

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

oktober 2009 - 65.09

Tribune



**begrotingen 2010-2015:
sombere vooruitzichten,
onduidelijke toekomst**

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	11
Tram Bus Metro	15
De Post	17
Gazelco	19
Telecom	21
Federale Overheidsdiensten	24
Vlaamse Overheidsdiensten	28
Lokale en Regionale besturen	32
Onderwijs	34
Cultuur	39
Agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Verrassings-DVD

Winnaars Lazy Sundays Bongobon

Madeleine Solemé (Zottegem), Ludo Holens (Brasschaat), Marjam Andries (Boortmeerbeek), Gust Schelkens (Londerzeel) en Anne Cortvriend (Eke) zijn de gelukkige winnaars van de Lazy Sundays Bongobon. Zij wisten dat Martin Schulz de fractievoorzitter is van de Progressieve Alliantie van Socialisten en Democraten in het Europees parlement, dat de EPSU meer dan 8 miljoen werknemers vertegenwoordigt uit de openbare sector van Europa (waarvan 3,5 miljoen uit de sociale en gezondheidssector) en dat men met slimme meters het energieverbruik van consumenten van op afstand kan opvragen.

**Nieuwe prijs:
Verrassings-DVD**

Vragen

Er traden nogal wat nieuwe ministers aan in de federale en in de Vlaamse regering. Met sommigen had de ACOD al een overlegmoment zoals te lezen is in deze Tribune, met anderen (nog) niet. Wie werd:

- federaal minister van Binnenlandse Zaken?
- Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel?
- Vlaams minister van Leefmilieu, Natuur en Cultuur?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Het is dweilen met de kraan open

De media berichten dagelijks over de groeiende gaten in de begrotingen van de verschillende regeringen in ons land. Welke invloed zal dat hebben op de openbare diensten?

Karel Stessens: "Ik heb daarover gesproken met onze sectoren en iedereen is het er roerend over eens. We zitten met zware problemen. Niet overal is duidelijk in welke mate er bespaard zal moeten worden, maar het ziet er niet naar uit dat iemand eraan kan ontsnappen. Bij de Vlaamse overheid zal men bijvoorbeeld in alle agentschappen en departement 2,5% besparen en op de loonkredieten en 5% op de al penibele werkingsmiddelen. Op federaal vlak is minister van Defensie, Pieter De Crem, dan weer van plan ruim 5.000 banen te schrappen. Bij andere overheidsdiensten wordt geen personeel meer aangenomen, terwijl er wel nood aan is. De FOD Financiën sluit bijvoorbeeld sommige kantoren wegens een gebrek aan personeel en andere hebben zodanige tekorten dat ze niet meer aan btw-controle kunnen doen. De ACOD moet als overheidsvakbond die de belangen van de ambtenaren verdedigt, samen met het ABVV een vuist maken tegen de asociale maatregelen die er dreigen aan te komen of die al bestaan. Een voorbeeld van een asociale maatregel is alvast het vervolgverhaal van de notionele intrest."

De notionele interestaf trek is een fiscale maatregel voor bedrijven waarmee ze een percentage van hun eigen vermogen kunnen aftrekken van hun belastbare winst. Het gaat dan om vermogen dat ze gebruiken om investeringen te doen.

Karel Stessens: "Met andere woorden, het is voor hen een mogelijkheid om veel minder of zelfs geen belastingen te betalen. We klaagden de notionele intrest in het verleden al aan omdat het een oneerlijke en schandalige fiscale kunstgreep is. In zekere zin creëert de wetgeving hier een mogelijkheid tot

witteboordencriminaliteit. Neem nu de financiële operaties die Fortis onderneemt. Vorig jaar kocht de Belgische zoveel aandelen van de bank dat ze haar in handen kreeg. Fortis kreeg in ruil geld, waardoor ze haar vermogen sterk zag toenemen. Vervolgens verkoopt de Belgische regering Fortis en verhuist het vermogen dus mee naar de nieuwe eigenaar. Nu verneem ik dat Fortis haar vermogen – dat ze kon vergroten dankzij de Belgische staat en dus de belastingbetaler – gebruikt om investeringen te doen. Dankzij de notionele intrest moet ze slechts minimale belastingen betalen op de opbrengsten daarvan. Er vloeit dus nauwelijks iets terug naar de staatskas. Dat is niets minder dan een dubbel geschenk! Dan vraag ik je: is dat eerlijk? Iedereen wordt geconfronteerd met besparingen en inkrimpingen, maar blijkbaar zijn er toch nog anderen die eraan ontsnappen."

Binnenkort organiseert de ACOD voor haar militanten een studiedag over interim-arbeid in de openbare sector. Is het vijf voor twaalf?

Karel Stessens: "Interim-arbeid in de openbare sector is al een tijdje sluipend aanwezig, zonder wettelijk kader. Het begint ook steeds problematischer en grotere proporties aan te nemen. Het is dus een goede gelegenheid om onze militanten nog eens te informeren over die kwalijke evolutie. Ook het ABVV en de andere centrales vinden trouwens dat interim-arbeid een "minderwaardige vorm van tewerkstelling" is. Dat betekent niet dat het geen eervol werk is, maar het is oneerlijk om mensen op een dergelijke manier tewerk te stellen. Er heerst immers een grote werkonzekerheid en misbruiken zijn niet uitgesloten. Nu wil de overheid interim-arbeid ook wettelijk toelaten in de openbare sector, waardoor selectieprocedures van Selor zullen omzeild worden en nog meer preciaire arbeidsstatuten zullen ontstaan. Voor ons

Karel Stessens - voorzitter ACOD



is dat onbespreekbaar. Bovendien is interim-arbeid ook erg duur. Bovenop de normale loonkost die de overheid verplicht is aan de interim te betalen, moet ze ook nog een extra vergoeding geven aan het interim-kantoor voor de geleverde diensten. Totaal onlogisch in tijden van budgettaire krapte en gaten in de begroting."



Geen muren, geen grenzen
allemaal burens en unieke mensen

Go!
onderwijs
van de Vlaamse
Gemeenschap

Karin Heremans voor de spiegel waar de meisjes hun hoofddoek afnemen

Interview Karin Heremans

“Het verbod is niet tegen de hoofddoek, maar wel voor de keuzevrijheid”

Het begin van het schooljaar 2009-2010 kondigde zich zeer woelig aan voor Karin Heremans, directrice van het Koninklijk Atheneum van Antwerpen. Voor de zomervakantie werd immers beslist de hoofddoek op school te verbieden. En dat op een school met 80 procent moslimleerlingen. Zoals verwacht waren er hevige protesten en enkel tientallen uitschrijvingen. Tribune informeerde naar de redenen van dit hoofddoekenverbod.

Waarom besloot het Koninklijk Atheneum in Antwerpen over te gaan tot een hoofddoekenverbod?

Karin Heremans: “Je moet het hoofddoekenverbod in een ruim kader bekijken. De laatste jaren begonnen steeds meer scholen in de Antwerpse binnenstad de hoofddoek te verbieden. Op onze school hadden we geen verbod, waardoor we een grote toestroom kregen van moslimmeisjes die hun hoofddoek op school niet wilden afnemen. In

zekere zin werden we een concentratieschool, zij het iets minder dan het Koninklijk Atheneum van Hoboken (waar nu ook een hoofddoekenverbod is, nvdr). Vroeger waren 50 procent van onze leerlingen moslim en had 50 procent een andere levensbeschouwing. Nu is dat percentage 80 ten opzichte van 20 procent.”

De toename van moslims alleen kan het hoofddoekenverbod niet verklaren.

Karin Heremans: “Inderdaad, want op zich paste de grote aanwezigheid van moslims en de mengeling van levensbeschouwingen wel in het pedagogisch project van onze school. We hadden een traditie van dialoog tussen de verschillende culturen en wilden ook op die weg verder gaan. In eerste instantie was er ook geen probleem. Pas in 2006 vingen we de eerste signalen op dat er een radicalisering plaatsvond. Plots weigerden leerlingen op buitenlandse reis mee te gaan of deel te nemen aan

de turnlessen. Snel werd duidelijk dat er sprake was van een groepsdruk, waarbij sommige leerlingen niet deelnamen omdat anderen ook niet deelnamen. Leerkrachten signaleerden mij dat de dialoog, waaraan we zo sterk vasthouden, begon te verdwijnen. Eén levensbeschouwing woog té dominant op het debat, voor zover dat er nog was.”

Ondertussen nam ook de groep moslimmeisjes met hoofddoek toe.

Karin Heremans: “Aankankelijk was dat niet zo’n probleem, maar op een bepaald moment werd het voor veel meisjes onmogelijk om zelf te beslissen of ze een hoofddoek wilden dragen of niet. Je zag immers dat in klassen waarin een aantal meisjes hoofddoeken droegen, plots al de andere meisjes begonnen te volgen. Sommige leerlingen droegen geen hoofddoek op straat, maar wel in de school. Er was een onaanvaardbare groepsdruk. Ook onder de leerlingen vond bijna een segregatie

plaats, want meisjes die fanatiek aan hun hoofddoek vasthielden, stelden ten opzichte van hun medeleerlingen zonder hoofddoek dat ze zelf geloviger en dus beter waren. Daardoor voelden sommigen zich achtergesteld en vroegen ze zich af of ze wel goede moslims waren."

Wanneer viel dan de beslissing voor jou om de hoofddoek te verbieden?

Karin Heremans: "We hebben er lang over nagedacht. Vorig jaar al verboden we de lange gewaden en de schoudergewaden. Toen ontstonden er echter discussies over hoe de hoofddoek dan moest gedragen worden en hoe modieus die mocht zijn. Het was absurd. Op de duur ben je die discussies beu en kwamen we tot de vaststelling dat om de vrijheid van de ene te beschermen, je die van de andere moet inperken – het klassieke probleem bij alle vrijheden, trouwens. Sommigen waren daar niet gelukkig mee, maar het ging nu eenmaal niet anders. De groep met de hoofddoek schermde met het argument van de godsdienstvrijheid en meende dat die boven de principes van de democratische rechtstaat staat. Op dat moment moesten we optreden. Uiteindelijk grijp je in op een symbool, de hoofddoek, maar die vertegenwoordigt wel een hele radicalisering die heeft plaatsgevonden op school. Het is maar het tipje van de sluier, namelijk het manifest weigeren van het principe van de wederkerigheid."

Het verbod viel niet in goede aarde bij veel moslims. De eerste dagen werd er hevig geprotesteerd aan de schoolpoort.

Karin Heremans: "Ik kan het protest en de verontwaardiging ten dele begrijpen. Het verbod raakt een maatschappelijke minderheid, maar wel een die op school de meerderheid vormt. Daarom werd het zo pijnlijk aanvoeld. Onze school was vroeger zeer tolerant ten opzichte van hoofddoeken. Voor sommigen lijkt het nu alsof we onze vroegere principes verloochenen, terwijl we ze net aan het beschermen zijn, met name het actief pluralisme. Ik voel me echter wel gestrekt in de beslissing, omdat er meer positieve reacties zijn dan negatieve. De sfeer op school is ook verbeterd. De leerkrachten merken dat er veel meer rust en minder stress is. Het wegvallen

van de groepsdruk heeft voor een grote opluchting en openheid gezorgd onder de leerlingen. Verscheidenen onder hen zeiden me al: 'Oef, nu zijn we eindelijk gelijkwaardig'."

Aan de schoolpoort bleef die druk echter wel enkele dagen bestaan.

Karin Heremans: "Ja, er waren voortdurend volwassenen en meisjes met hoofddoek die onze leerlingen probeerden te overtuigen niet toe te geven. Sommigen waren erg agressief, intimideerden meisjes, kwamen zelfs de school binnen en noteerden de namen van meisjes die hun hoofddoek hadden afgenomen. 's Avonds kregen hun ouders dan een telefoontje met de vraag hun dochter van school te halen. Als dat geen sociale druk is? Langs de andere kant is het ook opvallend dat de meerderheid van moslims dat getier en geroep niet begrijpt. Ze herkennen zich niet in die agressieve protesten. Het is ook merkwaardig dat een groep als BOEH (Baas Over Eigen Hoofd, nvdr) tegen ons protesteert, want eigenlijk willen ze hetzelfde als wij: dat elk meisje individueel kan beslissen of ze een hoofddoek draagt of niet, zonder groepsdruk. Laat me duidelijk zijn: het verbod is er geen tegen de hoofddoek, maar wel één voor keuzevrijheid."

"Het lijkt alsof we onze vroegere principes verloochenen, terwijl we ze net beschermen."

De school is dus nu hoofddoekloos?

Karin Heremans: "Dat klopt. Wanneer de leerlingen binnenkomen, nemen ze hun hoofddoek af. We hebben daar in een aparte ruimte ook een spiegel voor voorzien. De eerste dag was zeer emotioneel, omdat veel leerlingen met hoofddoek zijn binnengekomen en die voor iedereen hebben afgenomen. Het was een mooi moment, omdat daaruit bleek dat ze begrijpen waarom we dat vragen."

De eerste week waren er al 33 uitschrijvin-

gen en flink wat leerlingen waren afwezig. Wat gebeurt er met hen?

Karin Heremans: "Een deel van hen protesteerde mee aan de schoolpoort, maar ondertussen zijn zo'n 30 leerlingen druppelsgewijs teruggekeerd. Sommigen vroegen ons ook een weigeringsattest, maar dat kunnen we niet geven, omdat ze wat ons betreft welkom zijn op school – als ze het schoolreglement aanvaarden. Ik weet ook dat in athenea in Lier en Mechelen plots veel meisjes met hoofddoek zijn opgedoken, dus wellicht verplaatst het probleem zich. Volgens mij is het tijd voor concrete maatregelen en afspraken. Dat was ook mijn boodschap aan minister van Onderwijs Pascal Smet."

Wat stel je zelf voor?

Karin Heremans: "We moeten de hoofddoekenkwestie praktisch in onze maatschappij kunnen inkaderen. Zelf ben ik voor een pragmatische oplossing. De gelijkwaardigheid is zoek en om die te beschermen is er nood aan een hoofddoekenverbod voor iedereen die in scholen van de overheid verblijft – dus er school loopt, werkt of de overheid vertegenwoordigt. Ook voor andere openbare diensten is zo'n kader nodig. Het debat zal in de toekomst immers ook in de gezondheidszorg gevoerd worden. Het moet duidelijk zijn dat de godsdienstvrijheid niet boven de principes van de democratische rechtstaat kan staan."

Je sprak al over het pedagogische project van het Koninklijk Atheneum van Antwerpen en hoe het hoofddoekenverbod daarin kadert. Kan je dat wat toelichten?

Karin Heremans: "Dat is een verhaal van enkele jaren. Ik begon hier als directrice in 2001 en na 11 september 2001 startten we een heel expliciet beleid op. Centraal staat de samenleving in diversiteit, waarbij we een dialoog willen organiseren tussen verschillende culturen en levensbeschouwingen. We werken rond vier universele thema's die als een rode draad doorheen de schooljaren en over de schooljaren heen lopen. De thema's zijn: tijd, keuze, ruimte en mens. Het zijn jaarthema's die elkaar cyclisch opvolgen."

Ik kan me voorstellen dat het thema 'keuze'



zeer zwaar weegt, gezien het probleem met de groepsdruk waarmee je te maken kreeg.

Karin Heremans: “Het thema ‘keuze’ kadert perfect binnen het pedagogisch project van het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap. Een van de pijlers daar is ‘eigen keuzes maken’. Onze school wil jongeren begeleiden en opvoeden om eigen keuzes te maken. De problematiek rond de hoofddoek is daar uiteraard aan gekoppeld: zelf kiezen of je die draagt of niet. Om dat thema begripbaar te maken, hielden we enkele jaren terug op school een modeshow. Ik herinner me dat er toen meisjes waren die maar een halve hoofddoek droegen, omdat ze zelf nog niet wisten of ze er een wilden dragen of niet. Op dat moment was de problematiek rond de hoofddoek nog heel bespreekbaar. Dat had ook te maken met het evenwicht op school: de helft moslims, de helft niet-moslims. In dat thema ‘keuze’ zat ook een project rond studiekeuzebegeleiding. We probeerden de vicieuze cirkel waarbij allochtonen niet voort studeren te doorbreken. We zijn toen beginnen samenwerken met universiteiten en hogescholen om voor een goede doorstroming te zorgen.”

Is het moeilijk de kwaliteit hoog te houden in een school met zo'n diversiteit aan achtergronden?

Karin Heremans: “Als je wil dat leerlingen goed studeren, moeten ze zich goed voelen op school. Dat was niet eenvoudig de voorbije jaren, aangezien we ook veel leerlingen hadden die onze school kozen omdat ze hun hoofddoek konden dragen. Het pedagogisch project was voor hen soms ongeschikt, terwijl het voor mij primeert. Daarom organiseerden we ook specifieke projecten om een goede doorstroming naar de arbeidsmarkt te realiseren. We focussen daarvoor op taalbeleid, een vlotte overgang tussen basis- en secundair onderwijs, extra aandacht voor wiskundeachterstand en samenwerking met de bedrijven in het Antwerpse. In het kader van dat laatste hervormden we onze richting Kantoor tot Logistiek en Maritieme Administratie, om specifiek tegemoet te komen aan de noden van de Antwerpse bedrijven. Dit is zeer succesvol en we zijn van plan iets gelijkaardigs te doen met onze richting Toerisme. Het is een feit dat we in onze leerlingen – een heel specifieke groep – extra moeten investeren. Dat kan je als school niet alleen, daarom doen

we ook een beroep op een groot netwerk van partners. Ik wil daarbij opmerken dat de inzet van de leerkrachten veel verder gaat dan wat van hen verwacht wordt.”

Veranderde het werken rond die thema's de school?

