

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

mei 2010 - 66.05

Tribune

zó ver gaan wij nu
ook weer niet



Je toekomst... dát is ons werk !

acod
ABVV

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	10
Tram Bus Metro	13
De Post	15
Gazelco	17
Telecom	18
Federale Overheidsdiensten	21
Vlaamse Overheidsdiensten	25
Lokale en regionale besturen	29
Onderwijs	33
Cultuur	36
Agenda	37

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, Richard De Winter, Jos Digneffe, 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

Wedstrijd

The Black Eyed Peas

Winnaars Red Hot Chili Peppers

Gino Watzet (Lanaken), Anne-Mie Valvekens (Rillaar), Sofie Hamakers (Tessenderlo), Katleen Boon (Sint-Truiden) en Erik Clauw (Brugge) zijn de winnaars van de Greatest Hits van de Red Hot Chili Peppers. Zij wisten dat 'Clean water for a healthy world' ('Zuiver water voor een gezonde wereld') dit jaar de slogan was voor de Wereldwaterdag op 22 maart; dat meer dan 450 Europeanen overlijden per dag als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte; dat aan de NMBS-gebruikers werd gevraagd een kaart in te vullen gericht aan minister Turtelboom om haar aan te sporen werk te maken van de problematiek van het brandweerpersoneel.

Nieuwe prijs:

Deze maand in de aanbieding: een cd van The Black Eyed Peas. En jullie kunnen kiezen: Elephunk of Monkey Business. Gelieve je keuze dus aan te geven bij de juiste antwoorden op de onderstaande vragen...

Vragen

- Hoe is de naam van de S-Plus zanggroep die jaarlijks in het kader van de Gentse 1-mei viering een gezongen hulde brengt aan het standbeeld van Pierre De Geyter, componist van de Internationale?
- Welke functie vervult Bruno Tobback voor de sp.a in de Kamer van Volksvertegenwoordigers?
- Met minimum hoeveel postkantoren in totaal moet De Post de postale aanwezigheid waarborgen door in elk van de 589 Belgische gemeenten minstens één postkantoor te situeren volgens het nieuwe beheerscontract met de overheid?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Meer respect voor het personeel in openbare diensten

In De Tijd verscheen een artikel dat berichtte over de stijgende bedrijfsfraude in tijden van crisis. De overheid zou momenteel niet bij machte zijn om daar tegen op te treden.

Karel Stessens: "Voor de ACOD bewijst dit alleen maar ons gelijk. Al jaren eisen we dat de overheid meer werk zou maken van degelijke belastingscontroles en van de strijd tegen alle mogelijk vormen van fraude. Dat de overheid miljarden aan inkomsten misloopt omdat bedrijven erin slagen hun financiële middelen te beschermen via fiscale achterpoortjes en als gevolg van onderbestaffing van onze belastingdiensten, is ondertussen bekend. Uiteraard reageert de bedrijfs-wereld dáár nauwelijks op – het is immers in hun voordeel. Maar nu blijkt dat ook de fraude op bedrijfsniveau toeneemt en schade berokkent aan de bedrijven zelf, o.a. door concurrentievervalsing, is het plots alle hens aan dek. Nu moet de overheid blijkbaar wel meer werk maken van fraudebestrijding. Typisch..."

Voka en enkele academici pleiten voor een soort van publiek-private samenwerking tussen de overheid en private bedrijven die belastingsfraude onderzoeken.

Karel Stessens: "Belastingsinning en gericht onderzoek naar fraude zijn kerntaken van de overheid. Daar mag geen twijfel over bestaan. De overheid moet over voldoende middelen beschikken om dergelijk onderzoek te kunnen uitvoeren. Met andere woorden, er is nood aan meer en goed geschoold personeel om in te zetten in die strijd. Als de overheid meer geld nodig heeft om een economisch relanceplan uit te voeren, moet je niet gaan beknibben op de overheid. Je moet die juist beter ontwikkelen zodat ze de middelen voor die relance op een rechtmatige manier kan halen waar ze zitten. De overheid verliest trouwens niet alleen middelen door de fiscale achterpoortjes en personeelstekorten in haar diensten. De fraude op bedrijfsniveau schaadt ook de inkomsten van de bedrijven zelf, wat dan ook weer resulteert in nog minder belastingsinkomsten."

Een deel van die belastingsinkomsten zullen ook gebruikt worden voor het personeelsbudgetten van de overheid. Hoe staat het met de onderhandelingen over een intersectoraal akkoord?

Karel Stessens: "We zijn bijna in de helft van 2010 en nog steeds is de federale overheid niet met ons aan tafel gaan zitten om te onderhandelen over het intersectoraal akkoord voor 2009-2010. Naar goede gewoonte loopt het dus vertraging op. De eisenbundels van de vakbonden zijn nochtans al een tijdje ingediend – helaas, zonder gevolg. Het symptomatisch aanslepen van de onderhandelingen over dit ak-



koord getuigt van een gebrek aan respect van de overheid ten opzichte van haar personeel. Als er dan geen centen zijn, dat ze het dan duidelijk aangeven! Dan weten we tenminste waar we aan toe zijn. (cynisch) Nogal een mooi voorbeeld voor ons land, in het jaar waarin we het voorzitterschap van de EU op ons nemen en de koers van Europa mee zullen bepalen."

De cover van deze editie springt in het oog. Wat is er gaande?

Karel Stessens: "Deze maand starten we met een ledenweringscampagne waarmee we de ACOD in de kijker willen zetten en waarmee we jonge werknemers in openbare diensten willen overtuigen om lid te worden van onze vakbond. Vaak wachten ze om zich aan te sluiten tot wanneer er zich een probleem op hun werk voordoet. Met onze campagne willen we duidelijk maken dat we dat probleem wellicht hadden kunnen voorkomen als ze al lid waren geweest. Ze moeten beseffen dat ACOD-lidmaatschap hen de mogelijkheid geeft meer te wegen op hun werksituatie. Ook voor de ACOD zelf is het belangrijk om een grote groep jonge leden te hebben. Ze zorgen voor nieuwe impulsen en andere invalshoeken. Hoe luider hun stem klinkt, hoe beter we aandacht kunnen besteden aan thema's die hen aanbelangen. Eén tip: kijk op dinsdag 27 april maar eens in de gratis krant Metro voor de start van onze campagne!"

Namens mijzelf, de leden van het algemeen secretariaat en alle medewerkers van de ACOD, wens ik alle leden, militanten en hun familie een strijdbare 1 mei!

Interview Michel Daerden

“Ik stel de pensioenen van de statutaire ambtenaren niet in vraag”



De pensioendiscussie woedt in alle hevigheid sinds minister van Pensioenen Michel Daerden onlangs zijn langverwachte Groenboek over de pensioenen voorstelde. We vroegen de minister om meer uitleg.

Wat is het Groenboek en wat zijn de stappen in de komende maanden?

Michel Daerden: “Bij het afsluiten van het regeerakkoord in 2008 werd besloten om in dialoog met de sociale partners een nationale pensioenconferentie te organiseren. Be-doeling daarvan is om onze pensioenen te hervormen en te versterken. Het Groenboek is een weergave van de huidige toestand van ons pensioenstelsel. We vergelijken met het buitenland, maar houden tegelijk rekening met de eigenheid van onze wetgeving en onze sociale zekerheid. Dankzij de analyse door verschillende werkgroepen kunnen we het pensioenprobleem onbevange-n vanuit alle hoeken te bekijken. Bovendien komen zo ook punten aan bod die anders over het hoofd zouden worden gezien. Om de pensioenconferentie vlot te laten werken, heeft de regering een honderdtal vragen samengebracht in vijf thema’s, waarop de Taskforce nu antwoorden zal formuleren. Ook parlementsleden en zelfs burgers krijgen de mogelijkheid om daaraan bij te dragen. Dat alles moet resulteren in een Witboek, waarmee de regering dan in het najaar aan de slag kan om een effectief nieuw pensioenbeleid te voeren, waarmee we de sociale en financiële duurzaamheid van onze pensioenen kunnen verzekeren.”

Je pleit voor een behoud van de huidige drie pensioenstelsels. Waarom?

Michel Daerden: “Het Groenboek analyseert de eigenheid van de drie stelsels heel grondig. Het lijkt misschien verleidelijk en rationeel om één stelsel te behouden, dat dan de voordelen van de andere samenbrengt om zo beter te kunnen inspelen op gemengde loopbanen en overgangen

van één job naar een andere. Men vergeet echter snel dat de pensioenrechten in elk stelsel het resultaat zijn van lange onderhandelingen met de vakorganisaties. In dat kader ben ik dus zeker niet van plan de pensioenen van de statutaire ambtenaren in vraag te stellen.”

Waarom wil je de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar niet verhogen?

Michel Daerden: “Het heeft geen zin. Ik zou de wettelijke pensioenleeftijd zelfs kunnen optrekken tot 90 jaar, maar als de mensen stoppen met werken op hun 58ste heeft het geen effect. Cruciaal is dus dat we erin slagen werknemers ook na hun 55ste nog enkele jaren aan de slag te houden – toch zeker zo’n drie jaar. Immers, hoe langer mensen werken, hoe beter de kosten van de vergrijzing gedekt worden. We moeten dus ook een klimaat creëren waarin mensen langer aan de slag kunnen blijven op latere leeftijd, eventueel zelfs na hun pensioen. Trouwens, in de private sector is het perfect mogelijk ook na je 65ste te blijven werken als je dat wil.”

Hoe wil je de effectieve uitstapleeftijd verhogen?

Michel Daerden: “Ik beslis daar niet alleen over. Ook de ministers van Werk en Financiën, de gemeenschappen en gewesten hebben daar iets over te zeggen. Ik ben wel voorstander van bijvoorbeeld een pensioenbonus verbonden aan de 2de pensioenpijl. Wie na z’n 58ste aan de slag blijft zou gradueel toenemend tot z’n 65ste een extra pensioenvergoeding kunnen krijgen. Anderzijds zouden bedrijven die mensen ontslaan of op brugpensioen zetten, die vergoeding moeten storten in een vormings- of begeleidingsfonds voor oudere werknemers. De rol van bedrijven is belangrijk. Ze moeten zorgen dat oudere werknemers opleidingen volgen, zodat die later opnieuw aan de slag kunnen, gebruikmakend van hun kennis en vaardigheden.”

De vaste benoeming is voor ons nog steeds prioritair. Welke rol is weggelegd voor een 2de pensioenpijl voor contractuelen?

Michel Daerden: “Dat dossier ligt me nauw aan het hart. Het is niet eerlijk dat twee mensen die hetzelfde werk doen, niet hetzelfde pensioen krijgen. Het aanvullende pensioen voor contractuele ambtenaren moet het pensioenprobleem oplossen voor mensen die zich in een ongelijke situatie bevinden en die in het huidige klimaat wellicht geen kans meer krijgen op een vaste benoeming. De statutarisatie ligt momenteel immers moeilijk door problemen met aanwervingen en het herinschalen, de kost van de statutairen voor de sociale zekerheid, maar ook door een gebrek aan flexibiliteit in het statuut van het openbaar ambt.”



foto: Reporters

Interview Bruno Tobback

“Het wettelijk pensioen op zich zou moeten volstaan”

Na publicatie van het Groenboek van minister Daerden legden we ook ons oor te luisteren bij huidig sp.a-kamerfractievoorzitter Bruno Tobback. We vroegen hem naar zijn mening over het Groenboek en naar de pensioenplannen van de sp.a.

Enkele weken terug stelde de sp.a haar plannen voor over de pensioenen. Wat zijn de krachtlijnen?

Bruno Tobback: “De sp.a stelt vast dat er een kloof ontstaat tussen werknemers die via hun werkgever een aanvullend pensioen opbouwen en zij die die kans niet hebben. Die laatste groep geraakt in pensioenopbouw dus achterop ten opzichte van de eerste. Daarom stellen we voor om aan alle werknemers uit de privé en aan alle contractuelen bij de overheid die vandaag een werknemerspensioen ontvangen en geen tweede pensioenpijler hebben, op korte termijn binnen het wettelijk pensioen een vergelijkbaar voordeel aan te bieden als die tweede pijler. Concreet gaat het hier dan over ongeveer de helft van de personen met een werknemerspensioen. We geven hen

geen tweede pensioenpijler, maar willen aan een pensioenopbouw bovenop het wettelijk pensioen doen binnen de eerste pensioenpijler. Die pensioenopbouw is bovendien meer rechtstreeks verbonden met hun eigen inkomen, bijdrage en geïndividualiseerde opbouw van pensioenrechten, dan vandaag het geval is.”

“Solidariteit is de basis van ons sociaal zekerheidstelsel.”

De eerste pijler met het wettelijk pensioen wordt dus versterkt?

Bruno Tobback: “Dat klopt. Op lange termijn is het overigens de bedoeling iedereen in zo’n versterkte eerste pijler onder te brengen. Hoe meer mensen je in een sterke eerste pijler krijgt en hoe meer kwaliteiten van de tweede pijler je kan introduceren in die eerste pensioenpijler, hoe beter je vermijdt dat men achterstand oploopt in de pensioenopbouw. Bovendien versterk je dan de eerste pijler zodanig dat er eigenlijk

geen nood meer is aan een tweede pijler. Natuurlijk kan men dan nog steeds aan persoonlijk pensioensparen doen, maar de ambitie van een wettelijk pensioen moet zijn om op zich te volstaan. We mikken op een pensioen dat gemiddeld 75 procent van het vroegere inkomen bedraagt.”

Wat doe je met de inkomensgarantie voor de ouderen?

Bruno Tobback: “Die moet terug gelijkgeschakeld worden met de armoedegrens, zoals ik dat zelf nog deed in 2006. Momenteel lopen we achterop en in principe moet die aanpassing tweejaarlijks gebeuren bij het afsluiten van het interprofessioneel akkoord.”

Versterking van het wettelijk pensioen klinkt eenvoudig, maar hoe gaan we dat betalen?

Bruno Tobback: “Er moet langer gewerkt worden dan nu het geval is, daar ga ik niet flauw over doen. Werknemers stappen nu nog te vroeg uit en dus is een geleidelijke verlenging van de loopbaan zeker nodig. De gemiddelde

loopbaanduur zal met zowat drie jaar moeten toenemen tijdens het komende decennium. Niet eenvoudig, aangezien België één van de landen is waar 50-plussers het moeilijkst terug aan het werk geraken. Zowel werknemers als werkgevers zullen zich daar hard voor moeten inzetten, willen we het sociaal systeem dat we in België hebben of willen hebben, in stand houden. Dat lukt niet met de huidige arbeidsmarktcultuur. Als men niet langer aan de slag blijft, zal men op termijn meer moeten betalen of minder pensioen krijgen. De levensverwachting neemt toe, maar de arbeidsduur niet. In die vork is er nog ruimte voor een verlenging van de loopbaan. Natuurlijk is dat niet enkel een cijferkwestie. Er moet wel degelijk rekening gehouden worden met de mensen en de aard van hun werk.”

Je denkt dan aan alternatieve vormen van tewerkstelling?

Bruno Tobback: “Op zijn minst een tewerkstelling waarbij rekening gehouden wordt met de leeftijd en capaciteiten van de werknemers. Bouwvakkers kunnen niet ten eeuwen dage op hetzelfde niveau blijven presteren en niet iedereen kan weken van 60 uren blijven kloppen. Maar we moeten dus een manier zoeken om tussen 55 en 65 jaar op een draaglijke en redelijke manier aan de slag te blijven. Als dat kan, zullen mensen dat ook willen doen. Een betere spreiding van de loopbaan is daarvoor bijvoorbeeld een optie. Maar het kan niet de bedoeling zijn langer dan 65 te werken of de loopbaan langer te maken dan 45 jaar.”

Die 65 jaar als pensioenleeftijd blijft voor de sp.a een eindpunt?

Bruno Tobback: “Waarom daarvan afstappen? Met een gemiddelde loopbaan uitstapleeftijd van nog geen 59 jaar en een gemiddelde loopbaan van 37,5 jaar geraken we aan nog geen van beide cijfers. Er zit dus nog wat rek op. Als we erin slagen mensen enkele jaren langer aan de slag te houden, betekent dat een dubbele winst. Ze financieren ons pensioenstelsel enkele jaren langer met hun afdrachten en ontvangen ze tegelijk enkele jaren minder. Dat is cruciaal voor de betaalbaarheid. Onze groep gepensioneerden leeft nu immers langer en is ook in aantal toegenomen. Die

45 jaar loopbaan en 65 jaar leeftijd zijn dus de regel, waarop natuurlijk uitzonderingen mogelijk zijn. Helaas waren de voorbije 20 jaar juist de uitzonderingen de regel.”

“De sp.a wil een pensioenstelsel dat perspectieven biedt op de toekomst.”

Toch is er ook nood aan solidariteit met wie zich gedwongen ziet zijn loopbaan vroeger te beëindigen.

Bruno Tobback: “Uiteraard, en ik zie niemand die problemen heeft om solidair te zijn met een bouwvakker die na 30 jaar door zijn rug gaat. Maar om die solidariteit te behouden moet je er wel voor zorgen dat er geen grote groepen zijn die er zelf voor kiezen hun loopbaan te beëindigen met mensen die nog wel perfect in staat zijn om nuttig werk te verrichten. Er zijn nog jobs die je kan doen als je naar de 60 loopt. Daarvan moeten we zoveel mogelijk werknemers overtuigen, want het is de enige manier om middelen te voorzien om hen te helpen die hun loopbaan buiten hun eigen wil om beëindigd zien. Die solidariteit is de basis van ons sociaal zekerheidstelsel. In die zin werd het brugpensioen en het vervroegd uitgeden de voorbije jaren wat misbruikt als een soepele manier om onze economie te hervormen. Om werknemers uit industriële sectoren te laten vertrekken zonder dat het te overdreven zeer deed. Dat is een cultuur waaraan we een einde moeten maken en waarop we andere antwoorden moeten bieden.”

Biedt het Groenboek van minister Daerden die antwoorden?

Bruno Tobback: “Het is alleszins een mooi bibliografisch overzicht van alle pensioencijfers. Een opmaak van de wereld zoals hij is. Weliswaar een basis om op te werken, maar niet direct richtinggevend of een aanzet om keuzes te maken. Ik zou het geen verloren tijd noemen, maar ook niet direct een ‘beleid’. De grote lijnen van het Groenboek kenden we 5 à 10 jaar geleden al en er zijn al enkele maatregelen op basis daarvan genomen, bijvoorbeeld

in het kader van het Generatiepact. Wat dat laatste betreft wil ik trouwens opmerken dat het de armoede onder 65-plussers reduceerde van 25 naar 5 percent.”

Wat gaat er nu gebeuren met al dat cijfermateriaal?

Bruno Tobback: “Zoals ik zei, de cijfers brengen weinig nieuws. Minister Daerden stelde al dat er langer gewerkt moet worden en dat men daartoe moet worden gestimuleerd met pensioenboni. Dat is niet nieuw en het heeft trouwens onvoldoende gewerkt. Je moet mensen meer bieden dan alleen geld om ze langer aan de slag te houden. Je moet voor hen een arbeidsmarkt creëren. En last but not least, je moet niet enkel praten met zij die bijna op pensioen gaan, maar ook met de jonge generatie die nog een hele loopbaan voor zich heeft en geconfronteerd zal worden met die langere loopbanen.”

