar een opleiding of een stage te loodsen of aan het werk te krijgen. De bedoeling is om zo aan een derde van de aanvragen van de jonge werkzoekenden in Brussel tegemoet te kunnen komen.

Verder wordt 90.000 euro uitgetrokken voor taalonderwijs en worden in de crèches 100 nieuwe aanwervingen voorzien. Daarnaast voorziet de regering een observatorium voor referentieprijzen om de gewestelijke economie te beschermen tegen dumping waardoor arbeidsplaatsen verloren gaan. Voor de industriële beroepen wordt een competentiecentrum in het leven geroepen.

Om het sociale overleg, de opvolgmethode en de evaluatie van de bepalingen te versterken, komt er een maandelijks ontmoeting tussen de regeringsleden en de sociale partners om de op gang gebrachte acties op te volgen.

Evaluatie ACOD

Hoewel de ACOD zich verheugt over de wil tot sociale dialoog in het Gewest, blijft ze er nauwlettend op toezien dat deze nieuwe dynamiek zich niet beperkt tot een opportunistische aankondiging met het oog op de komende verkiezingen. We willen degelijk de actuele problemen van de openbare diensten aanpakken. We denken daarbij vooral aan de bevoegdheidsoverdrachten in het raam van de 6'de staatshervorming en de gevolgen hiervan voor de personeelsleden van de gewestelijke instellingen en de organisatie van de dienstverlening aan de burgers.

*Jean-Pierre Knaepenbergh
algemeen secretaris BIG*



Nasleep treinramp Wetteren Veel vragen, weinig antwoorden

Naar aanleiding van de treinramp in Wetteren, stelt ACOD Spoor met tevredenheid vast dat sommige politieke mandatarissen een antwoord willen op de gebeurde feiten. Tegelijk maken we ons als vakbond zorgen over de werknemers die in een geliberaliseerd Europa degelijk werk moeten leveren. Beslissingen nemen is één zaak; ze opvolgen en evalueren een andere. ACOD Spoor zit dus nog steeds met heel wat vragen rond het goederentransport per spoor in een geliberaliseerde context.

Veiligheid niet langer een prioriteit?

ACOD Spoor moest aandringen op een vergadering binnen CPBW om het treinongeval te bespreken. Meteen werd ons duidelijk dat B-Logistics het niet nodig vond een afgevaardigde te sturen. Dit deed ons de wenkbrauwen fronsen, aangezien de trein in kwestie er een van DB-Schenker was en dus onder partnerschap van B-Logistics reed.

Eens te meer blijkt hier het principe van toepassing: 'Luister naar mijn woorden, maar kijk niet naar mijn daden'. In hoeverre is B-Logistics eigenlijk geïnteres-

seerd in de veiligheid van zijn personeel en – bij uitbreiding – de rest van de bevolking? Goederentransport dient veilig te gebeuren, maar ACOD Spoor stelt vast dat door de liberalisering veiligheidsmaatregelen geminimaliseerd worden. Of ligt het aan de besluiteloosheid van Europa dat er een jungle ontstaat van verschillende beveiligingssystemen?

De vragen van ACOD Spoor

- Gezien de ervaring van de treinbestuurder te Wetteren: is er hier sprake van een misverstand in het in dienst zijnde veiligheidssysteem op de locomotief? Was deze in overeenstemming met de infrastructuur?
- Op welke basis worden locomotieven ingezet? Is er een degelijke lastenboek wanneer men met onderaanneming of in partnership werkt?
- Krijgen alle treinbestuurders – zoals de ervaring van het verleden heeft geleerd en bijgestuurd – geregeld een permanente opleiding, nodig om de kennis van de evolutie van de locomotieven en reglementering op peil te houden?
- Krijgen de treinbestuurders de gelegenheid om hun lijnkennis op peil te houden,

als zij niet regelmatig bepaalde lijnen berijden?

- Wordt de schouwing voor een vertrek van een goederentrein – ernstig genomen door de operatoren – een bezorgdheid, gezien de laatste jaren men het beroep van een treinschouwer heeft geminimaliseerd? Vroeger kreeg de opleiding van een specialist veel aandacht. Hij moest een technische achtergrond hebben, werd één jaar gevolgd in zijn taken, zodat hij de diversiteit aan treinwagens, ladingen, remmingen e.d. zou kennen en behoorlijk een trein zou kunnen vrijgeven voor vertrek.
- Zou Europa hier niet de nodige richtlijnen moeten uitschrijven om de lat voor alle operatoren even hoog te leggen? Of wachten we tot er een ongeval gebeurt met een goederen- en reizigerstrein?
- Beseffen de politieke verantwoordelijken wat de impact is van hun beslissing van de tweeledige structuur, of gaan ze als het fout gaat met de vinger wijzen naar de spoorwegen? Eén feit stond vast te Wetteren: bij het ongeval was de toezichtbediende in het station van Wetteren (behorend tot de NMBS-Operator) niet meer in staat om de samenstelling van de goederentrein op te vragen. Wat vroeger

wel kon, en kostbare tijd kan besparen voor de hulpdiensten.

- Wat met alle werknemers van de NMBS-Groep die in de nabijheid van de ramp kwamen of vooruitgestuurd werden, zonder de inhoud te kennen?

Helaas blijft de commentaar van de 'politieke specialisten' bij dergelijke ongevallen steken in het stadium van commentaar op hun genomen beslissingen. Ook hier weer blijkt de aanval de beste verdediging. Alleen ezels evalueren hun beslissingen niet... Het ongeval te Wetteren heeft niemand onberoerd gelaten. Het opende de ogen om nog aandachtiger te zijn en doet hopen op een kentering in de huidige politiek.

Tussen Frankrijkstraat en Wetstraat

Een recent congres in Berlijn met de Europese vakorganisaties begaan met mobiliteit en transport, evalueerde de transportliberalisering en maakte een kostenplaatje op. Dit laatste is pijnlijk

want ondanks de crisis en de vele besparingen die in alle Europese landen worden ingezet, is het prijskaartje te hoog voor de dubbele en drievoudige structuren. Voorbeelden als Groot-Brittannië bewijzen dat een jarenlange liberalisering de kostprijs van het spoorvervoer tot het drievoud doet oplopen vergeleken met een solide structuur in handen van de staat. En dan spreken we nog niet eens over de dienstverlening ten aanzien van de reizigers! In België is men zinnens om de tweeledige structuur te behouden 'in het belang van de reizigers'. Gezien de resultaten dag na dag, geloven ze dat nog echt? Helaas, ook hierover geen echt politiek debat, behalve wat losse flodders om het nieuws te halen. We zitten niet voor niets in de aanloop naar de verkiezingen.

Ondertussen blijft het uitkijken naar de nieuwe CEO's van de twee bedrijven. Minister Labille wil tegen 21 juli de procedure afgehandeld zien. ACOD Spoor wil ook graag snel duidelijkheid en hoopt op mensen met een visie voor het spoorbeleid, die het nut en het belang inzien om geïntegreerd samen te werken, die

geen persoonlijke cultus nastreven maar het belang van het bedrijf en de reizigers vooropstellen.

Aan een Fyra-verhaal hebben de reizigers alvast geen boodschap. Als sommigen vaststellen dat het in 2003 niet goed was, waarom wachten ze dan tot 2013 om te reageren? Welk mistgordijn wil men hier optrekken? De grootste slachtoffers zijn hier de werknemers die betrokken waren bij dit Fyra-verhaal. Geïnvesteed in opleiding en uiteindelijk geen return, behalve dan veel boze reizigers moeten te woord staan. Wat oorspronkelijk een mooi verhaal moest worden, is na de start, opvolging en afhandeling op een echte nachtmerrie uitgedraaid. Ook als vakbond kunnen we dat missen als kiespijn.

Jean Pierre Goossens

ACOD Spoor verlaat uit onvrede de paritaire subcommissie

We geven een overzicht van onze argumenten waarom ACOD Spoor de beslissing nam om de paritaire subcommissie van 5 juni te verlaten.

Bij aanvang van de paritaire subcommissie vragen wij een wijziging van de agenda met de wens dat punt 11 over de HR-herstructurering wordt behandeld als een prioriteit.

Daarna betreuren wij de verslechtering van de sociale dialoog en vinden dat het fenomeen groeit in de afgelopen weken. In dit opzicht verwijzen we naar punten op de agenda zoals o.a. de hervormingen B-MO, I-HR en de reorganisatie van H-HR2 die het gevolg zijn van beslissingen van de directiecomités en raden van bestuur, waarbij we ieder keer voor voldongen feiten worden geplaatst.

We kunnen ons ook niet vinden in het feit dat het personeel wordt ingelicht over

op til staande hervormingen vooraleer er overlegd wordt met de erkende organisaties, zoals o.a. bij de hervorming H-HR2. We betreuren ook dat voor de informatievergadering over de hervorming H-HR2 vertegenwoordigers van de erkende organisaties uit de zaal werden verwijderd. Bovendien zijn er lopende dossiers die al maanden blijven aanslepen. We denken o.a. aan de toekenning van schaal 325 en de schoonmaakactiviteiten. Voor het dossier schoonmaakactiviteiten is er trouwens een akkoord in de paritaire subcommissie, maar het is nog altijd wachten op de uitwerking ervan. Ook de onderhandelingen in de werkgroep Filière Sporen doen ons twijfelen aan de wil van Infrabel om tot praktische en aanvaardbare voorstellen te komen. Vergeten we ook niet dat in deze sombere sfeer de werkgelegenheid blijft dalen.

Wij krijgen meer en meer de indruk dat

wij niet meer als sociale partner worden beschouwd maar veeleer als ontvanger van informatie, en dan in vele gevallen in tweede lijn.

Wij vinden het niet kunnen dat binnen de NMBS-Groep voorbarige hervormingen worden doorgevoerd, terwijl er overleg wordt gepleegd over de oprichting van een sterke H-HR Rail in de nieuwe structuur.

Om al deze redenen, en omdat de sociale dialoog lijkt bevooroordeeld, beschouwen wij ons niet meer als sociale partners, maar slechts als ontvangers van informatie. Daarom weigeren wij om de vergadering voort te zetten.

Rudy Verleysen

ACOD voor behoud H-HR2 in de regio's

Op 4 juni organiseerde de Holding te Brussel een informatie-vergadering voor de medewerkers van H-HR2. Het ligt in de bedoeling van de Holding een reorganisatie door te voeren onder het motto 'Kwaliteit voor de klant tegen een aanvaardbare prijs'. Dit betekent echter niet meer of niet minder de afschaffing van de regionale Service Desks van H-HR2 en de centralisatie naar het hoofdbestuur in Brussel tegen 1 januari 2014.

De erkende organisaties waren niet uitgenodigd op deze informatievergadering. Maar we hebben, door middel van een korte actie, van de gelegenheid gebruikgemaakt om ons ongenoegen te uiten. Bij aanvang van de informatievergadering waren we aanwezig met een kleine delegatie militanten.

Aan de personeelsleden werd uitleg gegeven over onze standpunten. We vinden de afschaffing van de regionale Service Desks en de centralisatie geen goede zaak. Dit geeft immers een hogere drempel van toegankelijkheid voor het spoorwegpersoneel in de regio's tot een toch niet onbelangrijke dienst (o.a. betaling van de lonen).

Bovendien bevinden de erkende organisaties zich in een overlegfase met de minister van Overheidsbedrijven en zijn kabinet over de invulling van een sterke HR-Rail in een nieuwe structuur. Elke reorganisatie, van om het even welke dienst ook binnen de NMBS-Groep, is voorbarig en brengt de oprichting van een door ons geëiste sterke HR-Rail in het gedrang.

Als afsluiter gaven we nog mee dat na deze actie een onderhoud volgde met de minister en dat we daar zouden pleiten voor het bevriezen van elke reorganisatie tot aan de instelling van de nieuwe structuur.

Rudy Verleysen



Europese transportwerknemers vechten voor een rechtvaardiger wereld

Van 29 tot 31 mei vond in Berlijn het congres plaats van de Europese Transportfederatie (ETF). De Europese Transportfederatie is een pan-Europese organisatie die vakbonden verenigt van de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte en uit de Centraal- en Oost-Europese landen. ETF vertegenwoordigt de sectoren spoorwegen, wegtransport, lokaal publiek transport, maritiem transport, havens en dokkers, binnenvaart, luchtvaart, logistieke sector, visserijen en toerisme.

Algemene thema's

De financiële crisis en de recessie die erop volgde, lieten ook hun sporen na in de transportsector: minder bescherming van de werknemers, afbouw verworvenheden en meer werkloosheid. Landen als Spanje en Portugal bevinden zich in een economisch moeras. Er zijn gezinnen waar ieder gezinslid werkloos is. We mogen ook niet toelaten dat werknemers uit andere lidstaten aan lagere hongerlonen komen werken. Sociale dumping en loondumping treffen alle sectoren en hebben een negatieve impact op het welzijn door concurrentie onder werknemers. De sociale gevolgen daarvan zijn catastrofaal voor de betrokken werknemers. Concurrentie en competitiviteit die door Europa worden gepropageerd, leiden tot lagere lonen en verslechterde arbeidsomstandigheden. We moeten streven naar goedbetaalde, duurzame jobs en investeringen in opleidingen van werknemers. De houding van Europa die gebaseerd is op een markteconomie is een aantasting van de democratie. Beslissingen worden over onze hoofden heen genomen. Onze verworvenheden zijn op een democratische manier afgedwongen. We moeten streven naar een democratisch en sociaal Europa. Sociale vrede is in gevaar door de blinde liberalisering. Het beleid dat door de overheid wordt gevoerd, is een beleid van de vernietiging van de rijkdom die er in de wereld is. Op syndicaal niveau is coördinatie tussen de verschillende transportsectoren mondiaal broodnodig. De transportsector beweegt zich in een vrije ruimte; verbindt landen, steden en industrieën en verbindt dus ook mensen met elkaar. Openbaar transport is geen verhandelbaar product, maar een kostbaar goed ten dienste

van de gemeenschap. We moeten investeren in dit project. Dit wil zeggen in een sociaal project dat prioriteit geeft aan het welzijn van de mensen in alle Europese landen en dat niet beperkt wordt tot de Eurozone.

Congres jongeren

Het congres van de jongeren werd opgedeeld in vijf werkgroepen: jonge werknemers in Europa, jonge werknemers in de vakbond, crisis in Europa, gendergelijkheid en de werkgroep transport en klimaatverandering. De jonge generatie kampt met grote werkloosheid en is het voornaamste slachtoffer van de economische crisis. Wordt dit een 'verloren' generatie? Jongeren moeten actief betrokken worden in de werking van de vakbond. Een goede politieke opleiding voor hen is noodzakelijk, zodat ze zich in het debat kunnen mengen. Daarnaast moet er een trainingsmodule voor jongeren worden ontwikkeld over klimaatverandering. Wat het thema gendergelijkheid betreft, wordt gepleit voor een betere vertegenwoordiging van jongeren en vrouwen in alle beslissingsorganen. Dit mag geen eenzijdig gevecht worden: er moet worden gestreefd naar pariteit tussen man en vrouw.

Congres vrouwen

Jonge vrouwen vinden moeilijker werk. Een groot gedeelte van vrouwen werkt met tijdelijke contracten, heeft geen toegang tot sociale voorzieningen en heeft geen opbouw van pensioenrechten. De bezuinigingspolitiek die door de overheden van verschillende lidstaten van Europa wordt gevoerd, het verlagen van de kinderbijslagen en andere sociale voorzieningen, heeft geleid tot grotere armoede en kansarmoede bij vrouwen. Een ander heikel punt is het toenemend geweld tegen vrouwen als arbeidster en als gebruiker van het openbaar vervoer. In de congresperiode 2013-2017 wordt prioritair een analyse uitgevoerd over de impact van de economische en financiële crisis bij vrouwen.