Karin Heremans: “Doorheen die thema's zijn we gekomen tot het definiëren van een gemeenschappelijke sokkel van basiswaarden. Die sokkel kadert binnen de universele regel van de wederkerigheid: behandel anderen zoals je zelf behandeld wil worden. Onze basiswaarden zijn de universele rechten van de mens; de vrijheid van het individu; de gelijkwaardigheid tussen man en vrouw; het vrij wetenschappelijk onderzoek en de scheiding kerk en staat. Dat proberen we concreet te maken in de lessen en ook vakoverschrijdend toe te passen. Zo kwamen we tot het laatste thema ‘mens’. Onze missie is ‘Van kleuter tot wereldburger’. We willen onze leerlingen afleveren als universele wereldburgers en in die zin werken we aan een nieuw soort verlicht humanisme, waarin elke levensbeschouwing zijn plaats heeft, maar waar toch de mens centraal staat. Onze school is een actief pluralistische school. We staan open voor alles, maar laten niet alles toe. Ons pedagogisch project is zeer succesvol. We hebben gesprekstechnieken ontwikkeld om met iedereen rond maatschappelijke thema's te discussiëren, zoals seksualiteit, politiek of wereldbeeld. Dat liep vrij goed tot 2006.”

Wat liep er dan fout?

Karin Heremans: “Zoals gezegd was er sprake van een radicalisering in de discussies en ontbrak ook het wederzijdse respect dat we al zoveel jaren uitdroegen. Enkele jaren geleden hadden we ‘verdraagzaamheid’ binnen ons pedagogisch project vervangen door ‘wederkerigheid’. Dat is een stapje verder. Verdraagzaamheid en pluralisme zijn vrij passief, wederkerigheid is meer actief. Er zijn vier niveaus. Een: het niet aanvaarden van de ander. Twee: de multiculturele, pluralistische samenleving waarin we allemaal naast elkaar leven. Drie: de interculturele samenleving waarin we deelnemen aan elkaars culturen. Vier: ons streefdoel, de transculturele fase waarin de wederkerigheid zit en waarbij we de ander laten zijn wie hij of zij is, maar wel met een gemeenschappelijke sokkel.

Iedereen bevindt zich op een van die niveaus. Onze school is een soort van microkosmos en wij zitten nu op niveau vier, terwijl de maatschappij nog op niveau drie zit. De mengeling van culturen en levensbeschouwingen is een rijkdom, maar er moet een evenwicht zijn. Er moet plaats zijn voor actief pluralisme. Alleen zo kan je een dialoog voeren waarin iedereen aan het woord komt.”

Samenleven in diversiteit doe je dus in wederkerigheid?

Karin Heremans: “Uiteraard, vrijheden zijn universeel. Een vrouw mag zelf kiezen een hoofddoek te dragen, maar de vrouw naast haar heeft net zoveel vrijheid om ervoor te kiezen er geen te dragen. Omdat we daarmee op een kritiek punt zijn gekomen, is er volgens mij nood aan een maatschappelijk kader ter bescherming van die universele vrijheden.”

GO! beslist de hoofddoek in alle Vlaamse scholen te verbieden

Op 11 september 2009 besliste de Raad GO! (Gemeenschapsonderwijs) over het dragen van levensbeschouwelijke kentekens. Die beslissing luidt als volgt:

In elke instelling van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap is het leerlingen, cursisten en personeelsleden voortaan niet meer toegelaten om levensbeschouwelijke kentekens te dragen. Een uitzondering wordt toegestaan aan leerkrachten levensbeschouwelijke vakken. Deze leerkrachten mogen wel levensbeschouwelijke kentekens dragen, maar uitsluitend tijdens het levensbeschouwelijke vak.

Dit basisprincipe wordt nu al zonder uitzondering in de GO! instellingen toegepast. Tijdens de levensbeschouwelijke vakken mogen ook de aanwezige leerlingen levensbeschouwelijke kentekens dragen. Het GO! herbevestigt zijn respect voor de filosofische en/of religieuze opvattingen van de cursisten, de leerlingen en hun ouders.

Het GO! garandeert iedere leerling of cursist het recht op kwaliteitsvol en open onderwijs. Deze beslissing versterkt hun recht op gelijke onderwijskansen en op een objectieve, verantwoord studiekeuze op basis van hun

persoonlijkheid, interesses en talenten. Deze beslissing bevordert het gevoel van evenwaardigheid en voorkomt groepsvorming of segregatie op basis van uiterlijke levensbeschouwelijke kentekens.

De Raad onderstreept het belang van het actief pluralisme; namelijk het positief waarderen van verscheidenheid en diversiteit gebaseerd op wederzijds respect, scheiding van kerk en staat, universele rechten van de mens, vrijheid van het individu, vrijheid van meningsuiting, gelijkwaardigheid man/vrouw, homo/hetero, wetenschappelijk onderzoek. Het pedagogisch project van het GO! zorgt er onbetwistbaar voor dat onze personeelsleden, leerlingen en cursisten op een actief pluralistische wijze met elkaar omgaan.

Concreet betekent dit dat er een verbod geldt voor alle zichtbare levensbeschouwelijke kentekens. Het verbod is van toepassing tijdens alle onderwijsactiviteiten, zowel binnen als buiten de schoolmuren. Voor scholen, centra en instellingen waar op 1 september 2009 nog geen verbod was aangekondigd, gaat deze maatregel pas in op 1 september 2010.

den ze niet dat het dragen ervan een criterium voor de schoolkeuze mag zijn. Het pedagogisch project van de vier onderwijsnetten wil immers een verlengstuk te zijn van de vertrouwde thuissituatie van de leerling, een plaats waar de hoofddoek normalerwijze niet gedragen wordt. Vertrouwen tussen ouders, schoolteam en leerling is dus noodzakelijk en cruciaal. Onderwijs moet volgens de vertegenwoordigers ook emancipatorisch werken. Iedereen is vrij zijn of haar school te kiezen, maar de leerplicht is een wettelijk principe.

Raad van State verwerpt eis om schorsing van verbod op hoofddoeken

Een leerling van het Koninklijk Atheneum van Antwerpen wilde een einde maken aan het hoofddoekenverbod in haar school en vroeg 'bij uiterst dringende noodzakelijkheid de schorsing van het verbod om in de school religieuze symbolen zoals de hoofddoek te dragen'. In zijn arrest nr. 196.092 van 15 september 2009 verwierpt de Raad van State die vordering.

Over de wettigheid van het verbod doet de Raad van State geen uitspraak omdat de leerling te lang gewacht had om het schoolreglement op dat punt aan te vechten. De beroepstermijn was dus verstreken. De Raad van State stelt dat de leerling wel nog zou kunnen opkomen tegen een maatregel waarbij de school het verbod concretiseert en haar de toegang tot de lessen weigert. Volgens de Raad van State lijkt het momenteel veeleer dat leerling zelf ervoor kiest afwezig te blijven. Gezien het feit dat vordering tot een schorsing verworpen is, meent de Raad van State dat er geen is reden om naar aanleiding van die beslissing de debatten in deze zaak te heropenen.

Hoofddoeken ook verboden in andere Antwerpse scholen

Het vast bureau van de Onderwijsraad Antwerpen is een overlegorgaan waarin de vier grote aanbieders van leerplichtonderwijs in Antwerpen (GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, Vrij Katholiek onderwijs, Provinciaal onderwijs en Stedelijk onderwijs) vertegenwoordigd zijn. Naar aanleiding van het hoofddoekdebat besloten ze na rijp beraad tegen 1 september 2010 het dragen van een hoofddoek te verbieden in de regio Antwerpen. Hoewel ze de keuze van elke moslima om een hoofddoek te dragen respecteren, vin-

Europa in essentie: augustus

Aanpassing akkoord rond ouderschapsverlof

De Europese sociale partners, namelijk ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME en CEEP, bereikten een overeenstemming over de aanpassing van de EG-richtlijn over het ouderschapsverlof, daterend van 1995. Het akkoord wordt als een mijlpaal in de 25-jarige geschiedenis van de Europese sociale dialoog beschouwd. Het is immers de eerste maal dat de Europese sociale partners een overeenstemming bereiken rond de herziening van een reeds bestaand kaderakkoord.

De regeling geldt voor alle werknemers, ongeacht het soort arbeidsovereenkomst. De belangrijkste wijziging betreft een verlenging van het ouderschapsverlof van drie naar vier maanden voor elke ouder. Om ook mannen te stimuleren om van dit recht gebruik te maken, wordt deze extra maand ouderschapsverlof als een individueel recht verankerd. Het is dus niet overdraagbaar aan de andere ouder. Een tweede belangrijke aanpassing biedt ouders de mogelijkheid om na het ouderschapsverlof een flexibele arbeidsregeling aan te vragen. Het nieuwe akkoord wil de nationale lidstaten en de sociale partners er ook toe aanzetten om de periodes voor het aanvragen van ouderschapsverlof vast te leggen. Verder streeft het naar een toenemende erkenning van gevarieerde gezinsstructuren en de bevordering van een gelijke verdeling van de takenlast tussen man en vrouw. Tot slot geldt een betere bescherming tegen nadelige behandeling of ontslag. Ongewijzigd blijft dat het om onbetaald ouderschapsverlof gaat.

Het akkoord respecteert de diversiteit binnen de huidige waaier van bestaande nationale maatregelen op gebied van uitstapmogelijkheden, kinderopvang en flexibele arbeidsmogelijkheden. Het wil leiden tot een betere afstemming tussen het professionele, persoonlijke en familiale leven en zou hierdoor de participatie van de Europese burger aan de arbeidsmarkt moeten bevorderen. Het akkoord van de sociale partners zal nu aanleiding geven tot een commissievoorstel. De raad van ministers zal deze zonder wijzigingen goedkeuren. Een behandeling in het Europees parlement vindt niet plaats omdat er geen formele rol is.

De lijdensweg van Barroso

EU-commissievoorzitter José Manuel Barroso, die midden juni door de 27 regeringsleiders unaniem werd voorgedragen voor een tweede ambtstermijn, publiceerde begin september zijn 'Politieke richtsnoeren voor de volgende Commissie'. Het Europees parlement had hierom gevraagd, aangezien er nogal wat kritische stemmen opgingen tegen Barroso's herbenoeming. Er werd hem onder meer laksheid in de aanpak van de economische crisis verweten en een slaafse onderdanigheid aan de grote lidstaten.

Volgens het document zal Barroso tijdens zijn tweede mandaat van vijf jaar werk maken van de strijd tegen de crisis, de regulering van de financiële markten en de strijd tegen de klimaatverandering. Zijn programma werd echter niet meteen op groot gejuich onthaald.

Het voorgelegde document maakte onderwerp uit van ontmoetingen tussen Barroso en de verschillende politieke groeperingen in het parlement, op basis waarvan deze hun stem uitbrachten. Uiteindelijk slaagde Barroso erin 382 van de 736 parlementsleden aan zijn kant te krijgen.

Postjes pakken

De 'bezorgdheid' van de socialisten, liberalen en groenen om de inhoudelijke krijtlijnen van Barroso's toekomstige beleid moet echter in een iets minder onbaatzuchtig licht van politieke postjes bekeken worden. Zowel liberale leider Guy Verhofstadt, als zijn socialistische tegenpoot Martin Schulz lieten eerder al weten dat zij sleutelposities verwachten voor hun politieke gelijkgezinden in de commissie.

Ook de discussie rond het tijdstip van de stemming verbergt enige strategische overwegingen. Op 10 september wordt beslist of de stemming uiteindelijk - na eerder uitstel in juli - half september in Straatsburg zal plaatsvinden. Verder uitstel zou de beslissing tot na de cruciale stemming van het Lissabon-akkoord door Ierland verschuiven. Indien het Lissabon-verdrag van kracht wordt, wordt niet alleen de werking aangepast aan de uitbreiding van de Unie, maar worden



ook nieuwe functies gecreëerd: een Europese president, die de raad van regeringsleiders voorziet, en een minister van Buitenlandse Zaken. Het is voor de blauwe, rode en groene fracties dan ook zeer aantrekkelijk om de onderhandelings-troef die Barroso's benoeming uitmaakt, nog even in handen te houden.

EVP-voorzitter Joseph Daul dreigde er vervolgens mee om het akkoord over de verdeling van het voorzitterschap van het parlement op te zeggen indien de stemming rond Barroso toch naar oktober verschuift. Ook de nationale regeringen wezen een dergelijk scenario af. Zij willen de institutionele leegte zo vlug mogelijk opgevuld zien, vooral met de huidige economische crisisperiode. Maar het zijn natuurlijk wel de nationale regeringsleiders die Barroso eerder dit jaar reeds opnieuw voordroegen. Het feit dat Barroso, zoals aangehaald door het parlement, de moed mist tegen hen in te gaan, zal hieraan wel niet vreemd zijn.

Ondertussen werd de strategische druk nog iets verder opgevoerd door het wegnemen van de laatste zekerheid van Barroso, die tot nog toe uiteindelijk de enige echte kandidaat was voor de positie van commissievoorzitter. Een anonieme bron uit de entourage van de Franse eerste minister Fillon liet naar de media lekken dat die klaar staat om zijn kandidatuur te stellen indien Barroso niet herkozen wordt.

Sociale onrust

De voorbije maand bleek vooral woelig in de zorg- en bijstandsector. De Portugese vakbonden zijn bezorgd om een regeringsvoorstel met aanpassingen rond het carrièreverloop, de arbeidstijden en andere arbeidsomstandigheden van brandweerlui. Ze dreigen met acties indien zij niet bij de onderhandelingen betrokken worden.

In Nederland schoven de werkgevers de onderhandelingen rond de uitwerking van één omvattende cao voor de ambulancediensten op de lange baan. Er werd door hen geen geld gereserveerd voor het tweede loopbaanbeleid (overstapmogelijkheden voor ambulanciers met een te hoge leeftijd voor actieve dienst) en wachtgeld.

In Duitsland werd het gekwalificeerde personeel tijdens een staking het slachtoffer van een lock-out en vervangen door ongekwalificeerde interimwerkers. De staking resulteerde uit de afwijzing van de cao-onderhandelingen door de werkgever.

In Polen staken de verpleegsters en vroedvrouwen voor een aanzienlijke loonsverhoging.

In Denemarken toonde een studie pijnlijk duidelijk aan dat het personeel uit de sociale en gezondheidssector gefrustreerd geraakt door het gebrek aan tijd om in een degelijke zorg te voorzien. Er is de algemene opvatting dat de zorgvoorzieningen ondermijnd worden door veel regeltjes en administratie. De vakbond roept de regering daarom op om het voor het personeel mogelijk te maken hun job degelijk uit te voeren.



Nieuwsbrief FENTAP

Peruviaanse regering versnelt privatiseringen

2009 begon met donkere wolken boven de wereldeconomie. Toch beweerde Alan García, de president van Peru, dat zijn land tegen de crisis 'gepantserd' is en er dus niet door zou getroffen worden. Maar de realiteit is anders. En zoals altijd zijn het de arbeiders die de gevolgen van de fouten van het wereldkapitalisme en de arrogantie van hun president het meeste voelen.

President Alan García en zijn regering willen gebruikmaken van de wereldcrisis en ziet als oplossing de publiek-private partnerships. Hierbij gaan alle voordelen naar de private investeerders, ongeacht mogelijk wanbeheer. Peruviaanse bedrijven worden onder de allerbeste voorwaarden en met een gegarandeerde winst aan de privésector aangeboden.

Via de Algemene Confederatie van Arbeiders van Peru (CGTP) hebben de arbeiders een voorstel voorgelegd aan de regering. Het voorstel wil het hoofd bieden aan de internationale crisis door het reactiveren van het nationale productieapparaat en het behoud van jobs en inkomens voor de arbeiders. FENTAP vroeg de regering om de ondertekende Vrijhandelsakkoorden niet toe te passen, omdat ze nadelig zijn voor het land en zijn soevereiniteit. FENTAP pleit bovendien voor publiek-publieke partnerships, voor het verbeteren van de ondernemingen ten voordele van de gebruikers door het behoud in publieke handen.

Nieuwe Waterwet

De arbeiders in de watersector en FENTAP werden geconfronteerd met een nieuwe Waterwet. De vorige wet stelde dat al het water in het nationaal grondgebied het onvervreemd-bare eigendom is van de staat en dat water dus geen private eigenaars kan hebben. De nieuwe wet werd door de regeringspartij en haar bondgenoten volledig coherent gemaakt met het privatiseringsbeleid van de overheid, dat water en andere natuurlijke hulpbronnen van het land ten allen koste

lees verder p10

aan private bedrijven (lieft buitenlandse) wil overdragen. Ondanks bezwaar van FENTAP en de meeste sociale organisaties, landbouwvakbonden, consumenten en arbeiders werd de nieuwe waterwet toch op 30 maart door president Alan García afgekondigd.

Haven van Paita in concessie gegeven

Parallel aan de goedkeuring van de Waterwet heeft president Alan García de haven van Paita in het noorden van Peru in concessie gegeven aan een privaat consortium dat de haven gedurende 25 jaar zal beheren met een hele hoop voordelen en een gegarandeerde economische rendabiliteit. Een clausule in de concessieovereenkomst stelt dat 98 procent van de jaarlijkse winst van de haven voor het consortium is en amper 2 procent voor de Peruviaanse staat. Indien er geen winst wordt geboekt, garandeert de staat wel een minimumrendabiliteit voor de concessiehouder. Dit opent de weg voor het in concessie geven van andere publieke bedrijven. De bevolking van Paita mobiliseerde tegen de havenconcessie, onder aanvoering van de havenarbeiders van de Nationale Havenfederatie (Fentenapu).

Vakbondstatuut onder druk

Het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeidsbevordering (MTPE) vaardigde een nieuwe nogal dubieuze richtlijn uit rond de statuten van vakbondsorganisaties. Alhoewel eventuele wijziging in de statuten of veranderingen in het vakbondsbestuur automatisch door het MTPE goedgekeurd worden, wordt wel bepaald dat na een klacht van derden rond overtreding van de statuten, de verantwoordelijke ambtenaar na onderzoek de administratieve daad nietig kan verklaren. De nieuwe richtlijn verbreedt de actiemogelijkheid tot om het even welke 'derde' en kan tot misbruiken leiden. De vrije verkiezing van de vakbondsleiders door de arbeiders kan hierdoor aangevochten worden en de eedaflgging van de vakbondsleiders wordt afhankelijk van een eventuele klacht tegen hen. De richtlijn is in strijd met IOA-Verdrag 87, dat werkgevers en andere autoriteiten verbiedt om hoe dan ook tussen te komen in het vakbondsleven.

WereldWaterDag

In de hele wereld werd op 22 maart de WereldWaterDag gevierd. Voor FENTAP is 22 maart dubbel zo belangrijk, want het viert dan ook de eigen verjaardag. Vandaar dat de belofte van FENTAP om het water te verdedigen als een mensenrecht en een publiek goed, dubbel en dik hernieuwd wordt op deze datum. Dit jaar focuste FENTAP op de eis tot een referendum voor de verdediging van openbare waterbedrijven en de intrekking van wetsdecreten 1080, 1031 en 1012.