“Je moet mensen meer bieden dan alleen geld om ze langer aan de slag te houden.”

Wat wil je specifiek aan hen zeggen?

Bruno Tobback: “We moeten hen ervan overtuigen dat we hen een socialezekerheidstelsel en een pensioenstelsel kunnen bieden, waarin ze bereid zijn hun vertrouwen te stellen om er geld in te stoppen. Ze moeten geloven dat het hen garanties biedt voor de toekomst. Het kan niet de bedoeling zijn dat ze het gevoel krijgen verplicht te worden er geld in te stoppen, maar dat ze daarnaast zelf maar hun plan moeten trekken. Een systeem waarvoor je veel afdraagt maar dat op het einde van de rit niet in je levensonderhoud kan voorzien, is weinig verleidelijk. Wanneer werknemers bijdragen voor hun pensioen tijdens hun loopbaan, moeten ze daar ook voldoende voor terugkrijgen eens ze op pensioen zijn: ‘value for money’. In die zin in de huidige pensioendiscussie te schraal en te veel gericht op de generatie die nu op pensioen gaat. De sp.a wil een pensioenstelsel waarin iedereen kan geloven, een stelsel dat perspectieven biedt op de toekomst.”

Campagne Waardig Werk 2010

De recente gebeurtenissen bij Opel en Carrefour tonen aan dat ook in België werknemers maar al te vaak gezien worden als gereedschap. Net als apparaten worden ze aan- en uitgezet wanneer gewenst en zijn ze gemakkelijk vervangbaar. Om winsten te maximaliseren wordt voor het goedkoopste gereedschap gekozen, ook als dit zich in een ander land bevindt.

Daarom voert fos-socialistische solidariteit samen met de vakbonden en andere ngo's al bijna twee jaar campagne voor waardig werk, want werknemers zijn helemaal geen gereedschap! We willen betere arbeidsregels in Noord en Zuid, want overal ter wereld zouden mensen degelijke inkomsten moeten krijgen om een waardig leven te kunnen leiden.

Waardig werk is helaas nog geen realiteit voor miljoenen werknemers in het Zuiden én het Noorden. Zonder internationale, bindende arbeidsnormen zal hierin nooit verandering komen. Niet enkel politici dragen hierbij een verantwoordelijkheid, ook de werkgevers kunnen heel wat doen om waardig werk te realiseren.

Concreet vraagt fos-socialistische solidariteit aan de Belgische werkgevers alle basisarbeidsrechten te respecteren en te doen respecteren. Zowel in de eigen onderneming als bij hun leveranciers, onderaannemers en dochterbedrijven. Niet door vrijblijvend een charter te ondertekenen, maar door een tastbaar engagement.

Meer info op www.fos-socsol.be



Wat is waardig werk?

- Waardig werk heeft oog voor een gelijke toegang tot werk zonder enige vorm van discriminatie.
- Waardig werk moet zorgen voor een waardig loon voor de werknemer en het gezin, waarmee ze waardig kunnen leven.
- Waardig werk garandeert sociale bescherming in geval van ziekte, zwangerschap en bij eventuele andere problemen tijdens het leven.
- Waardig werk verzet zich tegen elke vorm van uitbuiting.
- Waardig werk moet mensen toelaten om zich onderling te organiseren zodat ze hun belangen collectief kunnen laten vertegenwoordigen via vakbonden en om zich te engageren in een echte dialoog als burger en werknemer.

Ouderschapsverlof tot kinderen 12 jaar worden

Sinds 1 april 2010 kunnen alle statutaire en contractuele ambtenaren ouderschapsverlof opnemen tot hun kinderen 12 jaar worden. Voor werknemers uit de privésector was dat al sinds 1 april 2009 het geval. In de openbare

sector was het opnemen van het ouderschapsverlof beperkt tot de leeftijd van 6 jaar of 8 jaar voor kinderen met een handicap. Voor het personeel van de Centra voor Leerlingenbegeleiding was dat zelfs maar 4 jaar. De duur van

het ouderschapsverlof blijft dezelfde: per kind kan men 3 maanden voltijds opnemen of een deeltijdse gespreide variant.



ACOD Jongeren Vergeet de verjonging niet...

Reeds jaren heeft iedereen de mond vol van het probleem van de vergrijzing. Ondertussen blijkt een nieuw probleem de kop op te steken – één dat jarenlang uit het oog verloren is: de verjonging.

De geboortecijfers zitten de laatste jaren in een stijgende lijn en veel jonge gezinnen zien zich geconfronteerd met problemen als kinderopvang, gepast onderwijs, de aankoop van een betaalbare woning, hoge energiefacturen enzovoort. De ACOD Jongerencommissie legde haar oor te luisteren bij enkele jonge leden en verzamelde enkele getuigenissen over hun zoektocht naar een kinderopvangplaats en een school in de buurt.

Kinderopvang

Pam en Andrew, jonge ACOD-leden: "Al voor de geboorte van onze dochter zochten we naar opvang bij verschillende crèches in de buurt. Die vonden we ook, helaas was er na de geboorte geen plek meer vrij in onze keuzecrèche en kregen we een andere toegewezen. Toen Pam besloot om na de bevalling toch nog iets langer thuis te blijven, waren we echter gedwongen ons dochttertje alsnog vier halve dagen per week naar de crèche te brengen. De crèche kan de plaats immers niet vrijhouden, waardoor ons dochttertje haar plaats zou kwijtraken. Bovendien

zou een nieuwe aanvraag ons opnieuw zes maanden kosten – de wachtlijsten zijn immers immens. Persoonlijk en financieel is dat voor ons zwaar: Pam is thuis en toch gaat onze dochter naar de crèche. De opvang is goed, maar de plaatstekorten maken het erg lastig om de eerste jaren van je kind georganiseerd te krijgen. Je moet al voor je zwangerschap naar kinderopvangplaatsen zoeken."

Onderwijs

Margit, jong ACOD-lid: "Na een uitgebreide screening waren we opgelucht dat we ons zoontje konden inschrijven in een schooltje vlakbij huis. Omdat we ook een verhuizing planden, zochten we een nieuwe school die we vonden op amper 280 m van de nieuwe woonst. De directie maakte weliswaar melding van een nieuw inschrijvingssysteem, maar men ging er vanuit dat we wel een plaatsje zouden hebben aangezien we zo dichtbij woonden. Toen het Antwerps online inschrijvingssysteem van start ging, had ik ons zoontje al aangemeld na zeven minuten. Toch kreeg ik nadien een mail dat we geweigerd waren in al de scholen van onze keuze: op één school staan we op de vierde plaats en bij de andere op de derde. De directies geven zelf aan dat er heel weinig kans is dat onze zoon bij hen terecht kan. Daardoor moet onze zoon voorlo-

pig nog naar zijn huidige school: elke dag een tocht van 20 minuten met de fiets langs een gevaarlijke route. Met de auto is het onbegonnen werk door de vele files. Het is triestig dat men jonge gezinnen naar de stad lokt maar niet voldoende onderwijs voorziet. Ik wil niet dat mijn zoon over twee jaar zegt dat hij de school niet leuk vindt omdat hij in een overvolle klas zit en de juf of meester handen te kort heeft om ieder kind de aandacht te geven die het verdient. De speeltijd organiseert men nu al in shiften omdat er niet genoeg plek is. Mijn kind komt gestrest thuis en ik wil niet dat hij al schoolmoe is tegen de tijd dat hij in het middelbaar komt."

Sterke openbare diensten

Jongeren worden geconfronteerd met problemen die een sterke overheid kan oplossen. Het kan niet dat in een welvaartstaat zoals België, deze elementaire rechten niet gegarandeerd kunnen worden. Zowel in kinderopvang, onderwijs, wonen als energie zijn extra investeringen nodig en heeft de overheid een belangrijke rol te vervullen. Via verstandige investeringen in openbare diensten kan ze het verschil maken voor duizenden jonge gezinnen.

Kevin Wolfs

Europa in essentie

Nieuw initiatief rond herziening arbeidstijdrichtlijn

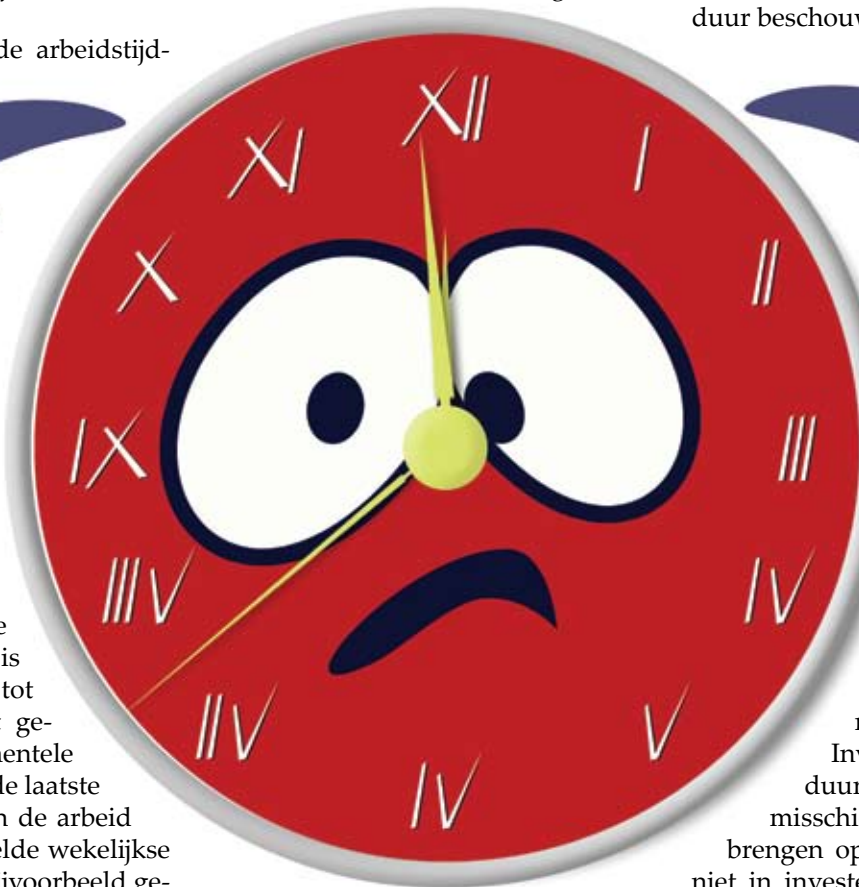
Ter herlancering van de herziening van de arbeidstijdrichtlijn (2003/88/EG) lanceerde de commissie op 24 maart een communicatie voor een eerste bevraging van de sociale partners rond de noodzaak en de draagwijdte hiervan.

Eerdere pogingen om de arbeidstijdrichtlijn te hervormen - die echter in april 2009 spaak liepen - waren gericht op verduidelijking van de toepassing van de richtlijn op aanwezigheidsdiensten in bepaalde sectoren, meer flexibiliteit bij de berekening van de wekelijkse arbeidstijd en herziening van de individuele opt-out van de 48-uursgrens. Intussen is de discussie uitgebreid tot andere thema's die het gevolg zijn van de fundamentele veranderingen die zich de laatste 20 jaar in de wereld van de arbeid voltrokken. De gemiddelde wekelijkse arbeidstijd is in de EU bijvoorbeeld gedaald van 39 uur in 1990 tot 37,8 uur in 2006 en het aandeel deeltijdwerkers in de beroepsbevolking is gestegen van 14 procent in 1992 tot 18,8 procent in 2009. Er is ook sprake van een toenemende variatie in de werktijden in de loop van het jaar en het werkzame leven, met meer nadruk op maatregelen om werk en privéleven te combineren zoals variabele werktijden en tijdspaarsystemen, alsook een groeiende autonomie van de werknemers naast de verbreiding van de kenniseconomie.

In een eerste reactie wees het Europees Vakverbond (EVV) er alvast op dat de eerste bekommernis van een herziening van de arbeidstijdrichtlijn de bescherming van gezondheid en veiligheid op het werk moet blijven. Het EVV klaagt vooral de geleidelijke uitholling van de

huidige arbeidstijdrichtlijn aan. Terwijl de commissie er altijd als de kippen bij is om de uitspraken van het Europees Hof van Justitie om te zetten indien deze de neoliberale lijn uitzetten, blijft deze nu in gebreke

de commissie het dreigende tekort aan bekwame gezondheidswerkers aanhaalt door de moeilijkheid kwalitatief hoogstaand personeel aan te trekken en te behouden, wordt de verbetering van hun arbeidsomstandigheden als te duur beschouwd.



Er is dringend nood aan duidelijke Europese mini-

mum-standen daarden rond arbeidstijd en de mogelijkheid tot opt-out moet worden beëindigd. Er dienen pistes te worden onderzocht die slimme oplossingen bieden voor de organisatie van de werktijd, die zowel de werkgever als de werknemer ten goede komen.

Investeren in gezonde en duurzame arbeidstijd kan misschien kosten met zich meebrengen op korte termijn, maar er niet in investeren zal op langere termijn nog veel hogere kosten genereren voor zowel maatschappij als economie. Sommige sectoren krijgen de komende jaren ingrijpende personeelstekorten te verduren. Verbetering van de werkgezinsbalans is een belangrijke factor voor meer arbeidsvoldoening en productiviteit. Het stelt werknemers bovendien in staat actief ouder te worden en langer aan het werk te blijven.

EPSU (European Trade Union Confederation) wijst er verder nog op dat het partijoverstijgende compromis uitgewerkt na overleg met de sociale partners, dat in december 2008 met een absolute meerderheid bereikt werd in het Europees parlement, nog steeds een mogelijke piste is om tot een oplossing te komen.

om de uitspraken van het Hof over on-call werk om te zetten en de lidstaten aan het werk te zetten.

Een degelijke regeling rond arbeidstijd is nochtans van groot belang voor de werknemers van de openbare diensten. Deze werknemers werken vaak in moeilijke arbeidsomstandigheden door de aard van hun werk. Denk maar aan verpleegpersoneel, dokters, ambulanciers, brandweer of maatschappelijk werkers. Deze werknemers zijn gericht op het verlenen van hulp aan personen in nood. Hun motivatie om zich hier continu voor in te zetten, kan natuurlijk enkel behouden blijven indien hun eigen veiligheid en gezondheid maximaal verzekerd wordt. Maar alhoewel de laatste communicatie van



NMBS-groep Welk 1 mei-feest?

Zoals in zoveel andere sectoren hebben ook de werknemers bij de NMBS te lijden onder een ijzig neoliberal bewind. Spoormannen en -vrouwen worden dag na dag voor het blok gezet, terwijl consultancybureaus exorbitante bedragen - tot 75.000 euro per maand voor vier consultants - opstrijken om onze spoorwegen om te vormen tot een de facto onwerkbaar openbare dienst.

De logica in het huidige spoorwegbeleid is ver te zoeken. De top begrijpt niet dat het personeel en de vakbonden propere treinen veilig en op tijd willen laten rijden. Verbazingwekkend is dat niet, aangezien het management de statutaire betrekking beschouwt als een soort afgrijselijke ziekte die met alle mogelijke middelen moet worden bestreden. Bovendien worden ze daarin bijgetreden door een groot deel van de publieke opinie, die overigens wanneer de crisis echt toeslaat maar wat graag aanschuiven om kans te maken op diezelfde 'veilige' statutaire betrekking bij de overheid.

Een triumviraat

Hoe langer hoe meer blijkt dat de NMBS-top geen voeling heeft met zijn bedrijf. De enige spoorman van het roemruchte triumviraat is de baas van Infrabel, die tot 2004 bijna uitsluitend met cijfers en letters bezig was. Onder tussen 'floreert' de NMBS-Holding onder het waakzame oog van een oud-kabinetschef, die als hoofddopdracht heeft

de twee anderen in het gareel te houden. Dag na dag blijkt echter iedereen z'n best te doen om dat te laten mislukken: 'an accident waiting to happen'. De NMBS zelf wordt dan weer geleid door een voormalig kaderlid van een schoonmaakbedrijf. Je zou dus op z'n minst propere treinen mogen verwachten. Niet dus, ondanks de massale inzet van de zogezegd zoveel efficiëntere privéfirma's. De rol van de vakbonden in dat beleid? Minimaal, enkel als het écht moet en nog liefst zonder als het aan de NMBS-top ligt.

Cargo als voorbeeld

Het Cargo-dossier is ongetwijfeld het voorbeeld bij uitstek van het aanslepend wanbeleid. Nauwelijks vijf jaar na de eerste met veel poeha aangekondigde hervormingen moet het management samen met ACOD Spoor vaststellen dat het destijds de bal volledig misloeg. Niemand wil het echter toegeven en men blijft beweren dat het einde van de tunnel in zicht is. Dat die echter zal uitmonden in een volledig privaat gedomineerd landschap, durft dan weer niemand over z'n lippen te krijgen. Dag na dag wordt belastingsgeld gebruikt om een van de hoofddopdrachten van de Belgische spoorwegen – het vervoer van goederen per spoor – om te vormen tot een onveilig 'gedrocht' dat sociale dumping organiseert en uiteindelijk toch verlieslatend zal zijn. Niemand wil begrijpen dat zonder een degelijke ondersteuning van het

vervoer van geïsoleerde wagens, dat segment van het goederenvervoer per spoor altijd verlieslatend zal zijn. Of zijn de neoliberale krachten in dit land van plan om pas met subsidies over de brug komen wanneer Cargo volledig is losgeweekt en wanneer het in de private handen van hun kapitaalkrachtige vrienden is terechtgekomen? Kortom, een herhaling van ABX dus.

Vuurrode actie

ACOD Spoor roept de spoormannen en -vrouwen op om zich te verzamelen en op één lijn te gaan staan om te strijden voor zoveel mogelijk statutaire tewerkstelling in aanvaardbare werk-omstandigheden tegen een rechtvaardige verloning. Sociale dumping is onaanvaardbaar. Dag na dag probeert men ons steeds harder te laten werken voor steeds minder beloning. En dan nog tracht men ons aan te praten dat we het nog zo slecht niet hebben omdat we ons een breedbeeldtelevisie en een auto (vaak nodig om ons naar het werk te begeven) kunnen permitteren. Op een 1 mei in lang vervlogen tijden waren er enkele dapperen die het ondanks zware intimidaties aandurften de Internationale uit volle borst te zingen. ACOD Spoor is niet van plan dat te laten kapotmaken waar sommigen hun leven voor gaven. Laat het een vuurrood Feest van de Arbeid worden!

Jos Digneffe

Nieuwe berekening ritvergoeding

Een grondige herziening van de berekening van de ritvergoeding werd goedgekeurd in de paritaire subcommissie van 3 maart 2010. De voorwaarden en toekenning van de bedragen worden gewijzigd vanaf 1 december 2009. Dat houdt in dat alle prestaties waarvoor een ritvergoeding voorzien is, vanaf die datum daarop recht geven.

De ritvergoeding wordt gebaseerd op drie bedragen:

- een uurbedrag 'continentaal bedrag zone euro' in geval van uitslaap ofwel zonder overschrijding van de landsgrens ofwel met overschrijding van de grens met Nederland, Duitsland,

het Groothertogdom Luxemburg of Frankrijk. Dit uurbedrag zou gelijk zijn aan 1/24'ste van de dagvergoeding (minimumbedrag) die wordt in aanmerking genomen voor een dienstreis naar Frankrijk (66,50 euro/24 of 2,7708 euro).