Het activiteitenverslag van de sector Spoor voor de congresperiode 2009-2013 is te raadplegen op onze website www.acod-spoor.be.

Rudy Verleysen

Minister Labille op bezoek bij ACOD Spoor

Op vraag van ACOD-CGSP was minister Labille, bevoegd voor de overheidsbedrijven, samen met leden van zijn kabinet aanwezig voor een vergadering met het nationaal secretariaat en de bestendig afgevaardigden van de sector Spoor. Deze vergadering vond plaats te Brussel in de hoofdgebouwen van ACOD-CGSP op 5 juni.

Bij aanvang van de vergadering hebben we niet nagelaten om onze standpunten in verschillende dossiers nog eens duidelijk te maken aan de minister: de pensioenhervorming en de gevolgen voor de spoorwegwerknemers, de herstructurering van de NMBS-Groep, de financiering van het nieuw op te richten filiaal HR Rail, de verdeling van de schuld in de nieuwe structuur, de lopende dossiers binnen de NMBS-Groep. De bestendig afgevaardigden kregen de mogelijkheid om vragen te stellen over zowel nationale als lokale thema's.

De minister deed mee dat het ontwerp van wet voor de hervorming van de NMBS-Groep een positief advies heeft gekregen van de Raad van State. Ook binnen de regering waren er weinig of geen opmerkingen op het ontwerp. Dit betekent dat de procedure ter uitvoering van de wet kan worden opgestart. Voor het verloop moeten de twee nieuwe CEO's worden aangeduid die dan vanaf 1 januari 2014

operationeel worden. De overgangsmanager die de herstructurering in goede banen moet leiden tegen eind dit jaar, wordt ook voor het verloop aangesteld. Tegen oktober moeten dan weer de Koninklijke Besluiten klaar zijn, die de hervorming moeten regelen.

Wat HR Rail betreft is de minister niet bereid tot enige toegeving tegenover de politieke partijen binnen de regering, die het belang ervan willen uithollen. HR Rail zal geen deel van de schuld op zich moeten nemen. De schuld zal worden verdeeld onder de NMBS en Infrabel. In een beheerscontract moet de rol van HR Rail als sterke beheerder en behoeder van de sociale dialoog worden vastgelegd. Daarnaast moeten er contracten worden afgesloten tussen NMBS, Infrabel en H-HR Rail over de financiering van deze laatste.

Afsluitend bevestigde de minister zijn engagement om, op onze vraag, de drie CEO's er op te wijzen geen beslissingen of initiatieven meer te nemen die niet conform HR Rail zijn. Dit is dus met andere woorden een bevestiging van lopende of komende reorganisaties die plaatsvinden vóór de invoering van de nieuwe structuur (zie hierover ook het artikel in deze Tribune 'ACOD voor behoud H-HR2 in de regio's').

Rudy Verleysen





Busvervoer geen overheidstaak?

Voor deze editie van Tribune schrijft Karel Stessens, voorzitter van de ACOD, een gastbijdrage voor ACOD TBM. Stessens was zelf jarenlang algemeen secretaris bij ACOD TBM voor hij zijn mandaten op het intergemeentelijk en nationaal niveau opnam. Tijdens het lezen van “De geëngageerde burger”, het nieuwe werkstuk van Open VLD-voorzitter Gwendolyn Rutten, veslikte hij zich in zijn koffje.

Bij het doorbladeren van de voorstellen van Rutten in “De geëngageerde burger” viel mijn oog op pagina 107 op de volgende passage: “Ook het besturen van een busmaatschappij als De Lijn is geen overheidstaak ...”. Waarom Rutten ligt dit zo scherp stelt ontgaat me. Misschien ligt het aan de haast waarmee dit document geschreven werd, aan het gebrek aan kennis van het bedrijf of aan de bedoeling de (liberale) privébedrijven voort te trekken. Over wat er met de tram aan de kust, in Gent of in Antwerpen moet gebeuren, blijft Rutten trouwens stil.

Ik kon niet anders dan terugdenken aan een periode 60 jaar geleden. Toen organiseerden twee privébedrijven in Gent en Antwerpen het openbaar vervoer voor beiden steden. Verder was er de Nationale Maatschappij van Buurtspoorwegen die in kleinere steden en het platteland voorzag van trams en bussen. Op een bepaald moment konden de privébedrijven het niet meer aan. De overheid moest met vers geld bijspringen. Zo ontstonden de MIVA en de MIVG (Maatschappij voor Intercommunaal Vervoer Antwerpen/Gent). De structuur van de maatschappijen bepaalde dat de privé oude gebouwen en afgeleefde voertuigen inbracht en daarvoor preferente aandelen kreeg (4,5% jaarlijks dividend) en 1% voor de intellectuele inbreng op de bruto-ontvangsten. Bij de invoering van de BTW in 1973 werd deze 1% ook op daarop berekend.

Pas in de jaren '70 kocht Jos Chabert – toenmalig minister van Verkeerswezen – de privé uit omdat dit niet meer te dragen was. Tot bij de staatshervorming van 1989

kenden we de MIVA, MIVG en de NMVB als zuivere openbare bedrijven. Om de staatshervorming van 1989 toch wat inhoud te geven – en vooral om het hoofdstedelijk gewest Brussel een voldoende groot financieel pakket te geven – werd door de Toshibaboys het vervoer geregeionaliseerd en ontstonden De Lijn, de MIVB en de TEC.

Voor wat De Lijn betreft moet je weten dat de helft van de buslijnen uitgebaat wordt door privébedrijven – de ‘pachters’. Vandaag stellen we vast dat het aantal busondernemingen zienderogen slinkt omdat de bedrijfsleiders hun zaak verkopen aan grote Europese ondernemingen. Als deze trend zich verder zet zal het openbaar vervoer in Vlaanderen steeds meer evolueren naar een privaat monopolie. En als Rutten haar zin krijgt, wordt die privatisering nog versneld en zullen zowel personeel als reizigers niets meer in de pap te brokken hebben.

Karel Stessens

bpost

De beursgang is een feit

Begin juni stelde bpost een deel van haar kapitaal ter beschikking van de beurs. Zoals bij elke nieuwe beursgang zijn er elementen die al dan niet bepalen of het een succesverhaal wordt. Wat is het bedrijf waard? Hoeveel kost een aandeel? Welke toekomstperspectieven heeft het bedrijf? In elk geval, de beursgang is een nieuw tijdperk voor bpost.

Winstgevende uitverkoop?

Deze beursgang was al vastgelegd in 2005, toegelicht in een overeenkomst gesloten tussen de Belgische Staat en het consortium CVC-Deense Post. Het consortium bezit 50 procent -1 aandeel; de Staat behoudt 50 procent + 1 aandeel. Gezien CVC-Deense Post 300 miljoen inbracht, zou men kunnen veronderstellen dat De Post toen ongeveer 600 miljoen waard was.

Vandaag, acht jaar later, zou bpost ongeveer vier tot vijf keer meer waard zijn. Bij een herverkoop van haar aandelen zal CVC (die ondertussen de Deense Post uitkocht) een winstgevende investering gedaan hebben. De Staat daarentegen verkoopt niet, wat beduidt dat zij de openbare dienstverlening en het personeelsstatuut beschermt. Minister van Overheidsbedrijven Jean-Pascal Labille is

hierover duidelijk: "Alles wat betrekking heeft op het personeel, het personeelsstatuut, de arbeidsomstandigheden van het personeel, de sociale rol van de postbode moet blijven bestaan, ongeacht de structuur van het aandeelhouderschap van bpost. De openbare dienstopdrachten van bpost blijven behouden, ongeacht het aandeelhouderschap. Dit is bovendien het geval in het 5'de beheerscontract van bpost." Met andere woorden, de aandelen die in juni op de markt komen, zijn afkomstig van CVC, niet van de Staat. De aandelen van CVC die aangeboden worden, hebben grosso modo een waarde van 30 procent van de totale waarde van bpost.

Wie kan aandelen kopen?

De aandelen zijn beschikbaar voor de kleine beleggers, de institutionele beleggers met engagement op lange termijn en het personeel van bpost (met een korting van 16,67 procent). Er komen voldoende aandelen op de markt om te garanderen dat de prijs van 1 aandeel niet zo hoog is dat kleine investeerders niet kunnen inschrijven.

Wat is het standpunt van ACOD-CGSP?

Het is overbodig om te benadrukken dat een overheveling van een zuiver staatsbedrijf (vóór 2005) naar een beursgenoteerd bedrijf van nu, onze voorkeur niet draagt. Onze ideologische opvattingen en onze syndicale waarden zijn tegen een economisch beleid, waarbij de bedrijfswinsten veeleer naar het kapitaal gaan dan naar de uitvoerders, de personeelsleden. De ACOD Post zal er dan ook over waken dat de bazen van bpost, onder druk van de aandeelhouders, niet verder de productiviteit, op een radicale en wrede manier voor de werknemers, verhogen. De ACOD-CGSP heeft aan haar leden geen enkel advies gegeven om al dan niet in te treden in het aandelenplan voor de bpost-medewerkers. Dit is en blijft voor elk personeelslid een individuele keuze.

Jef De Doncker



Toekenning ARAB-vergoeding in context Leerplatformen

In het kader van het Nieuw Distributiemodel werden de regels voor de Leerplatformen besproken op het paritair comité van 28 maart. In dit document werd opgenomen dat de aanpassing van de ARAB-vergoeding het onderwerp zou uitmaken van een afzonderlijk onderhandelingsdossier. Dit dossier werd behandeld op het paritair comité van 30 mei.

Concreet betekent het dat de bedragen van de ARAB-vergoeding voor prestaties geleverd binnen de Leerplatformen worden verhoogd voor dagelijkse prestaties vanaf 5,24 uur/dag, voor zover er geen sanitair voorhanden is in het Transitpoint.

Momenteel worden de onderstaande bedragen uitgekeerd voor:

- uitreiking van geadresseerde en niet geadresseerde briefwisseling
- uitreiking van kranten en pakketten, betaling van pensioenen en aanvaarden van betalingen tijdens de ronde
- collecte van briefwisseling in de brievenbussen en afhalingen ten huize bij de klant.

Dagelijkse prestaties	Dagelijkse vergoeding
3 uur tot 3 uur 47	0,369 euro
3 uur 48 tot 4 uur 36	0,516 euro
4 uur 37 of meer	0,773 euro

Vanaf 1 juni zijn de volgende bedragen van toepassing voor de statutaire en de baremieke contractuele personeelsleden, alsmede voor de hulppostmannen, voor zover uiteraard de context van de Leerplatformen op hen van toepassing is, en er geen sanitair is voorzien in het Transitpoint.

Dagelijkse prestaties	Dagelijkse vergoeding
3 uur tot 3 uur 47	0,369 euro
3 uur 48 tot 4 uur 36	0,516 euro
4 uur 37 tot 5 uur 23	0,773 euro
5 uur 24 tot 7 uur	1,65 euro
7 uur 01 of meer	2,92 euro

ACOD Post heeft dit dossier aanvaard, maar vindt dat dit verder moet opgevolgd worden tijdens de evaluatieperiode van de Leerplatformen. Bovendien zullen we erop aandringen om de verhoogde ARAB-vergoeding niet enkel en alleen toe te kennen aan postbodes die vanuit een Transitpoint vertrekken, maar aan alle postbodes.

Jef De Doncker





Brabo Onderhandelingen cao 2013-2014

Op 18 oktober 2012 startte Brabo met de besprekingen over een cao 2013-2014. Na maanden van rondjes draaien in de onderhandelingen hebben we een algemene ledenvergadering samengeroepen in gemeenschappelijk front. Tijdens deze vergadering werden er duidelijke standpunten geformuleerd ten opzichte van de voorstellen van de directie.

De voorstellen van de directie hielden de volgende punten in:

- wijziging van de ploegenarbeid met een keuze uit drie shiftsystemen.
- besparing op de lonen via inlevering van motorgeld, PO-vergoeding en een zware inlevering op de loonstaffel voor de jonge bootmannen, in dienst met een contract van bepaalde duur.
- verplichte standby's voor iedereen.
- terugschroeven van het bootmancontingent naar 144 VTE's.

Na het stopzetten van de vrijetijdsjob-

ben op 25 februari 2013, de tussenkomst van een sociaal bemiddelaar en zware, langdurige onderhandelingen werden de volgende voorstellen uitgewerkt:

- het huidige ploegensysteem blijft behouden.
- de PO-vergoeding blijft behouden.
- het motorgeld wordt in de vorm van een premie van 600 euro uitbetaald aan alle oudere bootmannen.
- de loonstaffel voor de jonge bootmannen in dienst met een contract van bepaalde duur blijft deze van 2004, maar zonder motorgeld en/of PO vergoeding.
- de nieuw aan te werven bootmannen krijgen een nieuwe loonstaffel, die een beduidende lagere verloning inhoudt.
- een niet-recurrente bonus voor iedereen, zowel bootmannen als gelijkgestelden.
- afschaffing van het standbysysteem.
- een uitbreiding van de vrijetijdsjobben naar minimaal 48 kandidaten (12 per ploeg).

- het bootmancontingent wordt bepaald door een werkdrukmeting.
- een verhoging van de groepsverzekering.

Deze voorstellen werden aan onze leden op de algemene vergaderingen van 11 juni 2013 voorgelegd. De aanwezige leden spraken zich uit voor de voorstellen. De belangrijkste kanttekening van de leden naar de cao is de zwaar verhoogde werkdruk. Zij willen dat de syndicale delegatie van ACOD Brabo nauwlettend de werkdrukmeting blijft opvolgen. Bij stijging van de werkdruk eisen ze dat deze daadwerkelijk omgezet wordt in nieuwe aanwervingen.

Bij deze bedanken we expliciet de syndicale afgevaardigden van ACOD Brabo voor hun enorme inzet tijdens deze lange aanslepende onderhandelingen.

Nadine Marechal

Eisenbundel sociale programmatie 2013-2014

Op 12 juni besliste ACOD Gazelco via een federaal comité welke onderwerpen ze absoluut wil bespreken in het PC 326 voor de komende sectorale cao van 2013-2014. Daarvoor raadpleegden we de afgevaardigden van alle geledingen en gewesten.

Koopkracht

Statutaire jubilarispremies kunnen voor alle betrokkenen fiscaal worden geoptimaliseerd, waardoor bij 25 jaar dienst 1 maandloon en bij 35 jaar dienst 2 maandlonen vrijgesteld worden van RSZ en bedrijfsvoorheffing. Hierdoor is het nettoresultaat aanzienlijk hoger voor de betrokkenen. Tijdens besprekingen van de vorige cao stelden de werkgevers voor om recurrent ecocheques te voorzien voor 250 euro per jaar. Gazelco verkreeg toen dat alle lonen binnen de sector met (maximaal wettelijk toegelaten) 0,3 procent stegen, wat in de huidige context niet haalbaar is. Vandaar dat wij nu wel willen onderhandelen over ecocheques als een vorm van recurrente koopkrachtverhoging, uiteraard gefinancierd door de werkgevers en niet door de sociale fondsen. Sinds 1 januari 2013 betalen de betrokken werknemers RSZ op bedragen die ze ontvangen in het kader van cao 90 (niet-recurrente resultaatsgebonden premies). We stellen voor dat de werkgever deze ten laste neemt, wat toegelaten is. Zoals vorige keer blijft Gazelco vragen om ook aan werknemers met nieuwe arbeidsvoorwaarden getrouwheidsverlof toe te kennen.

Tewerkstelling

Recent veranderde het stelsel van tijds-krediet aanzienlijk. Via een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen verbeteringen aangebracht worden aan de minimale rechten zoals voor de opvoeding van kinderen, opleiding volgen en in functie van de eindeloopbaan. We vragen een verlenging van de patronale inspanningen voor risicogroepen (aanwerving en opleiding van langdurig werklozen) en afschaffing van de carenzdag (in bepaalde gevallen ook van toepassing voor bedienden).