Vijfde Wereldwaterforum

In maart organiseerden de grote transnationale waterbedrijven het vijfde Wereldwaterforum in Istanbul. Dit wereldwaterforum erkende in zijn ministeriële verklaring niet eens het universele mensenrecht op water en onderschreef bovendien de opname van water in handelsakkoorden. Verder werd geen vermelding gemaakt van het mislukken van de privatisering in het verzekeren van de toegang tot water voor allen, en wordt het gebruik van water voor het genereren van hydro-elektrische energie en de productie van landbouwbrandstoffen bevorderd, ondanks het feit dat dit ongelijkheid en onrecht in de hand werkt.

Parallel aan het wereldwaterforum organiseerden middenveldorganisaties van over de hele wereld (boeren, inheemse volken, activisten, sociale bewegingen, vakbonden, ngo's en netwerken actief rond de verdediging van water en grond) samen het Peoples' Water Forum. De sociale bewegingen vragen in hun eindresolutie het stopzetten van fora door de grote bedrijven en er wordt voorgesteld dit in de toekomst aan de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties toe te vertrouwen. De verklaring benadrukt verder dat het beheer en de controle van het water op publieke, sociale, coöperatieve, participatieve, gelijkwaardige manier en zonder winstbejag moeten gebeuren.

De Turkse autoriteiten traden zeer repressief op tegen het protest tegen het vijfde Forum van de Transnationale Bedrijven. Turkije is namelijk zelf van plan de watervoorziening en stroomgebieden te privatiseren en de rivieren van het land van dammen te voorzien. Verscheidene Turkse en buitenlandse activisten werden gearresteerd. Een Noord-Amerikaanse activist werd Turkije uitgezet wegens het dragen van de slogan 'Water is een mensenrecht' tijdens een persconferentie. Bij verzet hing hem tot een jaar gevangenisstraf in Turkije boven het hoofd.

Naar een geïntegreerde Eurostarmaatschappij?

Eurostar is de merknaam waarmee de SNCF, NMBS en het Britse Eurostar UK Ltd. samen een hogesnelheidslijn uitbaten op Brussel-Londen en Parijs-Londen. De voorbije maanden hebben de Franse, Britse en Belgische vakbonden die aangesloten zijn bij ETF (CGT, RMT, ASLEF, TSSA, ACOD/CGSP) via verschillende kanalen vernomen dat er een evolutie zou kunnen plaatsvinden in de structuur van Eurostar. Het was toen al duidelijk dat Eurostar UK Ltd, in tegenstelling tot zijn partners, met een enorme schuldenlast af te rekenen had.

Daarop volgden enkele ontmoetingen met de vakbonden om informatie uit te wisselen en een gezamenlijk standpunt in te nemen. Wij bleven daarbij van mening dat Eurostar, zoals dit oorspronkelijk was overeengekomen, een samenwerkingsverband tussen de betrokken spoorwegmaatschappijen moet blijven. We blijven voorstander, in de schoot van ETF, dat samenwerkingsverbanden tussen de verschillende spoorwegondernemingen zoals in het verleden, een oplossing bieden tegen de excessen van een doorgedreven liberalisering. Er kan dus geen sprake zijn van het oprichten van een onafhankelijke spoorwegmaatschappij.

Hoewel Eurostar een succesformule blijkt te zijn (in 2008 vervoerde men 9,1 miljoen reizigers), worden nu uit vrees voor de nakende liberalisering van het internationale spoorvervoer op 1 januari 2010, toch stappen ondernomen om van Eurostar een onafhankelijke spoorwegmaatschappij te maken. Via deze weg tracht men de positie te consolideren, die Eurostar op de internationale markt verwierf. Volgens de betrokken partners is de oprichting van een volwaardige onderneming van cruciaal belang om deze doelstelling na te streven. De Britse overheid die deze filosofie bijtreedt, heeft - met het akkoord van Europa - de schulden van het noodlijdende Eurostar UK Ltd kwijtgescholden.

Tijdens de paritaire subcommissie van 1 juli werden wij ingelicht over het feit

dat het inderdaad ging om de oprichting van een volwaardige onderneming. Deze zou beschikken over een vergunning van spoorwegonderneming en een veiligheidscertificaat dat geldig is voor de drie landen. In deze nieuwe structuur zou de NMBS minderheidsaandeelhouder blijven. Deze nieuwe onderneming zou op 1 januari 2010 operationeel worden.

In essentie ziet de nieuwe structuur er als volgt uit:

- een Engelse holdingmaatschappij - spoorwegonderneming met voornamelijk Britse werknemers en het personeel van Eurostar UK Ltd tewerkgesteld in Frankrijk en België.

- zowel in Frankrijk als in België een op te richten filiaal waarnaar personeel van SNCF en NMBS wordt gedetacheerd. Het Belgische filiaal zou gecreëerd worden volgens Belgisch recht.

Voor België gaat het hier over een 30-tal personeelsleden (treinbestuurders, treinbegeleiders en omkadering) die op vrijwillige basis worden gedetacheerd.

Wij lieten niet na erop te wijzen dat zowel de erkende organisaties, als het personeel voor voldoende feiten worden geplaatst. Het personeel dat wordt gedetacheerd, dreigt op sociaal vlak in een vacuüm terecht te komen. Welke rechtbank zal bevoegd zijn voor het personeel dat ter beschikking wordt gesteld van het Belgische filiaal in geval een arbeidsconflict optreedt? Is het werkelijk nodig dat personeel wordt gedetacheerd in plaats van te werken met contracten? En moeten we in de toekomst niet vrezen dat het met Thalys dezelfde weg opgaat?

Heel wat vragen blijven dus onbeantwoord. We drongen erop aan dat men ons verder op de hoogte houdt van de evolutie in het dossier vooraleer het afgerond wordt. Ook de nodige informatie naar het personeel ontbreekt. Tijdens de paritaire subcommissie van 2 september waren er nog steeds geen afdoende antwoorden op onze vragen.





B-Cargo **ACOD Spoor waarschuwde voor** **rampenscenario**

Na maanden van onduidelijkheid is er eindelijk een cijfer bekendgemaakt. B-Cargo, dat het paradepaardje van de NMBS had moeten worden, stevent dit jaar af op een verlies van 180 miljoen euro. Volgens de top van B-Cargo is dat verlies niet enkel te wijten aan de economische crisis. Bijna de helft (85 miljoen euro) zou structureel zijn. ACOD Spoor reageert verontrust, maar ook scherp.

De economische crisis zorgde er inderdaad voor dat de goederentrafiek gedurende het eerste trimester van dit jaar met 40 procent achteruitging. De daling van het marktaandeel van 94 procent bij het begin van de liberalisering naar nog slechts 85 procent nu, komt echter voor rekening van B-Cargo zelf. Wat het internationale vervoer betreft is het aandeel nog slechts 80 procent.

Als de helft van het verlies op rekening komt van de structuren, gaat het volgens ACOD Spoor wel om de structuren die de top van B-Cargo destijds zelf in het leven riep. En waar zij dus nu de rekening voor betalen. ACOD Spoor was nochtans vanaf het begin in 2004 heel duidelijk: "Stop met die groothedswaanzin en begin liefst te klein zodat je nog kan groeien". We stelden

dat besparingen soms nodig waren en in bepaalde gevallen personeelsleden zouden moeten afvloeien.

De top van B-Cargo bleef het echter allemaal heel groot zien. Zij moesten eigenaar worden van de goederenstations en goedereninstellingen; zij moesten hun eigen personeelsgraden en hun eigen rollend materieel hebben, en dergelijke meer. Eigenlijk wilden ze alles hebben wat nodig was om goederen te vervoeren en dit in eigen beheer krijgen om "maximaal performant te zijn en in alle omstandigheden te kunnen inspelen op de behoeften van de markt".

Na vijf jaar zijn de gevolgen echter niet meer te overzien en is het tijd voor strenge maatregelen. Er ligt een industrieel plan voor B-Cargo klaar met enkele hypothesen over een terug aantrekkende markt. Het plan bevat ook maatregelen die al lang van toepassing hadden moeten zijn, zoals het in real time opvolgen van de aangeboden trafieken, het op tijd afzeggen van gereserveerde rijpaden, echt onderhandelen over prijzen voor geleverde diensten, enz. Het meest ingrijpende in het plan zijn evenwel de besparingen, die steunen op drie principes. Zo wil men gewoon personeel afschaffen (alleen

in de RCC al 650 personen). De kaders zouden verminderen door centralisaties in het onderhoud van locomotieven en wagens (dus ook afschaffen van personeel). Het personeel dat dan nog overblijft, wil men werkomstandigheden voorstellen waarover in sommige gevallen zelfs niet te spreken valt (zie kaderstuk).

Het zou onjuist zijn te beweren dat er de voorbije jaren onvoldoende inventiviteit was om de problemen op te vangen. Het zou oneer aandoen aan de vele werknemers die ongewild, gedurende zes jaar de gevolgen hebben mogen dragen van die inventiviteit. Zoals een beroemd voetballer en commentator het ooit zei: "Elk nadeel heb z'n voordeel". Het nadeel is dat we momenteel geweldige klappen moeten incasseren in de goederenbranche. Hopelijk is het voordeel dan dat de grootdenkers van Cargo (McKinsey?) eindelijk zullen ontwaken uit hun futuristische denkwereld en terug alles zien in de juiste context. Weliswaar de context van zes jaar geleden, die mits eveneens een drastische aanpak, de enige juiste was geweest.

Jos Digneffe

Gevaar voor het statuut?

De plannen tot reorganisatie bij B-Cargo vormen een gevaar voor alle spoorwegpersoneel. Ze houden immers een verdoken afbouw van het statuut in.

Als de vakbonden morgen moeten toestaan dat in de sedentaire diensten verbonden aan Cargo 7 uur 36 per dag gewerkt wordt, staat overmorgen de top van Holding en Infrabel met dezelfde eisen aan onze deur. Twijfel er niet aan: een dergelijke maatregel wordt dan van toepassing op iedereen die niet in rijdende diensten of in een 3X8-systeem werkt.

ACOD Spoor heeft steeds geijverd voor een 36-urenweek op basis van vrije dagen, omdat dit een manier was om de tewerkstelling bij de NMBS groep op peil te houden. Iedereen heeft gedurende een lange periode eerst 1,65 procent, daarna 1 procent brutoloon ingeleverd voor die 36-urenweek. ACOD Spoor wil niet laten raken aan deze door ons deels gekochte en reeds betaalde verworvenheid. Wie een lening aangaat om een huis te kopen, wordt dat huis toch ook niet afgenomen eens de lening betaald is?

ACOD Spoor staat samen met andere verantwoordelijke vakbonden voor een loodzware taak. In tegenstelling tot sommige anderen blazen wij geen warm en koud tegelijk. We beweren evenmin dat B-Cargo een 'grote kaartclub' is. En we verwijten allerminst het gemeenschappelijke vakbondsfront te staken omdat het niet de moed heeft om echt te onderhandelen, terwijl we dan zelf wel pamfletten zouden verspreiden met een oproep tot staking. Van dubbel spel gesproken!

Pistes voor B-Cargo...

Enkele voorstellen uit het industrieel plan voor B-Cargo:

- in de stations wil men diensten van 9 uur met 2 uur onderbreking installeren. Dit betekent dus dat een operator Cargo die bijvoorbeeld in Aarschot of Deinze woont gedurende 11 uur op zijn werkzetel in Antwerpen aanwezig zal moeten zijn om één prestatie te verzekeren.
- in de sedentaire diensten wil men opnieuw proberen om de werkdag van 7 uur 36 in te voeren en dus de 13 CV af te schaffen, hoewel dit voorstel al werd weggestaakt ten tijde van de cao-onderhandelingen.
- de werkgever wil zelf kunnen beslissen wanneer iemand een KD kan genieten. De 13 CV worden dan gewoon vervangen door 13 KD en dit op het ogenblik dat het B-Cargo uitkomt, niet als de bediende er om vraagt.

- reeksen bij de bestuurders tot 5 keer per jaar wijzigen.
- bestuurders in Internationale goederenreeksen verplichten van 4 jaar in de reeks te blijven.

Dit zijn nog maar enkele puntjes, die al wel duidelijk maken dat men het statuut stelselmatig wil afbouwen. Dat houdt gevaren in voor de hele NMBS-groep (zie ander kaderstuk).

ACOD Spoor denkt over een scenario te beschikken met een menselijke uitweg voor dit aanstormend drama. We geven enkele voorzetten:

- waarom moeten de goederenstations eigendom blijven van B-Cargo? Iemand die vervoer met vrachtwagens over de weg wil doen, koopt toch ook geen stukken van autostrades.
- wanneer de trein- en rangeerbestuurders door de tanende trafieken wei-

nig om handen hadden bij B-Cargo, had men in de reizigersreeksen verlof moeten weigeren, zonder het begrip van de vakbonden en de betrokken bestuurders die bereid waren reeks-wijzigingen te aanvaarden in juni 2009.

- tijdens het zomerseizoen werden bijna dagelijks reizigerstreinen afgeschaft wegens technische problemen aan locomotieven. Waarom niet de ongebruikte spiksplinternieuwe locomotieven van B-Cargo inzetten?
- waarom een rangeerder die bijvoorbeeld van Infrabel afhangt, niet inzetten voor andere operatoren tegen vooraf ingestelde prijzen?

Het is duidelijk dat meer samenwerking voor een beter geoliede machine zou zorgen. ACOD Spoor hoopt dan ook dat onze voorstellen de nodige steun krijgen.



Openbare proeven

Op de paritaire subcommissie van 2 september werd een document voorgelegd waarin de Maatschappij voorstelt twee openbare proeven te organiseren: voor de toegang tot de betrekking van onderstationschef Infrabel en eerste onderstationschef Infrabel, voor de behoeften van de gewestelijke en plaatselijke diensten van Brussel-Hoofdstad. Het document werd goedgekeurd.

Vanaf hun aanstelling zullen de laureaten een effectieve tewerkstelling van vijf jaar in dezelfde graad te Brussel-Hoofdstad worden opgelegd, behalve in geval van graadbevordering. Dit houdt ook in dat, naast de af te leggen proeven, de kandidaten ook worden getest op hun kennis van de tweede landstaal.

Deze proeven en de modaliteiten worden aangekondigd door een bericht van de centrale examencommissie.

Deelname proeven tijdens stage of proefperiode

De reglementering voorziet een verbod om deel te nemen aan proeven door kandidaten gedurende hun stage of proefperiode als die proef toegang geeft tot een betrekking met eenzelfde opleidingsprogramma. Deze bepaling mag echter niet tot gevolg hebben dat een personeelslid geen graadbevordering kan verkrijgen waartoe het diploma dat hij behaald heeft, hem normaal toegang geeft. Het zou jammer zijn dat bijvoorbeeld een onderstationschef in stage of op proef (rang 5) en in het bezit van een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus, niet mag deelnemen aan een openbare proef van eerste onderstationschef (rang 4) in dezelfde specialiteit, hoewel deze twee graden het voorwerp uitmaken van één enkel opleidingsprogramma.

Een wijziging van de reglementering was dus noodzakelijk.



In de paritaire subcommissie van 2 september werd hierover een document voorgelegd en goedgekeurd. Dit verbod mag dus niet meer worden uitgesproken bij deelname aan proeven die leiden tot een graadbevordering.

Wijziging verbod na mislukking opleiding

De reglementering voorziet dat een verbod tot aanwerving, verandering van graad of bevordering voor een bepaalde betrekking gedurende drie jaar wordt uitgesproken voor een kandidaat die tevoren mislukte bij de opleiding voor dezelfde betrekking of elke andere betrekking met een volledig of gedeeltelijk gelijkaardig opleidingsprogramma.

Het bericht 50 H-HR/2009 somt de gevallen op waarbij dit verbod wordt opgelegd. Het betreft o.a. de overgang van de graad van treinbestuurder naar de graden van bestuurder rangeringen of operator besturing cargo (of om-

gekeerd). Het opleidingsprogramma voor deze graden is gericht naar het behalen van het geschiktheidsbrevet tot het besturen op de Belgische spoorweginfrastructuur geldig voor de categorie A1 (bestuurder rangeringen et operator besturing cargo) of B1/B2 (treinbestuurder).

Met bericht 87 H-HR/2009 werden de graden van operator bestuurder infra en (eerste) technicus besturing infra en bovenleidingen opgericht. Het opleidingsprogramma voor deze graden is gericht naar het behalen van het geschiktheidsbrevet tot het besturen op de Belgische spoorweginfrastructuur geldig voor de categorie A2.

De opleidingsprogramma's ter voorbereiding op het behalen van de brevetten A1 en A2 zijn quasi identiek voor de hierboven vermelde personeelscategorieën. Bovendien maken zij het voorwerp uit van eenzelfde opleidingsplan.

Op de paritaire subcommissie van 2 september werd door de Maatschappij voorgesteld om het bericht 50 H-HR/2009 aan te passen door de graden van operator bestuurder infra en (eerste) technicus besturing infra en bovenleidingen aan de graden van treinbestuurder, bestuurder rangeringen en operator besturing cargo toe te voegen. Het document werd goedgekeurd.



De Lijn

Sleutelen aan toekomst technische diensten

Al jaren, maar concreet vanaf de cao-eisenbundel 2007-2008, vraagt de ACOD naar een verbetering van de loopbaan voor de personeelsleden in de technische diensten van De Lijn. Naakte baremaverhogingen zaten er volgens De Lijn niet in, maar in februari 2008 wisten wij via een tussentijdse cao-onderhandeling enkele voorlopige toenaderingen te verkrijgen voor een versnelde start en doorgroei binnen de baremaschalen en een bescheiden aanmoediging bij het einde van de loopbaan. In de eisenbundel cao 2009-2010 hernamen wij onze inspanningen voor verdere herwaardering van de technische diensten. De piste die wij in gemeenschappelijk front waren overeengekomen, werd helaas plots verlaten door de twee andere vakbonden.