- een uurbedrag 'extracontinentaal bedrag' in geval van uitslaap met overschrijding van de Belgisch-Britse grens. Dit uurbedrag zou gelijk zijn aan 1/24'ste van de dagvergoeding (minimumbedrag) die wordt in aanmerking genomen voor een dienstreis naar Groot-Brittannië (70 euro/24 of 2,9167 euro)

- een uurbedrag 'continentaal bedrag

buiten zone euro' in geval van uitslaap met overschrijding van de Zwitserse grens. Wij drongen erop aan dat in dit geval een voordeliger bedrag wordt gehanteerd. Bijgevolg wordt het bedrag van 2,9167 euro (zie berekening extracontinentaal bedrag) in aanmerking genomen.

De bedragen van de ritvergoeding worden jaarlijks herzien op hetzelfde ogenblik dat het gedeelte 'dagvergoeding' voor de verplaatsingen naar het buitenland worden herzien (zie hiervoor ook het artikel over de verplaatsingsvergoeding in deze Tribune).

Wijziging verplaatsingsvergoeding buitenland

Tijdens de paritaire subcommissie van 16 december 2008 werd een voorstel tot herziening van de ritvergoeding voorgelegd. Toen brachten wij een negatief advies uit omdat we vonden dat de bedragen die sinds 2001 ongewijzigd waren, moesten worden opgewaardeerd. De gehanteerde bedragen waren voor sommige personeelsleden immers niet meer kostendekkend.

Een nieuw document werd nu goedgekeurd op de paritaire subcommissie van 3 maart 2010. De toekenningbasis van de verplaatsingsvergoeding naar het buitenland is gewijzigd voor zowel het gedeelte 'nachtvergoeding' als voor het gedeelte 'dagvergoeding'. Dit houdt in dat voortaan voor de berekening van de beide bedragen rekening wordt gehouden met de gegevens op-

genomen in de lijst van de Verenigde Naties met dagelijkse vergoedingen.

De bedragen die van toepassing zijn en op basis waarvan H-HR het bedrag van de nieuwe vergoedingen bepaalt, worden jaarlijks herzien door de minister van Buitenlandse Zaken. Deze nieuwe bedragen blijven binnen de limieten van de fiscaal onbetwistbare normen.



Tweede familie happening ACOD Spoor Inschrijving Hasselt op Stelten

In een vorige Tribune kondigden we de tweede familie happening van ACOD Spoor al aan. Ditmaal verkennen we in een wandelzoektocht de stad Hasselt. De inschrijvingen zijn beperkt tot 1000 deelnemers!

Dit zijn de gegevens nodig voor je inschrijving:

- inschrijving vóór 15 mei 2010.
- ieder lid krijgt een brief aan huis met daarin een inschrijfformulier.
- deelname kost 20 euro per persoon.

Kinderen geboren vanaf 1995 nemen gratis deel.

- de inschrijving is pas geldig wanneer je onze brief met een bevestigingsnummer ontvangt.
- gegevens van het rekeningnummer krijg je bij je registratienummer. Dit registratienummer vermelden in de mededeling.

Stuur de ingevulde inschrijvingsstrook voldoende gefrankeerd per post op naar ACOD Spoor, Hasselt op Stelten,

Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel;
of
stuur deze inschrijving via factage NMBS naar ACOD Spoor, Hasselt op Stelten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel;
of
fax deze inschrijving naar 02/508.58.18;
of
mail alle gegevens naar hasseltopstel-
ten@acod-spoor.be.

Opgelet: de vermelding van je identificatienummer is héél belangrijk!



Inschrijvingsstrook Hasselt op Stelten

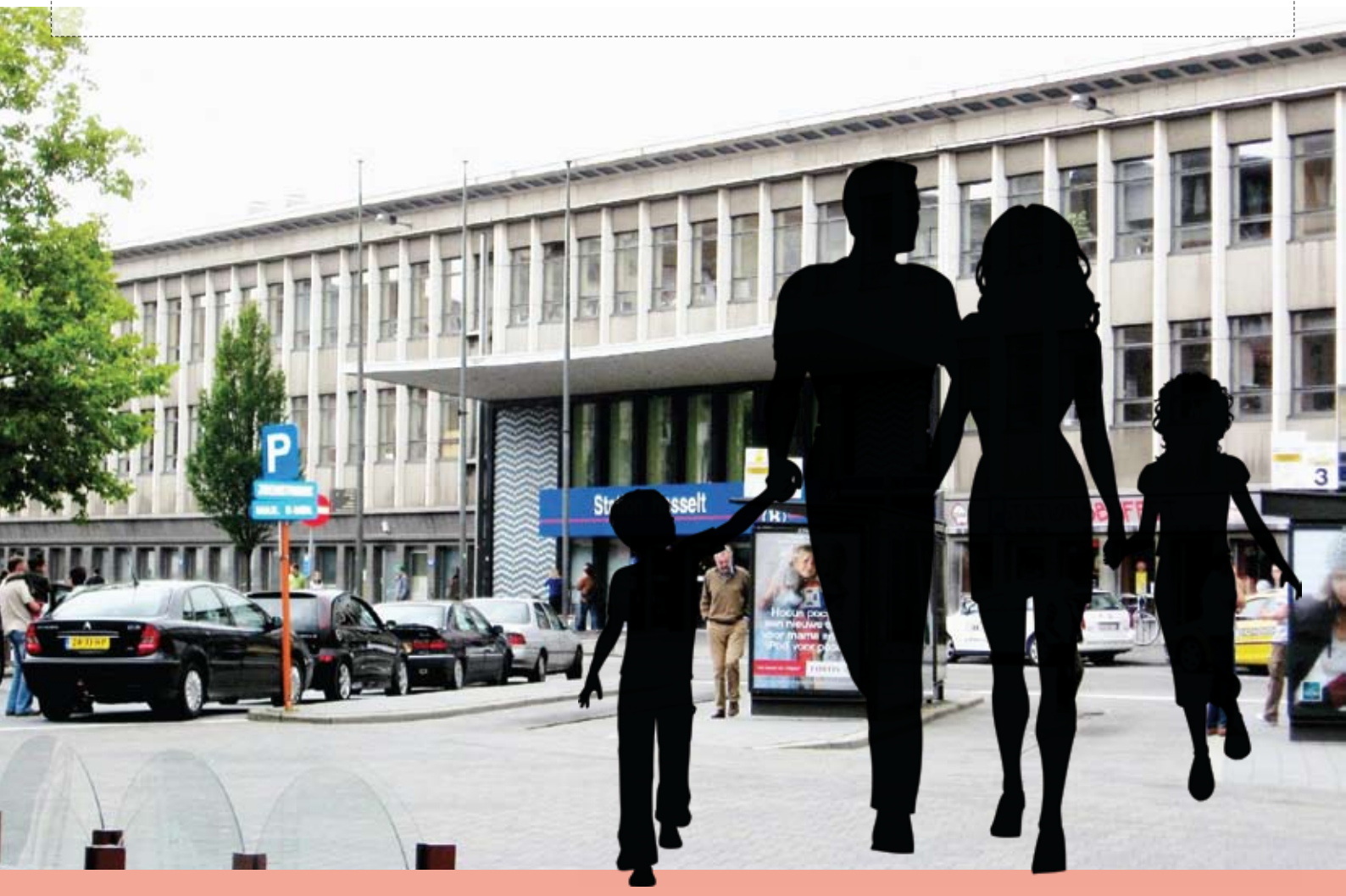
Naam + voornaam:

Straat: huisnr: bus:

Postnummer: Gemeente:

Identificatienummer: / -

Aantal betalende personen: x 20 euro =euro - Aantal kinderen -16 jaar (geboren vanaf 1995) =





MIVB

Reconversiepolitiek moet menselijk en sociaal blijven

In juni 2006 werden de reconversiegeregelingen in geval van medische ongeschiktheid in een cao geherdefinieerd. Dit was noodzakelijk om de continuïteit te garanderen van een systeem gebaseerd op rechtvaardigheid, met inachtneming van de veranderingen waarmee de MIVB geconfronteerd werd. Het resultaat was een akkoord dat, ondanks een verschillende visie, toeliet een reconversie te behouden waarvan de sociale impact bewaard bleef. Vandaag, bijna vier jaar later, wordt onder impuls van de algemene directie een nieuwe herziening vooropgesteld.

Wij willen eerst klaar en duidelijk stellen dat voor de ACOD TBM dit onderwerp één van onze hoofdbekommernissen blijft. Iedereen kan immers het slachtoffer worden van toevallige

omstandigheden die hem of haar plots overkomen. Het is dan ook in dergelijke gevallen de taak van een verantwoordelijke werkgever te zorgen voor een vangnet binnen zijn onderneming. We geven een kort historisch overzicht om de evolutie en de inzet van deze problematiek beter te begrijpen.

Gisteren

De vorige cao van 1997 voorzag een toegang tot aangepast werk voor de agenten die definitief ongeschikt werden ten gevolge van een medisch probleem en die minstens 10 jaar anciënniteit telden of de leeftijd van 55 jaar bereikt hadden. Een organiek kader met meer dan 300 aangepaste arbeidsposten werd voorzien om aan dit akkoord tegemoet te komen. In niet op te

lossen gevallen om medische redenen of in geval van overaanbod werd een beslissing genomen door de Commissie voor Aangepast Werk. Voor de tijdelijk ongeschikte personeelsleden waren 56 mezzanineposten (besturing) en een onbepaald aantal andere functies mogelijk.

Vandaag

Toen in 2000 de liberale stroming binnen het Brussels Gewest en de MIVB voet aan land zette, was de tot dan toe gevoerde reconversiepolitiek niet meer houdbaar. Dit onder meer door de opheffing van de mezzanines en het verdwijnen van een groot aantal functies binnen de diensten van de MIVB. Hoewel er enkele nieuwe beroepen werden gecreëerd voor de ongeschikte



agenten, zoals deze van sector- en verkoopsagent, waren deze ontoereikend om de verloren gegane functies te compenseren. Om een reconversiepolitiek die deze naam waardig is te behouden, kwam na onderhandelingen en goedkeuring door alle partijen een nieuwe cao in voege in 2006. Die bleef tot op vandaag ongewijzigd.

Deze cao voorziet niet meer in een bepaald aantal voorbehouden posten voor ongeschikten, maar varieert volgens de noden van de diensten. Wat de toetredingsregels betreft, werden deze zodanig herzien dat voor de agenten jonger dan 40 jaar een anciënniteit van 15 jaar vereist is en voor de ouderen dan 40 jaar de anciënniteit behouden bleef op 10 jaar. Eens de drempel van 50 jaar overschreden, komt de anciënniteit niet meer in rekening. Een paritair reconversiecomité werd geïnstalleerd om uitspraak te doen in geschillen over definitieve ongeschiktheid om medische redenen.

Dankzij deze cao kon een professionele heroriëntering binnen de maatschappij behouden blijven, vooral voor personen die het slachtoffer werden van medische problemen en waarvan de leeftijd of de anciënniteit hen kwetsbaar maakte op de arbeidsmarkt.

En morgen?

Helaas hangt een herziening van de bestaande reconversieregels in de lucht. Het aantal posten dat in aanmerking kan komen om bemand te worden door werknemers die medisch ongeschikt werden de laatste jaren, evolueerde steeds meer in dalende lijn. Daarom lopen we het risico een meer restrictieve reconversiepolitiek voorgeschoteld te krijgen.

Sommige mogelijkheden werden door de HR-directie al naar voren geschoven en zij bevatten meer dan verontrustende ideeën. Zo zou het aantal functies voor tijdelijk ongeschikte werknemers niet alleen nog kleiner, maar bovendien zeer beperkt worden in tijd met een maximum van drie maanden. Na die periode wordt de persoon op medische ongeschiktheid gezet.

Voor de agenten die definitief ongeschikt worden, zou het aantal mogelijkheden ook erg slinken. De toegang tot een nieuwe aangepaste functie zou beperkt worden tot twee kansen zonder rekening te houden met de werkuren die van toepassing waren voor de ongeschiktheid. De anciënniteit zou bovendien als criterium haar prioriteit verliezen.

De heroriëntatie van de loopbaan zou in geval van reorganisatie in de medische reconversie opgenomen worden, wat een nieuwe integratie om medische redenen nog meer zou bemoeilijken.

Alle maatregelen die we hier opsomden, zijn nog maar eventuele mogelijkheden waarover nog niet werd onderhandeld. Ze geven echter al een duidelijke aanwijzing voor de intenties van de algemene directie. Wij blijven dit dossier dan ook aandachtig en uiterst waakzaam opvolgen. Voor de ACOD TBM is een reconversiepolitiek met een humaan en sociaal karakter een absolute must.

Alex Vonck

Contactpersoon TBM: Alex Vonck

Tel.: 0478/22.40.77 - e-mail: alex.vonck@acod.be



Krachtlijnen beheerscontract van De Post

Het beheerscontract is een overeenkomst tussen De Post en de overheid, dit wil zeggen de Staat als hoofdaandeelhouder. Deze overeenkomst regelt voor vijf jaar de opdracht van de openbare dienst die De Post moet uitvoeren voor de Staat en de compensatie die De Post voor deze taken ontvangt. We geven de belangrijkste punten uit dit vijfde beheerscontract weer.

Dit beheerscontract zal, overeenkomstig de Europese regels, nog aan de Europese Commissie worden voorgelegd. Het huidige beheerscontract van De Post loopt minstens tot 23 september 2010 en blijft gelden tot de inwerkingtreding van het vijfde beheerscontract. De rol van de vakbond is een (niet bindend) advies uit te brengen in het paritair comité. De ACOD betreurde dat dit belangrijke document slechts een paar uur voor het paritair comité van 25 maart werd overgemaakt. Dit gebeurde niet door de fout van De Post, maar wel door de hoogdringendheid gevraagd door minister Inge Vervotte. De ACOD vindt dit een teken van weinig respect voor de vakbonden, en van haar hadden we beter verwacht.

Het beheerscontract bevat de volgende

krachtlijnen:

- De Post blijft de universele postdienst verzekeren met de verplichte uitreiking gedurende minimaal vijf keer per week over gans het land voor een periode van acht jaar. Zo ook o.a. de vervroegde uitreiking zes dagen per week (met inbegrip van de zaterdaguitreiking) van de dagbladen. Hiervoor zijn enkele 'basisprincipes in kwaliteit'. Van maandag tot vrijdag (behalve feestdagen) wordt 100 procent van de dagbladen uitgereikt in vervroegde rondes die onder normale omstandigheden eindigen om 7.30 uur, uitgezonderd de dagbladen voor krantenabonnees die genieten van vervroegde uitreiking van briefwisseling via een rechtstreekse bundel. Op zaterdag (behalve feestdag) wordt 100 procent van de dagbladen uitgereikt in rondes die onder normale omstandigheden eindigen om 10 uur.

- De omvang van het retailnetwerk van De Post van minstens 1300 postale servicepunten blijft behouden gedurende de ganse duur van het beheerscontract. Elk postaal servicepunt biedt minstens het basisassortiment aan.

De Post zal een postale aanwezigheid van minimum 650 postkantoren

waarborgen door in elk van de 589 gemeenten minstens één postkantoor te situeren, waarin De Post postpersoneel inzet op basis van de klantenbehoeften, waaronder bijvoorbeeld de openinguren. Sommige gemeenten hebben meer dan één postkantoor. De Post is vrij om te bepalen in welke gemeenten meer dan één postkantoor behouden blijft.

- Wat de garantie voor de regionale verdeling van de verkooppunten betreft, moet 95 procent van de bevolking binnen de 5 km kunnen beschikken over een verkooppunt. Voor 98 procent van de bevolking is dit binnen de 10 km. Deze kilometers gelden via de weg. Wij merken op dat hierdoor dus 2 procent van de bevolking uit de boot kan vallen, waarbij het dan toch gaat over ongeveer 200.000 inwoners.

- De Post zal geldautomaten plaatsen in de gemeenten die hier nog niet over beschikken. Bovendien zal 80 procent van de bankautomaten van De Post 7 dagen op 7 van 6 tot 22 uur toegankelijk zijn.

- Er komen nieuwe regels voor het meten van de kwaliteit in de PostPunten

en de vergoeding voor de uitbating in functie van de kwaliteit.

- De Post zal de sociale rol van de postbode op ronde versterken, vooral ten aanzien van alleenstaanden en minstbesteden, via het gebruik van draagbare terminals en de elektronische identiteitskaart volgens de modaliteiten bepaald in een uitdiepingovereenkomst tussen de Staat en De Post.

Om de toegankelijkheid van de dienst 'AUB Postbode' te verbeteren zoekt De Post naar nieuwe mogelijkheden voor minder mobiele mensen om per telefoon of per e-mail een beroep te doen op deze dienst. De Post probeert samen te werken met de lokale sociale diensten (OCMW) om de potentiële gebruikers te identificeren en zij zal met de geïnteresseerde sociale diensten een bijzondere overeenkomst sluiten met de uitvoeringmodaliteiten.

Tot slot zal De Post instaan voor het

verstrekken van informatie aan het publiek, op verzoek van de bevoegde overheid, via de minister onder wie De Post ressorteert op grond van de modaliteiten bepaald in een uitdiepingovereenkomst tussen de Staat en De Post.

- Het aantal niet of moeilijk toegankelijke postkantoren zal tegen 2015 worden teruggebracht van 45 tot 10 procent. Tijdens belangrijke werken aan een postkantoor wordt ook de toegankelijkheid aangepakt op basis van nieuwe normen en dit in overleg met vertegenwoordigers van de personen met een handicap.

Bij de selectie van partners voor de uitbating van postwinkels, wordt de toegankelijkheid voor personen met een handicap als een belangrijk criterium gehanteerd. Om de toegankelijkheid van de postwinkels voor mindervaliden te verhogen, komt De Post tussen in de kosten die de postwinkels maken

ter verbetering van hun toegankelijkheid. Deze tussenkomst bestaat uit een cofinanciering door de Post voor een maximumbedrag van 50 procent van de totale kosten van de werken per postwinkel en van 10.000 euro per postwinkel. ACOD vraagt zich af waarom De Post geldelijk moet tussenkomen bij particulieren?

We besluiten dat door dit beheerscontract de toekomst van De Post voor de komende vijf jaar verzekerd lijkt. Let wel: dit beheerscontract moet door de Europese Commissie worden goedgekeurd en volgens ons zouden hier nog moeilijkheden kunnen rijzen. Wij zullen er zeker op toezien hoe De Post deze teksten uitvoert in de volgende jaren zonder te raken aan het personeel. Wij blijven immers voorvechters van een goede dienstverlening met eigen personeel dat op een correcte manier behandeld wordt.



Contactpersoon De Post: Jef De Doncker

e-mail: jozef.de_doncker@acod.be

ACOD Post Vlaams-Brabant

Oproep kandidaten gewestelijk secretaris

De kandidaturen voor gewestelijk secretaris ACOD Post Vlaams-Brabant moeten schriftelijk worden ingediend tegen ten laatste 30 juni 2010 bij Albert Vanden Eynde, gewestelijk secretaris ACOD Post, Maria Theresiastraat 121 te 3000 Leuven.