Eindeloopbaan

Enerbel (extralegaal pensioenstelsel nieuwe arbeidsvoorwaarden) moet verbeterd worden. Dit kan onder andere door een verhoging van de patronale bijdrage en een verlaging van de eigen bijdrage of door het minimaal gewaarborgde rendement te verhogen. De sectorale modaliteiten voor vervroegde uitstap, momenteel op 59 jaar (tot 57 jaar mits voldaan wordt aan bepaalde voorwaarden), moeten voor onbepaalde duur erkend worden als een recht voor alle werknemers in de sector. Door de gewijzigde pensioenwetgeving kan dit betekenen dat dit recht uitgeoefend wordt in een verschoven regime tot in het jaar (of jaren) voorafgaand aan de eerste mogelijkheid tot (vervroegde) pensionering. In functie van Regime B (extralegaal rentesysteem oude arbeidsvoorwaarden) moet ook werk worden gemaakt van een provisionering voor de jaren voor 2007 en vragen we een perequatie te koppelen aan het welzijn voor gepensioneerden. Ook Elgabel (extrale-

gaal pensioenstelsel oude arbeidsvoorwaarden) moet verbeterd worden via een aanpassing van het reglement en via de mogelijkheid tot vijfjaarlijkse aanpassing aan de stijgende levensverwachting. De patronale dotaties aan paritaire fondsen niet-actieven kunnen verhoogd worden en het systeem moet uitgebreid worden voor de nieuwe arbeidsvoorwaarden. Ook moet in dit kader de definitie 'niet-actieven' verduidelijkt worden.

Diverse sociale maatregelen

Gazelco blijft ervoor strijden dat alles op het vlak van gezondheidszorgen verbeterd wordt, zowel naar rechthebbenden als inhoudelijk. Via de externalisatie van ambulante zorgen kan de huidige fiscalisatie ervan vermeden worden. Vanuit onze interne gendercommissie kregen wij de opdracht om het vaderschapsverlof te verbeteren en een toekenning van bijkomend onbezoldigd borstvoedingsverlof na te streven. Zoals steeds streven wij naar de maximale verhoging van de syndicale premie voor alle rechthebbenden. Binnenkort wordt ook nog een sectorale cao ter verbetering van de hospitalisatieverzekering afgesloten. Na moeizame onderhandelingen is Gazelco er immers in geslaagd om de financiering ervan fundamenteel te verbeteren (incl. indexering) en de nodige garanties te verkrijgen voor de medische dekking die beperkt was in tijd. Als tegenprestatie werd de franchise voor hospitalisatie in éénpersoonkamers verhoogd en is deze jaarlijks onderworpen aan de index die ook geldt voor de lonen.

Jan Van Wijngaerden

Veel dossiers, maar weinig evolutie

In deze editie van Tribune kunnen we helaas niet ingaan op punctuele dossiers, omdat deze zich vaak nog in de overleg- of onderhandelingsfase bevinden. In sommige ondersectoren is het sociaal overleg zelfs stilgevallen. Toch een kort overzicht om bij te blijven.

Belgocontrol

Het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD/VSOA bleef in het paritair comité van 20 juni het nieuwe punctuele akkoord EBCI ter over de nieuwe uurregelingen van de luchtverkeersleiders van Charleroi, verdedigen. We trachten de sociale dialoog aan de hand van andere dossiers te hervatten, zoals de aanpassing van het reglement over de afwezigheden (verloven), de dienstnota over het gebruik van de dienstvoertuigen, het bevorderingsreglement, het aantal luchtverkeersleiders bij CANAC voor de zomerperiode, het loonbeleid van de contractuele personeelsleden, enz. Spijtig genoeg moeten we wel vaststellen dat de nog steeds aan de gang zijnde mandaatvernieuwingen een groot deel van de aandacht van de directie van Belgocontrol opeisen.

In deze enigszins surrealistische sfeer, die heel ongezonder is voor de stemming onder het personeel, heeft het gemeenschappelijk front vijf sites van Belgocontrol bezocht met het oog op de Europese actie van 12 juni. Op deze infosessies (14 mei bij EBLG, 17 mei bij EBAW, 24 mei bij EBOS, 28 mei bij EBCI en 7 juni in Steenokkerzeel) hebben we iedereen opgeroepen

om zich op de actiedag van 12 juni solidair te tonen. De bedoeling van deze actie was druk uit te oefenen tegen het liberale beleid dat de Europese Commissie voert in het raam van het eengemaakte luchtruim (project SES2+, functionele ruimteblokken, performancedoelstellingen 2015-2019). Ten koste van de werkgelegenheid en de werk- en loonvoorwaarden van het personeel van Belgocontrol worden de kosten gedrukt en wordt de markt opgesteld voor de nevendiensten van de luchtverkeerscontrole (meteo, technici, AIS,...). Deze actiedag werd georganiseerd door ETF, in samenspraak met vakbonden van 10 landen: Oostenrijk, België, Bulgarije, Frankrijk, Hongarije, Italië, Portugal, Tsjechoë, Verenigd Koninkrijk, Slowakije.

In België lichtte het gemeenschappelijk vakbondsfront niet alleen op eigen initiatief het personeel in, maar deelde het daarnaast ook vlugschriften uit aan de ingang van de site van Steenokkerzeel om de werknemers te vragen 'volgens het boekje' (stiptheidsactie) te werken en zich van 6 uur 's morgens massaal bij ons te voegen aan de ingang van de site. Raar maar waar: de CEO van Belgocontrol verdedigde onze actie en gaf ons de toestemming om alle communicatiemiddelen van het bedrijf te gebruiken om alle personeelsleden en medewerkers te contacteren.

Om de talrijke uitdagingen (nieuwe beheersovereenkomst, structurele financiering, organisatie HR, beschikbaarheid van de luchtverkeersleiders,...) te kunnen

aangaan, dient de regering dringend te beslissen over de mandaten en een sterk signaal te geven voor de toekomst van iedereen.

BIPT

Er is geen enkele aanzet om met de vakbonden afspraken te maken in het kader van een collectief akkoord, wat waarschijnlijk te maken heeft met de toekomstige vernieuwing van de Raad.

TBAC

Er liggen veel dossiers op tafel. Het syndicaal statuut, de melding van ziekteafwezigheden, de verlofregeling en de compensatierust in het kader van de 38-urenweek, de voorbereiding op de onderhandelingen over de cao 2011-2012 en waarom niet de cao 2013-2014, de loonnorm, de veiligheid op de luchthavens,...

Belgacom

Bij Belgacom liggen er zeer belangrijke dossiers op tafel zoals de reorganisatie van CCA, de Belgacom Centers, de professionele producten, de verkoop van Haasrode en de sociale gevolgen ervan, het absentisme, de homeworking, kortom de uitvoering van de cao 2013-2014. We hopen na de zomervakantie hierop terug te keren.

André Vandekerckhove

Moeilijke tijden!

Het zijn moeilijke tijden, maar we mogen ons niet laten doen. Na enkele manifestaties georganiseerd door het ABVV was op 24 juni de ACOD aan de beurt. Samen met het VSOA voerden we actie tegen de aanvallen op de openbare sector.

Openbare diensten zijn broodnodig, nu en in de toekomst. Dagelijks staan de werknemers van de openbare sectoren – en daar behoren de overheidsbedrijven bij

– ten dienste van burgers en samenleving. Hun belang mag dan ook niet onderschat worden. Een efficiënte en goed georganiseerde openbare sector vrijwaart de rechten van elke burger, garandeert dat iedereen op een gelijkwaardige manier kan deelnemen aan de samenleving en dat niemand wordt uitgesloten. Daar zetten onze statutaire en contractuele personeelsleden zich voor in: elke dag en voor elke burger. Net zoals we niet zonder

een betaalbaar openbaar vervoer, verantwoordelijke administraties, goed onderwijs of een frequente postbedeling, kunnen we evenmin zonder een kwaliteitsvolle telecommunicatie. ACOD Telecom Vliegwezen steunde deze vakbondsactie dus volledig!

André Vandekerckhove

Belgacom Wat bij grote hitte?

In de zomermaanden worden veel werknemers blootgesteld aan hoge temperaturen. Vaak ligt dat aan het weer, maar soms zijn de oorzaken ook terug te brengen tot neveneffecten van technische installaties. Daarom bestaat er bij Belgacom een hele rist maatregelen om het werk draaglijk te houden.

Voor wie gelden deze bepalingen?

Het personeel dat buiten werkt (de personeelsleden die in open lucht of in open werkplaatsen werken) en het personeel dat binnen werkt in locaties met of zonder klimaatregeling.

Vanaf welke temperatuur moeten maatregelen worden genomen?

Voor het personeel (zowel buiten als binnen) dat tijdens de uitvoering van zijn werk blootgesteld wordt aan een temperatuur van meer dan 30 °C dient een bepaald aantal maatregelen te worden getroffen.

De temperatuur wordt vastgesteld door de betrokken verantwoordelijke of eventueel door een, door de betrokken verantwoordelijke, aangesteld persoon:

- buiten (in open lucht) door een beroep te doen op de weerkaart van België. Deze kan geconsulteerd worden op de site van het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België (KMI).
- binnen door middel van een gewone (droge) thermometer.

Voor het personeel dat binnen werkt, dient bij overschrijding van de maximum temperatuur de betrokken verantwoordelijke het departement GIS/CPH hierover te informeren via mail naar HOTLINE@belgacom.be.

Maatregelen voor personeel dat buiten werkt

- Op het niveau van de werkorganisatie is het aanbevolen de werktaken aan te passen aan de omgevingstemperatuur.
- Toereikende individuele of gemeenschappelijke bescherming moet ter beschikking gesteld worden van de personeelsleden die rechtstreeks aan de zonnestralen blootgesteld zijn (schermen,...).
- Geschikte verfrissende dranken moeten worden voorzien, bij voorkeur water of niet-alcoholische dranken indien geen water beschikbaar is. Cafébezoek is verboden en de dienst moet kiezen voor de voordeligste oplossing.
- Als de hinder na 48 uur blijft duren en voorgaande maatregelen zijn niet toereikend, moeten er pauzes worden ingelast om te recupereren: bij meer dan 30 °C = 45 minuten werken - 15 minuten rust; bij meer dan 31 °C = 30 minuten werken - 30 minuten rust.

Maatregelen voor personeel dat binnen werkt

- Op het niveau van de werkorganisatie is het aanbevolen de werktaken aan te passen aan de omgevingstemperatuur.
- Geschikte verfrissende dranken moeten worden voorzien; bij voorkeur water of niet-alcoholische dranken indien geen water beschikbaar is. Cafébezoek is verboden en de dienst moet kiezen voor de voordeligste oplossing.
- Binnen 48 uur (te rekenen vanaf het moment dat de graad van de hinder werd vastgesteld) moet binnen in werkruimtes de nodige kunstmatige ventilatie worden aangebracht (bijv. ventilatoren,...).

- Als de hinder na 48 uur blijft duren, moeten er pauzes worden ingelast om te recupereren of de uitzonderlijk warme ruimte tijdelijk te verlaten: bij meer dan 30 °C = 45 minuten werken - 15 minuten rust; bij meer dan 31 °C = 30 minuten werken - 30 minuten rust.

Callcenters, teleshops en diensten met klantencontact

Nog een precisering voor callcenters, teleshops en diensten met klantencontact: het gaat hier niet om bijkomende pauzes bovenop de pauzes die al in de context van de dienst zijn toegekend. Concreet (en rekening houdend met de wettelijke en reglementaire bepalingen) wil dit het volgende zeggen:

- de pauze voor overmatige hitte kan samenvallen met de pauzes die al voorzien zijn door de interne protocollen en reglementen van Belgacom.
- de normale openingsuren moeten worden gerespecteerd.
- de graad van effectieve aanwezigheid moet gegarandeerd worden in het belang van de correcte werking van de dienst.

Budget

De kosten voor kunstmatige ventilatie worden gedragen door Belgacom/GIS. Andere kosten die hieruit voortvloeien, worden ten laste genomen door de betrokken dienst.

André Vandekerkhove



Noodcentrales blijven kampen met werklust

De werklust in de noodcentrales 100, 101 en 112 blijft stijgen, mede door een grote 112-campagne.

Deze zomer werd door de minister van Binnenlandse Zaken Joëlle Milquet, onder druk van o.a. de ACOD, beloofd 120 extra operatoren aan te werven. Door allerhande omslachtige aanwervingsprocedures en opleidingsproblemen zullen deze dringende eerstelijns hulpverleners pas ten vroegste actief ingezet worden in het voorjaar van 2014. Werkweken van 50 tot 60 uren, met de daaraan gekoppelde medische problemen, zijn ondertussen meer regel dan uitzondering geworden. Andere oplossingen, op korte termijn, dringen zich op.

Het aantal niet-dringende en kwaadwillige oproepen moet drastisch worden verlaagd. Veel burgers weten niet wanneer de noodnummers mogen worden gebruikt. Dit kan hen ook niet kwalijk worden genomen, want wie weet precies waar die noodnummers allemaal voor staan?

Om dit te verduidelijken werd – op voorstel van de ACOD – het plan opgevat om een grote sensibiliseringscampagne op poten te zetten via diverse mediakanalen. Deze campagne is echter gesneuveld tijdens de begrotingscontrole en werd on hold geplaatst. Dit was nochtans een uitgelezen kans om snel de werkdruk

te verlagen, omdat de impact van zo'n campagne groot is en onmiddellijk effect heeft. In Antwerpen heeft een campagne rond de 'Blauwe Lijn' voor niet-dringende politiehulp trouwens zijn nut al bewezen. De operatoren merkten o.a. hierdoor een vermindering van het aantal oproepen.

De ACOD blijft niet bij de pakken zitten en zal bij alle mogelijke bestuursniveaus aandringen om de burgers correct te informeren over het gebruik van de noodnummers. Bij dringende hulpverlening telt immers elke minuut.

Jo Schelstraete

Gecertificeerde opleidingen Er zijn nog 26.192 wachtenden voor u...

Het is niet omdat de regering Di Rupo op een besparend ogenblik besliste dat er geen inschrijvingen voor de gecertificeerde opleidingen meer mogen gebeuren, dat het verleden niet moet worden opgekuist. We vroegen (en kregen!) een overzicht van de wachtlijsten.

Op datum van 27 mei 2013 staan nog 26.192 personeelsleden op de wachtlijst. De FOD Financiën staat op kop, Binnenlandse Zaken en RVA vullen verder de top

3 en worden gevolgd door Gerechtelijke Orde. In het eerste semester van dit jaar hebben 4027 deelnemers hun testen kunnen afleggen; vorig jaar waren dat er dubbel zo veel. OFO verwacht dat ze dit jaar nog 6457 personen kan laten deelnemen aan een opleiding en 1422 aan een test. Zo zou men in 2013 in totaal 9407 personeelsleden hun opleidingen kunnen laten afwerken. Vorig jaar waren dat er een stuk meer, namelijk 12.317.

ACOD denkt dat de regering, in het kader van een sfeer dat het toch afgelopen is, minder middelen wil besteden aan de inhaaloperatie. Het is ook mogelijk dat door een vertraging in te lassen, men de kritiek op de moeilijkheden met de gecertificeerde opleidingen nog wil versterken. Maar dat is dan toch ferm overdreven.

Guido Rasschaert

Malaise bij het Directoraat-Generaal Luchtvaart

In september 2011 hebben we in de Franstalige Tribune al gewag gemaakt van de moeilijke werksfeer bij het Directoraat-Generaal Luchtvaart (DGLV) van de FOD Mobiliteit en Vervoer. In juli 2011 werd hierover een brief gestuurd naar de toenmalige staatssecretaris. Sommige personen van het DGLV hebben zwaar betaald (gedwongen mobiliteit, pesten, enz.) omdat ze zich verzet hebben tegen het onderdrukkingsbeleid en de moed hadden om het door de overheid opgelegde stilzwijgen te doorbreken.