Argumentatie

De Lijn heeft verspreid over heel Vlaanderen onderhoudscentra en werkhuizen. De technische diensten met ongeveer 700 personeelsleden, herstellen en onderhouden een steeds aangroeiend pakket rollend materieel. Door de evolutie op technisch vlak van bus- en tramconstructeurs en de verschillende types voertuigen, is voortdurende ver-

volmaking en opbouw van knowhow essentieel voor de job van technicus. De mechanicus van weleer evolueerde meer en meer naar een elektronicus. Door die groeiende toename in competenties vond ACOD TBM dat een herwaardering van de technische diensten meer dan noodzakelijk was.

Organisatiestudie

In het najaar van 2008 duidde De Lijn de firma Storck aan om een organisatiestudie voor de technische diensten uit te werken. Storck is een technisch adviesbureau dat voornamelijk werkt voor de industrie en voor nutsbedrijven met specialisatie technische diensten. Wellicht gaf een door hen uitgevoerde studie van de technische diensten bij de MIVB de doorslag voor de toekenning van de opdracht bij De Lijn.

Op basis van enquêtes, interviews en werkgroepen werden door het studiebureau aanbevelingen en verbetervoorstellen geformuleerd met de volgende accenten:

- herwaardering, waaronder beloning, en verdere uitbouw van competenties en opleidingen
- start van een onderzoek naar opportuniteiten van uitbestedingstrajecten

- efficiëntieverbetering in de organisatie
- bepaling van 'rollen' voor planning en werkvoorbereiding
- modernisering van een onderhoudsinformatiesysteem.

Initieel eindigde de opdracht voor het studiebureau in deze fase en zou De Lijn zelf nagaan in hoeverre de aanbevelingen te implementeren waren.

Businessmodel

Toch besloot De Lijn onlangs de organisatiestudie uit te breiden naar een volgende fase: opstellen van een businessmodel. Deze fase duurt zes maanden vanaf de besteldatum, die afhankelijk is van de toewijzingsprocedure.

De Lijn beoogt een efficiëntieverbetering van 15 tot 25 procent en een terugdringing van het commercieel uurtarief. Het commercieel uurtarief wordt berekend op basis van de effectieve loonkosten, verhoogd met de overheadkosten en de kosten van werkplaats, verbruiksmaterialen, kleidij, onderhoud, klein materiaal, milieu en non-productieve loonkosten. Enige originaliteit in de omgang met overheadkosten kan voor De Lijn uiteraard directe resultaten opbrengen.



Het opstellen van een businessmodel houdt verder in dat de strategie wordt uitgestippeld, 'rollen' worden vastgelegd, competentieprofielen bepaald, aan benchmarking (vergelijkend marktonderzoek) wordt gedaan en dat een uitbestedingsbeleid wordt uitgewerkt.

Uitbesteding

Voor de ACOD kan er geen sprake zijn van onnodige verdere uitbesteding voor zaken waarvoor De Lijn zelf de know-how, de competenties en het materieel in huis heeft. Wat er ook binnen een half jaar uit de bus komt, de ACOD TBM duldt in geen geval een vermindering van het huidige peil van werkgelegenheid in de technische diensten. Wij verwachten van De Lijn dat zij duidelijk de criteria bepaalt in welke gevallen slechts kan worden overgegaan tot uitbesteding van een bepaalde taak en wij zullen over de strikte toepassing daarvan waken. Bovendien hoeft uitbesteding niet altijd door privé-initiatiefnemers te gebeuren. Voor werkhuizen waar het ontbreekt aan materiaal of bekwaamheid, wordt bij voorkeur eerst bekeken of er elders binnen De Lijn niet een tandje kan worden bijgestoken.

Opwaardering

Wij hebben er op zich geen bezwaar tegen dat De Lijn een half jaar de tijd neemt om haar organisatorische efficiëntie onder de loupe te nemen. Allemaal goed en wel, luidt het echter ondertussen in de technische diensten, maar waar blijft onze opwaardering? Zodra aan benchmarking gedaan is - en wij nemen aan dat dit geen half jaar in beslag neemt - zal de ACOD De Lijn hierover bevragen. Zonder twijfel

moet hierbij aan het licht komen dat de aanvangslonen niet aantrekkelijk zijn en de opgebouwde vervolmaking van het personeel een opwaardering verdient die zich moet vertalen in baremaverhogingen of in versnelde carrièresprongen. Indien dit niet uit het marktonderzoek af te leiden is, stellen wij ons ernstige vragen over de geloofwaardigheid van de studie.

Interimcontracten

Meer en meer deed De Lijn een beroep op interimcontracten wegens tekort aan natuurlijke instroom. Schoolverlaters vonden blijkbaar makkelijk elders hun weg, wat toch een duidelijk signaal is. Met de jaren is van deze noodwendigheid een gewoonte gemaakt en wordt instroom via interimcontracten tegenwoordig als een normale procedure beschouwd. De ACOD TBM blijft erbij dat interimcontracten slechts noodoplossingen zijn, en dat altijd moet worden gestreefd naar volwaardige jobs met gelijkheid in rechten en mogelijkheid tot opbouw van anciënniteit.

De Lijn houdt zich echter, nog vóór de aanvang van de tweede fase van de studie, aan het voornemen om het principe van de 'gesloten beurs' te hanteren voor de hele operatie. Wie heeft daar ooit zijn goedkeuring aan verleend in een cao-onderhandeling? De ACOD TBM alvast niet! Wij blijven ervoor ijveren dat de toekomstperspectieven voor de technische diensten voor iedereen gestaag in positieve zin evolueren. We rekenen er ten stelligste op dat de opportuniteiten wat betreft nieuwe functies die de reorganisatie met zich kan meebrengen, a priori ingevuld worden door het eigen technisch personeel.



Contactpersoon TBM: Rita Coeck - Tel.: 02/508.58.84 - e-mail: tbm@acod.be

TBM Brussels Hoofdstedelijk Gewest Oproep kandidaten

Het het oog op de verkiezing van een bestendig afgevaardigde als vertegenwoordiger van de exploitatie (beweging) voor sector Tram-Bus-Metro Brussels Hoofdstedelijk Gewest, wordt overgegaan tot een oproep voor kandidaten. Zij moeten voldoen aan de huidige statutaire vereisten voorzien in het huishoudelijk reglement van de sector en hun schriftelijke kandidatuur indienen vóór 6 november 2009 bij Tahar Sissi, voorzitter ACOD TBM Brussel, Congressstraat 17-19 te 1000 Brussel. Een ontvangstbewijs wordt per kerende post verzonden.

Stand van zaken

Wijkpostbode en Nieuwe Netwerk Structuur Mail

ACOD gaat niet akkoord met het voorgestelde dossier Wijkpostbode en heeft ernstige bedenkingen bij het dossier Organisatie van de Nieuwe Netwerk Structuur (N.N.S.) Mail. We lichten onze standpunten toe.

Het dossier Wijkpostbode doet reeds enkele maanden heel wat inkt vloeien. In verschillende werkgroepen – zowel over de arbeidswetgeving als over het organisatorische aspect – hebben wij met De Post gediscussieerd. Waarom gaan wij over tot de discussie?

Achtergrond dossier Wijkpostbode

Wij ijveren ervoor dat de regering een wet goedkeurt die voorziet dat de geadresseerde postbedeling enkel door loontrekkende werknemers wordt uitgevoerd. Als onze concurrenten in de postsector een beroep kunnen doen op zelfstandigen, dreigt De Post grote marktdelen te verliezen. En verlies aan volume betekent verlies aan arbeidsplaatsen. Deze wetgeving is dus heel belangrijk voor onze toekomst.

Mocht de wet gestemd worden, dan zouden onze concurrenten verplicht worden om hun postbestellers een arbeidsovereenkomst aan te bieden, maar weliswaar een overeenkomst van de privésector. Meer dan waarschijnlijk wordt deze categorie dan ondergebracht in het paritair comité 100. De Post wil dus een ander soort personeel aanwerven voor het nieuwe beroep van wijkpostbode, zoals dat reeds bestaat in Nederland of in Duitsland.

ACOD begrijpt de gevaren van de toekomstige concurrenten. Als sommigen hun medewerkers lagere lonen uitbetalen, zal de concurrentie opnieuw oneerlijk zijn. Daarom hebben wij aangevaard om het dossier Wijkpostbode te bespreken.

Discussiepunten

Dit zijn onze doelstellingen bij de besprekingen over de wijkpostboden:

- het loon van deze nieuwe collega's



- verbeteren.
- hen opnemen in de functieclassificatie zodat ze ontsnappen aan het paritair comité 100 en wij hen in de toekomst kunnen verdedigen.
- hun arbeidsvoorwaarden controleren.
- de verworven rechten verdedigen.

We lichten deze aspecten verder toe:

- loonsverbetering

In vergelijking met het eerste voorstel van De Post: toegang tot de premie ARAB, maaltijdcheques na de zesde maand, kosten gebruik fiets, kwaliteitspremie. Niet echt de hemel op aarde, maar ja...

- functieclassificatie

Een specifieke schaal D1 wordt ingevoerd, met als aanvangsbarema een lichtjes evoluerend loon na 6 maanden, vervolgens op 12 maanden. Na 4 jaar evolueren ze naar het huidige basisloon D1, met behoud van de hierboven vermelde voordelen. Ze kunnen in de classificatie evolueren zoals al het postpersoneel.

- hun arbeidsvoorwaarden controleren

De wijkpostboden mogen niet de toekomstige 'slaven' van De Post worden. We moeten hen absoluut in staat stellen hun werk te verrichten met eerbiediging van de wettelijke waarborgen, maar vooral met respect voor de persoon.

- om de verworven rechten te verdedigen

Dit kan raar klinken, maar het is zo. De wet van 1991 geeft De Post de mogelijkheid om de beslissing alleen te nemen

en het nieuwe concept op te leggen, als de onderhandelingen met de vakbonden mislukken. Deze krachtproef schrikt de vakbonden, en in het bijzonder de ACOD, niet af. De ACOD weet dat ze, als het zover komt, op haar leden kan rekenen, maar eerst moeten de onderhandelingen een kans krijgen.

Welke weerslag kan dit hebben:

- nieuwe organisatie van de postbedeling met dienstverlies om de diensten aan de wijkpostboden te geven, minder titularissen, minder algemene diensten.
- verandering van beroep. Aangezien een deel van de bedeling naar de wijkpostbode gaat, zal de postbesteller andere taken moeten verrichten.
- mobiliteit naar andere kantoren.

Ons standpunt

De Post bezorgde ons een lijst van 30 pilootkantoren, waar diensten van het kader (vaste post + AD) niet door statutaire personeelsleden of personeelsleden met een overeenkomst van onbepaalde duur worden ingenomen. Dit wil dus zeggen dat de overeenkomsten van bepaalde duur op termijn niet meer zouden worden verlengd. Het gaat hier zagezegd om een test. Maar wij kennen dergelijke testen en de positieve resultaten ervan zelfs nog vóór ze starten. Daarom besliste de ACOD niet aanwezig te zijn op het paritair comité van 27 augustus. Wij stuurden wel een brief naar Johnny Thijs en Kurt Pierloot om ons standpunt in het dossier kenbaar te maken (zie kader).

Uiteraard zijn wij gekant tegen de invoering van wijkpostboden. Deze nieuwe job binnen De Post is een sociale achteruitgang voor onze toekomstige medewerkers. Ook voor de statutaire personeelsleden en de personeelsleden met een overeenkomst van onbepaalde duur, is het gevaar heel reëel. Wij moeten dus waakzaam zijn en ieders rechten vrijwaren.

Wanneer we het dossier analyseren, rijzen onmiddellijk andere vragen. De belangrijkste is: behouden de postman uitreikers hun voordelige regeling (pre-

ferentieel tantième) aangaande hun pensioenberekening, als ze niet langer gewone briefwisseling bezorgen?

De Post moet haar verantwoordelijkheden opnemen. Er kan geen sprake van zijn dat personeelsleden worden benadeeld.

Dossier N.N.S.

De organisatiedossiers van de mail-

platformen krijgen stilaan vorm. Wij moeten opnieuw vaststellen dat voornamelijk de mailmedewerkers getroffen worden. Tal van personeelsleden zullen hun betrekking verliezen. Wij stellen ons eveneens vragen over de toewijzing van de diensten. Daarom eisen wij van De Post een uitstel van deze reorganisatie. Wij willen met meer kennis van zaken een discussie voeren rond deze toewijzing van de diensten

van de mailmedewerkers, en de sociale begeleidingsmaatregelen voor hen die hun dienst verliezen.

De ACOD zegt neen tegen de voorstellen die momenteel door De Post op tafel worden gelegd en wij eisen dat aan onze gerechtvaardigde opmerkingen gevolg wordt gegeven.

Jef Pauwels

Aan de heer Johnny Thijs
Gedelegeerd bestuurder van De Post

Brussel, 3 september 2009

Mijnheer de gedelegeerd bestuurder,

vandaag heeft de ACOD om verschillende redenen - die we zullen toelichten - niet gezeteld in het paritair comité. Onze vakorganisatie is enorm gehecht aan het sociale overleg, maar wil dat al wat aan dergelijke overleg voorafgaat, ook wordt gerespecteerd.

In de komende dagen zullen we een standpunt moeten innemen over het dossier Wijkpostbode. De ACOD blijft gekant tegen dit project, dat de aard zelf van het postberoep in het gedrang brengt, maar noteert dat het Bedrijf de voorkeur geeft aan het overleg in een dossier dat van fundamenteel belang is voor zijn toekomst.

De ACOD heeft deelgenomen aan meerdere voorbereidende vergaderingen en heeft nu een lijst opgesteld van dwingende voorwaarden, alvorens verder te gaan:

- de invoering van de wijkpostbode mag voor de titularis geen dienstverlies met zich brengen.
- een titularis postman uitreiker mag ook niet verplicht worden van beroep te veranderen (bijv. van gewone briefwisseling naar ongeadresseerde post).
- in geval van reorganisatie moet in de toekomst eerst en vooral de bij de plaatselijke mobiliteit betrokken personeelsleden een dienstaanbieding in vaste post als titularis postman uitreiker binnen zijn kantoor worden gewaarborgd.
- de bestelrondes van de wijkpostbode moeten zodanig worden georganiseerd dat het personeel het werk in hetzelfde drop-point aanvat en beëindigt.
- bij het vastleggen van de postrondes van de wijkpostbode dient rekening te worden gehouden met het niveauverschil en de lastigheid van de ronde.
- er is geen enkele procedure voorzien om na te gaan of de ronde van de wijkpostbode een haalbare kaart is en dus om de werktijd van dit personeel te controleren. De ACOD eist dat het Bedrijf waarborgt dat het alle uren zal betalen, die dit personeel zal presteren, zoals de wet dit voorziet.
- hoewel over het begrip variabele organisatie eventueel nog kan worden nagedacht, aanvaarden we in geen geval dat het wordt gekoppeld aan het dossier wijkpostbode en evenmin dat het gelijktijdig wordt toegepast.

In al uw verklaringen heeft u herhaaldelijk bevestigd dat u bij de uitreiking al uw personeel nodig heeft en dat er geen naakte ontslagen zullen vallen. Cao 2009-2010 voorziet overigens geen enkel systeem van vervroegde uitstap. Door tegemoet te komen aan deze punten geeft u het personeel een teken van uw goede wil om uw beloften na te komen. Voor de ACOD is er een rode lijn die het Bedrijf niet mag overschrijden.

Met de meeste hoogachting,

Michel Meyer, algemeen secretaris CGSP

Jef Pauwels, intergewestelijke secretaris ACOD



Electrabel

Nieuwe arbeidsreglementen

Electrabel weigert om ziektedagen gelijk te stellen, hoewel de wet van 1978 dit ontegensprekelijk voorziet! Vandaag past het bedrijf éézijdig en zonder overleg een prorato-regeling toe op de dagen arbeidsduurvermindering. In 1999 konden we dat al een eerste keer voorkomen, maar na 10 jaar wil Electrabel de regeling opnieuw invoeren. ACOD Gazelco zal het dossier met bewijzen aankaarten op een verzoeningsbureau PC 326. De 'nieuwe arbeidsreglementen' zitten nog in volle onderhandelingsfase en worden natuurlijk gehypothekeerd door bovenvermeld probleem. In het productiesegment horen we verschillende reorganisatieklokken: een cluster van de WKK-activiteiten, een herschikking van de ondersteunende diensten, care, enz. Zoals voorzien in het overleg, eist ACOD Gazelco een duidelijke en volledige uitleg in de ondernemingsraad, het comité en de syndicale – telkens volgens thema. Wanneer de organisatie door de werkgever het welzijn, de veiligheid en het statuut van het personeel beïnvloedt, wil ACOD Ga-

zelco dat haar mandatarissen geconsulteerd worden. Ze weten immers wat er leeft op de werkvloer en dragen nuttige amendementen aan. Het verleden wees vaak genoeg ons gelijk en bespaart Electrabel eventueel gezichtsverlies.

Werken in Doel

In de kerncentrale van Doel moet het reactor-dak weggenomen worden om de stoomgeneratoren te vervangen. Geen sinecure - gezien het over een tweelingcentrale gaat met gemeenschappelijke kring – en het zal gedurende drie maanden het uiterste vergen van het betrokken personeel. Na de revisie van Doel 1 komt er een controle van het erkend controlemechanisme (OSAERT). Dit rapport zal belangrijk zijn in de controverse rond de kernenergie. Een nieuw decreet voorziet dat in het kader van de antiterreurwetgeving auto's niet langer toegelaten worden de site. De werken voor een nieuwe personeelsparking zijn al begonnen, evenwel zonder grondig overleg over de hinder voor het personeel.

Eandis

Eandis weigert de ziektedagen gelijk te stellen, hoewel de wet van 1978 dit ontegensprekelijk voorziet. ACOD Gazelco zal dit niet zomaar lateng gebeuren. Gelukkig is het sociaal overleg na een jarenlange periode van bakkeleien rustiger geworden. Het bedrijf luistert meer en treedt minder éézijdig op. ACOD Gazelco blijft waakzaam en toont zich opgelucht over het gestroomlijnde overleg in de lijn van het klassieke model 'à la Belge'.

Contactpersoon

Gazelco: Filip Baeckelandt

GSM: 0475/52.58.01

Tel.: 02/508.58.67

e-mail:

filip.baeckelandt@acod.be

De molen draait voort bij Infrac en Aspiravi

Infrac

Bij de zuivere intercommunales IVEG, Interelectra en WVEM die onder de vlag van cvba Infrac werkzaam zijn als netbeheerder in een groot deel van Vlaanderen, waait de wind van privatisering voort.