Infrax

Akkoord sociale programmatie BIS-statuut

Op 18 maart werd een protocol van akkoord afgesloten tussen de overheids- en de werknemersafgevaardigden van de 'zuivere' intercommunales Infrax West (WVEM), Interelectra en IVEG over de sociale programmatie 2010-2011 voor wat betreft het BIS-statuut.

De cao die op basis van dit akkoord afgesloten wordt, geldt voor alle contractuele personeelsleden binnen de operationele samenwerking Infrax (Interelectra, IVEG en Infrax West) waarop het BIS-statuut van toepassing is. Het BIS-statuut is de bundeling van loons- en arbeidsvoorwaarden voor de nieuwkomers in deze intercommunales. Het is vergelijkbaar met de nieuwe loons- en arbeidsvoorwaarden die sinds 2002 toegepast worden in de sector gas en elektriciteit, ressorterend onder het Paritair Comité 326.

Samengevat werden de volgende maatregelen weerhouden:

- loonsverhoging van 1 procent vanaf 1 januari 2010.
- het bedrag van de maaltijdcheques wordt 7 euro vanaf 1 januari 2010. De persoonlijke medewerkersbijdrage blijft onveranderd.
- een cadeaucheque van 35 euro per jaar wordt toegekend per personeelslid en per persoon ten laste, conform de wettelijke modaliteiten. Deze wordt betaald in december aan alle personeelsleden in dienst op 1 oktober van het betrokken jaar.
- een ecocheque van 45 euro wordt jaarlijks uitgereikt in juli aan alle personeelsleden in dienst op 1 mei van het betrokken jaar.
- de fietsvergoeding wordt verhoogd naar 0,20 euro per km vanaf 1 januari 2010, conform de wettelijke bepalingen.
- de sport- en cultuurcheques worden voor de duur van deze cao behouden voor een bedrag van 100 euro en worden uitgereikt in juli.

- er wordt een sociaal fonds opgericht met inwerkingtreding vanaf 1 januari 2011. Hiervoor wordt jaarlijks een dotatie van 250 euro per actief personeelslid met het BIS-statuut voorzien, in dienst op 31 december van het voorgaande jaar. Deze werkgeversbijdrage kan wijzigen in het kader van toekomstige cao-onderhandelingen na 2011. De oprichtings- en toekenningsmodaliteiten worden voor 31 december 2010 vastgelegd via paritair overleg en dit volgens de wettelijke mogelijkheden.

Het is de intentie om in de mate van het mogelijke toekomstige cao-onderhandelingen voor het BIS-statuut gelijktijdig te houden met de cao-onderhandelingen voor de distributienetbeheerders binnen Infrax, zodat er een gelijktijdige communicatie is naar de respectieve doelgroepen.

Jan Van Wijngaerden

Ethische code Distrigas onwettelijk?

Reeds lang werden discussies gevoerd binnen de overlegorganen van Distrigas over de invoering van een ethische code van toepassing op het voltallige personeel. De code werd opgesteld door ENI, de Italiaanse hoofdaandeelhouder van Distrigas, en wordt uniform ingevoerd binnen alle ondernemingen van de internationale groep ENI.

Volgens de Gazelco-afvaardiging binnen Distrigas werd in deze code tegen

enkele wettelijke bepalingen gezondigd. Op 1 april kwam het verzieningsbureau van het Paritair Comité 326 bijeen. Het stelde vast dat deze code bestaat, maar dat ze op geen enkele wijze afbreuk kan doen aan de Belgische wetgeving in het algemeen en de Belgische arbeidswetgeving in het bijzonder.

Gazelco blijft herhalen dat werknemers binnen de sector gas en elektriciteit

verplicht zijn om de bepalingen na te leven van hun arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement, de collectieve arbeidsovereenkomsten en lokale akkoorden, en natuurlijk van de toepasselijke wetgeving. Andere documenten worden soms verspreid door werkgevers maar wij raden aan om deze niet te tekenen, ook niet voor ontvangst.

Jan Van Wijngaerden



Belgacom Nieuws over de integratie

We herinneren eraan dat in het kader van de integratie van onze collega's van de ex-filialen, er vijf masterdossiers moeten worden goedgekeurd door het paritair comité alvorens het eerste integratie- of reorganisatiedossier kan worden voorgelegd aan de vakbonden.

We zetten deze masterdossiers eerst op een rijtje:

- de nieuwe loonpolitiek (NLP) is een Belgacom-dossier en geen integratiedossier. We zijn in een eindfase en wachten nog op een 'legal opinion' in verband met de tunnelproblematiek, de krachtlijnen van het nieuwe evaluatiesysteem voor niveau 1 en de verkoopmedewerkers, en in een later stadium een grondige discussie over

de demoties.

- het dossier over de HR-regels (PPP) is ook een Belgacom-dossier en geen integratiedossier, maar het is heel belangrijk voor de behandeling van het personeel eenmaal men beschikt over een Belgacom-functiecode en uiteraard voor het personeel in reffectatie. De HR-regels vervangen de BeST-regels. Dit dossier is praktisch afgewerkt. Er volgt nog een einddiscussie in de werkgroep SOC én in onze interne technische werkgroep

- de uitgebreide informatie over de functiefamilies. De vakbonden ontvangen binnenkort het volledige informatiepakket over de functiefamilies, de functiebanden en de daaraan gekoppelde generieke functiebeschrijvingen.

gen. Dit dossier is belangrijk om voor alle personeelsleden van niveau 1 en de verkoopmedewerkers niet enkel te bepalen tot welke functiefamilie ze behoren, maar ook tot welke functieband en het is dus essentieel voor de bepaling van de operationele en functionele positie.

- de mappingregels zijn het geheel van regels en collectieve afspraken die het personeelslid de juiste operationele en functionele positie garandeert. Door deze procedure wordt ook bepaald of het geïntegreerd personeelslid behoort tot niveau 1, 2, 3 of 4.

- de C&B-integratieregels waarover nog moet worden onderhandeld, bevatten in feite de generieke regels voor het volledige financiële aspect van de integratie.

Beroepsprocedure

We schetsen de opeenvolgende stappen in de beroepsprocedure bij betwisting over de toekenning van een functiefamilie, -niveau of -band. De indiening van het beroep gebeurt ten laatste 31 dagen na de brief met de informatie over de toegekende functie in de nieuwe organisatie en na een eventuele discussie met de hiërarchisch meerdere. Men vult het document ad hoc in waarbij men het beroep rechtvaardigt en motiveert. De hiërarchisch meerdere geeft zijn advies over het beroep binnen de tien werkdagen na ontvangst van het document in kwestie, dat hij of zij vervolgens bezorgt aan de HR-director van de divisie. De HR-director van de divisie geeft zijn advies binnen de tien daarop volgende werkdagen en bezorgt het document aan de experts en externe consultants van HR Compensation & Benefits. Het management van HR Compensation & Benefits neemt een gerechtvaardigde beslissing. Indien de werknemer niet akkoord gaat met de genomen beslissing, wordt het beroep aan het begeleidingscomité overgemaakt. Het comité brengt een gemotiveerd advies uit en maakt het dossier aan de EVP Human Resources over. De EVP Human Resources neemt de eindbeslissing na kennisname van het gemotiveerd advies van het begeleidingscomité. Deze beslissing wordt aan de titularis van de functie betekend door de HR-director van de divisie.

Samenstelling begeleidingscomité

Het begeleidingscomité heeft een eenvormige samenstelling: zes vertegenwoordigers van de vakbonden en zes vertegenwoordigers van de werkgever, waarvan drie HR-experts en drie Belgacom-managers. Het begeleidingscomité wordt geassisteerd door een externe expert in functieclassificatie, die een raadgevende rol heeft. De leden van het begeleidingscomité moeten een doorgedreven inzicht hebben van de evaluatiemethode. Een opleiding wordt ontwikkeld en georganiseerd door externe consultants om dit inzicht aan te leren aan de leden van het begeleidingscomité. Het gaat hier over vertegenwoordigers uit de verschillende beheersdomeinen. De opleiding duurt één dag en is een absolute voorwaarde om deel uit te maken van het begeleidingscomité.

Mappingregels

Na een heftige discussie tijdens de werkgroep sociale onderhandelingen (SOC) van 30 maart tussen de ACOD en de Belgacom-vertegenwoordigers werd het voorstel over de mappingregels door ons categoriek verworpen. Daarom formuleerden we tijdens de werkgroep SOC van 1 april een tegenvoorstel. Bij het samenstellen van dit artikel moeten de onderhandelingen daarover nog plaatsvinden.

We geven een samenvatting van onze tussenkomst:

De ACOD is en blijft een eisende vakbond. De ACOD is en blijft een vakbond die ijvert voor een kwalitatieve tewerkstelling. Zelfs tijdens de moeilijke onderhandelingen over de Topconferentie en niettegenstaande de invoering van de structurele disponibiteit, bleven we bezorgd over het aspect tewerkstelling. Het collectieve akkoord van 22 maart 2007 is daar het specifieke en onomstotelijke bewijs van.

Het is toch meer dan logisch dat een personeelslid dat om allerlei redenen zijn interne job verliest, alle kansen wordt geboden om een nieuwe interne job te verwerven. Er is echter een maar! Als het personeelslid, enkel nadat de beroepsprocedures zijn uitgeput, een functie weigert die overeenstemt met zijn PPP (persoonlijk en professioneel profiel) dan wordt het statutaire personeelslid ter beschikking gesteld en wordt het contractuele personeelslid ontslagen met verbrekingsvergoeding. Onze strijd voor de werkzekerheid is altijd op de eerste plaats gekomen ondanks de drie uitstapregelingen. Ook in de toekomst blijven wij ijveren voor werkzekerheid en tewerkstelling.

Minimale eisen

De ACOD-delegatie zal niet deelnemen aan een technische werkgroep over de mappingregels. We deden een voorstel om tot een compromis te komen met de volgende minimale eisen:

- geen overruling van de cao Integratie S&S van 23 september 2008 (integratie op 1 oktober 2008).
- respect voor de garanties die gegeven zijn aan de personeelsleden die op 4 januari 2010 geïntegreerd zijn.
- vastleggen in het collectief akkoord Mapping wat verstaan wordt onder ingrijpende wijziging van de arbeidsvoorwaarden met een herdefiniëring daarvan.
- instellen van de beroepsprocedure via het begeleidingscomité Mapping. Op basis van het advies van dit begeleidingscomité Mapping kan het personeelslid in reffectatie worden gesteld. Dit begeleidingscomité kan beslissen om een beroep te doen op Arista of op de diensten van SUN.
- het Job Center stelt het PPP van het betrokken personeelslid op. Na goedkeuring door het personeelslid van zijn PPP wordt er een functie voorgesteld. De beroepsprocedure vastgelegd in het collectief akkoord van 22 maart 2007 moet integraal van toepassing zijn (begeleidingscomité HR-regels).

We hebben de verschillende begeleidingscomités een voorlopige naam gegeven, namelijk Mapping en HR-regels, omdat er inderdaad in de huidige fase twee afzonderlijke autonome begeleidingscomités voorzien zijn.

Er wordt een speciaal en uitgebreid artikel opgesteld over de start van de uitvoering van het FMS-dossier (Fixed Mobile Study).

Paritair comité Belgacom

ACOD-VSOA vraagt duidelijke antwoorden

Wij onderschrijven ten volle de doelstellingen van het BMC, namelijk 'de klant, de klant en de klant'. Het nastreven van dit doel heeft echter voor- en nadelen. Een nadeel is alvast dat men over de nodige minimale middelen moet beschikken om de bestaande en nieuwe klanten de service te bieden die we hen op papier beloven.

Bij het bespreken van de Job Info, die vermoedelijk in april wordt gepubliceerd, uitten wij onze bezorgdheid over de situatie in sommige entiteiten bij COP en POS. Wij zullen deze Job Info

enkel goedkeuren als er dringend iets wordt gedaan aan sommige preciaire personeelssituaties.

Een duidelijk antwoord voor COP

Naar aanleiding van enkele discussies bij COP/CFO over outsourcing en het respecteren van gemaakte afspraken, is er een momentum naar voren geschoven om onder andere COP/CFO te evalueren. Een momentum dat zelfs niet is opgenomen in het dossier. Als wij de directie van Belgacom echter verzoeken

om in het belang van het personeel iets te bespreken, dan is het zelden het juiste moment. Het verleden staat bol van dergelijke 'ongelezen momenten'.

Wij verzoeken de directie om dringend iets te doen aan de work force versus het aantal personeelsleden in sommige entiteiten van COP, want het volledig stopzetten van de activiteiten van sommige personeelsleden in hun derde jaar peterschap (2010) leidt tot onaanvaardbare situaties op het terrein. De nood is echt heel hoog.

Tijdens de vele contacten met de gedelegeerd bestuurder zijn er engagementen

ten aangegaan om alle punctuele problemen te onderzoeken en de nodige maatregelen te nemen om deze uit de wereld te helpen of ze op zijn minst te milderen.

Wat COP/CFO Sociaal agenda en policies betreft is uitstel tot bij de bespreking in mei-juni geen optie want, als alles normaal verloopt, hebben we de eerste nieuwe medewerkers ten vroegste in september-oktober aan boord.

Daarom eist het gemeenschappelijk front van ACOD-VSOA dat de directie de situatie van de entiteiten waar de nood het hoogst is in kaart brengt en urgentiemaatregelen voorstelt aan de vakbonden. Vandaag vragen wij een duidelijk en ondubbelzinnig antwoord.

Een duidelijk antwoord voor POS

Met POS hebben wij het als gemeenschappelijk front iets gemakkelijker. Er is het Masterplan dat goedgekeurd is door het paritair comité van 29 juni 2006. Dit dossier legt ondubbelzinnig de personeelsbehoeften van elk Belgacom-center vast. De situatie in sommige entiteiten vereist een dringend initiatief voor de werving van minstens een aantal CDD's. Vandaag vragen wij, zoals voor COP, ook hiervoor een duidelijk en ondubbelzinnig antwoord.

Spelregels en gedragscodes

Als rechtschapen persoon kan men ervan uitgaan dat managers en toplui van een bedrijf als Belgacom een geheel van beginselen, gedragsregels, richtlijnen en principes als leidraad hanteren bij de uitoefening van hun functie. Zij

brengen respect op voor al het personeel en zeker voor de algemene richtlijnen en principes die moeten leiden tot een naadloze integratie van het personeel van de filialen in ons bedrijf.

De vakbonden staan voor de meest moeilijke en delicate onderhandelingen ooit. Spelregels of natuurlijke gedragscodes moeten eigen zijn aan de leidinggevenden, aan de beslissingsnemers. Die beslissingsnemers moeten zich op een natuurlijke wijze engageren om de bevoegde instanties onmiddellijk in te lichten over elke vorm of vermoeden van fraude of corruptie waarvan zij kennis krijgen.

Ongeoorloofde praktijken

Vandaag gebeuren er in onze filialen zaken die het daglicht niet mogen zien. Wij durven het niet aan om ze bij naam te noemen. Wij verwijzen enkel naar onze verschillende vragen en tussenkomsten in de werkgroep SOC.

Aan de ene kant worden functies uitgehold en maken de betrokken personeelsleden zich terecht zorgen. Aan de andere kant wordt bij de integratie, als bij offensief, op een bijna massale wijze aan personeelsleden een toekomstige functieband M2 verzekerd.

Wij kunnen ons niet voorstellen dat het BMC hiervan op de hoogte is, laat staan dat ze hiermee akkoord gaan. Wij kunnen ons niet voorstellen dat de onderhandelingen over de integratie nog worden voortgezet als achter deze ongeoorloofde praktijken geen punt wordt gezet. Wat te zeggen van de honderden personeelsleden die zich iedere dag inzetten en uiteindelijk moe-

ten vaststellen dat sommigen twee keer aan de kassa passeren? En wat te zeggen van de financiële aspecten?

Een doorgedreven onderzoek

Wij eisen dat er een einde komt aan deze ongeoorloofde praktijken. Daarom moet vanaf 4 januari 2010 met terugwerkende kracht een absolute bevriezing doorgevoerd worden en dient elke functiewijziging, functie-uitholling of promotie het voorwerp zijn van een grondig onderzoek door een onafhankelijk comité. EVP Human Resources moet uiteindelijk op basis van een gemotiveerd dossier een beslissing nemen. Het aantal gevallen kan uiteraard niet anders dan beperkt zijn.

Wij wensen in kennis gesteld te worden van de lijst van alle personeelsleden die tussen 1 januari en 31 juli 2009 en tussen 1 augustus 2009 tot vandaag promotie hebben gemaakt en welke van die bevorderingen de toekenning van een bedrijfswagen tot gevolg hadden.

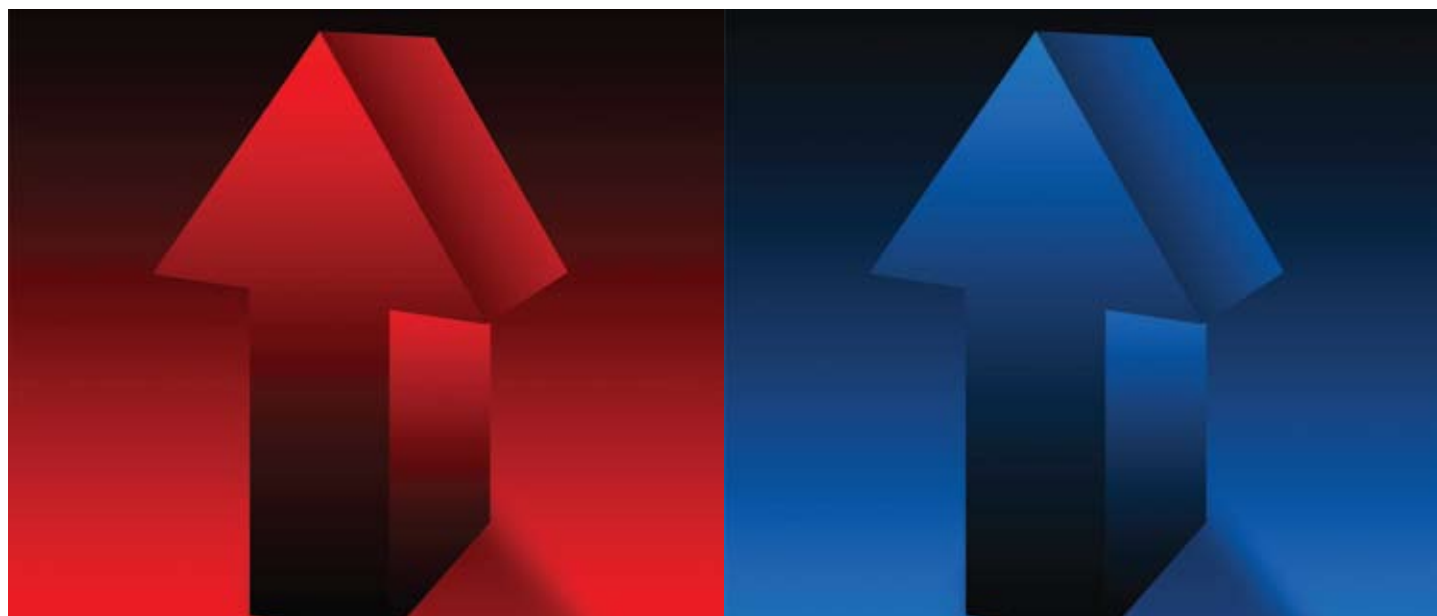
Wij eisen een duidelijk en ondubbelzinnig antwoord op onze vraag om een doorgedreven onderzoek in te stellen. Tot nader order keuren wij geen integratiedossier of andere dossiers goed. Maar uit respect voor het personeel zullen we verder onderhandelen en dan evalueren we de situatie. Goede afspraken maken goede sociale partners!