Enkel en alleen met de bedoeling om een oplossing in der minne te vinden en opnieuw een sfeer van vertrouwen en sereniteit te scheppen tussen de overheid en het personeel van het DGLV, ondernam de ACOD talrijke pogingen om de rust te herstellen door de kwestie op een neutrale en onpartijdige manier aan te kaarten bij de directeur-generaal en de voorzitter van het directiecomité. Al deze pogingen zijn op niets uitgedraaid door de negatieve halsstarrigheid en volkomen geringschatting vanwege de overheid.

De ACOD kwam ook herhaaldelijk formeel tussenbeide op vergaderingen van het basisoverlegcomité. We moeten echter vaststellen dat op het vlak van de werking ernstige tekortkomingen blijven bestaan. Hierna volgt een samenvatting. De verantwoordelijkheden zijn niet duidelijk vastgelegd of gereguleerd, noch inzake het nemen van de beslissingen, noch inzake het verwerken van de dossiers. Regelmatig worden directeurs, die het gewoon zijn een bepaald soort documenten te behandelen, een of meerdere dossiers ontnomen door hun hiërarchie, en dit zonder duidelijke reden. Deze dos-

siers leggen dan een heel andere weg af, wat tot andere conclusies leidt, zonder officiële rechtvaardiging.

De hiërarchische betrekkingen zijn evenmin duidelijk. Sommige personeelsleden weten niet wie hun chef is of hebben naast een officiële chef ook een officiële.

Soms worden beslissingen genomen in tegenspraak met het advies van de deskundigen, zonder verdere uitleg of met als enige uitleg dat de economische activiteit niet belemmerd mag worden, wat vaak ten koste gaat van de luchtveiligheid of het rechtsgevoel. Aan deskundigen wordt mondeling gevraagd bepaalde technische adviezen te wijzigen om tegengestelde beslissingen te kunnen rechtvaardigen. Sommige inspecteurs krijgen inspectieopdrachten zonder over het gepaste mandaat te beschikken. Het feit dat in dossiers tussenbeide wordt gekomen of aan dossiers een andere wending wordt gegeven, gebeurt klaarblijkelijk vaak onder invloed van de een of andere partnervennootschap of -maatschappij.

Personeelsleden worden van hun functies ontheven ten gunste van collega's met een pak minder ervaring, krijgen ondergeschikte of geen taken toegewezen en worden zo van alle informatie verstoten en niet langer uitgenodigd op de werkvergaderingen.

De bevorderingen in niveau A gebeuren op een volkomen ondoorzichtige manier, waardoor velen de indruk krijgen dat ze op maat van bepaalde personen worden geknipt. Vaak zijn de namen van de laureaten op voorhand gekend.

Deze toestand lokt grote ontevredenheid uit bij het merendeel van het personeel, dat bovendien niet langer gemotiveerd is, geen voldoening schept in zijn werk en zich ongerust begint te maken over de waardering van het werk, het respect voor het beroep, de loopbaanperspectieven en zelfs voor de werkzekerheid of de rechtszekerheid.

De ACOD heeft, via permanenties, een enquête gehouden onder het personeel. De resultaten zijn verpletterend. Een verslag over deze enquête is aan al het personeel van het DGLV uitgedeeld en ook voorgelegd aan het BOC van 19 december 2012. Dit verslag eindigt opbouwend met een reeks eenvoudige, concrete en praktische aanbevelingen om de problemen aan te pakken. De overheid weigert al onze vaststellingen te bevestigen, maar erkent evenwel dat er problemen zijn en heeft beloofd om bijna al onze aanbevelingen in haar actieplan op te nemen. In de praktijk merken we echter weinig verbetering. In bepaalde diensten is de toestand er zelfs op achteruitgegaan.

Uiteindelijk heeft een journalist ons verslag in handen gekregen en elementen ervan in het TV-journaal verkondigd. Dit heeft een volksvertegenwoordigster ertoe aangezet om een parlementaire vraag in te dienen. Laten we hopen dat dit de staatssecretaris zal aansporen om zijn verantwoordelijkheid op te nemen. Doet hij dit niet, dan zijn we genoodzaakt om met het personeel tot collectieve acties over te gaan.

Gino Hoppe, Karimeddine Mosbah





Raad van State Onmogelijk om procedures en gelijkheid te respecteren?

De Raad van State is de hoogste gerechtsinstantie van het land: het is de instantie die de beslissingen van de administraties nietig verklaart of opschort als de procedures niet worden gerespecteerd. Die Raad van State zou zelf de procedures echter niet naleven. Dit is toch het toppunt, niet?

Herstructurering dienst bodes en onthaalpersoneel

De twee grote vakbonden ACOD AMiO en ACV-Openbare Diensten vragen dat dienstnota nr. 2013/04 wordt gewijzigd zodat alle personeelsleden van dezelfde graad op dezelfde manier, en dus op voet van gelijkheid, worden behandeld en dat dus de functiebeschrijvingen worden aangepast alvorens de vermelde nota wordt toegepast. Waarom? De functiebeschrijvingen vormen een bijlage van het Arbeidsreglement en moeten dus eerst overlegd worden met de vakbonden. ACOD AMiO en ACV-Openbare Diensten lichtten de bestuurder en de voorzitter van het overlegcomité (BOC-300) in over deze procedure wanneer ze vernamen dat de volgende nota wordt gepubliceerd. Toch publiceert de bestuurder een week later dienstnota 1 zonder overleg te plegen. Naast het feit dat het overleg niet wordt gerespecteerd, is de nota niet gewijzigd

en worden alle werknemers niet op voet van gelijkheid behandeld. Op bepaalde bodes heeft deze nota immers geen betrekking. De Raad van State blijft dus bepaalde personen bevoordelen, ondanks de belofte van de voorzitter van het BOC-300 om een einde te maken aan de 'vriendjespolitiek'. Wij eisen dat alle personeelsleden op dezelfde manier worden behandeld. Helaas gaat het niet alleen om dit feit en stellen we nog andere tekortkomingen vast. Bepaalde hoofdstukken van het Arbeidsreglement blijken te zijn gewijzigd zonder dat de vakbonden hierover zijn ingelicht. De afgevaardigden van ACOD AMiO en ACV-Openbare diensten moeten dus de komende weken alle documenten over het Arbeidsreglement en het statuut uitpluizen om deze tekortkomingen te melden.

Geen overleg over preventie en bescherming

Sinds 2011 is er geen overleg over de preventie en de bescherming, en dit ondanks de talrijke vragen van het gemeenschappelijke vakbondsfront. Nochtans stelt het wettelijke kader dat de overheid op vraag van de representatieve vakbonden binnen de 30 dagen een BOC-PBW moet bijeenroepen. Het stelt ook dat alle adviezen van de preventieadviseur in deze

vergadering besproken moeten worden, zodat de personeelsvertegenwoordigers (de vakbonden) de dossiers kunnen opvolgen en zich ervan kunnen vergewissen dat de Raad van State alle schikkingen heeft getroffen om de problemen op te lossen. Vandaag werken sommige personeelsleden nog altijd in ongeschikte lokalen of met onaangepast materiaal. Op 23 mei was er na syndicale druk 's avonds een vergadering van het BOC-PBW. Is dit een manoeuvre om ons in slaap te wiegen of wil de administratie daadwerkelijk dat de zaken evolueren? Hoe dan ook wachten we nog altijd op een jaarplan inzake preventie voor 2012 en voor 2013, evenals op het globale preventieplan 2013-2017.

Nog erger is het feit dat ondanks de talrijke brieven en het bezoek van de Arbeidsinspectie (op vraag van ACOD AMiO) nog altijd gerookt wordt in de kantoren van de Raad van State, terwijl het verbod al jaren van toepassing is. Vooral schandalig is het feit dat het vaak magistraten zijn die de wetgevingen in de andere administraties doen naleven, maar er zelf niet in slagen deze regels te respecteren. Is de Raad van State wel écht een hoge administratieve rechtsmacht?

Guido Rasschaert



Interview Peter De Keyzer

"Het personeelskader moet in alle mogelijke betekenissen diversifiëren"

Op 1 september 2013 neemt de ACOD afscheid van Peter De Keyzer. Gedurende decennia – bijna 40 jaar syndicaal engagement voor de ACOD – kon het administratief en technisch personeel van de UGent en het UZ Gent rekenen op zijn niet-aflatende steun en inzet. Tijd voor een terugblik.

Hoe kwam je in de openbare sector terecht?

Peter De Keyzer: "Ik werd in 1968 aangenomen als interim aan de Gentse universiteit, om dan enkele maanden later – na een in die tijd nog courant statutair examen – vast aan de slag te gaan op de dienst Studieadvies. Dat lag me wel; gezien mijn jonge leeftijd kwam ik goed overeen met de studenten. Later werkte ik nog op andere diensten, zelfs op 'musicologie'!"

Wat bracht je ertoe syndicaal actief te worden?

Peter De Keyzer: "Daar ben ik vrij geleidelijk 'ingerold'. Syndicaal werk is een reflex

die je moet bezitten. Volgens mij kan je er mensen niet echt voor opleiden. Bij mij begon dat halverwege jaren zeventig. Aan de faculteit Letteren brak toen een staking uit omdat bij het administratief-technisch personeel (ATP) loon werd afgehouden. Voor het onderwijzend personeel – de profen – was dat niet het geval, maar ze waren wel solidair met onze acties. Ze legden zelfs een deel van het loon dat we verloren door de staking bovenop ons stakinggeld. Ook ik deed dapper mee met de staking, hoewel ik toen nog niet gesyndiceerd was – en dus geen stakingvergoeding kreeg. In die zin viel ik wel op. Daarna werd ik langzaam actief bij de ACOD – al moet ik toegeven dat ik in het begin nog erg kritisch was."

Vanwaar je terughoudendheid?

Peter De Keyzer: "De vakbondswerking stond me niet geweldig aan. De vakbond was trouwens ook niet erg populair bij het personeel in die tijd. Hij stond niet echt dicht bij de mensen, het was eerder een 'bureau-aangelegenheid' van enkele militanten. Toegegeven, het is niet eenvoudig

om personeel in zo'n grote, diverse en complexe organisatie te bereiken. Ook nu nog blijft dat een uitdaging."

Wat zijn je huidige activiteiten voor de ACOD bij de UGent?

Peter De Keyzer: "Sinds 26 jaar zit ik onafgebroken – om de twee jaar en later om de vier jaar telkens weer door het personeel verkozen – als personeelvertegenwoordiger in de raad van bestuur, ettelijke commissies en bestuurscolleges. Voor de splitting van de universiteit en het UZ Gent in 1987 zetelde ik ook 11 jaar in de Raad van Bestuur van het UZ. Eigenaardig genoeg zetel ik niet namens de ACOD in die organen. De functie verplicht dat je er 'neutraal' zetelt. Toch kent iedereen mijn 'stamboom'. Ik ben voorzitter van ACOD UGent, gewestelijk ACOD-secretaris en ook mijn engagement is duidelijk 'rood'. Gelukkig kan ik ook rekenen op de ACOD-delegees bij de UGent, die mijn band met de werkvloer versterken en me op de hoogte houden van eventuele problemen. Aan hen heb ik veel te danken!"

Je houdt je dus enkel bezig met materies die het administratief-technisch personeel aanbelangen?

Peter De Keyzer: "Dat klopt, het academisch en dus onderwijzend personeel valt niet onder ACOD Overheidsdiensten, maar wel onder ACOD Onderwijs. Ik vind wel dat het ATP, hoewel kleiner in aantal, de meest militante personeelsgroep aan de UGent is."

Was volgens jou de splitsing van de Universiteit en het UZ Gent een goede zaak?

Peter De Keyzer: "De UGent telt zo'n 8000 personeelsleden, het UZ Gent zo'n 6000. Dat zijn grote aantallen. Bovendien werken ze beide in toch wel vrij verschillende domeinen. Voor het personeel was de splitsing wellicht een goede zaak, omdat de vakbondsvertegenwoordigers zo dicht bij het personeel kunnen staan en zich meer kunnen toeleggen op de specifieke problemen van elke organisatie."

Op welke realisaties tijdens je carrière ben je heel trots?

Peter De Keyzer: "Ik heb heel wat veranderingen meegemaakt, dus het is moeilijk kiezen. Wat gezien de actualiteit wel opmerkelijk is, is dat we halverwege jaren zeventig al een einde maakten aan het onderscheid tussen arbeiders en bedienden aan de universiteit. Uiteraard hing daar een prijskaartje aan, maar het was draaglijk en een onderscheid maken leek ons volstrekt onzinnig. Later volgde het hoger onderwijs in gans Vlaanderen ons daarin, met op kop de hogescholen. Nu is het nog wachten op de privé (lacht). Een vakbond kan maar leven wanneer hij resultaten behaalt. Die hier allemaal vermelden is onbegonnen werk."

Hoe zit het met de problematiek van contractuelen versus statutairen aan de UGent?

Peter De Keyzer: "Sinds 1975 streven we de gelijkwaardigheid van beide personeelsgroepen na. Positief daar is dat we contractuelen die werkten in contracten van onbepaalde duur een pensioen gegeven hebben dat gelijk is aan dat van het statutair personeel. Syndicaal was dat geen eenvoudige discussie. Sommigen vreesden immers dat we daarmee statutaire werkgelegenheid helemaal zouden opgeven en de

UGent nog meer 'goedkope' contractuelen zou aanwerven. De ironie is dat nu blijkt dat statutairen voor de instelling een derde goedkoper uitvallen, omdat contractuelen ook recht hebben op een aanvullend pensioen."

Het besef is gegroeid dat overleg meer opbrengt dan staken.

Wat is de verhouding tussen beide?

Peter De Keyzer: "Bij het ATP zien we nu een verhouding van 60-40 statutair-contractueel. Er gebeuren nog steeds statutaire aanwervingen voor structurele jobs als er plaatsen vrijkomen of gecreëerd worden. Contractuele aanwervingen zijn er enkel nog voor kortlopende contracten. Probleem is wel dat die vaak hernieuwd worden en het dus eigenlijk om interim-arbeid gaat. In de praktijk werken ze in onbepaalde duur, hoewel hun contract het anders bepaalt. Dat is niet correct en daar proberen we een einde aan te maken. Ze hebben recht op een contract van onbepaalde duur en de overeenstemmende voordelen. Zo ijveren we ook voor de 'slachtoffers van het systeem'. Ik bedoel daarmee het personeel dat bijvoorbeeld mensen in loopbaanonderbreking vangt. Dergelijke contracten van bepaalde duur geven geen uitzicht op financiële stabiliteit of kans om te lenen voor het kopen van een huis. Die mensen verdienen meer zekerheid en integratie in het personeelskader. Ze moeten gelijke kansen krijgen. Voor hen moeten we nog vele bereiken."

Je staat ook bekend als een groot voorvechter van veiligheid op het werk. Welke overwinningen heb je daar geboekt?

Peter De Keyzer: "Zoals bij vele bedrijven hebben we een zware strijd gevoerd tegen asbest op de werkvloer. Uiteraard was en is die kankerverwekkende stof veel aanwezig in de oude universiteitsgebouwen. Toen we dat aanvankelijk aankaarten, waren daar nog geen wettelijke regels rond. Ondanks waarschuwingen vanuit de wetenschap bestond er geen bescherming. Toen het besef eindelijk begon te groeien, merkte men ook dat de verwijdering enorm duur zou uitvallen. Dus schoof

men het probleem eerst nog aan de kant en verkoos men de middelen liever aan andere zaken uit te geven. We hebben die struisvogelmentaliteit uiteindelijk kunnen wijzigen door als personeelsvertegenwoordigers stevast afstand te nemen van de beslissingen van de werkgever. Dat protest en een uitgebreide campagne wierp uiteindelijk vruchten af. Sindsdien wordt asbest ingekapseld indien gevonden en oordeelkundig verwijderd bij afbraak of renovaties. Ook nu blijft veiligheid een prioriteit."