Infrac groeide uit tot een belangrijke speler in het nutslandschap van elektriciteit en gas, waarvan 102 gemeenten - dit is een vijfde van de Vlaamse gemeenten - deel uitmaken. In de rioleringssector groeit het aantal toegetrokken gemeenten.

Vastbenoemd personeel maakte plaats voor contractuelen met een bis-statuuut dat geschoeid is op de nieuwe arbeidsvoorwaarden bij paritair comité 326, met een loon dat zeker een kwart lager is dan de medewerkers met een oud statuut. Interimpersoneel (dat zelfs wettelijk niet in openbare diensten kan tewerkgesteld worden), externen en aannemers maken deel uit van een organisatie met 1370 eigen personeelsleden. Centralisering, omschakeling van processen en functieclassificatie wegen zwaar door voor het personeel, met toenemende stress als gevolg. In het project functieclassificatie staan de standpunten van de werkgever en de vakbonden recht tegenover elkaar, waardoor de onderhandelingen stroef en langdurig zullen zijn.

Tegen 1 januari volgend jaar moet er een nieuwe cao 2010-2011 worden afgesloten. Dit zal geen eenvoudige klus worden met personeelsleden in zes verschillende statuten en elk zijn eigenheden in zijn intercommunale. De aanwezigheid van verschillende vakbondscentrales maakt het er ook niet makkelijker op.

Aspiravi

Aspiravi ontstond uit een gezamenlijk initiatief van de aandeelhouders van de Vlaamse zuivere intercommunales Interelectra, IVEG, PBE en WVEM, elk met ervaring inzake de centrale energieproductie.

Door de wettelijk verplichte scheiding tussen enerzijds de productie en de levering van energie en anderzijds de distributie en het transport hebben de gemeentes aandeelhouders van de Vlaamse zuivere intercommunales beslist om holdings op te richten. Op die manier kunnen de verschillende gemeentes aandeelhouders actief blijven in de energiesector. Aspiravi beweegt zich in het segment van hernieuwbare energie. Het gaat hierbij voornamelijk over windenergieprojecten, biomassa-installaties en biogasmotoren. Aspiravi telt ondertussen 27 personeelsleden.

Ook dit bedrijf zal deel uitmaken van paritair comité 326, zoals de collega's van o.a. Electrawinds die de stap al gezet hebben. ACOD Gazelco zal contact opnemen met het management om de onderhandelingen te starten.



Belgacom

ACOD klaar voor zware sociale agenda

Sedert de goedkeuring van de cao 2009-2010 in het paritair comité van 1 april en alle onderhandelingen die werden gevoerd om de cao uitvoerbaar te maken, kijken we tegen een gigantisch aantal sociale dossiers op (zie kader). De sociale agenda afwerken wordt dan ook een bijna onmogelijke opdracht, maar ACOD Telecom is er klaar voor.

Om de onderhandelingen efficiënt aan te vatten, formuleerde de sector het volgende voorstel: "Zoals reeds voorgesteld in februari 2009 wensen wij een aantal SOC-dagen toe te voegen aan de bestaande dinsdagen en donderdagen (liefst op vrijdag). Dat betekent niet automatisch drie dagen per week, maar volgens een af te spreken ritme. De afvaardigingen worden uitgenodigd en ze zijn aanwezig of niet". Het gemeenschappelijk front van ACOD-VSOA zal echter altijd vertegenwoordigd zijn.

Unieke transformatie

Onze militanten zijn er zich van bewust dat het bedrijf voortdurend evolueert en dat we vastberaden en gemandateerd elke onderhandeling aanvatten. Toegegeven, we doen af en toe water bij de wijn maar alleen als dat sociaal aanvaardbaar is en een plus betekent voor het personeel. Vaak gingen we nochtans door voor onredelijke, doctrinaire verblinde roeien. Vandaag zijn we dé referentievakbond en dit samen met het VSOA. We kunnen gerust stellen dat het front volwassen is geworden. Voor- en tegenstanders moeten toegeven dat deze

transformatie uniek is.

Het bestendig secretariaat tekende samen met de regionale vrijgestelden een structuur voor de sector uit en een strategie. Dit alles samen met de leden van het federaal bureau, gesteund en gestuurd door onze gewestelijke structuren. Ook dit is een unicum.

Er manifesteert zich een verjonging en bijna de helft van ons federaal bureau bestaat uit vrouwen. We hebben een denktank opgericht en verschillende werkgroepen spitten samen met ons de dossiers uit. Er heerst eensgezindheid en we hebben zonder aan de autonomie van de gewesten te raken een meer centrale structuur gecreëerd die haar vruchten afwerpt. Aan de basisdemocratie is niet geraakt en dat zal ook nooit gebeuren.

Onze werking werd geprofessionaliseerd, er werd eenheid gebracht en het enthousiasme is teruggekeerd. Het bestendig secretariaat en de regionale vrijgestelden vormen een hecht team met een duidelijke taakverdeling. We zijn sedert het laatste vierjaarlijks statutair congres doelgericht bezig om de sector inhoudelijk te vernieuwen.

Bovendien kunnen we steeds rekenen op de leden van het algemeen secretariaat van de ACOD: voorzitter Karel Stessens, vice-voorzitter Alain Lambert en de algemene secretarissen Chris Reniers, Francis Wégimont en Jean-Pierre Knaepenbergh.

Dit alles maakt de ACOD-sector Telecom Vliegwezen ijzersterk. Wij engageren ons dan ook om het onderste uit de sociale kan te halen.

Sociale agenda

De voornaamste dossiers zijn:

- het syndicaal statuut
- de principes van de nieuwe loonpolitiek
- de nieuwe Job Info
- PPP-full
- HR-regels
- flexibiliteit cao 2000-2001
- evaluatie uitvoering cao 2009-2010
- outsourcing
- virtualiteit
- GAPS & SRE-management
- COP/RMO actieplan CHC
- COP/CFO openingsbalans

- CCA differentiatie in dienstverlening en de financiële (Fino) diensten
- niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen dienstjaar 2009
- crisisplan repair aanpassingen en verduidelijken van sommige toepassingsaspecten
- evaluatie niveaus 2, 3 en 4
- kosten eigen aan de werkgever (definitieve bijlagen aan de cao 2009-2010)
- reglement van de afwezigheden, in het bijzonder de kleine schoolvakanties, het kerst- en nieuwjaarsverlof

- financiering WLU hospitalisatieverzekering
- arbeidsreglement
- artikel 29 van de wet van 31 maart 1991
- organisatie van de logistiek
- TGR-status
- managementstijl
- wervingspolitiek
- DIS-organisatie
- gebruik van het Engels
- de integratie S&S-diensten fase 2
- de full integratie of FMS.





The Brussels Airport Company Een turbulent najaar in het vooruitzicht?

Het gaat niet goed met de nationale luchthaven. De kredietwaardigheid van het bedrijf gaat achteruit, dit wil zeggen dat het risicoprofiel hoger wordt ingeschat. Macquarie Airports (MAP) en Macquarie Bank spreiden heel wat financiële spijttechnologie ten toon, waardoor MAP niet langer een beursgenoteerd fonds is van de Bank. Op zich zouden deze goocheltrucs geen invloed hebben op de nationale luchthaven.

Medio augustus maakte de hoofdaandeelhouder Macquarie Airports de bedrijfsresultaten voor de eerste helft van 2009 bekend. De cijfers zijn niet gunstig; de dalende trend zet zich verder. Ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar zijn er 11,7 procent minder passagiers. De inkomsten volgen natuurlijk dezelfde trend. De daling van de resultaten is uiteraard grotendeels toe te schrijven aan het verminderde passagiersaantal, dat op zich weer een rechtstreeks gevolg is van de globale economische crisis.

Kostenbesparingen

De daling van de rating door Standard & Poor's heeft tot gevolg dat Brussels Airport met het oog op de herfinanciering van zijn schuldenlast, een Remedial Action Plan (RAP) moet uitwerken. Dit plan is nu voor het management een absolute prioriteit.

Kostenbesparing is reeds meer dan een jaar het leidmotief en ook de komende jaren zal dit zo blijven. Er zal heel waarschijnlijk bespaard worden op de operationele kosten, waarvan de personeelskosten het belangrijkste onderdeel zijn, en op de investeringen. Wij vrezen dan ook dat we eind september - begin oktober opnieuw het scenario van 6 mei 2009 meemaken, namelijk een buitengewone ondernemingsraad om een reorganisatie met afslanking aan te kondigen.

Winteroperaties

Door de directie wordt een gedeelte

van de slechte cijfers toegeschreven aan de relatief hoge kostprijs van de winteroperaties. Men vergeet er wel bij te zeggen dat de stijging van die uitgaven het gevolg is van het toenmalige slechte management. Bij de sneeuwval in januari 2009 werden verkeerde producten gebruikt, waardoor de startbanen veranderden in een ijsvlakte. Het personeel heeft zich zes dagen en nachten moeten inzetten om de gevolgen van deze verkeerde beslissing teniet te doen.

Het eerste slachtoffer van de besparingswoede zijn dus die winteroperaties. De directie wil de organisatie aanpassen en bovendien een gedeelte van het werk uitbesteden aan loonwerkers van de omliggende boerderijen (!).

Van de eigen medewerkers komen enkel nog de personeelsleden in dagdienst in aanmerking om als vrijwilliger te functioneren. Waarschijnlijk wordt gewerkt met drie ploegen van 30 personen, die om de beurt een week van wacht zijn volgens het schema één

week dagdienst, één week nachtdienst, één week vrij. Nieuwe functies zoals teamleader, dispatcher, konvoileider en operator worden gecreëerd. Ook wordt een duidelijke scheiding gemaakt tussen de bevoegdheden en bezigheden van Airport Inspection en de winteroperaties op zich.

In de plannen zoals deze nu voorliggen, houdt het bedrijf echter geen rekening met de minimumbezetting zoals voorzien in het arbeidsreglement. Tijdens de nacht zijn onvoldoende inspecteurs aanwezig. Een aanpassing van het arbeidsreglement is dus noodzakelijk.

Een aantal van de vergoedingen voor

de winteroperaties zijn opgenomen in de 'rugzak' en kunnen dus niet zomaar met een vingerknip worden aangepast. Het dossier werd reeds driemaal voorgelegd aan de technische vergadering, maar er werd hierover nog geen akkoord bereikt.

Cao 2009-2010

De onderhandelingen over de collectieve overeenkomst 2009-2010 gingen alleszins al van start onder een sfeer van besparingen. Tijdens de eerste vergaderingen werden de eisen van de vakbonden toegelicht. De HR-diensten

maken momenteel een raming van de globale kostprijs, alhoewel de directie reeds duidelijk liet uitschijnen dat de budgettaire ruimte beperkt is. Binnenkort zijn het cao-budget en de door de directie weerhouden punten gekend en kunnen de eigenlijke onderhandelingen van start gaan.

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerkhove

Tel.: 02/508.59.19 - e-mail:

andre.vandekerkhove@acod.be





Leger stevent af op nieuwe grote herstructurering

Volgens de laatste berichten bij het schrijven van dit artikel, maakt defensie-minister Pieter De Crem zijn globaal infrastructuurplan bekend rond halfweg oktober. Als de voorstellen van de minister omgezet worden in beslissingen, kunnen we zonder overdrijven spreken van de grootste herstructurering sinds de terugtrekking van de troepen uit Duitsland begin jaren '90.

Reeds in zijn oriëntatienota van juni 2008 gaf de minister te kennen dat er enkele basisprincipes zouden gelden in het beheer en de werking van de infrastructuur. Zo wil hij een pak eenheden samenbrengen in grotere clusters om te komen tot een reductie van de overheadkosten. De sluiting van een aantal kazernes dient te leiden tot de

vermindering van de onderhoudskosten. De verkoop van onroerende goederen moet geactiveerd worden om middelen vrij te maken voor de nodige renovatiewerken van de resterende infrastructuur.

Ter gelegenheid van zijn kennismaking met de leden van de kamercommissie voor de Landsverdediging en tijdens zijn eerste ontmoeting met de vakbonden wist de nieuwe defensiechef generaal Delcour te vertellen dat 30 à 40 procent van de kazernes zal worden gesloten.

Sluiting van kazernes betekent uiteraard ook dat een gedeelte van het personeel overbodig wordt. Zo zou het de bedoeling zijn om tegen 2013 de personeelsenveloppe te verminderen tot 32.000 militairen en 2000 burgers.

Concreet betekent dit dat er in de eerstkomende 4 jaar niet minder dan 5000 militairen zouden afvloeien. Reken daarbij de 8000 banen die de voorbije 10 jaar verloren gingen, dan moet men wel toegeven dat de toestand zeer ernstig is.

Tijdens de eerstkomende weken beraaden wij ons samen met onze militanten over de te volgen strategie. Hoe dan ook zullen we de steun van al onze leden meer dan nodig hebben om gepast op deze plannen te reageren.

Dirk Deboodt

Uitdoving burgers bij defensie nu officieel

In tegenstelling tot allerhande verklaringen zijn er nu toch onmiskenbare signalen dat men het burgerkader bij defensie vrij snel zal afbouwen.

De federale overheden beschikken jaarlijks over een personeelsenveloppe, waarbinnen ze hun personeelsbeleid voeren en eigen prioriteiten vastleggen. Zij maken een inschatting van de personeelsbehoeften om hun doelstellingen te realiseren en waken erover dat de personeelskosten binnen de grenzen van de enveloppe blijven. Ze streven naar een optimale combinatie tussen de beschikbare personeelskredieten en het benodigde aantal mensen, met de juiste competenties, in de juiste functies, op de juiste plaats en tegen de juiste kosten. Daartoe beschikken ze over een instrument: het personeelsplan. Het personeelsplan is een beheersinstrument dat de beoogde evolutie van de human resources vastlegt, zowel kwantitatief als kwalitatief. Het management stelt jaarlijks een personeelsplan op waarin het de planning vastlegt voor het volgende jaar. Een meerjarenplan is eveneens mogelijk.

Bij defensie hebben we gedurende jaren geen plan gezien, dat was blijkbaar niet nodig. Nu is er plots wel een plan, dat echter enkel nog voorziet in wervingen voor de hogere niveaus B en A. Op zich is niemand tegen de noodzakelijke werving van hoger gediplomeerden, maar de gaten bij de technische en andere functies van D en C worden zo niet langer meer gevuld.

Op deze manier wordt niet alleen het burgerkader bij defensie vrij snel afgebouwd, maar dreigen bovendien productieprocessen – zoals in de arsenalen – stil te vallen omdat sommige schakels uit de ketting wegvallen. Dit probleem zal vlug zichtbaar worden, maar de vraag is of de overheid daar nog van wakker ligt. Misschien is het de bedoeling om alles stilaan te verkopen aan private ondernemers?

Een deel van het burgerpersoneel dreigt wel het kind van de rekening te worden. De versnelde afbouw van het Belgisch leger is dus van start gegaan. Wat zijn de volgende stappen? ACOD heeft – als enige vakbond – consequent met gefundeerde kritiek een ongunstig advies gegeven. De overheid zal daarmee wellicht geen rekening houden, maar zal ons nooit het zwijgen kunnen opleggen.

Guido Rasschaert



Volksgezondheid

Federaal Technisch Comité stemt nieuw huishoudelijk reglement

Op 30 juni riep de ondersector Volksgezondheid zijn Federaal Technisch Comité (FTC) samen. Tijdens deze vergadering werd een nieuw huishoudelijk reglement goedgekeurd dat op 1 juli in werking trad.

Het FTC bestaat uit leden van het Technisch Comité Brussel van de Brusselse Intergewestelijke (BIG) en afgevaardigden die aangeduid werden door de Vlaamse Intergewestelijke (VLIG) en Waalse Intergewestelijke (IRW) van de sector AMiO. De drie intergewestelijken van de sector (VLIG, IRW en BIG) worden aldus binnen het FTC vertegenwoordigd door afgevaardigden uit de gewesten.

Gelet op de specificiteit van de onder-

sector – alle instellingen behalve twee bevinden zich in het Brussels Hoofdstedelijk gewest – is het FTC samengesteld uit effectieve afgevaardigden van het Technisch Comité Brussel dat de BIG vertegenwoordigt. Hieraan worden de afgevaardigden van de gewesten toegevoegd naar rato van maximum één afgevaardigde per gewest. Het bureau van het FTC is samengesteld uit een voorzitter, twee vicevoorzitters en een verslaggever. De voorzitter en de twee ondervoorzitters zijn afkomstig van verschillende gewesten en behoren tot een verschillende taalrol.

Zowel de structuur als de werking van de ondersector is conform met de statuten van de centrale en de sector. Het FTC komt samen wanneer nodig en

minstens één keer per jaar. Het staat in voor de goede werking van de ondersector en vertegenwoordigt deze laatste in de verschillende overleg- en onderhandelingscomités, in de intergewestelijke en federale syndicale instanties. Het coördineert de standpunten in de basisoverlegcomités.

De teksten van het huishoudelijk reglement en de samenstelling van het FTC zijn te verkrijgen bij de federale voorzitter van de ondersector: francois.andre@health.fgov.be.

Jean-Pierre Van Autrève

Binnenlandse Zaken

AMiO Brussel pakt uit met nieuwsbrief

Men wachtte er al lang op: de nieuwsbrief bestemd voor de ACOD-leden van de AMiO sector Brussel van de FOD Binnenlandse Zaken. De nieuwsbrief verschijnt in de loop van september en wordt verstuurd via mail door de lokale afgevaardigden.

Wat staat in de nieuwsbrief? Een bijdrage van de voorzitter, natuurlijk. Maar ook een overzicht van de acties die onze vakbondsafgevaardigden op het terrein ondernemen. De rubrieken 'Waar het hart...', waar de buik van vol is' en 'Lezersbrieven' laten de leden zelf aan het woord.

Dit communicatie-instrument laat ons toe om in contact te blijven met onze leden, hen te informeren over wat er allemaal rondom hen gebeurt en te discussiëren over de vele onderwerpen uit de actualiteit. We hopen dat de nieuwsbrief, waarvan de definitieve titel bepaald wordt door een wedstrijd, op een warm onthaal mag rekenen door alle leden van de ACOD.