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerckhove

Tel.: 02/508.59.19 - e-mail:

andre.vandekerckhove@acod.be



Militairen

Geen vrolijk Pasen voor duizenden personeelsleden Defensie

Op Goede Vrijdag 2 april maakten de korpsoversten aan de personeelsleden die betrokken zijn bij de transformatie, bekend waar ze in de toekomst worden tewerkgesteld. Niet gehinderd door enige vorm van voorzichtigheid verklaarde minister De Crem diezelfde dag dat zo'n 70 procent van de militairen die in het kader van de legerhervorming een nieuwe affectatie toegewezen kregen, terechtkomt op een plaats die ze zelf kozen.

Het is ondertussen duidelijk dat minister De Crem niet verlegen zit om een leugen. Nogmaals is bewezen dat deze minister de waarheid geweld aandoet. Uit navraag bij onze militanten bleek dat niet één op twee getroffen personen is met zijn toekomstige bestemming. Voor zeer velen onder hen werd het dus geen vrolijk Pasen.

Wellicht zal de minister willen bewijzen dat zijn cijfers juist zijn. Er is echter een verschil tussen de 'betrokkenen' bij de transformatie en de 'getroffenen' door de transformatie.

Bij de eerste groep verandert er in wezen niets. De eenheid krijgt dan wel een andere naam maar het personeel blijft ter plaatse zijn huidige functie uitoefenen. Zij vulden de huidige standplaats



op hun enquêteformulier in als eerste keuze en uiteraard is de tevredenheidsgraad bij die groep zowat totaal. Heel anders is het gesteld met de tweede groep want zij verhuizen naar een andere kazerne. Veelal ligt die in een met openbaar vervoer zeer moeilijk bereikbaar gebied en moeten er afstanden van meer dan 100 km overbrugd worden. Ook zij vulden een enquêteformulier in, maar daaruit blijkt dat niet één op twee één van zijn drie keuzes kreeg.

Ondertussen krijgen we talrijke telefoontjes van leden die getroffen zijn. Sommige toestanden zijn werkelijk schrijnend. Wat we voorspelden, werd jammer genoeg waarheid. Voor deze minister is het menselijk kapitaal alderminst de belangrijkste rijkdom van de krijgsmacht. Dat toegeven zou nog enigszins getuigen van eerlijkheid. Wij beraden ons ondertussen over verdere acties.

Dirk Deboodt

Regie der Gebouwen

Totale inertie

Het Koninklijk Besluit van 22 november 2006 voorziet in artikel 63 §4 dat technisch deskundigen die de graad van sociaal controleur of sociaal hoofdcontroleur bekleden en meer dan 24 jaar graadanciënniteit tellen, worden bezoldigd in weddeschaal BT3.

Bij de Regie der Gebouwen en in andere FOD's genieten de technisch deskundigen met een duidelijk specifiek beroep, deze bepaling niet. Het gaat hier over

ongeveer 50 personeelsleden met o.a. tekenaars, controleurs en landmeters. Dit is een discriminatie die wij reeds jaren trachten weg te werken. We hebben dit punt aangekaart in sectorcomité I, dat op 6 april vergaderde. Het punt werd geweigerd en daarom hebben we om een inventarislijst verzocht. Wordt zeker vervolgd.

Patrick Minet





FOD Economie Het personeelsplan en andere problemen

Het voorstel van de overheid voor het personeelsplan brengt een aanzienlijk verlies van arbeidsplaatsen in het departement met zich: in 2010 verdwijnen 104,58 voltijds equivalenten en in 2011 in het totaal 176,07 voltijds equivalenten. Om dit te verklaren wordt ons voorgespiegeld dat de begroting met 1.818.000 euro is ingekrompen, bovenop de structurele beperking van 0,7 procent.

De tekst ter inleiding van het overleg geeft aan dat de minister in het personeelsplan van het vorige jaar de volgende normen had opgelegd om het personeel dat de dienst verlaat, te vervangen: de gepensioneerden worden 1 op 3 vervangen en de andere 1 op 2. Deze benadering blijkt strenger dan de normen die in de andere FOD's worden gehanteerd. De ACOD kon dan ook niet anders dan een negatief advies geven over dit personeelsplan.

Een ander nog altijd aanslepend dossier heeft betrekking op de sociale dienst. Al een paar maanden geleden hadden we het in Tribune over de problemen rond het beheer van de messes en cafetaria's. De ACOD klaagde aan dat de overheid niet voldoende menselijke en financiële middelen ter beschikking stelt. De messes en restaurants op een gezonde en doeltreffende manier beheren werd een onmogelijke zaak en de vakbondsverantwoordelijken van de vzw moeten de terecht opmerkingen van ontevreden 'klanten' incasseren.

ACOD heeft deze toestand reeds vaak aangekaart in het sectorcomité IV en geëist dat het restaurantbeheer onttrokken wordt aan de opdrachten van de vzw, zodat opnieuw meer aandacht wordt besteed aan de individuele en collectieve hulp. Er gebeurde niets.

Ondertussen trad een nieuwe dienstdoende voorzitter van het directiecomité aan. Dialoog met de overheid lijkt mogelijk. En

dan is er nog dat andere aspect: momenteel bekleedt de ACOD het mandaat van voorzitter van de vzw: Eric Nachtergaele is voor deze post gekozen.

De achterstand, die is opgelopen in de terugbetaling van de vergoedingen en kilometerkosten aan de economische controleurs, lokt ook heel wat ontevredenheid uit. Door de aard van hun opdrachten moeten deze controleurs hun eigen wagen gebruiken om zich naar de bedrijven te begeven. De kosten die sinds november 2009 zijn gemaakt, zijn tot nu nog altijd niet gestort. Het is meer dan begrijpelijk dat deze personeelsleden hiervan balen. De ACOD heeft heel deze toestand dan ook aangeklaagd bij de directeur-generaal, belast met de economische controleurs.

In zijn antwoord van 1 maart erkent de verantwoordelijke vlot dat ook hij het onaanvaardbaar vindt dat personeelsleden – louter om administratieve redenen – zo lang moeten wachten op de compensaties waarop ze réglementair recht hebben. Dit is bemoedigend.

Maar waarom die vertraging? Volgens de verklaring van de omkaderingsdienst B&CG zou deze hoofdzakelijk te wijten zijn aan de overgang naar het nieuwe beheersysteem Fedcom en aan het feit dat de vergoedingen voortaan via de CDVU (FOD Financiën) worden uitbetaald.

Aan de directeur-generaal is bevestigd dat de kosten pas samen met de wedden van de maand maart worden gestort. Onze afvaardiging meldt echter dat naar aanleiding van een dienstnota met nieuwe invoerinstruaties extra vertraging valt te vrezen.

In afwachting blijven de controleurs uit eigen zak betalen. En wat als ze hun eigen wagen nu eens niet meer zouden gebruiken...?

Patrick Minet, Guido Rasschaert

FOD Financiën Einde voorlopige cel in zicht?

Na de transformatie van het Ministerie van Financiën in de Federale Overheidsdienst Financiën zijn al de personeelsleden van deze FOD sinds 1 januari 2003 ondergebracht in een voorlopige cel. Uit een bijeenkomst van de politieke en administratieve leiding van het departement met de vakbonden in een zogenaamd 'strategisch seminarie', blijkt dat de overheid de personeelsleden zo vlug mogelijk wil overhevelen naar de nieuwe administraties.

De ACOD herinnerde de overheid aan de vragen die wij in het verleden al stelden en die onbeantwoord bleven:

- wat is de definitie van een administratieve standplaats in de nieuwe entiteiten met de pijlers Fiscaliteit, Douane en Accijnzen, Inning en Invordering, Fraudebestrijding, Patrimoniumdocumentatie en Thesaurie?
- volgens welke regels worden de personeelsleden geklasseerd na de overheveling naar de nieuwe pijlers?
- hoe ziet de tweede fase van de hervorming van de specifieke loopbanen Financiën van het niveau A (cartografie) er uit?

Alvorens het einde van de voorlopige cel ook maar te overwegen, moet er minstens op deze drie vragen een duidelijk antwoord komen. De regels van



Kennismaken met een federale overheidsdienst

Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering

het huidige organiek reglement kunnen immers niet worden toegepast, omdat de administraties waarop ze van toepassing zijn niet langer onder dezelfde vorm bestaan.

De overheid stelt dat ze de absolute mobiliteit binnen de diensten wil bewerkstelligen. De ACOD kan zich hierin volledig vinden op voorwaarde dat deze mobiliteit wordt geregeld op basis van doorzichtige en objectieve regels, met behoud van de verworven rechten en niet uitsluitend op basis van wat de overheid wenst. Personeelsleden zijn geen pionnen!

Duidelijke regels voor de administratieve standplaats, mutaties, bevorderingen en benoemingen zijn onontbeerlijk voor de goede werking van een departement met de omvang van Financiën. Anders krijgt de willekeur de bovenhand en blijft het departement in totale ontredde achter.

De ACOD zal zich dan ook nooit akkoord verklaren met een beperkt organiek reglement, dat uitsluitend verwijst naar de interdepartementale mutatieregels. Deze zijn niet geschikt voor een ingewikkeld departement zoals dat van Financiën.

Roland Vansaingele



Voortaan stellen we in Tribune geregeld een andere federale overheidsdienst voor. Als eerste in de reeks komt de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (HZIV) aan de beurt.

De HZIV is een openbare instelling van sociale zekerheid. Ze neemt alle prestaties op zich in de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, net zoals de ziekenfondsen maar dan onder een publiek statuut:

- tegemoetkoming in de kosten van geneeskundige verstrekkingen
- uitkering als vergoeding van loonverlies door ouderschap, ziekte of invaliditeit
- uitkering voor begrafeniskosten.

Het hoofdbestuur van de HZIV is gehuisvest in de Troonstraat te Brussel. Daarnaast gebeurt de dienstverlening aan het publiek ook nog in een 30-tal buitenkantoren.

De dienst wordt geleid door Joël Liwijs, administrateur-generaal en zijn adjunct Christine Miclotte. De HZIV wordt bestuurd door een beheerscomité met vertegenwoordigers van vakbonden en werkgeversorganisaties.

Voor de algemene personeelsbelangen valt de HZIV binnen de akkoorden die worden afgesloten in Comité A, Comité B en Sectorcomité 20.

Over specifieke materies die de dienst zelf aanbelangen, gebeuren de onderhandelingen tussen de directie en de vertegenwoordigers van het personeel in basisoverlegcomités (BOC's) die op geregelde tijdstippen plaatsvinden. De representatieve vakbonden vertegenwoordigen dan de personeelsleden.

In de delegatie van ACOD zitten afgevaardigden van de drie intergewestelijke afdelingen: de Vlaamse (ACOD VLIG), de Brusselse (ACOD IRB) en de Waalse Intergewestelijke (ACOD IRW). Voor ACOD VLIG nemen Yolande Thysen en Peggy Caudron deel aan

de BOC's. Daarnaast neemt ook Eddy Plaisier deel aan de vergaderingen als permanent afgevaardigde van de sector Overheidsdiensten.

Eddy Plaisier



Yolande Thysen

HZIV

Wat werd zoal verwezenlijkt?

Soms vraagt men zich af, waarom is een vakbond nog nodig? Yolande Thysen, voorzitter HZIV ACOD VLIG, geeft enkele voorbeelden van wat werd verwezenlijkt dankzij de vertegenwoordiging van ACOD binnen het BOC.

Yolande Thysen: "Sinds 1 september 2008 wordt de middagpauze beschouwd als werktijd. Dit betekent een effectieve arbeidsduurvermindering voor alle personeelsleden van de HZIV met 2,5 uur per week.

In tegenstelling tot vroeger kunnen loketbedienden steeds een uitzondering verkrijgen inzake het recht op recuperatie, wanneer zij het loket bemannen of wanneer zij een collega in een buitenkantoor vervangen. Een verzoek dat gericht wordt aan het diensthoofd, volstaat hiervoor.

Het recht op recuperatieverlof werd versoepeld. Thans kunnen voltijdsen 3 dagen recupereren binnen een termijn van 2 maanden, wie 4/5 werkt verkreeg 2 dagen recuperatie in plaats van 1 ½ dag en halftijdsen verkregen 1 ½ dag in plaats van 1 dag."

Welzijn op het werk

De inrichting van beeldschermwerkposten

Beeldschermwerk is niet zonder risico. De statische zithouding, de repetitieve bewegingen, het intensieve gebruik van de ogen en de volgehouden mentale inspanning veroorzaken bij heel wat beeldschermwerkers gezondheidsklachten. Zij worden geconfronteerd met overbelastingletsels ter hoogte van de nek, schouders, rug, armen en handen. Ook oogklachten, hoofdpijn en nervositeit zijn hun deel.

Als er meer dan vier uur beeldschermwerk wordt uitgevoerd, dan vallen de werknemers en hun werkplek onder de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 27 augustus 1993 over het werken met beeldschermen. In dit besluit staan dwingende bepalingen over de apparatuur, de inrichting, de omgeving van de werkplek en het gezondheidstoezicht.

Werkruimten

Er is voldoende werkruimte nodig. De wettelijke minimumeisen zijn: 2 m² vrije ruimte per persoon en een minimale hoogte van 2,5 m wat het lokaal betreft. Volgens het Koninklijk Besluit moet de werkplek wat afmetingen en inrichting betreft, voldoende plaats bieden om verandering van houding en werkbewegingen mogelijk te maken. Er wordt aanbevolen om per werkplek een minimale oppervlakte van 7 m² te voorzien. Deze oppervlakte omvat de bureaustoel, de werktafel met beeldscherm en lees- en schrijfvlak, alsook een kast en vrije bewegingsruimte.

De bureaustoel

Alle werknemers moeten in principe beschikken over een ergonomische bureaustoel. Deze moet stabiel zijn, de beeldschermwerker een comfor-

tabele werkhouding en de nodige bewegingsvrijheid bieden. De zitting van de bureaustoel moet in de hoogte verstelbaar zijn, maar ook de hoogte en de hellingshoek van de rugleuning moeten verstelbaar zijn.

Vergeet niet: langdurig in dezelfde houding zitten is belastend voor de rug. Over een ergonomische bureaustoel beschikken, is echter niet voldoende: de stoel moet eveneens correct worden ingesteld voor de gebruiker.

De werktafel

Voor het beeldschermwerk moet de werktafel op ellebooghoogte staan om klachten te voorkomen. De werktafel voor beeldschermwerk moet minimaal 120 x 80 cm groot zijn. Een grootte van 160 x 80 cm is echter meer aangeraden, zeker wanneer ook een lees- en schrijfvak nodig is. Wanneer beeldschermen van 21 inch of meer worden gebruikt, is een minimale tafeldiepte van 1 m aanbevolen. De tafels zijn best voorzien van een tafelgoot, zodat de kabels netjes kunnen worden opgeborgen. Het oppervlak van de werktafel moet mat zijn om reflectie te voorkomen.

Beeldscherm en toetsenbord

Het is belangrijk om met de volgende punten rekening te houden voor een ergonomisch correcte opstelling van het beeldscherm:

- het beeldscherm moet dwars op de ramen worden opgesteld om reflecties te voorkomen.
- het beeldscherm staat best op minimaal 1 m afstand tot de ramen.
- er moet voor gezorgd worden dat de schermen niet vlak voor een muur worden opgesteld voor een regelmatige ontspanning van de ogen (dieptezicht).

- de bovenkant van het scherm moet op ooghoogte of iets lager worden geplaatst om werkbelasting te voorkomen. Het scherm moet dus in de hoogte verstelbaar zijn.

- de aanbevolen afstand tussen de ogen en het scherm is afhankelijk van de grootte van het scherm: 55 à 75 cm voor 15 inch, 60 à 85 cm voor 17 inch, 70 à 95 cm voor 19 inch, 75 à 105 cm voor 21 inch (1 inch = 2,54 cm).

Voor werknemers die langer dan 2 uur met een laptop werken, is het nodig om externe hulpmiddelen te gebruiken zoals een laptop houder, een extern toetsenbord en een externe muis.

Omgevingsfactoren

De ergonomisch aanbevolen lichtsterkte voor beeldschermwerk bedraagt 400 à 600 lux. De wettelijke minimumnorm bedraagt 300 lux. Een algemene goede verlichting is te verkiezen boven een individueel gerichte verlichting, zoals bijvoorbeeld een bureaulamp. Het is best om lampen met een kleurtemperatuur te voorzien van 3300 à 4000 K en een kleurweergave index van 80.

De aanbevolen temperatuur voor beeldschermwerk bedraagt 20 à 23 °C. Om te vermijden dat de werknemers worden gehinderd door omgevingslawaaï, moeten printers, kopieerapparaten, faxen en andere lawaaierige toestellen zoveel mogelijk in een afzonderlijk lokaal worden geplaatst.

De vakbondsafvaardiging kan altijd een beroep doen op de preventieadviseur, maar ook op de arbeidsgeneesheer, om na te gaan of de werkplek van de beeldschermwerkers aan de wettelijke vereisten voldoet.

Richard De Winter

Start onderhandelingen sectoraal akkoord

Op 12 februari werden de vakbonden uitgenodigd door Vlaams minister-president Kris Peeters, die daarmee officieel de start van de onderhandelingen over het sectoraal akkoord inluidde.

De onderhandelingen worden voorbereid in werkgroepvergaderingen. Ondertussen zaten de overheid en de vakbonden in februari en maart in totaal al vijfmaal rond de tafel. Een eerste vaststelling is dat deze onderhandelingen tergend traag vooruitgaan.

De voorstellen van vakbonden en overheid werden gescreend op hun haalbaarheid en betaalbaarheid. Ze werden ingedeeld in vier categorieën:

- akkoord voor opname in een sectoraal akkoord
- principieel akkoord maar modaliteiten te bespreken
- ten gronde te bespreken en na te gaan of er een consensus is
- niet bespreekbaar.

Naar die vierde categorie werden bijvoorbeeld de volgende voorstellen afgevoerd:

- opheffen van de interne onbillijkhe-

den. In het bijzonder werd in niveau B verwezen naar het globale beloningsbeleid.

- de toekenning van twee compenserende verlofdagen.
- het voorstel om de prestatietoelagen te schrappen was voor de overheid onbespreekbaar.
- het overheidsvoorstel om uitzendarbeid mogelijk te maken was voor de vakbonden onbespreekbaar.
- het voorstel om functierelevante privé-ervaring onbepaald te valideren was eveneens voor de vakbonden onbespreekbaar.