Op welk vlak zag je de grootste evolutie bij de UGent?

Peter De Keyzer: "Zonder twijfel bij de professionalisering van de managementstructuren. Er bestaat nu ook een echt personeelsdepartement dat klaar staat voor vragen van het personeel. Personeel is niet langer de 'vijand'. We kunnen terugvallen op een uitgebreid netwerk van instanties die kunnen antwoorden op tal van vragen rond personeelswetgeving. In die zin werd ook een deel van de taken van de vakbond overgenomen. Dat is een goede zaak volgens mij, want zo kunnen we ons als vakbond meer bezighouden met algemeen personeelsbeleid, ondersteuning van personeel in geval van problemen en nieuwe ontwikkelingen, zoals functieclassificatie. Wat dat laatste betreft, zou ik graag zien dat de werkgever de vakbonden nauwer betreft bij de dynamische invulling ervan. Ook positief vind ik dat de laatste jaren zowel langs vakbonds- als werkgeverszijde bij de UGent het besef is gegroeid dat overleg meer opbrengt dan staken. Dat besef bevordert de goede werking en samenwerking, en komt ook ten goede van het personeel. Daarvoor heb je wel onderling vertrouwen nodig."

Wat is volgens jou hét aandachtspunt voor de vakbond tijdens de komende jaren?

Peter De Keyzer: "Diversiteit bij de aanwervingen! Dat geldt trouwens voor de volledige openbare sector. Het personeelskader moet in alle mogelijke betekenissen diversifiëren. Om een voorbeeld te geven: het is triest te zien dat mensen geweigerd worden bij aanwervingen voor administratief-technische functies op basis van het feit dat ze geen perfecte talenkennis hebben. Voor veel functies is dat overbodig en niets belet om hen bij te scholen nadat ze aan de slag zijn gegaan."

Politieke partijen zetten aanval in op statuut en vaste benoeming

De voorbije weken en maanden werden er vanuit verschillende hoeken aanvallen ingezet op het statuut van het overheids-personeel, zowel federaal als Vlaams. Deze (afgesproken?) aanval werd eerder al gelanceerd door enkele 'overheids-managers' en krijgt nu een vervolg door politieke verantwoordelijken en politieke partijen.

Alles onder vuur

De ene viseert het volledige statuut, de andere de vaste benoeming, nog een andere pleit voor een eenheidsstatuut voor zowel statutairen, contractuelen en privésector. Onder het mom van modernisering, gelijkheid tussen statutairen en contractuelen enz., wil men het personeelsstatuut afbreken en raken aan de terecht opgebouwde verworvenheden van het overheidspersoneel. Tevens draait men de contractuelen een rad voor de ogen door hen zogezegd een gelijkschakeling voor te houden die eigenlijk neerkomt op een achteruitgang.

Vaste benoeming doorn in het oog

Sommige 'overheidsmanagers' (die zelf al jaren een vaste benoeming hebben) zeggen dat de vaste benoemingen (statutair worden) in de openbare diensten/overheidsdiensten voorbijgestreefd en onproductief zijn. Concrete voorbeelden blijven echter uit. Volgens hen is de vaste benoeming er de oorzaak van dat ambtenaren niet of nauwelijks kunnen ontslagen worden. Men zou toch dienen te weten dat in alle openbare diensten en overheidsdiensten voldoende procedures bestaan die toelaten om personen die slecht functioneren (en tweemaal na elkaar) een negatieve evaluatie krijgen, ambtshalve (dus automatisch) te ontslaan. Binnen de Vlaamse overheid heeft men zelfs een opleidingspakket voor leidinggevers klaargestoomd om binnen de procedures op een juiste manier personen te ontslaan. Als men zegt dat soms ontslagprocedures niet kunnen uitgevoerd worden omdat de Raad van State die beslissingen vernietigt



omwille van procedurefouten, dan ligt de verantwoordelijkheid bij de overheid zelf. De evaluatie- en ontslagprocedures zijn immers afgesproken in onderling overleg en zijn niet moeilijk. Indien men personeelsleden negatief wil evalueren, dan dient dit natuurlijk volgens een bepaalde procedure en met voldoende motivering te gebeuren. Dat is toch normaal, anders zet men de deur naar willekeur open. De vakbond komt hier dan ook terecht op voor de rechten van zijn leden.

Statuut overboord?

Anderen willen dan weer het gehele statuut overboord gooien: CD&V zet het voorstel tot afschaffing van het statuut en de vaste benoeming in zijn vernieuwings-teksten; de sp.a zet de afschaffing omfloerst in haar beginselverklaring. Maar ook Open VLD en N-VA zijn het statuut en de statutairen niet genegen. N-VA minister Bourgeois heeft zelfs (in samenspraak met tevens zelf benoemde en statutaire overheidsmanagers van het College van Ambtenaren-Generaal) een nota klaar over een zogenaamd modern HR-beleid, waarin verschillende voorstellen staan om het statuut zo goed als af te schaffen. Modern afbraakbeleid dus. Laat het duidelijk zijn: het uitgangspunt van de vaste benoeming voor het overheidspersoneel is voor ons een cruciaal onderdeel van het personeelsstatuut. Het is een garantie op neutraliteit en objec-

tiviteit die moet bestaan bij ambtenaren in de uitvoering van hun dienstverlening aan de bevolking. Dit uitgangspunt staat tevens garant voor de nodige onafhankelijkheid tegenover politieke druk en biedt mensen zekerheid.

Daarnaast is de statutaire tewerkstelling een dam tegen eventuele willekeur. Sommigen willen blijkbaar de vloer (gaan) aanvegen met de personeelsleden. Tevens ontnemt men de duizenden goedwerkende contractuelen elke vorm van loopbaanperspectief. Zij dienen immers statutair te worden, zodat ze beloond/verloond worden voor hun werk. Het is niet door het statuut af te bouwen dat de contractuelen er zullen op vooruitgaan; dit is een immers een gelijkschakeling naar beneden.

Boodschap aangekomen

De personeelsleden, zowel statutairen als contractuelen, hebben de negatieve afbraaksignalen al goed begrepen, zo merken we aan de talloze telefoontjes en mails die we krijgen. Als ACOD Overheidsdiensten zullen we de komende weken en maanden onze leden en de personeelsleden informeren, sensibiliseren (en indien nodig mobiliseren) rond deze aanvallen. Wij gaan alles in het werk stellen om deze brute aanval tegen te houden. De overheid weze dus gewaarschuwd.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

Vakbondshappening inspireert en motiveert Luisteren naar de basis en innoveren

Op de vakbondshappening konden de militanten en afgevaardigden in groepen eens 'hun gedacht zeggen' over wat er nieuwer, moderner en beter kon binnen ACOD Overheidsdiensten. Er werd gebrainstormd over thema's zoals hoe spreken we leden aan, hoe motiveren we leden om afgevaardigde te worden, waarom loopt onze communicatie niet altijd vlekkeloos, hoe zit het met opleiding, welke ondersteuning hebben onze militanten nodig, enz. Hieruit kwam een lijst van ideeën. Het was een opvallende bron van kritische maar constructieve bemerkingen, suggesties en creatieve ideeën.

Theorie en praktijk

Wat vaak de valkuil is bij dergelijke grote events en bevestigingen, is het gebrek aan vervolg. Werkgroepvoorzitters komen vooraan samenvatten wat er besproken is en zeggen hoe geweldig we zijn en daar blijft het bij. Maar dat is naast de dynamiek van de algemeen secretarissen Chris Moortgat en Jan Van Wesemael gerekend. Dit duo is immers vastbesloten een aantal realisaties op hun (en ons) palmares te schrijven. Voor de Vlaamse pijler van onze sector werd besloten om een innovatiewerkgroep op te richten om de afspraken van de vakbondshappening om te zetten in actiepunten.

Wie is wie?

Chris Moortgat is de bezieler van de vak-

bondshappening en wil de aangehaalde actiepunten, samen met de leden van de innovatiewerkgroep, omzetten in concrete daden. Zo hebben we voor elk thema een apart werkgroepje gecreëerd, dat onder strakke deadlines één van die acties op poten zet. Tilly Troost is innovatiecoördinator en krijgt ondersteuning van werkgroepvoorzitters Jurgen Van Lysebetten, Eddy Janssens, Sylvia L'homme en Tessa Van Buggenhout. Tevens leveren een twintigtal gedreven militanten hun uitwerkingsideeën.

Communicatie

Inmiddels wordt er koortsachtig gewerkt aan een eigen website met alle links naar sites waar afgevaardigden de kennis en wetgeving bij mekaar vinden. De website zal gebruiksvriendelijker worden voor leden en personeelsleden. De lancering hiervan is gepland in het najaar. Voor de leden komt er een flashy flyer en wordt een gamefiguurtje gecreëerd met een eigentijdse look om ook jonge mensen aan te spreken (met gegevens en foto van aanspreekpersonen). Naar nieuwe leden toe leggen we in een onthaalbrochure uit wat de vakbond doet en hoe die werkt. Tevens bieden we sjablonen aan om een kort verslag te maken van EOC/BOC-vergaderingen voor de leden. Nieuwe militanten krijgen voortaan een peter en meter. In de zomer wordt hiervan een wervend filmpje gemaakt. Vakbondsafgevaardigde zijn is immers een toffe uitdaging.

Vorming

Het groepje vorming heeft ervoor gezorgd dat iedereen permanent op de website zal kunnen consulteren welke vormen (voor welke doelgroep) waar en wanneer doorgaan. Last but not least werd er een spektakelactiegroep opgericht. Deze groep militanten kan snel beschikbaar zijn als er kort op de bal een actie moet komen. De leden beschikken over een rugzak met materiaal die bij hen thuis staat, zodat ze 's morgens direct aan de slag kunnen. Bovendien zijn deze mensen opgeleid (basis) door een Nederlandse theater- en communicatiedame, zodat ze op korte tijd een scenario op poten kunnen zetten om de aandacht van het publiek en liefst ook de pers te trekken. Deze opleiding was voor de leden een boeiende teamgebeurtenis. De leden merkten wel dat het opzetten van een goed scenario niet zo eenvoudig is. Er leven altijd hopen creatieve ideeën, maar ze goed structureren blijft een uitdaging. De eerste actieoptredens vonden plaats op de EPSU-dag rond de Tobin-taks (19 juni), op de dag van het schoonmaakpersoneel (20 juni) en op de ambtenarenactiedag (24 juni).

Heb je zin om met ons mee te vernieuwen? Wens je mee te werken in de innovatiewerkgroep? Schrijf een mail met uw suggestie naar chris.moortgat@acod.be.

*Tilly Troost, Chris Moortgat,
Jan Van Wesemael*



Modern HR-beleid Vlaamse overheid Is het doel ambtenaren schofferen?

Op het ogenblik dat de onderhandelingen over een nieuw sectoraal akkoord 2013-2014 zouden moeten starten, kregen we een tekst te verwerken die even doet slikken. In de eisenbundel hadden de vakbonden een voorstel gedaan om over het veel-besproken dossier 'Modern HR-beleid' van minister Bourgeois mee te onderhandelen. We zijn er ons van bewust dat juni 2014 cruciaal wordt, vooral op Vlaams niveau. De verrechtsing in Vlaanderen kan niemand van ons ontgaan, wat niet wil zeggen dat we dit willen ondergaan. De ambities van de minister van Bestuurszaken reiken echter mijlenver. Nog in deze legislatuur wil hij een aantal zaken als een voor hem 'verwezenlijking' laten noteren. Een deel van wat onder modern HR-beleid zou moeten doorgaan, vatten we kort samen.

Personeelsmobiliteit en wervingen

Minister Bourgeois wil onder meer dat er interne mobiliteit ontstaat tussen domeinen die vallen onder de Vlaamse overheid. Hij wil dat ook personeelsleden van Onderwijs via mobiliteit bij de diensten van de Vlaamse overheid kunnen worden geworven. Voor ons geen probleem, ook al zijn ze met 100.000. Dit bestaat ook reeds voor lokale besturen. Het aantal van deze wervingen is, behalve die via politieke weg, momenteel onbestaande. Wat wil je bereiken als je zegt dat er 2000 personeelsleden moeten verdwijnen en als je dit bovendien quasi hebt verwezenlijkt? De contractuelen die slaagden in een wervingsexamen (of generieke testen) kunnen meedingen voor een statutaire bevooringsfunctie. Een positief punt op het eerste gezicht, al begrijpen wij niet waarom het contractueel personeelslid dat slaagde in de vereiste testen dan nu nog niet benoemd werd?

Geen kans meer op beroep

De raad van beroep wordt flagrant uitgehold. Bij een negatieve stage kan de gedupeerde niet meer naar de raad van beroep, maar hij krijgt wel hoorrecht bij het managementorgaan van de entiteit. Rechter én partij? Het beroep tegen weigering van verloven die een gunst zijn, wordt afgeschaft. Vroeger kon het personeelslid na vertoon van ontegensprekelijke noodzaak bij een paritair samengestelde raad van beroep aangevuld door een even onpartijdige voorzitter, zijn gelijk halen.

Evaluaties en ontslagen

De ambtenaar die een negatieve evaluatie krijgt, kan direct (!) ontslagen worden. Vroeger kreeg deze een jaar om zich te herbewijzen. Nu wil men na zes maanden een herevaluatie kunnen invoeren om hem of haar te kunnen ontslaan. In de realiteit gebeurt de evaluatie echter pas in maart of april, dus drie maanden later kan dat personeelslid zijn biezen pakken zonder een moment van begeleiding. Iedereen kan in zijn leven een slecht

moment hebben. Iedereen weet dat een evaluatie immers niet gaat over een gans jaar, maar uiteindelijk over de momentopname van evaluatie. Dit zou anders moeten zijn, maar dit is helaas wel de realiteit. De enige bedoeling is om het ontslag van de ambtenaar gemakkelijker te maken. Bovendien leidt een tweede onvoldoende binnen de volgende vier jaar tot verplicht (!) ontslag. Ik hoop voor deze minister na deze vijf jaar minstens hetzelfde.

Privé-ervaring

Tot op heden werd privé-ervaring gevaloriseerd met een maximum van 9 of 15 jaar. Dit wordt onbeperkt mogelijk indien functie relevant. We vermoeden dat dit niet geldt voor de onthaalbediende? Maar voor wie dan wel?

Functieclassificatie

Er werd een nieuwe toelage voor tijdelijke functieverzwaring uitgevonden, ook voor contractuelen. Hierbij staat een tabel waarin elk Vlaams personeelslid verondersteld wordt in welke klasse hij nu zou staan binnen het project functieclassificatie. In eerder afgesloten protocollen staat dat de functieweging pas zou bestaan na een complete functieclassificatie, beroepsprocedure inclus. Minister Bourgeois, wij zetten u in klasse 7, dus onderaan de ladder.

Er wordt van ACOD gevraagd te onderhandelen over een sectoraal akkoord 2013-2014. Als dit de voorzet is, garanderen wij streef gesprekken van september tot de finish.

Jan Van Wesemael



foto: Ben 2



Social en non-profit openbare sector VIA-akkoord

In een van de vorige edities van Tribune hadden wij het over het afsluiten van een Vlaams Interprofessioneel Akkoord voor de social en non-profitsectoren van de openbare sector. De privé-instellingen bereikten vorig jaar al een akkoord. Na twee jaar onderhandelen heeft de social en non-profit openbare sector hierover een protocol van akkoord ondertekend. We geven in het kort de inhoud ervan weer.

De openbare sector en de privé zijn samen goed voor 110.000 werknemers die tewerkgesteld zijn in o.a. gezinszorg, thuiszorg, kinderopvang, lokale diensteneconomie en de socioculturele sector. De openbare sector vertegenwoordigt via de lokale besturen ongeveer 19 procent van het personeel.