In de nabije toekomst breiden we de verspreiding van deze nieuwsbrief uit naar alle leden van Binnenlandse Zaken van Oostende tot Arlon. Wie echt niet kan wachten, kan al een exemplaar op mail aanvragen bij gustave.nijs@mibz.fgov.be.

Kathleen Penninck, Guido Rasschaert



Financiën

Geef de staat meer middelen om haar normale inkomsten te verzekeren

Op syndicaal en politiek vlak lijkt er een bewogen herfst aan te komen. Tijdens de vakantie werd er al gewag gemaakt van een budgettair desastreuze toestand. Als de openbare diensten al ter sprake kwamen in dat debat, dan was het in termen van besparingen. Een gemakkelijksoplossing om het gat op te vullen, dat geslagen is door een meer dan dubieus beleid bij de grootbanken.

Het ABVV heeft terecht onmiddellijk de puntjes op de i gezet. Het is nu niet het moment om nog meer arbeidsplaatsen in de openbare diensten op de helling te zetten, want te veel taken worden nu al overgelaten aan de privésector of aan vrijwilligerswerk. Een ongezonde toestand in een ontwikkelde samenleving. De privésector kan geen continuïteit garanderen omdat zij alleen geïnteresseerd is zolang er winst te maken valt. Vrijwilligerswerk kampt vaak met een gebrek aan fondsen en structurele financiering.

Het is dus correct dat het ABVV de nadruk legt op voldoende fiscale inkomsten om het hoofd te bieden aan de lasten die een samenleving nu eenmaal te dragen heeft. Het is niet meer dan normaal dat deze fiscale inkomsten op een rechtvaardige manier verdeeld worden over de belastingplichtigen, of dit nu natuurlijke personen of rechtspersonen zijn. Een grondige hervorming van de personenbelasting dringt zich dan ook op, want momenteel plafonneert de progressiviteit veel te snel. Met de vennootschapsbelasting is het nog erger gesteld. Tal van bedrijven betalen geen of nauwelijks belastingen, ondanks de winsten die worden gemaakt. Bovendien is het moment aangebroken om een Tobin-taks, die op speculatiewinsten geheven wordt, en een vermogensbelasting in te voeren.

Afgezien hiervan moet de fiscale controle op een behoorlijke manier georganiseerd worden. In plaats van de zoveelste hervorming – die nooit zal worden afgemaakt – te starten, moet

er dringend geïnvesteerd worden in voldoende personeel en middelen. De cijfers over de fiscale fraude bewijzen het: als het personeel van Financiën de kans krijgt, kan er een enorme bijdrage geleverd worden aan het oplossen van

de budgettaire problemen. Ook dat zal een rechtvaardige fiscaliteit ten goede komen.

Aimé Truyens, Guido Rasschaert





Vaderschapsverlof voor meemoeders ACOD haalt slag thuis

Half september verspreidde de Vlaamse regering fier het bericht dat zij ervoor had gezorgd om het recht op vaderschapsverlof ook van toepassing te maken voor meemoeders. Het bericht verscheen in heel wat Vlaamse kranten en daarbij werd zelfs vermanend het vingertje omhoog gestoken naar de federale overheid, in de zin van 'kijk eens hoe goed wij het doen'.

De uitbreiding van het recht op vaderschapsverlof tot meemoeders is het resultaat van de onderhandelingen die

in de loop van dit jaar werden gevoerd over een correctieve bijwerking van het Vlaams personeelsstatuut. In het eerste voorstel van de Vlaamse regering was er helemaal geen sprake om het vaderschapsverlof ook toegankelijk te maken voor meemoeders. Dat punt werd in de loop van de onderhandelingen aangebracht door de ACOD. Tijdens de maandenlang durende onderhandelingen bleef de Vlaamse regering dat voorstel afwijzen. Door een lid van de overheidsdelegatie werd zelfs letterlijk gesteld dat dit voor een deel van de

Vlaamse regering ideologisch een brug te ver was.

Uiteindelijk maakte de ACOD van het onderwerp bij het einde van de onderhandelingen een breekpunt. Wij operden geen protocol van akkoord te ondertekenen indien het recht op vaderschapsverlof voor meemoeders niet werd opgenomen. Pas dan plooide de Vlaamse regering...

Hilaire Berckmans

Meesters-, vak- en dienstpersoneel Positief overleg met Co-RA

Bij iedere overgang naar een volgend schooljaar in het GO! onderwijs verkeren heel wat contractuele personeelsleden van het meesters-, vak- en dienstpersoneel in de onzekerheid. Zij worden immers dikwijls tewerkgesteld op basis van arbeidsovereenkomsten voor de duur van een schooljaar.

Deze frustrerende situatie wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door de almaar inkrimpende budgettaire mogelijkheden van de scholengroepen.

Door de afbouw van de statutaire tewerkstelling en het slechts gedeeltelijk financieel compenseren ervan, wordt de budgettaire strop alsmaar strakker aangespannen. In een aantal gevallen stelden we ook vast dat de loyaliteit ten aanzien van het MVD-personeel klein is. Sommige directies zoeken de weg van de kleinste inspanning en kiezen voor de uitbesteding van schoonmaak, keuken of onderhoud.

De inventaris

Begin juli hebben we werk gemaakt van een inventaris. Al onze gewestelijke syndicale verantwoordelijken werden daarbij betrokken. Per scholengroep werd een bilan opgemaakt: hoe zit het met het volume van tewerkstelling, worden er mensen afgedankt, worden er taken uitbesteed, komt er een uitbreiding?

Tegelijk werd ook nagegaan of de cao

VIII correct wordt uitgevoerd. Deze cao voorziet bijkomende budgettaire middelen voor de scholengroepen om te komen tot betere (langere) arbeidsovereenkomsten. En niet onbelangrijk, het betreft hier 'gekleurd geld': men mag die budgetten enkel daarvoor aanwenden.

Globaal dienen we te erkennen dat in de meerderheid van de scholengroepen de directies inspanningen doen om de tewerkstelling van het eigen meesters-, vak- en dienstpersoneel te vrijwaren. De directies zijn veeleer mee het slachtoffer van de financiële beperkingen.

Het overleg

Op 3 september zaten we aan tafel met een afvaardiging van de coördinatieraad van de algemeen directeurs van het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap (Co-RA). Voor de ACOD waren Maria Tomme, Alain Mestdach, Jan Van Wesemael en Hilaire Berckmans aanwezig. De Co-RA werd vertegenwoordigd door voorzitter Jacky Goris en Daniël Deconinck. De discussies gebeurden op basis van de door ons opgemaakte inventaris.

Uiteraard wist iedereen op voorhand dat de vergadering niet kon eindigen met volledige kant-en-klare oplossingen. Men mag niet vergeten dat elke scholengroep een autonome werkgever is. Wij wilden vooral enkele algemene engagementen voor de toekomst, plus een dringend overleg voor de plaatsen met afdankingen en/of uitbestedingen.

De engagementen

Als vertegenwoordigers van de coördinatieraad engageerden Jacky Goris en Daniël Deconinck zich om voortaan tijdig met ons te overleggen over personeelskwesties. Indien er plannen zijn tot reorganisatie in verband met het MVD-personeel worden die aan ons voorgelegd. In regel zal dat gebeuren via het plaatselijke tussencomité of basiscomité.

Dezelfde engagementen werden gegeven ten aanzien van individuele personeelsleden. Personeelsleden dienen tijdig te worden geïnformeerd over nakende wijzigingen in hun situatie. Het kan niet dat iemand vandaag te horen krijgt dat hij of zij morgen niet meer gewenst is.

Bij de arbeidstijdregeling zal het wette-



lijk minimum van drie uur per te werken tijdsblok worden gerespecteerd. Dat iemand op dezelfde dag voor en na de schooluren moet schoonmaken, is mogelijk, maar het moet dan telkens gaan om aaneengesloten tijdsvakken van minstens drie uur.

Er is snel overleg beloofd voor die plaatsen waar er momenteel uitbestedingen zijn en/of wijzigingen van arbeidstijdregelingen. Dit overleg vindt plaats op lokaal niveau.

Reguliere en sociale tewerkstelling

Wij drongen erop aan voorrang te geven aan reguliere tewerkstelling. Er bestaan wettelijke mogelijkheden tot sociale tewerkstelling, waarbij werkgevers worden gesubsidieerd door de overheid. Dat is bijvoorbeeld het geval voor leefloners, die tijdens hun tewerkstelling een overeenkomst met het OCMW behouden. Dat aan deze personen een kans tot maatschappelijke

integratie wordt geboden, kunnen wij enkel toejuichen. Het is een goede zaak dat zij de kans krijgen om zich in regel te stellen met de sociale zekerheid. Dit mag echter geen concurrentie worden voor de reguliere tewerkstelling.

De aanwending van de middelen van caoVIII vormt het voorwerp van onderhandeling in het tussencomité of basiscomité van elke schoolgroep. Het is onmogelijk om voor elke schoolgroep identiek dezelfde aanwending op te leggen. In sommige scholengroepen is het mogelijk om bijkomende uren tewerkstelling te realiseren, maar in andere zijn de centen broodnodig om een vermindering van de uren te voorkomen. Tussen die twee uitersten in zijn er nog andere mogelijkheden, zoals arbeidsovereenkomsten van langere duur.

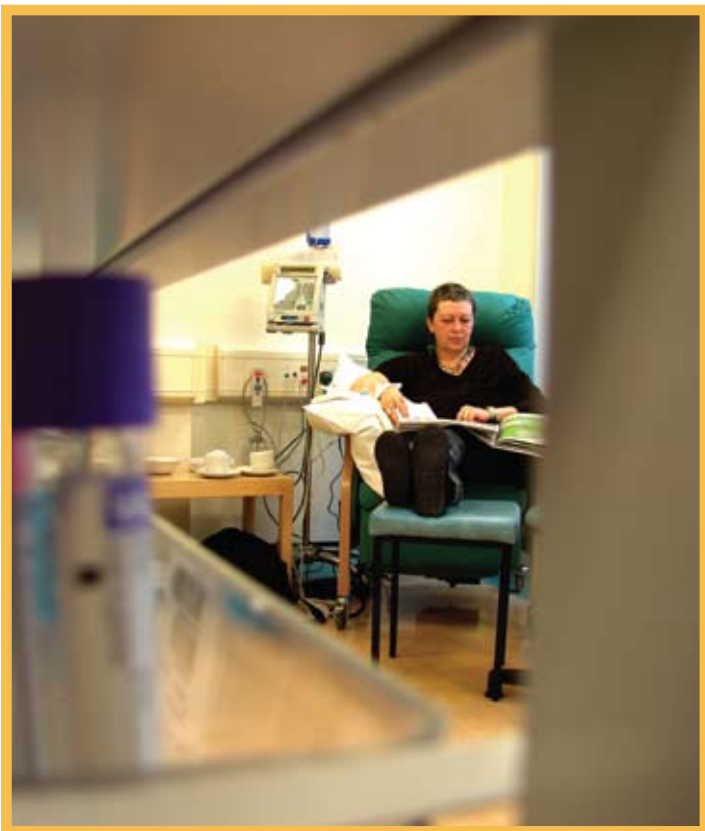
Vervanging langdurig zieken

Beide partijen beloofden naar de Vlaamse regering initiatieven te nemen om een oplossing te verkrijgen voor het probleem van vastbenoemde personeelsleden die langdurig ziek zijn. In die gevallen blijft het centrale beleidsdomein Onderwijs het loon doorbetalen. De scholengroep krijgt echter geen enkele compensatie en dient met de eigen middelen op zoek te gaan naar vervangers. We geven eerlijk toe dat de kans op slagen gering is. In de huidige politieke context van besparingen is de Vlaamse regering niet vlug geneigd om bijkomende centen ter beschikking te stellen. Bovendien zal het vrij onderwijs dan ook langs de kassa willen passeren.

We beseffen dat de meeste afspraken niet verder gaan dan engagementen. Gezien de constructie van het GO! kan dat ook moeilijk anders. Het is aan ons om nauwgezet toe te kijken op de uitvoering ervan. Toch is het positief dat voor het eerst sinds de oprichting van de scholengroepen een bilateraal overleg met de Co-RA plaatsvond.

Hilaire Berckmans

Sectoraal akkoord UZ Gent 2008 – 2009



Voor het zomerreces werd tussen het beheer en de vakbonden van het UZ Gent een overeenkomst bereikt over een nieuw sectoraal akkoord 2008 – 2009. We overlopen de belangrijkste punten:

- loonsverhoging

De directie is bereid een lineaire baremieke verhoging van 2 procent met een maximum van 50 euro bruto per maand aan de huidige index toe te passen, als de Vlaamse overheid deze maatregel wil bekostigen. Een formele vraag daarover werd gesteld aan de bevoegde Vlaamse ministers.

- herplaatsing om medische redenen

De directie is bereid om een extra budget toe te voegen aan het eindeloopbaanfonds om het mogelijk te maken een tiental voltijdsequivalente 'herplaatsingsfuncties' te creëren. De betrokkene kan de alternatieve functie niet meer weigeren. Personeelsleden die ten gevolge van medische problemen de huidige functie niet meer kunnen uitoefenen en zich willen omscholen voor een andere functie, kunnen rekenen op een individueel reoriëntatiepakket (o.a. aangepaste vorming). De modaliteiten worden verder uitgewerkt in de werkgroep. Voorziene opstartdatum voor het invullen van alternatieve functies is 1 januari 2010.

- waardering flexibele inzet in mobiele equipes

De organisatie van de mobiele equipes (ziekenhuisbreed) gebeurt centraal over de sectoren heen waarbij tevens modaliteiten en financiële waardering worden voorzien om de noodzakelijke flexibiliteit en competentie te valoriseren. De details worden in een afzonderlijke werkgroep uitgewerkt.

- overname privéanciënniteit

In het kader van vereenvoudiging en transparantie gelden binnenkort enkele krachtlijnen: de toekenning relevante privéanciënniteit kan nooit met terugwerkende kracht gebeuren, als algemene regel kan 9 jaar relevante privéanciënniteit worden overgenomen, voor UZG-knelpuntberoepen kan dat tot 18 jaar. Relevante zelfstandige activiteit, indien meer dan 50 procent, kan eveneens worden meegenomen indien het om een knelpuntberoep gaat. De lijst van UZG-knelpuntberoepen wordt uitgebreid met apotheekassistenten, ingenieurs, bachelors en technici infrastructuur, informatici en programmeurs. Jaarlijks wordt de lijst van UZG-knelpuntberoepen na overleg op het BOC geactualiseerd.

- interne oproepen langdurig zieke personeelsleden

De dienst Rekrutering en Selectie zal op eenvoudige vraag van het betrokken personeelslid systematisch alle interne vacatures ter beschikking stellen. De bedoeling is dat de betrokkene bij een relevante vacature kans maakt om terug in het arbeidsproces te stappen en medisch pensioen te voorkomen.

- uitbreiding ouderschapsverlof

Naast de lopende aanvraagprocedure tot uitbreiding ouderschapsverlof (optrekken leeftijd kind van 4 naar 6 jaar en invoering 1/5 ouderschapsverlof) onderneemt het UZ Gent ook de nodige stappen naar de federale overheid om de leeftijd van het rechtgevend kind op te trekken naar 12 jaar (naar analogie met de private sector).

- PC-plan

Aan alle personeelsleden wordt de mogelijkheid geboden een computer aan te kopen tegen gunstig tarief. Alle modaliteiten worden vastgelegd na overleg in een afzonderlijke paritaire werkgroep (vakbonden en beheer). Tevens wordt aan de hand van de huidige sociale reglementering (Cel Welzijn) een financiële tegemoetkoming voorzien voor de minder kapitaalkrachtige personeelsleden. Verder wordt ook een open vormingsaanbod ontwikkeld over de basisvaardigheden voor het werken met een computer. Deze tijdsbesteding wordt beschouwd als arbeidstijd.

De directie deelde ook mee dat de meerkosten van de nieuwe hospitalisatieverzekering buiten het budget van het sectoraal akkoord worden gehouden.

Uiteraard moeten nu nog modaliteiten in diverse werkgroepen verder worden uitgewerkt, zoals voor de herplaatsing om medische redenen, mobiele equipe en PC-plan.

Het ontwerpprotocol wordt voorgelegd aan het bevoegde sectorcomité XVIII, waarna de raad van bestuur het geheel kan bekrachtigen ter uitvoering.

Yves Derycke, Katrien Van Keirsbilck

Contactpersoon Vlaamse Overheid:

Hilaire Berckmans - Tel.: 02/508.58.64

e-mail: hilaire.berckmans@acod.be

Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening

Herberekening pensioenen door perequatie

Met de wet van 25 april 2007 werd een nieuwe perequatierегeling ingevoerd voor de overheidspensioenen. De verschillende openbare diensten werden gecatalogeerd in korven, vandaar de benaming korfperequatie. Zo is de federale overheid ondergebracht in korf 1 en de Vlaamse overheid in korf 3. In welke perequatiekorf hoort de VMW thuis?

Strikt juridisch is de VMW geen Vlaams ministerie, geen intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid en ook geen extern verzelfstandigd agentschap. De VMW kon dan ook moeilijk ambtshalve worden opgeno-

men in de derde korf van de Vlaamse overheid of de eerste korf van de federale overheid. De raad van bestuur besliste om het VMW-pensioendecreet aan te passen en expliciet te voorzien dat de VMW voor de toepassing van de perequatierегeling in de derde korf valt.

De percentages waarmee de pensioenen van de verschillende korven worden aangepast sedert 1 januari 2009 zijn bekend. Voor de derde korf bedraagt dit percentage 0,1045 procent.

De betaling van de rust- en overlevingspensioenen bij de VMW is toevertrouwd aan Ethias en daarom dient deze verzekeringsmaatschappij de

vereiste herberekeningen door te voeren. Bepaalde pensioenen worden later geperequiteerd. Dit is onder meer het geval voor de minimumpensioenen, die in principe worden aangepast met terugwerkende kracht vanaf 1 oktober 2008. Ethias beschikt echter nog niet over al de noodzakelijke informatie om deze pensioenen te herberekenen. Hetzelfde probleem stelt zich voor de overlevingspensioenen. Enkel voor de maximumpensioenen is er geen probleem: de rechthebbenden blijven hetzelfde bedrag ontvangen.

Richard De Winter

Drinkwatervoorziening: publieke of private aangelegenheid?