De vakbonden stelden onomwonden dat een af te sluiten sectoraal akkoord op zijn minst een kwantitatieve inhoud moet hebben. De verhoging van de eindejaarstoelage en de verhoging van het nominaal bedrag van de maaltijdcheques (7 euro) zijn twee duidelijke voorbeelden, evenals de invoering van een functionele loopbaan voor contractuelen en de uitbouw van een tweede pensioenpijler voor contractuelen.

Door de overheid werden een aantal grove berekeningen gemaakt zoals bij-

voorbeeld:

- verhoging van de eindejaarstoelage tot een volwaardige 13'de maand = 30 miljoen euro
- maaltijdcheques met een nominale waarde van 7 euro = 9,87 miljoen euro
- fietsvergoeding à 0,20 euro per km = 0,43 miljoen euro
- functionele loopbaan contractuelen = 4,46 miljoen euro
- tweede pensioenpijler contractuelen 1 procent loonmassa = 4 miljoen euro.

We besluiten dat de eerste onderhandelingsronde vrij moeizaam verloopt. Er zal dus, rekening houdend met de budgettaire mogelijkheden, heel wat inventiviteit en creativiteit nodig zijn om tot een volwaardig akkoord te komen. Of het een akkoord wordt van twee of van drie jaar, is nog geen uitgemakte zaak. Op 6 mei worden de onderhandelingen hervat en de klus zou uiteindelijk moeten geklaard zijn op 21 juni 2010.

Richard De Winter





Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming Syntra financieel onder druk

Syntra Vlaanderen is een Vlaams publiekrechtelijk extern verzelfstandigd agentschap of EVA. Het agentschap wil een vormingsaanbod waarborgen voor wie als zelfstandige een professionele loopbaan wil uitbouwen. Het agentschap staat onder meer in voor de erkenning en financiering van de Syntra, dit zijn de vroegere centra voor middenstandsopleiding. Het agentschap waakt over de ondernemersopleidingen, de vervolmaking en de bijscholing, overeenkomstig de door Syntra goedgekeurde programma's. Begin 2010 telde het agentschap 169 personeelsleden.

Ook hier besparingen

Sedert het aantreden van de huidige Vlaamse regering kregen alle departementen en agentschappen besparingsmaatregelen voorgeschoteld. Ook Syntra Vlaanderen moet dus besparen. Voor dit agentschap bedroeg de besparing 216.000 euro in 2009 en 706.000 in 2010. Dit is echter nog niet alles: ook de Syntra moesten reeds in 2009 zo'n 1,646 miljoen euro ophoesten. Dergelijke bedragen hebben sowieso een impact op de werking en het opleidingsaanbod. De Syntra-directie mag dan al proberen om die besparingen op te vangen via herschikkingen van het budget, dit lukt nooit omdat er ook voor 2011 besparin-

gen worden aangekondigd. Het lijkt er dan ook sterk op dat de Syntra-directie zal teruggrijpen naar de gekende recepten: selectieve aanwervingen en het uitsluiten van bevorderingen.

Syntra en DAEB

Reeds op 20 februari 2009 besliste de Vlaamse regering om de niet-gecertificeerde opleidingen als Diensten van Algemeen Economisch Belang (DAEB) te beschouwen. Los van de discussie ten gronde over de impact van de Europese regelgeving, wil minister Muyters snel werk maken van de vermarkting van het opleidingsaanbod in de publieke sector. Daarom wil de minister een dringende screening van het opleidingsaanbod van zowel Syntra als de VDAB, dit in functie van de Europese regelgeving. Voor ACOD is het duidelijk dat door de budgettaire beperkingen het mogelijk is dat Syntra wordt gereduceerd tot minimale proporties. Zo wordt dan de toegang tot de niet-gecertificeerde opleidingsmarkt nog eens enorm vergemakkelijkt voor de privé-actoren.

Wie vragen heeft of informatie wenst, contacteert de volgende ACOD-afgevaardigden:

- voorzitter Sabine Defauw,
050/40.69.10, sabine.defauw@syntra-

vlaanderen.be

- vicevoorzitster Hilde Van de Maele, 09/220.82.80, hilde.vandemaele@syntravlaanderen.be
- secretaris Tonnie Cools, 016/31.63.70, tonnie.cools@syntravlaanderen.be
- bestuursleden Petra Cabooter, Freddy Lyskawa, Beatrix Bastiaens.

Richard De Winter



Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening Personeelsbehoeften 2010 in kaart gebracht

Om te voorzien in de personeelsbehoeften van de VMW moeten in 2010 een aantal functies worden ingevuld. Deze invulling gebeurt door interne verschuivingen, aanwervingen of bevorderingen.

Afvloei 2010

We geven in de tabel hierbij een overzicht van de reële afvloei. De effectieve afvloei zal sowieso hoger liggen, vermits er altijd onvoorziene omstandigheden zijn zoals pensionering om medische redenen, overlijden of uitdiensttreding.

	West.-Vlaanderen	Oost.-Vlaanderen	Vlaams-Brabant	Limburg	Centrale Directie	Totaal
arbeiders	-2	-3	-10	-2	0	-17
technisch personeel	-3	-2	-1	-1	0	-7
administr. personeel	0	0	-3	-3	-2	-8
kader	0	0	0	-1	-2	-3
Totaal	-5	-5	-14	-7	-4	-35

Budgettaire berekeningen

De provinciale comités hebben op basis van deze gegevens hun respectieve personeelsbehoeften vastgesteld. In totaal voorziet het personeelsbehoeftenplan in 53 aanwervingen en 15 bevorderingen. De budgettaire ruimte voor aanwervingen en bevorderingen wordt gecreëerd door de voorziene afvloei van personeelsleden. Dit wordt begroot op 2,967 miljoen euro. De kostprijs voor de invulling van de aanwervingen bedraagt 2,327 miljoen euro. Voor de invulling van de bevorderingen wordt de kostprijs geraamd op 0,098 miljoen euro. Er blijft dus een saldo van 0,541 miljoen euro beschikbaar voor de invulling van de andere personeelskosten zoals functionele loopbanen en tussentijdse salarisverhogingen. Het uiteindelijk saldo bedraagt 174.000 euro. Aangezien er ook rekening moet worden gehouden met de opgelegde besparingen van 2,5 procent in 2010, verdwijnt dit bedrag hoogstwaarschijnlijk in de besparingspot.

Concrete uitvoering

Voor een aantal functies is er nog geen concrete functiebeschrijving en evenmin een competentieprofiel. Het wordt dus moeilijk om deze functies in te vullen. In de provinciale directie West-Vlaanderen zal ook rekening worden gehouden met de overname van de RSW Ieper en de overstap van 13 personeelsleden van deze regie naar de VMW.

Aangezien het huidige personeelsplan onvoldoende betrekkingen voorziet in het K-niveau (vergelijkbaar met het niveau A bij de Vlaamse Overheid), worden de personeelsleden die worden aangeworven in het niveau K gedurende een termijn van ten minste twee jaar met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld, vooraleer zij statutair worden aangesteld.

Weinig fraais op komst

De discussie over de kerntaken van de VMW (wat doen we zelf en wat beste-

den we uit?) heeft zeker een impact op het toekomstige personeelsplan. Voor de continuïteit van het bedrijf is het noodzakelijk om een effectief aanwervings- en bevorderingsbeleid te voeren. De financiële situatie en de conclusies van het kerntakendebat kunnen voor de komende jaren wel eens voor een ommezwaai zorgen. Concreet betekent dit een stapsgewijze uitvoering van de Accordstudie uit 2007: invoering van functieclassificatie, contractualisering van de aanwervingen, outsourcing van de activiteiten, prestatieverloning (!) tot zelfs een deeltijdse loopbaanonderbreking met aanvullende loopbaanpremie betaald door de VMW om overtoollige personeelsleden te verwijderen. Dit oogt weinig fraai, om niet te zeggen dat de voorstellen reactionair zijn. Het is dus niet denkbeeldig dat de sociale temperatuur de komende maanden de hoogte inschiet.

Richard De Winter



Agentschap voor Natuur en Bos ANB-directie kiest resoluut voor veiligheid

Het Agentschap voor Natuur en Bos is een vrij nieuwe naam in het Vlaamse overheidslandschap. Toch is het agentschap al actief sedert april 2006. Het is het aanspreekpunt voor alles wat te maken heeft met natuur, jacht en visserij. Het beheer en onderhoud van ongeveer 37.300 hectare bossen, natuurreservaten en domeinen is dan ook een intensieve bezigheid.

De ANB-arbeiders zijn niet zonder risico bij de uitvoering van hun taken. Het knotten van bomen, werken met grasmaaiers en kettingzagen vergt een permanente concentratie. Om hun opdrachten uit te voeren, beschikken deze werknemers weliswaar over persoonlijke beschermingsmiddelen, maar een ongeval kan altijd gebeuren. In het afgelopen jaar heeft de ANB-directie dan ook inspanningen gedaan om een veilige arbeidssituatie te creëren.

De afgelopen maanden werd ANB geconfronteerd met ernstige arbeidsongevallen. Op basis van de verslagen over deze ongevallen werden aanbeve-

lingen gedaan, die werden opgenomen in het Jaaractieplan 2010. Zo wordt aandacht besteed aan:

- opstarten van een opleiding mobiele arbeidsmiddelen
- werken aan de administratieve, technische en juridische conformiteit van de loodsen
- optimaliseren van de onthaalprocedure op welzijnsvlak
- verhogen van welzijns- en veiligheidsbewustzijn
- informatie geven over persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen
- opnemen van het aspect veiligheid in PLOEG en de functiebeschrijvingen.

Het agentschap heeft verder nog enkele belangrijke acties op stapel staan zoals o.a.

- uitbreiding van het aantal jaarlijkse welzijnsrondgangen
- risico-evaluatie van de functie van natuurinspecteur
- risico-evaluatie van de taak elektrisch vissen
- opmaak van een instructie rond de

afhandeling van ernstige arbeidsongevallen.

Het agentschap is aangesloten bij de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming van de Vlaamse overheid. Door de geografische spreiding van het agentschap, de specifieke opdrachten en vooral de verhoogde risicofactor, is het omzeggens uitgesloten dat de GDPB zijn toezicht in het kader van de welzijnswetgeving op een behoorlijke manier kan uitvoeren. Zij hebben eenvoudigweg onvoldoende mankracht hiervoor.

In het entiteitsoverlegcomité van 24 maart stelde ACOD voor om een eigen Interne Dienst Preventie en Bescherming uit te bouwen. De ANB-directie belooft te onderzoeken of dit contractueel kan. Afwachten, dus. Voor de arbeiders is het alvast een opsteker dat de ANB-directie het veiligheidsaspect niet minimaliseert, maar de waarde geeft die het verdient.

Richard De Winter

Contractuele arbeiders gezondheidsdiensten Opzegtermijn verlengd

In afwijking van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten wordt de opzegtermijn tot drie maanden verlengd voor arbeiders in de gezondheidssector met een anciënniteit van minstens vijf jaar. Deze anciënniteit mag al dan niet gepresteerd zijn bij eenzelfde werkgever en al dan niet ononderbroken.

Het gaat hier over contractuele arbeiders in de volgende diensten of instellingen:

- inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn
- psychiatrische verzorgingstehuizen
- initiatieven voor beschut wonen
- rusthuizen voor bejaarden
- rust- en verzorgingstehuizen
- dagverzorgingscentra
- revalidatiecentra
- thuisverpleging
- geïntegreerde diensten thuisverzorging
- diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België
- medisch-pediatrie centra
- wijkgezondheidscentra.

De opzegtermijn bedraagt eveneens drie maanden voor arbeiders die zonder onderbreking bij dezelfde werkgever zijn tewerkgesteld gedurende minder dan vijf jaar en wordt met drie maanden vermeerderd vanaf de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever. De opzegtermijn moet worden berekend volgens de reële anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat en begint te lopen op de eerste dag volgend op die waarin kennis van opzegging is gegeven.

Deze termijn is niet van toepassing bij ontslag tijdens de proefperiode, ontslag met het oog op brugpensioen of met het oog op het beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf de eerste dag van de maand vol-

gend op die waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

Bron: wet van 30 december 2009, artikel 127 tot en met 130.



Werkverwijdering zwangere vrouwen

Zwangere vrouwen die als gevolg van artikel 41 of 42 §1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 van het werk worden verwijderd, worden voortaan enkel nog vergoed door het ziekenfonds en niet langer door het Fonds voor Beroepsziekten.

Deze nieuwe regeling treedt in werking op 1 januari 2010 en is enkel geldig voor de personeelsleden op wie de arbeidswet van 1971 van toepassing is. Het gaat dus over werknemers tewerkgesteld in een instelling die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.

Zwangere werknemers die vanaf 1 januari 2010 volledig van het werk worden verwijderd, kunnen voortaan aanspraak maken op een dagelijkse moederschapsuitkering die

gelijk is aan 78,237 procent van het gemiddelde dagloon (begrensd tot het ZIV-loonplafond).

Deze uitkering wordt toegekend tot de zesde week, voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum of tot de achtste week in geval van een meerling.

De zwangere werknemers die aanvaarden om een aangepast werk met loonverlies uit te oefenen, krijgen een uitkering waarvan het bedrag overeenstemt met het verschil tussen het dagbedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering (60 procent van het gemiddelde dagloon) en het brutobedrag van het in werkdagen gewaardeerde beroepsinkomen.

Bron: wet van 30 december 2010, artikel 40 -41.

Contactpersoon LRB: Mil Luyten - Tel.: 02/508.58.25 - e-mail: mil.luyten@acod.be



De inspectie en de derde wet van Newton

De inspectie heeft in opdracht van de Vlaamse regering de invoering van de functiebeschrijving in het basisonderwijs en deeltijds kunstonderwijs geëvalueerd. Dit gebeurde door een bevraging van directeurs en personeelsleden. Dat de personeelsleden geselecteerd werden door de directeur om de bevraging in te vullen, is voor de inspectie geen beletsel om toch over een objectieve evaluatie te spreken.

De kern van ons ongenoegen is niet dat uit de bevraging blijkt dat sommige directeurs vinden dat: "Bij de onderhandelingen met de vakbonden, zitten wij als leken, niet-juristen, rond de tafel. Dit zorgt voor enorme vertraging bij het proces van doorvoeren." Dit beschouwen we immers veeleer als een compliment: de vakbonden hebben inderdaad met kennis van zaken gewogen op de onderhandelingen over de functiebeschrijvingen.

Wel onaanvaardbaar is dat de inspectie in zijn algemene conclusie het bovenstaande als vaststaand gegeven opneemt met: "Onder meer de tijdro-

vende syndicale onderhandelingen vertragen de invoering van de functiebeschrijvingen." De inspectie doet deze uitspraak nadat ze slechts één partij van dit syndicaal overleg bevroegde, namelijk de directeurs. Indien de inspectie de moeite had gedaan om de syndicaal afgevaardigden te bevragen over de gang van zaken in het lokaal comité, zou ze geweten hebben dat:

- de initieel voorgelegde functiebeschrijvingen vaak van een bedenkelijk niveau waren.
- sommige inrichtende machten zelf opteerden voor onderhandelingen op lagere echelons zodat er expertise, tijd en energie verloren gingen.
- sommige ontwerpen van functiebeschrijvingen uitgingen van een superman- of supervrouwversie in plaats van een realistische verwachting over het functioneren van een personeelslid.

We hadden nog veel meer beschouwingen kunnen overbrengen aan de inspectie indien zij een meer evenwichtig beeld wou schetsen over de invoer-

ring van de functiebeschrijving. ACOD Onderwijs is zwaar teleurgesteld in de negatieve houding van de inspectie rond syndicale onderhandelingen over de functiebeschrijvingen, zoals weergegeven in de Onderwijsspiegel over het schooljaar 2008-2009. En ja, die derde wet van Newton? Dat ging over actie en reactie: als A een kracht op B uitoefent, gaat deze kracht gepaard met een even grote, maar wel tegengestelde kracht van B naar A!

raf.deweerd@acod.be

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

Maatschappelijk debat

De toekomst van het hoger onderwijs

Het maatschappelijk debat over de toekomst van het hoger onderwijs zit in zijn eindfase. Wat ook de uitkomst wordt, we hebben als onderwijsvakbonden in gemeenschappelijk front steeds de positie van het personeel als uitgangspunt genomen.

De formele afloop van het academiseringsproces van de tweecycli-opleidingen van de hogescholen is vastgesteld tegen 2012 en komt in zijn laatste fase. Op dat ogenblik worden academische opleidingen aangeboden in zowel hogescholen als universiteiten. Daardoor is de overgang van een driedelig naar een duaal systeem een feit. Het hoger onderwijs moet zich aanpassen aan dit nieuwe gegeven. Een goed project met een maximale maatschappelijke meerwaarde, is daartoe een vereiste. De onderwijsvakbonden willen daaraan positief meewerken, maar wensen daarbij wel garanties voor het personeel.

De wijzigingen zullen ongetwijfeld een ernstige impact hebben op het personeel dat rechtstreeks en onrechtstreeks verbonden is aan de academische opleidingen van de hogescholen. Maar ook het personeel van de universiteiten en de academische bacheloropleidingen en andere groepen collega's tewerkgesteld in centrale diensten, onderhoud, catering en studievoorzieningen zullen de effecten aan den lijve ondervinden. Voor zowel de algemene, als de meer individuele problemen dienen gepaste maatregelen te worden getroffen.

In een eerste fase moeten de statuten van docenten aan de academische opleidingen van de hogescholen en de universiteiten op elkaar worden afgestemd.

Het maatschappelijk debat binnen de ministeriële werkgroep leidt voorlopig niet tot een consensus. Het Vlaams parlement behoudt zijn prerogatief om in zijn politieke besluitvorming een 'breed gedragen' oplossingsscenario van de toekomststructuur van het hoger onderwijs te definiëren. In het uiteindelijke scenario moeten de aspecten die betrekking hebben op de nieuwe structuur, de nieuwe rechtspositie

van het personeel (met vrijwaring van alle rechten in de ruime zin) en de noodzakelijke financiering van de hele omvorming in één decretale beweging worden gevat.

De vakbonden willen – wat ook de politieke besluitvorming bepaalt – op een positieve wijze het toekomstproject voor het hoger onderwijs ondersteunen, met dien verstande dat de nieuwe of aangepaste rechtspositieregeling van het personeel van bij de hervorming een determinerend deel uitmaakt van het decretale kader.

Het is aangewezen om van bij het in voege treden van de toekomstige structuur niet alleen aandacht te hebben voor het statuut van de personeelsleden, maar in eenzelfde beweging hun carrièremogelijkheden duidelijk vast te leggen. In ieder geval moet rekening worden gehouden met het feit dat de carrièreopbouw of functionele loopbaan van personeelsleden van de hogescholen anders groeide dan die aan de universiteiten. Bovendien verschillen de opleidingen aan de hogescholen, vooral door hun praktijkgerichte aanpak, van de meer theoretisch opgebouwde opleidingen aan de universiteit. Wordt er geen rekening gehouden met deze verschillen, dan verglijden de personeelsleden van de hogescholen al snel naar een tweederangsrol zonder veel perspectief. Het gevaar dat de eigenheid van de geacademiseerde opleidingsprofielen verwateren, is reëel.