Vorming, training, opleiding

In het kader van managementondersteuning en kwaliteit voorziet het akkoord quasi 2 miljoen euro aan middelen. De afspraak binnen de sector is om deze middelen maximaal in te zetten met de focus op de kinderopvang en thuiszorg, met aandacht naar vorming, training en opleiding van het personeel. Daarvoor voorziet het akkoord financiering van opleidingen van poetshulp naar polyvalent verzor-

gende en zorgkundige in de diensten gezinszorg en aanvullende thuiszorg en de diensten voor logistieke hulp. Er wordt tevens financiële hulp voorzien voor een introductiemodule voor poetshulpen en verzorgenden in de diensten gezinszorg en aanvullende thuiszorg, als mede voor de begeleiders buitenschoolse kinderopvang. Een minivorming van 1 uur en onthaalopleiding voor poetshulpen en verzorgende in de diensten gezinszorg en aanvullende thuiszorg vervolledigd het pakket aan maatregelen. Ook voor de vorming van animatoren in de woonzorgcentra worden er middelen uitgetrokken. Los van het feit dat deze werknemers tewerkgesteld worden in federaal gefinancierde instellingen, hebben wij in Vlaanderen bijkomende middelen voorzien specifiek gericht naar deze doelgroep.

Koopkracht

In tweede instantie worden er eveneens middelen voorzien inzake koopkracht. Tot 2015 wordt er op kruissnelheid quasi 13 miljoen euro voorzien. De aanwending van deze middelen, na lokaal overleg, kan op drie manieren gebeuren:

- ofwel via de toekenning van het maximum aan maaltijdcheques (7 euro)
- ofwel via de toekenning van een tweede pensioenpijler aan de contractuelen.

- ofwel via een combinatie van beide elementen.

ACOD LRB legde steeds de klemtoon op de maaltijdcheques. Inzake de pensioenen blijven wij immers vragende partij voor statutaire tewerkstelling. Indien we erin slagen om de maaltijdcheques te verhogen tot het maximumbedrag, dan is een veralgemening voor hen die niet onder het toepassingsveld van deze VIA vallen, misschien niet zover af?

Binnen het akkoord werden tevens afspraken gemaakt omtrent de bijkomende tewerkstelling van ondersteunend personeel in de gezinszorg en kinderopvang, alsmede voor de besteding van middelen voor een tweede pensioenpijler.

Het akkoord wordt nu voorgelegd aan de Vlaamse regering, die naar we vernamen akkoord ging met de afspraken tussen vakbonden en werkgevers uit de non-profit openbare sector. Ondertussen zijn ook de oproepen gepubliceerd voor de werving van een VIA-medewerker die de coördinatie van de maatregelen op zich neemt en zijn de eerste contouren van de werving van bijkomend ondersteunend personeel voorzien.

Mil Luyten

Brandweer

Verlof voorafgaandelijk aan het pensioen

In het Belgisch Staatsblad verscheen eindelijk het Koninklijk Besluit houdende de wijziging van het Besluit van 1999 inzake het verlof voorafgaandelijk aan het pensioen.

We zaten al lang te wachten op dit KB waarover gedurende twee jaar om allerlei redenen onderhandeld werd en eveneens tot twee keer toe een protocol werd over ondertekend. De publicatie lijkt ons dan ook positief. Eindelijk wordt de rechtszekerheid van de modale brandweerman inzake het verlof voorafgaandelijk aan het pensioen werkelijk ingevuld. Of toch niet?

Op de laatste vergadering van het comité C werd serieuze oppositie gevoerd door het Gewest Brussel. Dit Gewest stelde dat zij de publicatie van het KB zouden aanvechten bij de Raad van State. De reden van deze reactie heeft te maken met het feit dat de wet van 15 mei 2007 over de hervorming van de civiele veiligheid, niet in zijn totaliteit van toepassing is op de brandweer van Brussel. Begrijpe wie begrijpe kan. Het was immers de brandweer van Brussel die in 2007 op sommige vlakken wenste uitgesloten te worden binnen de wet?

De houding van Brussel over de publicatie van het KB houdt ons echt bezig. Ook de Gewesten Vlaanderen en Wallonië gaven eerder een negatief advies over de verlenging van de uitstapmogelijkheid voor het personeel. Het negatieve advies dat deze laatste gewesten gaven, is enkel ingegeven om financiële redenen. We kunnen enkel maar hopen dat de drie gewesten mekaar niet vinden in hun oppositie.

Mil Luyten

Brandweer

Uitvoering hervorming civiele veiligheid

Na twee jaar besprekingen over het administratief statuut dat in fragmenten werd overgemaakt aan de vakbonden, zijn we nog steeds niet verder dan een synoptische tabel van 63 pagina's opmerkingen van de vakbonden. Sinds enige maanden is het windstil over deze aangelegenheid.

Tijdens de opmaak van dit artikel ontvingen we een uitnodiging voor een bijkomende vergadering op 14 juni. Op de agenda een verdere bespreking van het administratief statuut?

Over het geldelijk statuut wordt er vandaag niet gesproken, wat we betreuren. Dat kan ook moeilijk gezien de budgettaire context, waarbinnen minister Milquet met de vakbonden moet spreken. Bij de laatste begrotingscontrole werd 19 miljoen euro voorzien voor het statuut van het personeel. Dit bedrag is amper genoeg om een oplossing te bieden aan het probleem van de arbeidstijd. De schending van de arbeidstijdwet is nochtans een algemeen gegeven in veel van de korpsen.

Als ACOD stellen we ons vragen omtrent de hervorming van de civiele veiligheid op zich. Zes jaar geleden heeft men een wet gestemd en vandaag moeten we vaststellen dat er geen geld is om die uit te voeren. Ondertussen worden er door de brandweerefederaties allerlei proefballonetjes opgelaten en blijven de vakbonden op hun honger zitten. Het personeel pikt dit niet langer. Het heeft nu lang genoeg geduurd. Heeft veiligheid dan geen prijs in dit land?

Mil Luyten

Oproep kandidaturen

Voorzitter ACOD LRB

Wij vernamen met genoegen dat onze kameraad Rik Cappelle, tot op heden voorzitter van ACOD LRB, verkozen is tot Gewestelijk Intersectoraal Secretaris in West-Vlaanderen vanaf 1 juli 2013. Wij

wensen Rik hierbij een succesvolle syndicale loopbaan als bestendige toe. Het spreekt voor zich dat wij als sector zo snel als mogelijk invulling willen geven aan het mandaat van voorzitter. De kan-

didaturen met voordracht door minimaal één gewest moeten ingediend worden vóór 31 juli 2013 bij Mil Luyten, federaal secretaris, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel.



Politie Vorming voor afgevaardigden politie

De geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, heeft een eigen statuut dat niet gelijklopend is met het algemene ambtenarenstatuut. Om die reden hebben we dan ook binnen de sector het initiatief genomen om vorming te voorzien voor onze afgevaardigden op de werkvloer. Dit moet hen toelaten om hun taak met een grondige kennis waar te nemen. Onze leden werkzaam bij de politie hebben dan ook een aanspreekpunt waar zij onmiddellijk een beroep op kunnen doen.

Volgende vormingen zijn voorzien:

- syndicaal statuut politie
- algemene inleiding tuchtstatuut

- evaluatie
- persoonlijk dossier
- aanwerving, selectie en opleiding
- organisatie van de arbeidstijd
- mobiliteit, detachering, terbeschikkingstelling en herplaatsing
- loopbaan van operationeel kader
- calog-statuuut
- mandaten
- verloven
- definitieve ambtsontheffing, ambtsneerlegging en heropneming
- medische bescherming en medische controle
- geldelijk statuut
- regelgeving welzijn.

De vorming over het syndicaal statuut werd een aantal jaren geleden al gegeven. We stellen echter vast dat heel wat nieuwe afgevaardigden ondertussen onze rangen versterkt hebben en daarom geven we deze vorming in september opnieuw. Verdere details worden via de vaste afgevaardigden verspreid. Een algemene inleiding tuchtstatuut en evaluatie werden gegeven op 25 en 26 april (tucht) en op 27 mei (evaluatie). Beide werden met volle aandacht gevolgd door tal van afgevaardigden.

Eric Picqueur



Politie Start onderhandelingen sectoraal akkoord

Op 12 juni gingen de onderhandelingen over een nieuw sectoraal akkoord van start. Het doel is om vóór 21 juli tot een akkoord te komen.

Een eerste vaststelling is dat weer eens geen rekening werd gehouden met het door ons ingediende eisencahier. De overheid kondigde aan om de volgende thema's te willen bespreken:

- zichtbaar maken van de anciënniteit

- OGP/HPK-bevoegdheid voor INP-RECH
- verminderde prestaties wegens medische redenen
- proeven sociale promotie calog
- geldigheidsduur brevetten sociale promotie calog
- frequentie directiebrevet
- arbeidsongevallen
- reglementair kader voor ordemaatregelen
- sociale maatregelen bij optimalisatie
- syndicaal statuut – omzendbrief

- het uitzonderlijk verlov voor de begeleiding van bepaalde personen
- geweld tegen politieambtenaren.

De evolutie van de besprekingen over een sectoraal akkoord zijn te volgen op onze website www.acod-lrb.be. Vergeet niet dat we in deze ook een stakingsaanzegging hebben lopen.

Eric Picqueur



Interview Stephan De Smeyter "Een goed gesprek kan veel oplossen"

Voor het zomernummer van Tribune interviewde ACOD Onderwijs een van onze boeiendste militanten. Hij heeft een niet voor de hand liggende job en zijn loopbaan binnen onze vakbond oogt indrukwekkend. Stephan De Smeyter is bestuurslid van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen en nog zoveel meer...

Hoe ben je bij de ACOD terechtgekomen?

Stephan De Smeyter: "Ik ben in 1971 lid geworden van de ABVV-kadetten Oudenaarde-Ronse. Ik kwam uit een syndicaal nest, het lag dus voor de hand dat ik al vroeg tot deze organisatie zou toetreden. Het was in die vroege jaren '70 dat mijn sociaal bewustzijn werd gevormd. Wij kregen als jonge tieners vorming in debattechnieken en uitleg over maatschappelijke thema's die toen prangend waren, deden verschillende bedrijfsbezoeken en konden deelnemen aan culturele reizen en uitstappen. Ik kijk met veel heimwee op deze tijd terug. Die periode heeft me gemaakt tot wie ik nu ben. Na mijn studies kleuteronderwijzer werd ik lid van ACOD Ronse. Toen ik na een ledenvergadering aan de praat raakte met kameraad Hugo Deckers, werd mij de vraag gesteld of ik mij wou engageren in ACOD. Kort daarna werd ik aangesteld als vakbondsafgevaardig-

de voor BSGO De Keimolen in Kruishoutem. Ik woonde alle activiteiten van ACOD Onderwijs bij en rolde zo het provinciaal bestuur van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen binnen. Ik hou ervan te discussiëren over de onderwijsproblematiek en wou mijn zegje kunnen doen over het onderwijsgebeuren. Ik wil voornamelijk de kleine probleempjes van de werkvloer laten horen, want die maken onze job soms heel moeilijk. Ze zijn trouwens voor de betrokkene zeer vaak heel belangrijk voor het welbevinden. Dit jaar werd ik voor de derde maal verkozen als lid van het provinciaal bestuur van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen. Sinds januari ben ik ook lid van de provinciale gendercommissie."

Waarom koos je voor de opleiding tot kleuteronderwijzer?

Stephan De Smeyter: "Die keuze stond eigenlijk al lang vast. Ik heb vanaf mijn zestiende vakantiekolonies geleid voor SVV-Bond Moyson, eerst aan de Belgische kust en later in het Oostenrijkse Karinthië. Daar merkte ik al vlug dat de jongste kinderen mij het best lagen. Ik hield ervan met hen te ravotten, te lachen, te musiceren, hen te troosten als het nodig was en vooral hen zoveel mogelijk van de wereld rondom hen

te laten proeven.

Ik startte aan de rijksnormaalschool te Gent een opleiding tot onderwijzer, maar ik voelde mij daar niet zo thuis. Ik vond immers dat alles gericht was op het doorgeven van kennis en dat er zo weinig ruimte was voor het sociale en vooral voor het muzische en creatieve. Ik kon er gewoon mijn ei niet kwijt. In 1979 was alles nog zeer eng afgebakend. Vakoverschrijdend werken lag nog niet zo voor de hand.

Het jaar erop ging ik het proberen aan de rijksnormaalschool te Kortrijk. Dit was een verademing! Een kleine school met heel jonge leerkrachten die mijn visie op het onderwijs deelden. Ik kon er experimenteren en nieuwe dingen uitproberen. In 1981 studeerde ik af als kleuteronderwijzer."

Hoe reageren de kindjes op een 'meester'?

Stephan De Smeyter: "Ik denk dat het voor de kinderen niet belangrijk is of ze een meester of een juf hebben, zolang die maar lief is en leuke dingen met hen doet. Ik heb die vraag al dikwijls aan mezelf gesteld, omdat ik merk dat bij nieuwkomertjes sommige kindjes spontaan naar mij komen en mijn hand niet meer loslaten. Soms gebeurt het dat zo'n kindje op zijn eerste schooldag plots mijn klas binnenkomt en naast mij

komt zitten. Dan denk ik: 'Blijkbaar maakt het toch niet uit of het een juf of meester is.' Wat wel opvalt, is dat jongens in de derde kleuterklas graag bij de meester zitten, omdat die wel eens ruwere spelletjes durft te spelen, al eens mee voetbalt en eens over de grond durft te rollen met hen."

Heb je het gevoel dat je de zaken anders aanpakt en dat je de kindjes anders benadert dan een vrouwelijke collega dat zou doen?

Stephan De Smeyter: "Ik denk dat een man toch wel andere accenten legt tijdens het lesgeven. Soms zal de invalshoek anders zijn. Ik weet uit ervaring dat ik sommige situaties anders benader. Onze maatschappij bestaat ook uit mannen en vrouwen, dus moet dit op school ook zo zijn. De manier waarop mannen met elkaar praten, is me dunkt toch wel directer. Het is ook belangrijk dat de kinderen de stereotypen die zich nog steeds voordoen in het dagelijkse leven, kunnen doorbreken."

Hoe is je syndicaal engagement ontstaan?

Stephan De Smeyter: "Mijn rechtvaardigheidsgevoel is heel sterk. Ik kan er gewoon niet mee om dat iemand onheus of onrechtvaardig behandeld wordt en geen mogelijkheid heeft om zich te verdedigen. Ik merk dat – naarmate de decentralisatie toeneemt – sommige van onze directies zich keizer voelen. Het motto van de verlichte despoten indachtig: alles voor het volk, niets door het volk! Velen stellen volgens mij dan ook onredelijke eisen aan hun personeel, zonder daarbij enige rekening te houden met de gezinssituatie of met eventuele beperkingen van een individueel personeelslid. De huidige regeling voor jonge leerkrachten werkt dit in de hand. Zolang je geen recht op een aanstelling van doorlopende duur (TADD) hebt, ben je weerloos. Ik zie dan ook schrijnende toestanden. Eenmaal neen durven zeggen en je ligt eruit! Zo wordt er duchtig geschilderd, gepoetst, in de tuin gewerkt, aan busbegeleiding gedaan enz. Dit zijn de misbruiken die spijtig genoeg veel voorkomen en waarvoor hopelijk vlug een oplossing gevonden wordt. Er leven onder onderwijzers ook tal van kleine ergernissen die het welbevinden op school sterk doen dalen. Nochtans kan een goed gesprek veel oplossen. Daar probeer ik als vakbondsafgevaardigde toch voor te ijveren. Voor zulke dingen steek ik mijn nek uit."

Met welke problemen komen de leden en collega's naar je toe?