Het blijft rommelen in de watersector. Enkele belangrijke internationale agent-schappen trekken resoluut de kaart van de liberalisering en privatisering. Vandaag wordt dit beleid zeer sterk ondersteund en zelfs opgedrongen door de Wereldbank en het Internationaal Monetair Fonds.

Tot de jaren '80 verschaftte de Wereldbank grote leningen aan regeringen ter financiering van de drinkwatervoorziening. De Wereldbank hanteerde toen de filosofie dat drinkwatervoorziening een te groots project betrof en dat het best door de overheid kon worden ingevuld.

Vanaf de jaren '80 met de opkomst van het marktdenken en de aanbodeconomie veranderde het discours van de Wereldbank. De publieke sector moest radicaal en drastisch worden ontvet. De overheid mocht de privésector niet in de weg staan en zich best beperken tot de zogenaamde kerntaken. Deregulering, privatisering en liberalisering waren de toverwoorden.

Door intens lobbywerk geraakte het privatiseringsbeleid in de watersector op de agenda van internationale bijeenkomsten. De internationale waterconferentie te Dublin in 1992 besloot dat water evengoed een economische waarde heeft als elk ander consumptiegoed. De private sector

hoorde dus de kassa al rinkelen. Helaas, na verloop van tijd moesten de privé-investeers vaststellen dat de voorgespiegelde winstverwachtingen niet werden gehaald. Financiële crisissen in Azië en Zuid-Amerika confronteerden de privé-investeers zelfs met verliezen. Ook de syndicale weerstand tegen het privatiseringsbeleid zette een domper op hun enthousiasme.

De Wereldbank blijft evenwel onverstoort het privatiseringsbeleid verdedigen. Meer zelfs, de overheden worden regelmatig in de tang genomen doordat de bank privatisering als voorwaarde stelt voor het verkrijgen van leningen.

In Vlaanderen is de gehele of gedeeltelijke privatisering van de watersector gelukkig niet aan de orde. Het Vlaams regeerakkoord voorziet in een nauwere samenwerking tussen de verschillende drinkwatermaatschappijen met het oog op het realiseren van efficiëntiewinsten. Het is voornamelijk afwachten op welke manier de kersverse minister van Leefmilieu, Natuur en Cultuur, Joke Schauvliege (CD&V), daaraan een concrete invulling wil geven.

Richard De Winter





Politie

Geen geld is de boodschap

Op 2 september werden we ontvangen door de nieuwe minister van Binnenlandse Zaken, Annemie Turtelboom (Open VLD) met betrekking tot het politiedossier. Tijdens het gesprek bleek dat zij het beleid van haar voorganger zal voortzetten. Bijkomende boodschap was dat besparingen onvermijdelijk zijn omdat er geen geld meer is.

Van onze kant maakten we de minister duidelijk dat een goed functionerend politiebeleid geld kost. De politieke leiders van dit land moeten zich realiseren dat men de veiligheid van de burgers niet zomaar kan opgeven.

Een lijst van de voornaamste prioriteiten werd opgesteld:

- optimalisatie van de vorming
- herwaardering van de wijkwerking
- herziening van het tuchtstatuut
- ontwikkeling van een visie op lange termijn
- een betere integratie van de werking van de gedeconcentreerde diensten van de federale politie met de lokale politie
- rationalisering en gebruiksvriendelijkheid van de ICT
- financiering van de lokale politie
- uitoefening van de politieopdrachten in de strafinrichtingen
- beheer van informatie

- doelmatigheid en goede werking van de CIC
- vorming en versterking van de algemene reserve.

De voorgelegde nota tot herziening van het tuchtrecht is voor de ACOD onaanvaardbaar. De uitbreiding van de lichte tuchtstraffen met inhouding van wedde en herplaatsing bij tuchtmaatregel zal onvermijdelijk aanleiding geven tot afrekeningen. Momenteel kan men voor deze straffen nog het advies inwinnen van de tuchtraad. Wat de overheid hier wil is elke vorm van beroep onmogelijk maken.

Gezien de herwaardering van de wijkwerking ook een van onze punten is, vroegen we naar een stand van zaken. Volgens de minister zit dit dossier in een laatste fase en worden weldra nieuwe voorstellen geformuleerd.

We gaven de minister te kennen dat de weddeschalen van de politie sedert 2001 onveranderd bleven. Een aanpassing – en dit zeker voor de weddeschalen van de laagste niveaus – is dan ook meer dan wenselijk. De minister kon dit beamen, maar ‘geen geld’ was hier de boodschap.

In het rapport ‘Evaluatie 10 jaar politie-hervorming’ ging er weinig aandacht naar de bijzondere politie-eenheden (scheepvaart, spoorweg, wegpolitie,...). Aan de hand van voorbeelden werd geïllustreerd dat deze eenheden dringend toe zijn aan een doordachte hervorming. De minister kon onze argumentatie onderschrijven. In de toekomst komen we hier nog op terug.

Wat betreft de mobiliteit vestigden we de aandacht op het feit dat personeelsleden met een hoge dienstanciënniteit weinig of geen kans maken. De hogere loonkosten zijn hier niet vreemd aan. De minister beloofde dit te onderzoeken en indien nodig de regelgeving aan te passen zodat oudere personeelsleden ook kansen hebben.

Voor de rest was er één duidelijke boodschap: het beschikbare budget geeft weinig mogelijkheden. Ingrepen om de personeelskosten te vermindere, zullen dan ook vroeg of laat op de tafel komen. Waakzaamheid is dus geboden.

Eric Picqueur

Vlaamse Sociale Dienst

Continuïteit dienstverlening in het gedrang

Het sectoraal meerjarenakkoord 2008-2013, door de ACOD voor niet-akkoord ondertekend, voorziet in de creatie van een Vlaamse tegenhanger van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst. Ondertussen werd de vzw Vlaamse Sociale Dienst opgericht en sloten de meeste besturen vanuit Vlaanderen hierbij aan. Wat is nu de stand van zaken?

Voornamelijk het ACV en de werkgevers in de VVSG waren vragende partij voor deze oprichting. Vanuit de ACOD hebben we altijd gesteld dat een Vlaamse dienst niet nodig was gezien de maximale functionaliteit van de huidige sociale dienst die federaal wordt georganiseerd. Steeds hebben we gewezen op de continuïteit van de dienstverlening, wat door de andere partners werd weggelachen.

Op een vrij agressieve manier werden

de besturen er door de VVSG toe aangezet om vóór september 2009 een besluit te nemen, dit wil zeggen ontslag bij de GSD en aansluiting bij de Vlaamse Sociale Dienst vanaf 1 januari 2010. De meeste besturen hebben, ondanks het verzet vanuit de ACOD, die stap gezet.

Ondertussen stellen we vast dat er op het vlak van de continuïteit van de dienstverlening een probleem ontstaan is rond twee knelpunten:

- er is tot nu toe geen enkele overdracht gebeurd van de maatschappelijk assistenten (federale ambtenaren) naar de Vlaamse vzw.

- de Vlaamse vzw kan door technische redenen geen gebruik maken van de diensten van de vzw Pollen voor sociaal toerisme.

Dit betekent dat vanaf 1 januari heel wat personeelsleden hun vakantie niet kunnen boeken en dat het indienen van

sociale dossiers bij maatschappelijk werkers niet kan door het ontbreken van personeel bij de Vlaamse vzw.

We krijgen dus gelijk in dit reeds lang aanslepend dossier. Spijtig genoeg worden door de creatie van een Vlaamse vzw onder druk van de VVSG en het ACV, heel wat personeelsleden vanaf 1 januari voor voldongen feiten geplaatst. We kunnen niet toestaan dat de continuïteit van de dienstverlening in het gedrang komt en zullen dan ook op een gepaste manier reageren. We roepen onze leden op om ons te contacteren indien men geconfronteerd wordt met een gebrek aan dienstverlening vanuit Vlaanderen. Wie niet weet bij welke sociale dienst zijn bestuur is aangesloten, kan hiervoor terecht op het regionaal secretariaat tel. 02/508.58.25.

Mil Luyten



Alles wat u moet weten over...**Terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden**

Vaak wordt naar de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden (TBS/pa) verwezen als verlof zonder wedde. In andere sectoren is deze benaming correct. In het onderwijs gaat het echter om een terbeschikkingstelling, die wel quasi dezelfde gevolgen heeft als een verlof zonder wedde.

Voor de vastbenoemde statutaire onderwijspersoneelsleden bestaat al langer de mogelijkheid om een TBS/pa aan te vragen. In cao IV werd voorzien dat ook personeelsleden die aangesteld waren voor een volledig schooljaar en reffectatievrij waren, konden gebruikmaken van de TBS/pa. In de praktijk gebeurde dit ook, maar een wettelijke basis ontbrak lange tijd. Deze lacune is nu opgeheven: er is een besluit dat de TBS/pa regelt voor alle statutaire personeelsleden. Dit is zelfs ruimer dan wat afgesproken werd in de cao.

Wie kan ervan gebruikmaken?

Alle personeelsleden die aangesteld worden op basis van de decreten rechtspositie en de leden van het inspectie (zowel de reguliere inspectie, als de inspectie van de levensbeschouwelijke vakken) komen in aanmerking. Er worden geen voorwaarden meer gesteld aan de aanstelling van het personeelslid, enkel is er opgenomen dat de terbeschikkingstelling niet langer kan duren dan de aanstellingsperiode.

Is het een recht?

Neen, de inrichtende macht kan de terbeschikkingstelling toestaan. Bij de inspectie staat de inspecteur-generaal het toe of niet. Voor de inspecteur-generaal en de inspectieleden levensbe-

schouwelijke vakken geeft de minister bevoegd voor het onderwijs al dan niet de toelating.

Indien de TBS/pa geweigerd wordt, moet de inrichtende macht van een officiële instelling dit motiveren. Het mag dus niet gaan om een willekeurige beslissing. Een reden om de TBS/pa te weigeren is de organiseerbaarheid van de instelling. Als de leerlingen of cursisten geen les zouden krijgen voor een langere periode, dan kan dit een argument zijn om de TBS/pa niet toe te staan. Men doet er dus goed aan om de aanvraag zo vroeg mogelijk te doen, zodat de inrichtende macht zich zo goed mogelijk kan schikken naar de afwezigheid.

Is er een minimum- of maximumduur?

De TBS/pa moet genomen worden voor minstens 1 kalenderdag en kan in de onderwijsloopbaan voor maximaal 60 maanden worden genomen.

Moet de TBS/pa genomen worden voor de volledige opdracht?

Neen, vroeger werd er gesteld dat TBS/pa moest genomen worden voor de volledige opdracht in de instelling. Dit is niet langer noodzakelijk: personeelsleden kunnen TBS/pa nemen voor een deel van hun opdracht in een instelling en een ander deel blijven uitoefenen.

Wat zijn de gevolgen voor het salaris?

De periode dat men TBS/pa neemt, wordt men niet bezoldigd. Bovendien wordt er in de vakantieperiode een evenredig deel van het salaris ingehouden. Bij een tijdelijk personeelslid gebeurt deze verrekening in de uitgestelde bezoldiging; voor vastbenoemden wordt dit ingehouden op het maand-

salaris van juli of augustus. De periode telt niet mee voor het bepalen van het bedrag van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage.

Wat zijn de gevolgen voor de salarisanciënniteit?

Voor een vastbenoemd personeelslid wordt de salarisanciënniteit berekend met volledige maanden. Door de TBS/pa wordt er een onvolledige maand bezoldigd, zodat deze maand niet meetelt in de salarisanciënniteit. De onvolledige bezoldiging in de vakantie heeft geen invloed op de salarisanciënniteit. Eén dag TBS/pa in een bepaalde maand heeft wel het verlies van die ene maand salarisanciënniteit tot gevolg.

Voor tijdelijke personeelsleden wordt de anciënniteit berekend per dag, zodat het salarisanciënniteitsverlies zich beperkt tot de werkelijk opgenomen periode TBS/pa.

Eindelijk is er dus een wettelijke basis voor het stelsel TBS/pa dat al enkele jaren toegepast werd. Bovendien biedt het systeem meer mogelijkheden voor de personeelsleden. Dit is dan ook een goed voorbeeld hoe regelgeving vereenvoudigd kan worden zonder de rechten van de personeelsleden te schaden, integendeel hun rechten worden zelfs verbeterd.

raf.deweerd@acod.be

Contactpersoon Onderwijs:

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



Een eerste ontmoeting met Pascal Smet

Zoals hij reeds vooraf aankondigde, wachtte de nieuwe Vlaams minister van Onderwijs, Pascal Smet (sp.a), met het afleggen van grote verklaringen tot na een ontmoeting met alle sociale partners. ACOD Onderwijs maakte van die gelegenheid gebruik om met hem enkele prioriteiten door te nemen. De minister luisterde vooral naar onze argumenten, maar het werd toch een verfrissend gesprek.

Over de hervorming van het secundair onderwijs herhaalde minister Smet dat het rapport Monard het uitgangspunt is, maar dat omwille van de grootschaligheid van deze hervorming er vooral behoedzaam en met de nodige inspraak te werk zal worden gegaan. Hij sprak in dat verband over een periode van tien jaar om alles rond te krijgen. We kunnen ons hier zeker in vinden. Liever grondig en met de nodige overgangen te werk gaan, dan ondoordacht doorduwen.

Het dossier leezorg dat reeds onder de vorige minister vorm begon te krijgen, wordt door Pascal Smet voortgezet. Hij voegde er aan toe dat ook hier in stappen moet worden gewerkt. Dat er extra middelen moeten bijkomen, is hem eveneens niet ontgaan.

We hebben tevens de rechtspositie van het personeel aan de orde gesteld. Dit is uiteraard voor ons een zeer belangrijk thema. Welke structuurwijzigingen er ook mogen komen, wij zullen steeds de personeelsgevolgen zwaar laten doorwegen in onze eindafweging.

Wat de onderhandelingen betreft, kwamen het hoge tempo en de kwantiteit aan documenten van de vorige regeerperiode niet altijd de kwaliteit van het eindresultaat ten goede. We vroegen met aandrang dit in de toekomst onder controle te houden.

Op de vraag van de inrichtende machten om meer autonomie te krijgen op personeelsvlak, zegden we aan de minister dat er vandaag reeds heel wat mogelijkheden zijn in dit verband en dat het voor ons niet aan de orde is om deze autonomie verder uit te breiden.

Om het lerarentekort op te vangen, vinden we dat men absolute prioriteit moet geven aan jonge leerkrachten die het onderwijs terug verlaten. Deze hoger opgeleide mensen behouden is de beste investering op het vlak van personeelsbeleid. Dit moet gebeuren door meer werkzekerheid te geven en te zorgen voor aangepaste opdrachten en een goede begeleiding door mentoren.

Het moeilijke punt voor ons zal de besparingsronde zijn, zoals voorzien is voor alle Vlaamse ministeries. Eén lichtpuntje: de onderwijsbesparingen zullen minder zwaar uitvallen dan in de andere ministeries. De minister is niet van plan om blinde lineaire maatregelen te nemen. Hierbij aansluitend maakten we onze bekommernis rond de nieuwe cao kenbaar. In het najaar moeten de eerste gesprekken van start gaan. Het zal er ook voor ons op aankomen om binnen een budgettaire keurslijf prioriteiten te leggen.

De minister liet niet op alle vlakken in zijn kaarten kijken. Hij zal dit pas doen bij het neerleggen van zijn beleidsverklaring in oktober. De conclusie van deze ontmoeting is alleszins dat deze minister geen breuk veroorzaakt met het beleid van Frank Vandenbroucke, maar dat hij - deels door zijn andere bevoegdheden, namelijk Jeugd en Gelijke Kansen - ook eigen accenten zal leggen. Het hoofdstuk onderwijs en cultuur draagt eveneens zijn belangstelling weg.

We hopen dat we samen met deze minister het onderwijs geven wat het toekomst en dat de personeelsleden, in het belang van de jongeren, in de beste omstandigheden hun waardevolle taak tot een goed einde kunnen brengen.

hugo.deckers@acod.be

Oproep werkgroep volwassenenonderwijs

Je werkt in het volwassenenonderwijs (zowel CVO's als CBE's) en hebt een mening over de implementatie van het decreet? Schrijf je in voor de werkgroep Volwassenenonderwijs van ACOD Onderwijs om het decreet in al zijn facetten te evalueren. Reageer vóór 15 oktober door een mail te sturen naar onderwijs@acod.be met uw naam, functie en het centrum waar u werkt. Collega's die deel uitmaakten van de werkgroep die ten tijde van het decreet werd opgericht, worden sowieso uitgenodigd.

Wereldconferentie over het hoger onderwijs



Van 5 tot 8 juli vond op het UNESCO-hoofdkwartier te Parijs de 'Wereldconferentie over het Hoger Onderwijs' plaats. Er werd gedebatteerd over de stand van zaken van het hoger onderwijs en onderzoek wereldwijd. In een slotcommuniqué werd een programma met aanbevelingen voor de komende tien jaar vastgelegd. Een poging tot samenvatting.

Reeds in de inleiding wordt er gesteld dat het hoger onderwijs volwaardig onderdeel blijft van de publieke sector en onder de verantwoordelijkheid valt van elke regering. Ook mag de economische crisis geen excuus zijn om de kloof inzake toegang tot en kwaliteit van het hoger onderwijs tussen de ontwikkelde en ontwikkelingslanden te vergroten. Er wordt ook opgeroepen om de investeringen in het hoger onderwijs op te drijven om de kennismaatschappij verder tot ontwikkeling te laten komen, met in het bijzonder onderzoek, innovatie en creativiteit. In de voorbije tien jaar werd bewezen dat hoger onderwijs en onderzoek bijdroegen aan de vermindering van de armoede, aan duurzame ontwikkeling en in het boeken van vooruitgang inzake de Millenniumdoelstellingen en Education for All (EFA of Onderwijs voor Allen).