Heel wat academische opleidingen van de hogescholen hebben een eigen ATP-omkadering die rechtstreeks verbonden is met de betreffende opleiding. Bij een eventuele integratie moet de rechtspositieregeling van de ATP-leden eveneens deel uitmaken van het aangepast regelgevend kader. Hogescholen die academische opleidingen aanbieden, bouwden binnen hun centrale diensten (internationalisering, onderwijsontwikkeling, onderzoek,...) het ATP-kader uit in functie van het aantal studenten, de eigen hogeschoolvisie en de missie die door het decreet is opgelegd. Bij een mogelijke integratie van de academische opleidingen in de uni-

versiteiten moet voor deze groep van ATP-leden die in feite onrechtstreeks betrokken zijn bij deze academische opleidingen, een verdeling worden gezocht om te vermijden dat hogescholen met een zware personeelslast worden opgezadeld.

Om de overgang van het personeelsstatuut of de verandering van rechtspositie van het personeel te faciliteren conform de nieuwe situatie, biedt het onderbrengen van de nieuwe academische opleidingen in eigen autonome entiteiten of faculteiten volgens ons een werkbaar perspectief.

In een eerste fase zullen wellicht de meest academische opleidingen van de hogescholen op hun oude locatie blijven. Als gevolg van rationalisatie en optimalisatie kan verandering van locatie echter de mobiliteit van de personeelsleden op termijn veranderen. In welke mate kunnen personeelsleden verplicht worden om hun opdracht op een andere locatie uit te voeren? Veel personeelsleden hebben hun woonplaats gekozen in functie van de bereikbaarheid van hun werk. Gewijzigde mobiliteit kan een ernstige impact hebben op hun familiale organisatie en de levenskwaliteit nefast beïnvloeden.

Hogescholen en universiteiten mogen niet te ver uit elkaar groeien. In de ontwikkeling van de nieuwe structuur dient blijvend aandacht te zijn voor de doorstroming en mobiliteit van het personeel binnen het gehele hoger onderwijs, met inbegrip van professionele bacheloropleidingen naar academische opleidingen en omgekeerd. Dit in het belang van de onderlinge samenhang binnen het hoger onderwijs en de kwaliteitsverhoging.

Voor personeelsleden met een gemengde opdracht in het professioneel en academisch onderwijs kan een goede invulling van de carrièreopbouw en de mobiliteit, ook betekenen dat ze kiezen voor het uitbouwen van één van beide. Deze mogelijkheid dient dan ook deel uit te maken van het pakket noodzakelijke overgangsmaatregelen.

hugo.deckers@acod.be



Statutaire wervingsambten GO! schooljaar 2010-2011 **Oproep kandidaten tijdelijke aanstelling**

Wie een tijdelijke aanstelling beoogt voor het schooljaar 2010-2011 in een instelling van het GO! moet vóór 15 juni 2010 hiervoor een aanvraag indienen. Ook laatstejaarsstudenten kunnen zich kandidaat stellen. Zij moeten uiterlijk op 15 oktober 2010 de scholengroep(en) waarvoor zij kandidideren, een kopie bezorgen van hun intussen behaald diploma of van het voorlopig attest. Vastbenoemde personeelsleden, die een tijdelijke aanstelling ambiëren in een ander wervingsambt dan het ambt van vaste benoeming of in een andere instelling van affectatie (tijdelijk andere opdracht of TAO), dienen best ook een aanvraag voor een tijdelijke aanstelling in.

Hoe zich kandidaat stellen?

Kandidaten voor een tijdelijke aanstelling moeten elektronisch kandideren via het internet. De internettoepassing hiervoor is te bereiken via de website van het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap: www.go-jobs.be. Na aanmelding krijgt men als nieuwe kandidaat een paswoord toegekend. Kandideren kan tot en met 14 juni 2010.

Wie geen toegang heeft tot het internet, kan terecht in iedere GO!-instelling of in de provinciale of regiosecretariaten van ACOD Onderwijs waar men voor het kandideren kan gebruikmaken van een computer met internetaansluiting. Kandidaten die reeds voor het schooljaar 2009-2010 kandideerden, krijgen een mail met de vraag hun kandidatuur

elektronisch te hernieuwen voor het schooljaar 2010-2011. Wie tegen 15 mei 2010 geen mailbericht heeft ontvangen, neemt best zelf het initiatief om zijn kandidatuur elektronisch te vernieuwen. Kandidaten die hun paswoord vergeten zijn, kunnen hiervoor via mail steeds terecht bij de helpdesk van de internettoepassing: helpdesk@g-o.be.

georges.achten@acod.be



Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur

Wat je zeker moet weten!

Wanneer heb je recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur of TADD, hoe en wanneer moet je een aanvraag doen en hoe kan je aanspraak maken op je recht op een dergelijke aanstelling? We zetten de regels voor alle onderwijsnetten op een rijtje.

Wanneer en hoe aanvragen?

Aanvragen voor een TADD moeten gebeuren met een aangetekend schrijven vóór 15 juni 2010.

Voor kandidaten die in het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap aan de voorwaarden voldoen tot het verkrijgen van het recht op een TADD en hiervan wensen gebruik te maken, is er het standaardformulier 'Aanvraag tot het verkrijgen van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur'.

In de andere netten zijn er geen standaard aanvraagformulieren. Kandidaten die in deze netten hun voorrangrecht willen laten gelden, moeten dit doen met de formulieren van de inrichtende macht of via een zelf opgestelde brief.

Wanneer heb je recht op een TADD?

Je hebt recht op een TADD als je in instellingen binnen dezelfde inrichtende macht (scholengroep, gemeente) of scholengemeenschap (basis of secundair onderwijs):

- 720 dagen ambtsanciënniteit hebt verzameld, gespreid over minstens drie schooljaren en waarvan minstens 600 dagen effectief werden gepresteerd.
- vóór 15 juni 2010 het recht op een TADD hebt laten gelden met een aangetekend schrijven of eerder al als TADD'er bent aangesteld.
- in de laatste vijf schooljaren prestaties hebt geleverd in instellingen van de betrokken inrichtende macht of scholengemeenschap.

De anciënniteit moet behaald zijn in het ambt waarin je je voorrang wil bewijzen. Je mag het aantal dagen in de aanstellingsperiode niet vermenigvuldigen met 1,2. Een aanstellingsperiode telt volledig mee als je minstens half-

tijsd presteerde; ze telt maar voor de helft mee als je minder dan halftijsd presteerde binnen het ambt.

Binnen het ambt van leraar verwerf je het recht op een TADD voor alle vakken of specialiteiten waarvoor je het vereiste bekwaamheidsbewijs bezit. Voor de vakken of specialiteiten waarvoor je het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bezit, verwerf je het recht op een TADD als je de ambtsanciënniteit specifiek voor deze vakken of specialiteiten behaalde. Wanneer je ontslagen werd of een eindevaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg, mag je een bepaalde anciënniteit niet meetellen. Personeelsleden in deze specifieke situatie nemen best contact op met hun provinciale of regiosecretaris.

Wie heeft voorrang bij een TADD?

De inrichtende machten moeten bij de tijdelijke aanstellingen een bepaalde volgorde respecteren:

- eerst de deeltijdse vastbenoemden met recht op een TADD.
- vervolgens de tijdelijke personeelsleden met recht op een TADD die hiervoor een aanvraag hebben ingediend.
- ten slotte de tijdelijke personeelsleden die nog geen recht op een TADD hebben verworven.

In het GO! hebben personeelsleden die een aanvraag voor een (gewone) tijdelijke aanstelling indienden voorrang op wie geen kandidatuur indiende.

Hoe aanspraak maken op je recht op een TADD?

- Je was al aangesteld als TADD'er.

De aanvraag voor TADD loopt over de schooljaren heen. Als je bijkomende rechten op een TADD verwerft (je wordt bijvoorbeeld TADD-gerechtigd als leraar SO voor vakken waarvoor je het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bezit), moet je wel een aanvraag indienen.

- Je bent werkzaam in het gesubsidieerd onderwijs en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er.

Je moet via een aangetekende schrijven aan de inrichtende macht laten weten dat je gebruik wil maken van je decretaal recht op een TADD. Vraag op het schoolsecretariaat of er voor deze aanvraag standaardformulieren beschikbaar zijn.

- Je bent werkzaam in het GO! en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er.

Gebruik de standaardformulieren die beschikbaar zijn in iedere instelling van het GO! en in onze provinciale of regiosecretariaten. Op deze formulieren moet je ook je afwezigheden vermelden. Onder afwezigheden wordt verstaan: iedere werkdag die men niet voor de school presteerde zoals ziekteverlof, omstandigheidsverlof of periodes van terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden. Bevalingsverlof en verlof wegens moederschapsbescherming mogen wel worden meegeteld met een maximum van 210 dagen en moeten niet in mindering gebracht worden om de effectief gepresteerde dagen te bepalen.

Het is zeer belangrijk het aanvraagformulier correct in te vullen! Aarzel dus niet om je aanvraagformulier door de provinciale of regiosecretaris te laten controleren.

georges.achten@acod.be



Onderzoek naar werkdruk in hogescholen

Het zal de collega's van de hogescholen, meer bepaald het onderwijzend personeel in de professionele bachelopleidingen, niet zijn ontgaan dat er een bevraging rond de werkdruk plaatsvond.

Dit initiatief is een uitvoering van cao II. In het hoofdstuk 'Tewerkstelling en werkdruk' werd overeengekomen dat de regeringscommissarissen erop moeten toezien dat de instellingen maatregelen nemen voor een evenwichtiger onderwijsaanbod gericht op een reductie en beheersing van de werkdruk.

Het onderzoek bestrijkt het grootste deel van 2010. Een deel van het onderzoek is gebaseerd op informatie die de hogescholen aan het regeringscommissariaat verschaffen over de genomen maatregelen. Een ander onderdeel steunt op een online enquête bij een steekproef van lectoren in de hogescholen in de loop van april-mei 2010. De voorlopige resultaten worden besproken in enkele focusgroepen met deelnemers van verschillende hogescholen in september 2010. Het eindrapport is voorzien voor oktober 2010

en de maand daarop wordt het gepresenteerd.

Een belangrijk aspect van dit onderzoek is de informatie die de hogeschool bezorgde aan het onderzoeksteam over de eigen initiatieven om de werkdruk terug te dringen. Dit document dient te worden besproken op het basisoverlegcomité. Men doet er dus goed aan dit te agenderen op het eerstvolgende comité.

hugo.deckers@acod.be

Rapport Monard Verdienstelijk maar toch onvoldoende

Nadat de commissie Secundair Onderwijs zich boog over het Rapport Monard, heeft het uitvoerend bestuur de reflecties van deze commissie bekrachtigd als standpunt van ACOD Onderwijs. De volledige tekst van het standpunt is te vinden op onze website www.acodonderwijs.be. Wij beperken ons hier tot de conclusie.

Het rapport heeft ongetwijfeld de verdienste om het debat over het secundair onderwijs aan te zwengelen, maar het schiet tekort indien dit het finale resultaat zou zijn van deze discussie. De voorgestelde wijzigingen gaan te ver wanneer ze betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden van het personeel, maar niet ver genoeg wanneer het gaat over de structuur en het onderwijsaanbod.

ACOD Onderwijs wil bijzondere aandacht voor de volgende punten bij een eventuele hervorming:

- de invoering van de nieuwe structuur moet voor alle betrokkenen tegelijk gebeuren. Dus geen proefprojecten, en zeker niet één net wel en andere netten niet.
- een brede basisvorming voor iedereen tot 16 jaar om de sociale segregatie weg te werken in een comprehensief onderwijssysteem.
- voldoende tijd om de gevolgen voor het personeel die er zullen zijn door de vernieuwing van het secundair onderwijs te detecteren, inventariseren en onderhandelen zowel op het niveau van de Vlaamse Gemeenschap als op het lokale niveau.
- de vernieuwing mag geen aanleiding geven tot een verhoging van de

werkdruk. Eventuele bijkomende taken moeten gecompenseerd worden door bijkomende tewerkstelling.

De volgende stap is dat minister Smet een discussie- of conceptnota voorbereidt, die klaar moet zijn tegen het einde van dit schooljaar. We zullen op dat ogenblik merken in welke mate de minister de voorzet van de commissie Monard volgt of niet. In ieder geval zal ACOD Onderwijs, via de commissie Secundair Onderwijs, opnieuw aftoetsen in welke mate die nota voldoet aan onze uitgangspunten. Wij wensen tot slot ook alle leden van de ACOD-commissie te danken voor hun inbreng en inzet.

raf.deweerd@acod.be

Hervormingen in het volwassenenonderwijs

In het februarinummer van Tribune gaven we een eerste overzicht van de wijzigingen die worden doorgevoerd in de personeelsregeling in de centra voor volwassenenonderwijs vanaf 1 september 2010. We geven hierbij nog verdere toelichting. Deze is enkel van toepassing voor de collega's in het secundair volwassenenonderwijs.

Voor het eerst wordt een systeem uitgewerkt waar de bekwaamheidsbewijzen rechtstreeks gekoppeld worden aan de opleidingen of modules. Voor de aangestelde personeelsleden zijn er overgangsmaatregelen uitgewerkt waarbij zij hun rechten en plichten behouden. Deze maatregelen worden omschreven als concordanties. Er zijn twee soorten concordanties: ambtshalve en individuele concordanties.

Ambtshalve concordanties

De ambtshalve concordanties zijn mogelijk wanneer de vereiste bekwaamheidsbewijzen van een bepaald vak globaal gezien dezelfde zijn als bij een bepaalde opleiding of module. Aangezien deze bekwaamheidsbewijzen overstemmen, gaat men er vanuit dat eenzelfde type leraar nodig is om de opleiding of modules te geven als de vroegere vakken. Een voorbeeld: een leraar secundair onderwijs voor sociale promotie is fulltime benoemd met als vereist bekwaamheidsbewijs licentiaat wiskunde. In de eerste plaats wordt deze collega ambtshalve geconcordeerd voor zijn ambt van vaste benoeming naar het ambt van leraar secundair volwassenenonderwijs. Vervolgens wordt hij ook ambtshalve geconcordeerd naar alle 'wiskundige modules'; dit zijn er 24 in totaal. Deze lijst vindt men terug op de website van het departement onderwijs <http://www.ond.vlaanderen.be/volwassenenonderwijs>, achtereenvolgens doorklikken op 'Voor directies en secretariaten', 'Communicatie en infosessies', 'Maak kennis met de nieuwe personeelsregeling' en 'Andere initiatieven om de centra te begeleiden'. Op deze webpagina vindt men trouwens ook de lijst met mogelijke individuele concordanties en nog andere interessante informatie.

Het belangrijkste is dat u als personeelslid niets hoeft te doen om de ambtshalve concordanties te verkrijgen. Ze worden automatisch toegekend.

Individuele concordantie

De individuele concordantie wordt gehanteerd wanneer er te weinig overeenkomst is tussen de vereiste bekwaamheidsbewijzen van het oorspronkelijke vak en de vereiste bekwaamheidsbewijzen van de modules of opleiding. Het is onmogelijk om voor iedere collega eenzelfde concordantie uit te spreken, daarom moet er lokaal worden nagegaan of een concordantie nuttig en wenselijk is.

Een voorbeeld: een leraar secundair onderwijs voor sociale promotie is fulltime aangesteld als TADD'er met als vereist bekwaamheidsbewijs Master in de taal- en letterkunde (Duits-Scandinavistiek). Hij geeft al enkele jaren de module 'MTAL3 Moderne talen 3'. Om deze overgang te regelen is een individuele concordantie nodig. De inhoud van deze module kan zeer diverse talen omvatten. Het is dus onmogelijk om een algemene regel op te stellen voor deze concordantie. De concordantie voor het ambt gebeurt net zoals in het vorige voorbeeld ambtshalve.

Opgelet!

Als het gaat om een individuele concordantie, gebeurt deze in samenspraak met het centrumbestuur. U moet er zich van bewust zijn dat de concordantie zowel rechten als plichten met zich meebrengt. U kan de uren binnen deze modules opeisen als er uren tekort dreigen te zijn, maar een directeur of een centrumbestuur kan u evengoed verplichten om de modules te geven.

Het is onmogelijk om in dit artikel de volledige regelgeving uit de doeken te doen. Het belangrijkste is dat u, als u geconfronteerd wordt met de concordanties en dan vooral de individuele concordanties, bij de minste twijfel contact opneemt met de provinciaal of regiosecretaris. Het is mogelijk om in beroep te gaan tegen het voorstel van het centrumbestuur, maar de korte termijnen moeten hierbij alleszins worden gerespecteerd.

raf.deweerd@acod.be



Krimpende budgetten = werkloze artiesten

Het sociaal fonds voor de podiumkunsten hield een bevraging in de artistieke sector over de gevolgen van de crisis op de tewerkstelling. De resultaten beloven helaas niet veel goeds.

De economische crisis sijpelt stilaan door in de artistieke sector. Verschillende organisaties krijgen te maken met krimpende budgetten en daardoor lijkt er een tendens ingezet om minder te produceren met minder medewerkers. Vooral tijdelijke werkrachten, zoals (al dan niet pas afgestudeerde) artiesten, productiemedewerkers en technici hebben het moeilijker om voldoende werk te vinden.

Al in 2009 bleek de financiële crisis haar effect te hebben: sponsorovereenkomsten werden heronderhandeld, mediasponsoringcontracten verminderten in waarde, internationale toernooien in landen met meer privéfinanciering kwamen op de helling te staan, contracten afgesloten in buitenlandse



munten bleken plots minder waard te zijn. De tewerkstelling was toen nog niet zozeer bedreigd.

In het najaar van 2009 kondigde de minister van Cultuur echter aan dat er gesnoeid zou worden in de subsidies voor 2009 en 2010. Als gevolg daarvan zijn artistieke werkgevers op zoek naar besparingen door een vermindering van het aantal producties, van het aantal mensen dat geëngageerd wordt voor een productie en van de duur van de contracten. Vooral de tijdelijke medewerkers voelen dit, maar ook aan vaste medewerkers wordt hier en daar gevraagd om over te schakelen naar een deeltijdse tewerkstelling.

Herstructureringen zijn voorlopig nog niet aan de orde. Wellicht zullen de effecten op de tewerkstelling pas goed zichtbaar zijn vanaf het seizoen 2010-2011 omdat de meeste afspraken voor het huidige seizoen al vastlagen.

Er lijkt ook geen kunstdiscipline gespaard te blijven: deze tendens is merkbaar van theater tot muziek over dans tot musical.

Niet-werkende werkzoekende volgens beroepsaspiratie op 1 februari	2008	2009	2010
Decor-, standenontwerper	180	165	195
Modeontwerper (modelist) - kostuumontwerper	274	270	291
Kunstenaar	348	383	425
Regisseur - realisator - radio, TV, film, variété	197	231	248
Regieassistent - radio, TV, film, variété	116	117	130
Acteur	418	430	454
Circus- en variétéartiest	115	93	96
Instrumentalist - muzikant	463	497	534
Danser	111	118	131
Zanger	79	98	100
Toondichter - componist - arrangeur	35	41	42
Orkest-dirigent - fanfareleider - koorleider	12	9	11
Choreograaf - balletmeester	45	51	52
Beeld- en/of geluidstechnicus	450	505	610
Standen- en decorbouwer	172	227	281
Grimeur (theater en studio)	89	105	112
Kleedster voor toneel en film	26	26	21
Rekwisiteur (film, toneel, televisie)	50	59	71
EINDTOTAAL	3180	3425	3804
(Uitvoerende) artiesten	1163	1244	1324
Verskil in percentage		+ 7,70%	+ 11,07%

Bron: VDAB.