Stephan De Smeyter: "De laatste maanden krijg ik heel veel vragen over alles wat met loopbaan te maken heeft: verlofstelsels, pensioenleeftijd, ziekteperioden. Voor de meesten van ons is dit een heel moeilijk item. Ook is bij de kleuteronderwijzers een lichte paniek ontstaan over de terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen, want de meesten zien het niet zitten om langer te werken. Ikzelf trouwens ook niet, want na twee operaties aan de knieën en een recent nekverwonding – een gevolg van 33 jaar gebogen staan – krijg ik het fysiek moeilijk. Ik denk trouwens niet dat ouders zo graag hebben dat hun peuters enkel van 50-plussers les krijgen en dat ze turnles zouden krijgen van mensen die zelf al niet te mobiel meer zijn. Voor de meeste vragen over de loopbaan stuur ik de leden door naar het secretariaat in Gent, dan ben ik zeker dat ze de correcte informatie krijgen. Voor problemen die school- of scholengroepgebonden zijn, probeer ik zelf een oplossing te zoeken, wat niet altijd makkelijk is. Ik ben onze gewezen provinciaal secretaris Dirk Huyghe dan ook heel dankbaar voor de hulp en goede raad die ik de voorbije jaren heb gekregen. Dirk is spijtig genoeg met pensioen, maar ik heb er goede hoop op dat Tania en Katrien mij evengoed zullen bijstaan."

Onze maatschappij bestaat ook uit mannen en vrouwen, dus moet dit op school ook zo zijn.

Heb je zelf al moeilijkheden ondervonden omwille van je syndicaal engagement?

Stephan De Smeyter: "Ja, zeker! Het is niet altijd makkelijk om met je baas te overleggen en zaken te bespreken. Voor veel directeurs is het blijkbaar moeilijk om je rol van vakbondsafgevaardigde te scheiden van je job als onderwijzer. Daarbij komt nog dat je eigenlijk geen bescherming hebt als afgevaardigde! Ikzelf heb ook al de hulp van onze secretarissen moeten inroepen om me bij te staan. Ook op het basisonderhandelingscomité krijg je soms verhitte discussies.

Soms is het frustrerend dat je met je standpunten een gans team vertegenwoordigt, maar toch het deksel op de neus krijgt. Want de directie neemt toch de beslissing als er geen akkoord is. Het zou ook goed zijn om een directie na een paar jaar weer eens een tijdje in de klas te zetten, want nu zijn veel onder hen elke voeling met de praktijk in de klas verloren. Men zou hen beter ook bijscholen in het omgaan met personeel, want er zijn directies die zelfs niet kunnen of willen luisteren naar wat leeft bij hun personeel. Ik ben de ACOD wel dankbaar voor de nuttige vormingen die ik al heb gekregen, want zonder deze vorming sta je niet sterk genoeg tijdens onderhandelingen."

Wat is het belangrijkste dat de vakbonden moeten eisen voor het basisonderwijs in het algemeen en voor het kleuteronderwijs in het bijzonder?

Stephan De Smeyter: "Voor kleuteronderwijzers is het belangrijk dat de uren gekleurd worden. Nu worden uren verdeeld naar willekeur. Instapuurtes bijvoorbeeld niet voor de instappers aangewend, de uren kleuterturnen worden gebruikt om klassen te splitsen in de lagere school. Bovendien zijn de uren kinderverzorging ontoereikend. Het papierwerk begint de mensen boven het hoofd te groeien. De netheid wordt ook een probleem: er is een groot tekort aan onderhoudspersoneel. Ik zie dat onze scholen er nergens proper bijliggen, behalve in de week dat de doorlichting plaatsvindt... Vraag maar eens rond hoeveel kleuterjuffen dagelijks zelf de klas poetsen, dat is schrijnend. Ook de vervanging van zieke leerkrachten is een ramp. Dit jaar heb ik nog geen week zonder dubbele klas gezeten. Als jonge, onervaren leerkrachten dit meemaken, dan begrijp ik waarom velen na een poos het onderwijs verlaten. Gelukkig hou ik van mijn kindjes en hopelijk zij van mij. Ik amuseer me nog steeds rot in mijn klasje. Maar al die extra's wegen steeds meer door na 33 jaar..."

Hoe reageren ouders wanneer ze zien dat hun kind bij een kleuteronderwijzer in de klas zit? Hoe reageren de kleuterjuffen op een mannelijke collega? Hoe voelt het om als man in een overwegend vrouwelijke omgeving te fungeren? Het antwoord op deze vragen lees je op onze website, in de volledige versie van dit interview (www.acodonderwijs.be of www.acodonline.be).

Onderwijshervorming Too little too late

De hervorming van het secundair onderwijs heeft voor de nodige commotie gezorgd, zowel in het onderwijsveld als in de bredere maatschappij. Dat de politiek geen te beste beurt heeft gemaakt in dit dossier, is een understatement: de hervorming werd de inzet van een politiek steekspel en de discussie werd herleid tot enkele slogans.

ACOD Onderwijs heeft haar teleurstelling over het bereikte resultaat in klare taal kenbaar gemaakt – je vindt deze terug op onze website. Wij zijn voornamelijk teleurgesteld omdat de hervorming niet ver genoeg gaat, op vele punten te vrijblijvend is en te veel onduidelijkheden bevat. Dit laatste werd pijnlijk geïllustreerd door de vele verschillende interpretaties die ontstaan zijn onmiddellijk na het verschijnen van de tekst. Een akkoord dat ruimte laat voor zulke onduidelijkheden, kan nooit een goed akkoord genoemd worden.

Basisonderwijs

Het politieke akkoord tussen de meerderheidspartijen – zijn dit de volgende legislatuur nog dezelfde? – grijpt in op het basisonderwijs. Dit is eerder verrassend, want in alle eerdere documenten (rapport Monard, visienota, ...) werd wel naar het basisonderwijs verwezen maar zonder maatregelen voor te stellen. Het is wel duidelijk dat de voorgestelde maatregelen in het basisonderwijs eerder koel onthaald worden door de personeelsleden. Dit wekt minstens de indruk dat de huidige onderwijzers niet of in onvoldoende mate beschikken over de nodige bekwaamheden om techniek en wetenschappen te onderwijzen. De mogelijkheid creëren om bijzondere leermeesters toe te laten in het lager onderwijs doet die indruk immers ontstaan. Dat er heel wat praktische bezwaren de kop dreigen op te steken, is ook duidelijk. Kan een onderwijzer nog een voltijdse opdracht opnemen in één klas of moet hij sowieso aan meerdere klassen lesgeven? Gaat er geen enorme versnippering in de opdrachten ontstaan, zodat collega's in meerdere scholen moeten aangesteld worden om een voltijdse opdracht te hebben? Zoals zo vaak roept de tekst meer vragen op dan dat er antwoorden gegeven worden.

Secundair onderwijs

Met betrekking tot het secundair onderwijs hebben wij in onze eerste reactie al aangegeven dat de hervorming van de eerste graad echt wel te mager uitvalt. De discussie of er al dan niet een brede of bredere eerste graad komt, is voor ons niet relevant. Voor ons is het ijkpunt de visienota van de minister, waar er nog duidelijk sprake was van belangstellingsgebieden, waar wij de vraag hadden om deze te laten doorlopen in de volledige eerste graad. Dit is wat noodzakelijk is om een echt uitstel van de studiekeuze te bewerkstelligen. ACOD Onderwijs vindt nog steeds dat de scholen in de eerste graad een gelijklopend aanbod zouden moeten hebben, met alle belangstellingsgebieden en met een schakeltraject. Het in stand houden van sociale segregatie via een specifiek onderwijsaanbod vinden wij maatschappelijk niet aanvaardbaar. Dit alles wil niet zeggen dat alle



leerlingen een identiek programma moeten afwerken (eenheidsworst). Binnen dit pakket moet ruimte zijn voor uitdieping en remediëring, zonder evenwel de leerlingen hun toekomstige studiekeuze al vast te leggen.

Met betrekking tot het wegwerken van de beschotten blijven wij eveneens op onze honger zitten. Domeinscholen worden gestimuleerd via incentives, maar nergens in het document is terug te vinden hoe dat concreet zal gebeuren. Dat dit wordt voorgesteld als een verworven punt, getuigt van een beaat optimisme. ACOD Onderwijs is heel wat terughoudender, wij vinden dat de overheid dwingend zou moeten optreden om domeinscholen daadwerkelijk te realiseren. De school zou een spiegel van de maatschappij moeten zijn met een goede sociale mix, zodat de sociale afkomst veel minder bepalend is voor de studiekeuze.

Gedrocht van een compromis

De grote ontgoocheling van ACOD Onderwijs is dat wij sinds het rapport Monard een aantal stappen hadden gezet in het kader van de visievorming over de hervorming SO. Dat deze stappen, die samen met het kabinet van de minister van Onderwijs en Vorming gezet werden, in de richting gingen van wat wij als socialistische vakbond wenselijk achtten. Vervolgens heeft het primaat van de politiek een compromis gemaakt. Van wat een mooi project had kunnen worden, hebben zij een gedrocht gemaakt waarmee iedere politicus voor zijn achterban zijn gelijk kan bewijzen, maar waarmee het onderwijs, de leerlingen en de ouders geen stap vooruit zijn.

raf.deweerd@acod.be



Denemarken Een ongezien sociaal conflict

Denemarken werd vorige maand opgeschrikt door een ongezien sociaal conflict in het onderwijs. Toen de cao-onderhandelingen vastliepen, reageerden de werkgevers met een lock-out. Een lock-out is als het ware een staking van de werkgevers. Vier weken lang mochten de onderwijzers geen les geven en konden de leerlingen niet naar school. Bovendien ontvingen de onderwijzers geen loon.

Langere werktijden en onderwijshervorming

De aanleiding van het conflict waren de cao-onderhandelingen tussen onze collega's van de Danmarks Lærerforening en de vereniging van Deense gemeenten, die instaan voor de organisatie van het basis-onderwijs. De inzet van het conflict waren de werktijden van de onderwijzers. In de huidige situatie geven zij les van acht uur 's ochtends tot twee uur 's middags. Daarna gaan ze naar huis om hun lessen voor te bereiden. De Deense gemeenten vinden dat ze langer op school moeten blijven en hun voorbereidend werk daar moeten doen. Ook willen ze dat de werktijden, inclusief de voorbereidingstijd, niet mee in een cao wordt vastgelegd, maar voor iedere individuele onderwijzer door het lokale schoolbestuur wordt vastgelegd. Een leerkracht lichamelijke opvoe-

ding heeft minder voorbereidingswerk dan een leraar Deens, luidt de redenering. In de ogen van de schoolbesturen bepalen de onderwijzers via de cao zelf hun werktijden, wat een aantasting zou zijn van de autonomie van de schoolbesturen. Op de achtergrond van dit conflict speelt natuurlijk het voornemen van de regering mee om een grootscheepse onderwijshervorming door te voeren. Ze wil immers de 'heldagsskole' invoeren, een systeem waarbij zowel de leerlingen als de onderwijzers een ganse dag op school zijn. Hiervoor is een aanpassing van de werktijden nodig.

Tactisch steekspel

In een lock-out-scenario zijn twee uitwegen mogelijk. Beide partijen vinden elkaar en sluiten een akkoord of de regering grijpt in en legt bij wet aan beide partijen een besluit op. Die regeringsingreep kwam echter niet zo snel als gedacht. De regering was immers zelf partij in het conflict, meer nog, de vakbond verdacht haar ervan onder een hoedje te spelen met de gemeenten. Te snel ingrijpen zou dit vermoeden dus versterken en zou ingaan tegen het 'Deense model', waarbij werkgevers en werknemers het recht hebben conflicten onderling te beslechten. Dat deze lock-out verregaande gevolgen

zou hebben, was evenwel duidelijk. In de meeste Deense gezinnen werken beide ouders voltijds. Extra kinderopvang werd geregeld door een beroep te doen op de grootouders of door de kinderen mee te nemen naar het werk.

De uitkomst

Uiteindelijk heeft de regering ingegrepen en is ze tegemoet gekomen aan de wensen van de gemeentebesturen. De nieuwe werktijden zullen ingaan op 1 augustus 2014. In ruil hiervoor zullen de onderwijzers meer loon krijgen en komen er extra middelen voor nascholing. Bovendien is er de belofte dat de schoolbesturen bij het opleggen van de werktijden moeten rekening houden met objectieve criteria en met begrenzingen. Volgens arbeidsmarktdeskundige Flemming Ibsen van de universiteit van Aalborg is dit een keerpunt in de Deense arbeidsverhoudingen. Hij denkt dat met de lock-out de toon is gezet voor de cao-onderhandelingen van 2015. Hij stelt dat de werkgevers in de publieke sector in het offensief zijn en het wapen van de lock-out ontdekt hebben.

Hugo Deckers



Tijdelijke personeelsleden Uitgestelde bezoldiging of werkloosheidsuitkering tijdens zomervakantie?

Heb je recht op werkloosheidsuitkering of krijg je een uitgestelde bezoldiging tijdens de zomervakantie? Hoe zorg je dat je in orde bent bij de VDAB en nadien moeilijkheden met de RVA vermijdt? Hier volgen de belangrijkste regels voor tijdelijke personeelsleden, volgens hun prestaties tijdens het afgelopen schooljaar.

Voor wie?

Deze regeling is niet van toepassing voor het CLB-personeel, het administratief personeel en contractuelen (bijvoorbeeld personeelsleden CBE's). Deze regeling is ook niet van toepassing voor tijdelijke personeelsleden die vastbenoemd zijn sinds 1 januari 2013. Zij hebben geen recht meer op een uitgestelde bezoldiging, omdat zij als vastbenoemden hun salaris doorbetaald krijgen tijdens de zomervakantie.

Voltijdse opdracht

De tijdelijke personeelsleden die het vol-

ledige schooljaar 2012-2013 gewerkt hebben in een voltijdse opdracht, ontvangen tijdens de maanden juli en augustus een uitgestelde bezoldiging van het ministerie van Onderwijs. In juli bedraagt die ongeveer 80 procent van de gewone maandelijkse bezoldiging, in augustus 120 procent. Vanaf 1 september 2013 hebben zij eventueel recht op werkloosheidsuitkeringen. Hiervoor dienen zij zich de eerste week van september bij de VDAB in te schrijven als werkzoekende, tenzij ze in een voltijdse betrekking worden tewerkgesteld. Indien ze in een deeltijdse opdracht worden aangesteld, dienen ze dit onmiddellijk te melden aan de ABVV-werkloosheidsdienst.

Onvolledige opdracht of geen volledig schooljaar in dienst

Tijdelijke personeelsleden die het volledige schooljaar 2012-2013 werkten in een onvolledige opdracht en tijdelijke personeelsleden die geen volledig schooljaar werkten maar aangesteld waren tot

einde schooljaar, hebben recht op een gedeeltelijk uitgestelde bezoldiging en een aantal dagen werkloosheidsuitkering. De berekening van de uitgestelde bezoldiging voor de maand juli 2013 wordt gebaseerd op de tewerkstellingsperiode(n) van september tot en met december 2012. De tewerkstellingsperiode(n) van januari tot en met juni 2013 gelden voor de uitgestelde bezoldiging van de maand augustus 2013.

De werkloosheidsdienst van het ABVV berekent het aantal dagen waarop deze personeelsleden nog recht hebben op werkloosheidsuitkering. Dit aantal dagen wordt berekend door de toepassing van de volgende formule: aantal bezoldigde vakantiedagen = aantal dagen, behalve de zondagen, van de tewerkstellingsperiode $\times 0,2 \times Q/S$, waarbij Q = het aantal uren die men wekelijks presteert en S = het minimum aantal uren vereist voor een volledige opdracht.

Voor de berekening van deze vakantiedagen wordt het aantal dagen uitgezonderd de zondagen in aanmerking genomen,

men rekent dus 6 bezoldigde dagen per week. Deze bezoldigde dagen moeten steeds opgenomen worden vanaf 1 juli.

Voorbeeld

Een personeelslid heeft tijdens het voorbije schooljaar volgende opdrachten uitgevoerd in de eerste graad S.O.

- 22/22 van 10 september 2012 tot 23 november 2012 = 65 dagen
- 18/22 van 7 januari 2013 tot 22 februari 2013 = 41 dagen
- 11/22 van 1 maart 2013 tot 17 juni 2013 = 93 dagen

Aantal bezoldigde vakantiedagen:

- $65 \times 0,2 \times 22/22 = 13$
- $41 \times 0,2 \times 18/22 = 6,70$
- $93 \times 0,2 \times 11/22 = 9,3$

Totaal: 29 dagen.

Vanaf 3 augustus 2013 heeft dit personeelslid recht op werkloosheidsuitkeringen.

Deze personeelsleden dienen zich de dag na de uitdiensttreding aan te melden bij de ABVV-werkloosheidsdienst. Begin september 2013 moeten ze zich opnieuw inschrijven bij de VDAB, tenzij ze in een voltijdse betrekking worden aangesteld.

Voor einde schooljaar uit dienst

Tijdelijke personeelsleden die vóór het einde van het schooljaar uit dienst werden gemeld, stelden zich in orde voor de werkloosheid tot 30 juni. Daarnaast hebben ze recht op een gedeeltelijke uitgestelde bezoldiging volgens het principe

zoals hierboven beschreven en op een bijkomend aantal dagen werkloosheidsuitkering. Op de ABVV-werkloosheidsdienst berekent men het aantal dagen waarop ze nog recht hebben op werkloosheidsuitkering.

Meldingsplicht

In principe moeten alle tijdelijke personeelsleden zich de dag na de uitdiensttreding en uiterlijk begin juli aanmelden op de ABVV-werkloosheidsdienst met:

- het lidboekje van ACOD Onderwijs
- het door de instelling ingevulde C4-onderwijsformulier(en)

- een lijst met al de tijdens het schooljaar 2012-2013 geleverde prestaties (eventueel zelf opstellen).

Tijdelijken die een gans schooljaar voltijds aangesteld waren en er zeker van zijn dat ze op 1 september opnieuw aangesteld worden, kunnen overwegen zich pas dan aan te melden bij het ABVV, indien zou blijken dat ze toch geen aanstelling hebben.

Gedeeltelijk vastbenoemd

Personeelsleden die gedeeltelijk vastbenoemd zijn en nog recht hebben op de inkomensgarantie-uitkering, moeten eind augustus een formulier C 131 B - Onderwijs indienen op het werkloosheidskantoor. Wanneer zij bijkomende tijdelijke opdrachten hebben waargenomen, gelden voor dit gedeelte van de opdracht dezelfde regels als voor tijdelijke personeelsleden.

Tijdelijke personeelsleden in loopbaanonderbreking

Tijdelijke personeelsleden die een gewone loopbaanonderbreking hebben genomen, blijven in loopbaanonderbreking tot 31 augustus. Concreet betekent dit dat de personeelsleden die een volledige loopbaanonderbreking hebben genomen, in juli en augustus geen uitgestelde bezoldiging ontvangen, maar wel de onderbrekingsuitkering van de RVA verder uitbetaald krijgen. Personeelsleden die een gedeeltelijke loopbaanonderbreking hebben genomen, ontvangen uitgestelde bezoldiging in verhouding tot hun prestaties en krijgen voor de onderbroken prestaties de onderbrekingsuitkering van de RVA verder uitgekeerd.

Je vindt de adressen van de kantoren van de werkloosheidsdienst van het ABVV in jouw buurt op www.acodonderwijs.be.

georges.achten@acod.be

Centra voor Basiseducatie Sociale verkiezingen groot succes

Eind mei werden in de basiseducatie de vierjaarlijkse sociale verkiezingen georganiseerd.

ACOD ging er flink op vooruit: we hadden ten opzichte van 2009 niet alleen meer kandidaten (+24 procent), we behaalden ook nog eens meer zetels (+14 procent). Van het totale aantal te begeven manda-

ten hebben de afgevaardigden van ACOD Onderwijs er 46,5 procent verworven, dat is 3,2 procent meer dan vorige keer. Hoewel deze cijfers voor zich spreken, kunnen we toch expliciet stellen dat deze verkiezingen een succes zijn over de hele lijn.

Wij wensen alle kandidaten te danken voor hun bereidheid om op een ACOD-lijst

te staan. Alle verkozenen wensen we vier vruchtbare jaren die toelaten om op een constructieve manier in het lokaal comité de belangen van het personeel te behartigen.

raf.deweerd@acod.be

Afschaffing Griekse openbare omroep

Europese openbare omroepen solidair met ERT

Twee weken geleden besliste één partij binnen de Griekse regering, de Nea Dimokratia, om met onmiddellijke ingang de Griekse openbare omroep ERT te sluiten. Drie tv-kanalen, zeven nationale en zeventien regionale radiokanalen maar ook 2656 banen kwamen zo op het kapblok. Verrassing alom, ook bij de twee andere regeringspartijen, die hier niet mee akkoord gingen.

Gevolg besparingen

De Griekse regering besliste dat openbare diensten door de bevoegde minister mogen afgeschaft worden, zonder eensgezindheid in de regering, zonder parlementair debat, zonder overleg met het betrokken personeel en hun vakbonden. De besparingswoede van de Troika (Europese Commissie, Europese Centrale Bank en Internationaal Muntfonds) verarmt niet alleen de overgrote meerderheid van de bevolking, maar breekt de democratie af op een nooit voorheen geziene wijze. Griekenland, bakermat van de Westerse democratie, heeft de trieste primeur de openbare omroep te liquideren. Dit is zelfs niet gebeurd tijdens het kolonelsre-

gime! Deze verarming en democratische afbraak lossen de crisis in geen geval op. Integendeel, ze verergeren de chaos en doen afbreuk aan de rechtsstaat. Het nieuwe Europa en zijn Griekse medestanders hebben duidelijk geen respect voor het arbeidsrecht en de collectieve arbeidsovereenkomsten. Nadat de lonen al met 30 à 50 procent waren verlaagd, zijn de mensen nu hun job kwijt. Eén derde mag misschien terugkomen, maar tegen welke loon- en arbeidsvoorwaarden?

Verzet en verontwaardiging

Het verzet liet niet lang op zich wachten. De werknemers van de ERT zetten hun omroepactiviteiten verder via het internet, terwijl duizenden Grieken betoogden tegen de drastische beslissing van de Griekse regering. Ook binnen de openbare omroepgemeenschap was de verontwaardiging groot. Jean-Paul Philippot, administrateur-generaal van de RTBF en tevens voorzitter van de EBU (Europese koepel van de openbare omroepen) schreef een brief aan de Griekse premier om terug te komen op de beslissing. Euro-Mei, de Europese mediavakbond,

sprak zijn steun uit aan het protest van de Griekse mediavakbond Pospert en riep alle mediacollega's op tot solidariteit en verzet. De Europese Federatie van Journalisten deed hetzelfde. Het gemeenschappelijk vakbondsfront van de VRT startte een petitie om hun solidariteit met hun Griekse collega's te tonen. Ze eist dat de Griekse openbare omroep onmiddellijk terug actief wordt op alle kanalen, ze verzetten zich tegen het afwentelen van de besparingen op de rug van het personeel van ERT en gaan akkoord dat er spaarzaam wordt omgesprongen met gemeenschapsgeld, mits de democratische en culturele verworvenheden gevrijwaard worden.

Op 14 juni kwamen vakbondsvertegenwoordigers van heel Europa samen om te protesteren tegen de sluiting van de ERT (zie foto's). Bij het ter perse gaan betwiste de Griekse Raad van State de regeringsbeslissing, waardoor de ERT terug in de ether mocht, totdat een nieuwe structuur zou uitgewerkt zijn.

Luk Vandenhoeck



Oost-Vlaanderen

Drummers gezocht!



De jongeren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen (met mogelijke uitbreiding naar andere gewesten) willen een drumband oprichten. Hiervoor zijn ze op zoek naar materiaal en tips. Hebben jullie drummateriaal in de weg liggen, dan zijn wij vragende partij. Hebben jullie tips om drumtoestellen zelf te maken, dan zijn wij de gretige afnemers. Willen jullie zelf meedoen, dan zijn jullie welkom. Voor alle donaties kunnen jullie terecht bij vera.vernaeve@skynet.be.

Wandeltocht en BBQ

De afdeling Schelde-Leie van ACOD Spoor nodigt je uit op 29 juni 2013 op de wandeltocht 'Van arbeiders en baronnen' te Oudenaarde en de daaropvolgende BBQ. Verzamelen voor de wandeltocht om 14.30 uur aan Abdij Maagdendale te Oudenaarde, Maagdendale 13, waarna van 15 uur tot ongeveer 17.30 uur gewandeld wordt. De BBQ begint vanaf 18 uur aan abdij Maagdendale. De wandeltocht kost 5 euro, de BBQ 15 euro voor volwassenen en 8 euro voor kinderen. Een combiticket kost 20 euro voor volwassenen en 13 euro voor kinderen, ter plaatse of via overschrijving te betalen. Voorinschrijving is vereist. Gelieve naam, GSM-nummer en aantal volwassenen/kinderen door te geven aan jeroen.demeersman@telenet.be of deze bij de overschrijving op te geven. Inschrijvingen lopen tot 24 juni. Overschrijven kan op nr. BE62 001105767361.

Seniorenfeest

Op 17 oktober 2013 organiseert het gewest Oost-Vlaanderen haar jaarlijks seniorenfeest. Vanaf 14u30 kan je in "De Vierde Zaal" (Driebeekstraat 2, 9050 Gentbrugge) genieten van een optreden van Wendy Van Wanten en een gezellig samenzijn. De inkom bedraagt slechts 5 euro per persoon. Inschrijven doe je via 09 269 93 33 of via oost_vlaanderen@acod.be. De betaling doe je via het rekeningnummer 877-1407301-38 met vermelding van naam, sector en het aantal personen.

West-Vlaanderen

Bezoek politiehuis

Op donderdag 27 juni nodigt de seniorenwerking van ACOD afdeling Brugge haar leden en hun partner uit voor een bezoek aan het gloednieuwe politiehuis aan de Louis Coiseaukaai in Brugge, voor een kennismaking met het modernste politiecommissariaat van het land en de verschillende diensten die er onderdak hebben. Verzamelen om 14.15 uur aan de Warandeburg. Deze rondleiding is gratis, maar om praktische redenen vragen wij u om uw aanwezigheid te bevestigen aan Jan Samson, samson.jan@telenet.be of 050/67.59.20 of 0473/86.17.22 en dit tegen uiterlijk 21 juni.

Vlaams-Brabant

Jaarvergadering seniorenwerking

Op donderdag 10 oktober 2013 organiseert ACOD Vlaams-Brabant de jaarlijkse feestelijke bijeenkomst voor de gepensioneerde leden intersectoraal gewest Vlaams-Brabant in het Achturienhuis, Maria-Theresiastraat 121 te Leuven. Om 11.45 uur verwelkomen wij u met een glaasje bubbels, gevolgd door een warm meerkeuzebuffet. Omstreeks 14.30 uur spreken Karel Stessens, voorzitter ACOD, en Chris Reniers, algemeen secretaris, over de actuele toestand en de pensioenproblematiek. Vanaf 15 uur is er een muzikale happening. Er worden geen persoonlijke uitnodigingen verstuurd. Inschrijven is verplicht en kan alleen via ons intersectoraal secretariaat ACOD Vlaams-Brabant of door storting van uw persoonlijk aandeel in de kosten van 20 euro per persoon op rekeningnum-

mer 877-7992801-14 tot uiterlijk 3 oktober 2013 met vermelding 'Feest senioren 10/10/2013'. Na betaling ontvangt u een gepersonaliseerde toegangskaart. Zonder deze kaart kan u niet deelnemen en krijgt u geen toegang tot de feestzaal. De gepersonaliseerde toegangskaart wordt u op 6 oktober per post toegestuurd.

Antwerpen

Kempen-Mechelen
Uitstap Luik en Limburgse wijnstreek

Op 26 september organiseert ACOD Tecom een busreis naar Luik en de Limburgse Wijnstreek. De provinciale seniorencommissie van het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen sluit zich aan bij deze uitstap.

Na een bezoek aan het moderne station van Luik-Guillemins (ontwerp van Santiago Calatrava) en het middagmaal, gaat het richting kasteel van Genoelselderen voor rondleiding en degustatie van drie wijnen. 's Avonds is er nog een broodmaaltijd alvorens naar huis terug te keren.

De bus haalt de eerste deelnemers om 7 uur op aan het Bondsgebouw van de ACOD te Mechelen en om 7.30 uur staat de bus in de Van Straelenstraat te Antwerpen. Terugkomst in Antwerpen om 20 uur en om 20.30 uur in Mechelen. Deelnameprijs is 50 euro per persoon (busreis, gids en maaltijden). De inschrijvingen worden afgesloten op 18 september of vroeger indien volzet. Inschrijvingen worden slechts definitief na betaling op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met als mededeling S13LU. Verdere inlichtingen over de activiteiten seniorencommissie zijn per mail te verkrijgen op eenvoudige vraag naar maurice.hauspie@acod.be.

Zitdagen Raymond Duval in Mechelen

Vanaf 1 juni 2013 houdt Raymond Duval nog slechts op afspraak een zitdag over alle sociale problemen waarmee senioren worden geconfronteerd. Men kan een afspraak maken via raymond.duval@acod.be.

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

België - Belgique

P.B. - P.P.

9099 Gent X

BC 10105



Lille-Roubaix Anders Bekeken In het spoor van de Vlamigrant

Vlieg met ons mee op zaterdag 12 oktober 2013 zoals de duiven, 'les pigeons', over de 'screve', richting Lille, Rijsel 'int Vloms'. Maar net zoals de vroegere Vlaamse seizoenmannen in Vrankrijk, de Franschmans, doen we dat met de nodige tus-senstops. Bienvenu chez les Ch'ti! Wil je mee? Afspraak: stati-onshal Kortrijk om 9 uur. Prijs: 13 euro (inclusief begeleiding en treinticket Kortrijk-Tourcoing). Inschrijven verplicht via info@linxplus.be of 02/289.01.81.

Luik Anders Bekeken

Een wandeling door de geschiedenis van de kleine man

Stap mee op zaterdag 7 september 2013 voor een wandeling door Luik. Om 10 uur starten we onze trip aan het plein voor het station Liège-Guillemins, van toparchitect Calatrava. Ooit al ge-hoord van het 'Perron'? Van Charles Vandenhove? Van de Luikse revolutie? Maak kennis met het rebelse verleden van deze stad. Onze gids geeft je bovendien zijn drie beste actuele tips voor een geslaagde, vrije namiddag: scheutje cultuur, extra scheut geschie-denid of simpelweg windowshopping. Inschrijven verplicht op



info@linxplus.be of telefonisch 02/289.01.81 aan de prijs van 5 euro per persoon. We spreken af op het plein voor het station, de wandeling start stipt om 10 uur.



Bescherm je koopkracht De index onder vuur!

De index blijft onder vuur liggen van binnenlandse en Europese liberale krachten. Zij zien het liefst van al de index verdwijnen. Recent nog vroeg de Europese Commissie (voor de zoveelste keer) aan onze regering de index grondig te hervormen – en liefst van al – af te schaffen. Twee weken geleden deed ook de N-VA op haar sociaal-economische studiedag haar duit in het zakje. De partij pleitte onomwonden voor de afschaffing van de index. Daarmee raken ze de koopkracht van de werkenden en werkzoekenden rechtstreeks in het hart! Verzet je tegen deze waanzinnige voor-stellen en teken de petitie voor het behoud van de index op:

www.getindexed.be - www.facebook.com/getindexed.be