Contactpersoon:

Laurette Muylaert

Tel.: 0477/32.38.61 - e-mail:
laurette.muylaert@acod.be

Seintjes

Antwerpen

Antwerpen Senioren

Zitdagen voor senioren

De Seniorenwerking van ACOD Antwerpen organiseert maandelijkse zitdagen voor senioren (pre- en gepensioneerden) op elke tweede dinsdagmiddag van de maand, telkens van 14 tot 16 uur, behalve in juli en augustus. De eerstvolgende zitdagen zijn 11 mei en 8 juni. Geïnteresseerden die niet kunnen aanwezig zijn op die zitdagen, kunnen informatie verkrijgen ofwel telefonisch op die dagen tel. 03/213.69.38 ofwel via mail raymond.duval@acod.be.

Infonamiddag sociale zekerheid

De Seniorenwerking van ACOD Antwerpen organiseert op dinsdag 4 mei een infonamiddag 'De Sociale Zekerheid nader bekeken'. Thema is de rol van de mutualiteit en een stand van zaken in het pensioendossier. Gastsprekers zijn Paul Callewaert, algemeen secretaris De Voorzorg Antwerpen, en Chris Reniers, algemeen secretaris ACOD. Deze bijeenkomst is een open vergadering, dus iedereen is welkom. Wel vooraf inschrijven op nummer 03/213.69.20.

Senioren naar Oostende

De Seniorenwerking van ACOD Antwerpen organiseert op donderdag 27 mei een reis naar Oostende met bezoek aan de Ensor-tentoonstelling en tevens een blik achter de schermen in het Museum aan Zee (MuZee). Nadien wordt een middagmaal voorzien. In functie van de weersomstandigheden wordt in de namiddag vrijblijvend een stadswandeling of een bezoek aan de IJslandvaarder Amandine gepland. Vertrek aan het station van Antwerpen-Centraal (verzamelen 8.45 uur, vertrek 9.20 uur). Deelnemers schaffen zelf hun ticket aan: prijs senioren 65-plussers 5,20 euro, andere leeftijden reizen best via Railpass ongeveer 75 euro voor 5 personen (reis heen en terug). Kostprijs van het bezoek is 30

euro. Inschrijving en betaling verplicht vóór 15 mei via rekening ACOD gewest Antwerpen 877-8001503-83 met vermelding 'Reis Oostende'.

Verzameling mailadressen senioren

De seniorenwerking van ACOD Antwerpen wil graag dat alle senioren van ACOD Antwerpen hun e-mailadres bezorgen aan het gewest. Dit om de ledenservice te verbeteren en de communicatie te vereenvoudigen. Stuur een mailtje met als onderwerp 'Contact' naar nadine.marechal@acod.be. Wij garanderen uiteraard de privacy, zoals dat wettelijk geregeld is.

Limburg

Senioren op lente-uitstap

Op dinsdag 25 mei gaan de senioren van ACOD Limburg op lente-uitstap naar Bergen. Vertrek is voorzien om 7 uur in het station van Hasselt. Op het programma staan een multimedialvoorstelling van de stad Bergen, een rondleiding in het stadhuis en zijn hovingen (15^{de} eeuw), een rondleiding van de burcht van de hertogen van Havré en een ontdekking van de rozentuin. 's Middags lunchen we in het kasteel, gevolgd door een vertrek naar Le Roeulx met voorbijrit langs het Kasteel van de Prinses De Croy. We bezoeken er de Hoeve Brouwerij Saint-Feuillien en krijgen een rondleiding waar het bier wordt gebrouwd met degustatie (bier en kaas). Om 17.30 uur keren we terug naar Hasselt. Inschrijven kan door storting van 45 euro per persoon (inbegrepen bus, middagmaal, gids en inkom) op rekeningnummer 878-3022001-55 van ACOD Gepensioneerden vóór 15 mei of na telefonisch contact met Jean Theunis 0486/12.63.20.

Oost-Vlaanderen

Infonamiddag thuiszorg

De seniorencommissie Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen organiseert, in

samenwerking met S-Plus/Bond Moyson, een infonamiddag rond het thema 'Thuiszorg in de praktijk' op donderdag 20 mei om 14 uur, in het ACOD-gebouw, zaal 2^{de} verdieping, Bagattenstraat 160, 9000 Gent. Een deskundige medewerkster van Bond Moyson Oost-Vlaanderen geeft een interessante uiteenzetting over de organisatie en mogelijkheden van de thuiszorg. Bij een kopje koffie kunnen nadien de meest uiteenlopende vragen worden gesteld over thuiszorg. Alle belangstellende ACOD-leden zijn van harte welkom.

West-Vlaanderen

afdeling Oostende en Gistel Busreis naar Noord-Frankrijk

Op zaterdag 29 mei gaan de leden van de afdeling Oostende en Gistel op uitstap naar de vallei van de Aa, gelegen in Noord-Frankrijk. In de voormiddag bezoeken we het domein van La Maison du Papier met zijn waterrad in Esquerdres. Vanuit het stadje Lumbres brengt een 'mazoutje' uit de jaren '50 ons door de vallei van de Aa tot in Arques. In de hoofdstad van het kristal en de glazen serviezen nemen wij een warm middagmaal (drank en dessert inbegrepen) en brengen daarna een geleid bezoek aan La Magie du Verre. Omstreeks 17 uur gaat het dan naar Alveringem waar wij in brasserie De Mollewal een avondmaal nuttigen, terwijl uitbater Bertje ons vergast op een zang- en accordeonrecital. Vertrek aan Oostende Maritiem Instituut om 7.30 uur en aan Gistel Administratief Centrum om 8 uur. Terugkomst voorzien om 20.45 uur. Prijs: 45 euro voor ACOD-leden en 50 euro voor niet-leden. Inschrijven ten laatste op 10 mei. Betaling enkel via storting op rek.nr. 280-0502644-27 van Tulpin-Comyn.

Vijfde Cobergher wandeltocht

Op donderdag 17 juni richt ACOD West-Vlaanderen samen met Linx+ wandelteam Veurne (Lid Aktivia nr 407) de vijfde Cobergher wandeltocht in. Tussen 8 en 15 uur kan je afstanden

van 6, 12, 16, 20, 25 of 28 km stappen. Ontdek een stukje Veurne-Ambacht via het centrum naar het landelijke Bulskamp en De Moeren. Start aan Café Central, Zuidburgweg 124 in Veurne, te bereiken via de E40 afrit 1A of via de trein (lijn Landen-Brussel-Gent-Lichterfelde-De Panne, halte Veurne) of via de bus (halte De Lijn op 100 m van start en aankomst). Inschrijvingsgeld is 1,50 euro. Inlichtingen: Joël Hullaert tel. 058/31.26.40 of mail naar jp.hullaert@skynet.be.

afdeling Brugge Lentefietstocht senioren

Iedereen is welkom op de jaarlijkse lentefietstocht op 19 mei. We rijden langs het natuurreservaat De Leiemeersen en de Miseriebocht tot Sint-Joris. Verder fietsen we richting Oedelem om terug te keren via de Assebroekse Meersen. De totale afstand is ongeveer 35 km. Deze rit brengt ons via plattelandswegen door het Brugse Ommeland. Vertrek om 13.30 uur stipt aan de voorkant van het station Brugge en verzamelen aan de Kiss&Ride. Voor de groepsverzekering is inschrijving vooraf noodzakelijk. Info en inschrijving via Jan Sam-

son tel. 050/67.59.20 of 0473/86.17.22 of mail samson.jan@telenet.be of via Marc Caenen tel. 050/36.04.55 of 0479/86.23.88 of mail marc.caenen@telenet.be.

Hoe werkt Tax On Web?

Op 4 mei om 18.45 uur kan je een infosessie bijwonen over de werking van Tax On Web in het Textielhuis in Kortrijk. Gino Baert, een medewerker van Financiën, legt uit hoe je met Tax on Web moet werken. De inkom is gratis, wel inschrijven tot ten laatste 25 april bij Frank Mulleman, tel. 0486/67.44.54 of achturencultuur@hotmail.com.

1 mei

Oost-Vlaanderen

Aalst

Op 1 mei zijn er in Aalst om 10 uur speeches van Erwin Callebout (ABVV) en Nadine De Schutter (Bond Moyson), met aansluitend een optocht. Van 12 tot 15 uur is er een BBQ in de tent aan de parking van het ABVV-gebouw, met doorlopend een infomarkt.

Dendermonde

Op 1 mei is er in Dendermonde een gezinsdag met kinderanimatie, muziek, volksspelen en een middagmaal (10 euro) om 15 uur gevolgd door een speech van Gerrit Muylaert (ABVV).

Gent

Naar jaarlijkse gewoonte brengt de zanggroep Morgenrood op 30 april een gezongen bloemenhulde met tijdloze strijdlieden en een toespraak aan het standbeeld van Pierre De Geyter, de in Gent geboren componist van De Internationale, in de tuinen van het MIAT te Gent.

Op 1 mei verzamelt de ACOD Oost-Vlaanderen om 10 uur, om vanaf 11 uur aan de Vooruit te vertrekken voor een 1 mei-optocht. Om 12.30 uur zijn er speeches van Chris van de Wijgaert (ABVV) en Freya Vandenbossche (sp.a). Doorlopend van 12 tot 14 uur ook optredens en mogelijkheid tot etentje in Ons Huis aan 10 euro.

Sint-Niklaas

Op 30 april om 20 uur is er een filmvoorstelling van de film 'The Hurt Locker' in de cinema. Deuren gaan al open om 19 uur, met om 19.30 uur toespraken van Chris van de Wijgaert (ABVV), Christel Geerts en Pascal Smet (sp.a).

Op 1 mei is er een etentje om 10 uur, de stoet vertrekt om 11.15 uur aan het Volkshuis (nieuw parcours). Om 15 uur zijn er speeches van Katrien Neyt (ABVV) en Freddy Willockx (sp.a).

Oudenaarde

Op 1 mei verzamelen we om 16 uur op het Brouwerijplein Eine voor optredens, gratis koffie en cake. Om 17.30 uur zijn er speeches van Chris van de Wijgaert (ABVV) en Bruno Tuybens (sp.a).

Limburg

1 mei wordt in Limburg georganiseerd door de gemeenschappelijke actie. In Wellen is er vanaf 9.30 uur straatanimatie, gevolgd door de toespraken van Vlaams sp.a-parlements lid Els Robeyns, provinciaal ABVV-voorzitter Bart Henckaerts en Vlaams viceminister-president Ingrid Lieten. Om 11.30 uur start de optocht, gevolgd door vele optredens en festiviteiten in de namiddag. De ACOD heeft er ook een infostand.

Vlaams-Brabant

Samenkomst in Leuven op het Martelarenplein vanaf 10 uur voor straatanimatie van socialistische gemeenschappelijke actie en ABVV. Om 10u30 toespraken van Rudy De Leeuw (ABVV) en Bruno Tobback (sp.a), gevolgd door een optocht om 11u15.

West-Vlaanderen

Brugge

Op 30 april organiseert de ACOD West-Vlaanderen afdeling Brugge een Rooie Fuif naar aanleiding van 1 mei. Vanaf 20.30 uur kan je terecht in de zaal van Café Tramhuis op het Gaston Roelantsplein 2, te Assebroek. Inkom is gratis en iedereen is welkom.

Op 1 mei verzamelen we om 9 uur aan café De Verloren Hoek, op de hoek van de Carmerstraat nabij de molens aan de Kruisvest. Vandaar vertrekt om 9.45 uur een korte optocht door de volkswijk om later aan te sluiten bij de grote optocht die vertrekt vanaf de Langestraat. Senioren die zich moeilijk verplaatsen, kunnen gratis plaatsnemen in het treintje dat het parcours volgt. Na de toespraken op de Burcht nodigen wij iedereen om 13.30 uur uit op de 1 mei-maaltijd in café De Verloren Hoek. Vooraf inschrijven is wel noodzakelijk, de kostprijs is 25 euro. Info & inschrijving maaltijd via Jan Samson tel. 050/67.59.20 of 0473/86.17.22

of mail naar samson.jan@telenet.be of via Marc Caenen tel. 050/36.04.55 of 0479/86.23.88 of mail naar marc.caenen@telenet.be.

Kortrijk

In december 1960 brak een grote stakingsgolf uit tegen de eenheidswet. De staking zou duren tot in januari 1961 en werd door de pers in binnen- en buitenland omschreven als de staking van de eeuw. Over deze gebeurtenis werd in 1962 door Frans Buyens een historische documentaire samengesteld met als titel 'Vechten voor onze rechten'. Tijdens de 1 mei-viering te Kortrijk wordt deze documentaire vertoond. Op initiatief van ACOD Kortrijk, in samenwerking met CC Achturencultuur, is de filmvoorstelling gratis toegankelijk om 11.30 uur en 14.45 uur in het Museum 1302 aan het Begijnhofpark te Kortrijk.

Oostende

Vzw De Rode Vloot, een initiatief van Bond Moyson, ABVV en sp.a, pakt op de Dag van de Arbeid uit met een fantasieus feestprogramma. Plaats van het gebeuren is het Achturenplein te Oostende. Het startschot wordt al gegeven op 30 april. Om 15 uur gaat de vijfde Seniorennamiddag door. We heten de senioren welkom voor een koffietafel met dansorkest van Jean Dover en Edmond Aspe. Vooraf inschrijven bij Bond Moyson, ABVV of sp.a is noodzakelijk. Vrijdagavond kan je deelnemen aan de tentoonstelling 'Was Ensor een socialist?' Deze vangt aan om 19 uur aan het Mu-Zee. Inschrijven kan op www.s-p-a.be/oostende. Om 21 uur kan men op het Achturenplein terecht voor een frisse pint tijdens Café Rouge.

Op zaterdag vindt naar jaarlijkse gewoonte de 1 mei-betoging plaats. Deze start om 10.45 uur aan De Noordstar, J. Peurquaetstraat, en eindigt op het Achturenplein met toespraken en optredens. Vanaf 12.30 uur is er muziek met gratis optredens van For Use, Gravy en Hard to Handle. Voor de hongerige magen en de dorstige kelen is er de mogelijkheid om de inwendige mens te versterken. Info: tel. 059/55.60.57 of www.1meiaanzee.be.

Oudenburg

Op initiatief van het ABVV, Bond Moyson, VIVA-SVV, sp.a Oudenburg, S-Plus en Curieus vindt voor de derde keer het (g)rood ontbijt plaats op 1 mei. Dit jaar gaan we een deelgemeente verder en komen we in Westkerke. Plaats van het gebeuren is het Audomarusheem, Westkerksestraat 145, 8460 Westkerke. Er kan al ontbeten worden vanaf 7.30 uur. De deuren sluiten om 11 uur. Om 9 uur ontvangen we gast-spreker Anouschka Vandewalle. Zij werkt op het nationaal secretariaat van het FOS en spreekt over 'Werknemers zijn geen speelgoed'. Kaarten zijn te koop bij alle verantwoordelijken van de hierboven vermelde organisaties. Volwassenen betalen 6 euro en kinderen 3 euro. Voor meer info kan men terecht bij: Willy Ballière 0498/73.80.67 of willy.balliere@pandora.be, Gino Dumon 0498/45.87.62, Myriam Maes 0479/71.01.74, Ronny Lievens 059/26.63.09, Gregory Pollet 0486/61.06.54, Ulrike Vanhessche 0476/48.07.09 en Laurette Ingelbrecht 0479/26.89.36.



1 MEI '10
AAN ZEE

VANAF 12U - GRATIS OPTREDENS

**FOR USE
GRAVY
HARD TO HANDLE**

WWW.1MEIAANZEE.BE

ACHTURENPLEIN OOSTENDE

VRIDAGNAMIDDAG 30 APRIL VANAF 15U IN HET ACHTURENHUIS	VRIDAGAVOND 30 APRIL	ZATERDAG 1 MEI
*** SENIOREN OP DE DANSVLOER - DANSORKEST - GRATIS GEBAK EN KOFFIE - VOORAF INSCHRIJVEN NOODZAKELIJK	*** WAS ENSOR EEN SOCIALIST? - BEZOEK 19U - MUZEE - INSCHRIJVEN NOODZAKELIJK *** CAFÉ ROUGE - 21U - ACHTURENPLEIN	*** VERTREK OM 10U45 AAN NOORDSTAR J. PEURQUAETSTRAAT *** 1 MEI BETOGING - EINDPUNT ACHTURENPLEIN *** MET SPEECHES, OPTREDENS, SPRINGKASTEEL

sp.a **Bond Moyson West-Vlaanderen** **ABVV West-Vlaanderen**

Brussel



1 MAI 2010

13.00 > 20.00 **PL. ROUPPE**
GRATUIT - GRATIS

ORCHESTRE NATIONAL DE BARBES
MARC LELANGUE & THE HEAVY MUFFULETTAS
LA SONORA CUBANA
JOUR DE FÊTE

infos : FGTB@BRUXELLES.BE
ABVVBRUSSEL.BE

FGTB-ABVV Bruxelles-Brussel **Mutualité socialiste Socialistische Mutualiteit** **P&U** **dela Boyd**

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

Antwerpen

Op 1 mei is er samenkomst om 10u45 op de Bolivarplaats, waar Caroline Copers (ABVV) en de sp.a zullen spreken. In de namiddag is er een 1 meifeest.

VIERWERK
1 mei
in hangar 19A links van het zuiderterras
**CIRCUS & STRAATFEEST
OP DE SCHELDEKAAIEN**

primeur voor A!
om 16.00u:
carrousel des moutons
van dirque & rien
www.dirque.com

vanaf **12.30u** > eten & drinken aan democratische prijzen | **13.30u** > gratis straatfeest voor groot en klein met: circusacts en vuurspuwers | fantastische fanfares | doorlopend workshops circusinitiatie | argentinse asado | meesterverteller gadjo joe met woonwagen | poppenspel in een zeilboot | retro zwiermolen | om **16.00u** > voor het eerst in A: de nieuwe circusvoorstelling van dirque & rien 'carrousel des moutons' | van **17.00u tot 18.00u** > afterparty met romeo spinelli

EEN ORGANISATIE VAN sp.a, ABVV EN DE VOORZORG PROVINCIE ANTWERPEN

1 MEI 2010
CAFÉ L'ESCORBOL

Samenkomst vertrek 1 mei stoet
ACOD onderwijs Antwerpen

Emiel Banningstraat 53, 2000 Antwerpen

Alle vakbondsafgevaardigden van ACOD onderwijs en hun partner

gratis drank en koffiekoeken

Gelieve aanwezigheid te bevestigen
1 mei.onderwijs@acod.be

acod onderwijs

Mechelen

FEEST IN DE STAD
1 MEI 2010

met gratis optredens van
Babydry

Boogie Wonderband

13u45 samenkomst IJzerenleen Mechelen

14u00 speeches
Caroline Gennez & Rudy De Leeuw

14u30 vertrek optocht

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

15u00 **Babydry**

16u45 **Boogie Wonderband**

sp.a **De Voorzorg** **ABVV**

gratis TOEGANG