Sociale verantwoordelijkheid hoger onderwijs

In eerste instantie wordt hier nogmaals de aandacht gevestigd op de bijzondere verantwoordelijkheid van de regeringen om het hoger onderwijs in de publieke sector te houden. Het is de verantwoordelijkheid van de hogeronderwijsinstellingen de noodzakelijke kennis te genereren om wereldwijde uitdagingen aan te kunnen pakken zoals de klimaatverandering, voedselveiligheid, waterbeheer, hernieuwbare energie of volksgezondheid. De hogeronderwijsinstellingen dienen niet alleen de studenten van de noodzakelijke deskundigheid te voorzien om de tegenwoordige en toekomstige problemen aan te pakken, maar hen ook op te voeden tot ethische burgers, d.w.z. toegewijd aan de verwezenlijking van vrede, de verdediging van de mensenrechten en de democratische waarden.

Toegang, gelijke kansen en kwaliteit

Bij het verhogen van de toegang dienen hogeronderwijs-

instellingen niet alleen gelijke toegang na te streven, maar tevens de slaagkansen te verhogen. De studenten uit kansengroepen dienen zowel financieel als pedagogisch ondersteund te worden.

Regelgeving om onder meer de kwaliteitsvereisten en -controle te verzekeren, is noodzakelijk en het hoger onderwijs heeft, gegeven het wereldwijde lerarentekort (om de EFA-doelstellingen te bereiken), een belangrijke rol in de verbetering en de groei van de lerarenopleidingen. Een grotere nadruk dient ook gelegd te worden op wetenschap en technologie, ingenieurswetenschappen en ICT.

Het verbeteren van de kwaliteit in het hoger onderwijs vereist ook de erkenning van het belang om gekwalificeerd, getalenteerd en toegewijd onderwijzend en onderzoekspersoneel aan te trekken.



Internationalisering, regionalisering en globalisering

Hogeronderwijsinstellingen hebben de sociale verantwoordelijkheid om de ontwikkelingskloof mee te helpen dichten door de kennisoverdracht te verhogen, door oplossingen te vinden voor het probleem van de 'brain drain', en veeleer 'brain circulation' aan te moedigen.

Globalisering verplicht regeringen om voor accreditatie enerzijds en kwaliteitsbewaking anderzijds te zorgen. De internationale samenwerking dient versterkt te worden door de mobiliteit van zowel de academici, als de studenten te verhogen. Maar ook een grotere regionale samenwerking is wenselijk bij de erkenning van kwalificaties, de bewaking van de kwaliteit, en onderzoek en innovatie.

Leren, onderzoek en ontwikkeling

Wegens de noodzaak om de middelen voor onderzoek en ontwikkeling te verhogen, dient publiek-private samenwerking (met inbegrip van de kmo-wereld) aangemoedigd te worden.

Door de moeilijke balans tussen fundamenteel en toegepast onderzoek moeten onderzoekssystemen meer flexibel georganiseerd worden om zo wetenschap en interdisciplinariteit ten dienste van de maatschappij te stellen.

Er moeten meer opportuniteiten komen voor academici in onderzoek(sbeurzen). Academische vrijheid blijft hierbij

van fundamenteel belang. En deze vrijheid moet beschermd worden.

Hogeronderwijsinstellingen moeten zich ook toeleggen op onderwijs- en onderzoeksgebieden, die met welzijn van de bevolking te maken hebben, alsook lokaal relevant zijn voor wetenschap en technologie.

Call for action

Het communiqué bevat ten slotte ook een oproep voor actie aan de lidstaten en aan de UNESCO zelf.

Lidstaten zouden onder meer moeten:

- investeringen in het hoger onderwijs verhogen.
- kwaliteitsbewakingssystemen voorzien of versterken.
- pre-service en in-service opleidingen van leraars upgraden, op basis van curricula die de studenten opleiden tot verantwoordelijke burgers.
- toegang voor vrouwen tot het hoger onderwijs en hun succesvolle deelname doen toenemen.
- gelijke toegang garanderen aan de ondervertegenwoordigde kansengroepen.
- zowel 'brain-drain' tegengaan, als staf- en studentenmobiliteit aanmoedigen.
- gelijkheid, kwaliteit en succes betrachten door ook meer flexibele toegang mogelijk te maken via EVC's/EVK's (eiders/eerder verworven competenties/kwalificaties).
- de aantrekkelijkheid van het academisch beroep verhogen door de rechten van het personeel uit te breiden en goede werkomstandigheden te creëren, in overeenstemming met de '1997 Recommendation concerning the status of higher education teaching personnel'.



- 'diplomafabrieken' die vervalste diploma's afleveren, bestrijden.

De UNESCO moet het hoger onderwijs als prioriteit in zijn toekomstige programma's en budgetten behouden en in het bijzonder onder meer het volgende in het oog houden:

- regeringen en instellingen bijstaan in kwesties zoals de implementatie van de regionale afspraken inzake kwaliteitsbewaking en van de reeds hierboven vermelde '1997 Recommendation', de bevordering van kennisoverdracht om doelstellingen zoals 'Onderwijs voor Allen' en de Millenniumdoelstellingen te halen.
- internationale staf- en studentenmobiliteit aanmoedigen, 'brain-drain' tegengaan.
- de follow-up van deze conferentie verzekeren.

Dany Bollens

Over de inbreng van Education International

Education International, de internationale onderwijsvakbond waarvan ACOD Onderwijs deel uitmaakt, heeft wereldwijd meer dan 30 miljoen leden en hield op 3 en 4 juli een eigen conferentie, ter voorbereiding van de UNESCO-wereldconferentie.

Onze internationale vakbond heeft in commissies, alsook in de commissie die het slotcommuniqué opstelde, een harde strijd moeten leveren tegen de privatisering van het hoger onderwijs. Het feit dat er zowel in de inleiding als in het eerste punt van het communiqué over de publieke sector (in plaats van over de private) gesproken wordt, is vooral aan de inbreng van Brazilië en Education International te danken. Ook zijn allerlei zinnen en zinsgedeelten met betrekking tot (de uitbreiding van) de private sector in het hoger onderwijs, uit het oorspronkelijk ontwerp verwijderd. De paragraaf over rankings en een paragraaf die in relatie stond tot de GATS-onderhandelingen, zijn gesneuveld. Tot slot is het dankzij Education International dat er tot tweemaal toe verwezen wordt naar de nog altijd relevante '1997 Recommendation concerning the status of higher education teaching personnel'. De website van Education International is <http://www.ei-ie.org>.

Bijzondere aandacht voor het Afrikaanse continent

De wereldconferentie maakte van Afrika haar prioriteit. Zo werden er in het slotcommuniqué niet minder dan acht paragrafen aan Afrika besteed, onder meer over de volgende zaken:

- het opzetten van kwaliteitsbewaking, in samenwerking met de UNESCO en de African Association of Universities, op nationaal, subregionaal en regionaal vlak.
- aanmoedigen van staf- en studentenmobiliteit binnen het Afrikaanse continent.
- de noodzaak voor een gedifferentieerd aanbod aan instellingen (onderzoeks- en polytechnische universiteiten, technische hogescholen,...) en opleidingen, afstandsonderwijs,...
- meer aandacht voor de curricula met betrekking tot de specifieke Afrikaanse noden wat betreft landbouw, ontginning van de natuurlijke rijkdommen, het milieu, energie en inheemse kennisystemen.



Aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking: **Wie, hoe, hoeveel?**

Personeelsleden uit het onderwijs die hun loopbaan volledig of gedeeltelijk onderbreken, krijgen mits zij aan bepaalde voorwaarden voldoen, naast de onderbrekingsuitkering van de RVA, gedurende maximaal twee jaar een aanmoedigingspremie van de Vlaamse Gemeenschap.

Wie heeft recht op de premie?

Om in aanmerking te komen voor de premie moet het personeelslid tijdens de periode van zes maanden onmiddellijk voorafgaand aan de aanvang van de loopbaanonderbreking, ononderbroken tewerkgesteld zijn geweest. Voor het tijdelijk personeelslid worden de maanden juli en augustus beschouwd als maanden waarin zij eenzelfde arbeidsregeling gepresteerd hebben als deze waarin zij op 30 juni waren tewerkgesteld.

Om geldig te zijn moet de aanvraag binnen de zes maanden na de aanvang van de loopbaanonderbreking worden ingediend (bijv. loopbaanonderbreking gaat in op 1 september 2009, aanvraag moet gebeuren vóór 1 maart 2010.)

De aanmoedigingspremie kan niet worden gecombineerd met een winstgevende activiteit. Enkel wanneer de loopbaanonderbreking wordt opgenomen voor het starten van een activiteit als zelfstandige, kan men gedurende maximum één jaar de aanmoedigingspremie verkrijgen, gecombineerd met een winstgevende activiteit.

Hoe de premie aanvragen?

Het aanvraagformulier dat zowel door de werkgever als de werknemer dient te worden ingevuld, en eventueel ook door de opleidingsinstelling voor diegene die loopbaanonderbreking neemt voor het volgen van een opleiding, dient vergezeld te zijn van een kopie van document C62 van de RVA en wordt binnen de zes maanden na aanvang van de loopbaanonderbreking verstuurd naar: Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, Dienst Aanmoedigingspremies, Koning Albert II-laan 35 bus 21, 1030 Brussel.

Hoeveel bedraagt de premie?

- 110,31 euro netto voor het personeelslid dat vooraf tewerkgesteld is in een arbeidsregeling van minimaal 75 procent van de voltijdse arbeidsregeling en volledige loopbaanonderbreking neemt.
- 66,19 euro netto voor het personeelslid dat tewerkgesteld is in een arbeidsregeling van minimaal 50 procent van de voltijdse arbeidsregeling en volledige loopbaanonderbreking neemt.
- 66,19 euro netto voor het personeelslid dat gedeeltelijke loopbaanonderbreking neemt en de arbeidsprestaties vermindert met de helft van een volledige voltijdse betrekking.

Deze bedragen worden verdubbeld gedurende de periode dat het personeelslid een opleiding volgt bij een door de Vlaamse overheid erkende instelling (bijv. een centrum voor volwassenenonderwijs) ten belope van minstens 120 uur op jaarbasis.

georges.achten@acod.be

Infosessies over kunstenaarsstatuut

In oktober organiseert ACOD Cultuur samen met Linx+ en het ABVV infosessies over de artistieke sector. Greet Souvereins van het Kunstenloket informeert over het fiscaal en sociaal statuut van de kunstenaars. Laurette Muylaert belicht de stand van zaken van het sociaal overleg in de sectoren podiumkunsten en muziek, de filmsector, de audiovisuele en de sociaal-culturele sector. In Brussel zal er ook een medewerker van de werkloosheidsdienst aanwezig zijn om toelichting te geven over de specifieke regels voor artiesten en technici.

Er zijn infosessies op:

- 5 oktober om 19.30 uur (deuren open) met start om 20 uur te Gent, Vrijdagmarkt 9, tweede verdieping
- 7 oktober van 19 tot 21 uur in Antwerpen, ABVV, Ommeganckstraat 53, polyvalente zaal gelijkvloers
- 8 oktober om 14 uur in Brussel, ACOD, Congressstraat 17/19, grote zaal.

Inschrijvingen:

- voor Gent naar laurette.muylaert@acod.be
- voor Antwerpen naar adviespunt.antwerpen@abvv.be
- voor Brussel naar sonia.gijbels@acod.be.

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

COLLECTIEF

expressief solidair netwerk

Info-avond Kunstenloket

Greet Souvereys van het kunstenloket geeft een toelichting over het sociaal en fiscaal statuut van de kunstenaar, Laurette Muylaert van ACOD Cultuur geeft een woordje uitleg bij het sociaal overleg.

Aansluitend:
COLLECTIEF CAFE

Maandagavond 5 oktober om 19u30.
Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent
Fernandezzaal
2^{de} verdieping
Ons Huis
Ingang langs de Meersseniersstraat.

Info: Simon De Rycke - 09 265 52 51
collectief@abvv.be
COLLECTIEF is te vinden op Facebook
en op <http://collectief.wordpress.com>

ABVV Oost-Vlaanderen, Linx+ en ABVV-Werklozenwerking i.s.m. ACOD Cultuur

BRING YOUR ART

ABVV
Vorming & Actie regio Antwerpen vzw

woensdag 7 oktober 2009



infosessie kunstenaarsstatuut

Combineer je werkloosheidsuitkeringen met artistieke activiteiten, maar blijf je nog met vragen zitten? Tijdens deze infosessie kom je zeker meer te weten over het sociaal en fiscaal statuut van de kunstenaar.

Start info **19u00** - voorzien einde **21u00**
Plaats info **Ommeganckstraat 53**, 2018 Antwerpen, zaal op het gelijkvloers
Je kan alleen deelnemen wanneer je ingeschreven bent
Inschrijven op het nummer **03 220 66 13**
of mail adviespunt.antwerpen@abvv.be

Deze info wordt georganiseerd door Vorming & Actie regio Antwerpen vzw, ACOD Cultuur en het Kunstenloket
v.w. Dirk Schoeters, Ommeganckstraat 35, 2018 Antwerpen

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

Seintjes

Antwerpen

Senioren naar de Kempen

De Seniorencommissie van Antwerpen organiseert op 8 oktober in samenwerking met de sector Telecom een dagtrip naar de Kempen. Op het programma staan een koffiestop, bezoek aan Isotopolis (wetenschapsmuseum), een middagmaal met 3 gangen, een bezoek aan een viskwekerij met proevertje, een rondrit door de Antwerpse Kempen en een broodmaaltijd. Vetrek om 8u in de Van Straelenstraat (Koninklijk Atheneum Antwerpen) en terugkeer om 20u. Kostprijs is 42 euro voor ACOD-leden en partner en 50 euro voor ABVV-leden, alles inbegrepen (excl. drank). Inschrijving verplicht op het ACOD-secretariaat (03/213.69.20) en pas definitief na ontvangst van het bedrag op rekening 877-8001503-83 van ACOD Antwerpen met vermelding "busreis 08/10/09", aantal personen en uw rijksregisternummer.. Inschrijven kan tot 25 september.25/09/09

Mechelen

Syndicaal café

Op 9 oktober organiseert ACOD Mechelen haar syndicaal café. Onder leiding van moderator Johan Rasking komen tal van onderwerpen aan bod: werking ACOD (Karel Stessens), ACOD Jongeren (Chris Reniers), relatie vakbond-partij (Caroline Gennez), minimale dienstverlening (Jos Digneffe & Mil Luyten), seniorenwerking (Jean Van Mechelen) en de relatie onderwijs-arbeidsmarkt (Hugo Deckers). Het syndicaal café begint om 13 uur in 'Perron M' op het Douaneplein in Mechelen en eindigt om 17 uur.

Oost-Vlaanderen

Seniorenfeest

Op 15 oktober vanaf 14.30 uur organiseert ACOD Oost-Vlaanderen haar seniorenfeest. Op het programma staan o.a. een toespraak van Chris Reniers, algemeen secretaris van de ACOD, en een optreden van Nicole en Hugo. Plaats van het gebeuren

is De Vierde Zaal, Driebeekstraat 2, 9050 Gentbrugge. De inkom bedraagt 5 euro. Inschrijven kan op tel. 09/269.93.33 en betaling door overschrijving op 877-1407301-38 met vermelding van naam, sector en het aantal personen. afdeling Aalst

Wijndegustatie

Op 9 oktober organiseert afdeling Aalst een wijndegustatie in de Broekstraat 42 te 9310 Herdersem. Aanvang 14.30 uur, deelnameprijs 5 euro. Inschrijven vóór 1 oktober.

Vlaams-Brabant

Jaarvergadering senioren

Op 16 oktober organiseert ACOD Vlaams-Brabant haar jaarlijkse bijeenkomst voor de gepensioneerde leden van haar gewest. Om 11.45 uur is er de verwelcoming met aperitief, gevolgd door een diner met warm buffet om 12.15 uur. Om 14.30 uur spreken algemeen secretaris, Chris Reniers, en voorzitter, Karel Stessens, om vanaf 15 uur over te gaan tot de huldiging van de leden van '44'. De dansvloer wordt geopend om 15.30 uur. Er worden geen persoonlijke uitnodigingen verzonden. Inschrijven is verplicht en kan alleen via het Intersectoraal Secretariaat ACOD Vlaams-Brabant of via overschrijving van 11 euro per persoon op rekeningnummer 877-7992801-14 met vermelding 'Feest Senioren 16/10/2009'. Opgelet: we doen een warme oproep naar onze leden die ononderbroken lid zijn van de ACOD sinds 1944, om iets te laten weten. In 2009 is het immer 65 jaar geleden dat de ACOD heropgestart werd na de onderbreking tijdens de Tweede Wereldoorlog.

West-Vlaanderen

afdeling Oostende

Seniorenshownamiddag

Op zaterdag 21 november organiseert de seniorenwerking van de afdeling Oostende

haar shownamiddag. 'De Vrolijke Zonnevrienden' brengen ludiek vermaak voor de aanwezigen. Karel Stessens, voorzitter van de ACOD, geeft tijdens de pauze een toelichting over de actualiteit, gevolgd door koffie met pannenkoeken. De shownamiddag heeft plaats in zaal Ten Stuyver, Stui-verstraat 357 in Oostende. De deuren gaan open om 13u en de show begint om 14u00. Toegangsprijs voor leden is 7 euro en 8 euro voor niet leden. Toegangskaarten zijn te verkrijgen in de afdeling Oostende, Sint-Niklaasstraat 8, Oostende op 15 oktober, 7 november en 12 november telkens van 9u30 tot 11u30. Betalen kan ook via overschrijving op het nummer 001-2898901-35 van Erik Knockaert, met vermelding van naam en het aantal personen. Telefonische reservatie via Germain Vanhoutte Germain (059/27.98.07), Jacques Proot (059/26.60.70) en Erik Knockaert (0474/78.72.60).

afdeling Brugge

Ledenvergadering senioren

Op 15 oktober organiseren de senioren van ACOD West-Vlaanderen afdeling Brugge hun ledenvergadering. Chris Reniers spreekt over pensioenen en perequatie. Aanvang om 16 uur in café Samario, Moerkerksesteenweg 8 te Brugge. Koffie en koeken zijn voorzien. Inschrijving gewenst vóór 5 oktober bij Jan Samson, tel. 050/67.59.20 of 0473/86.17.22 of samson.jan@pandora.be.

Vrijmetselarij

Op 12 november organiseert ACOD West-Vlaanderen een voordracht over de vrijmetselarij. Philip Pierins spreekt vanaf 14 uur, gevolgd door GIBS Marleen Creton over de syndicale werking voor de senioren. Locatie: café Samario, Moerkerksesteenweg 8 in Brugge. Inschrijving gewenst vóór 30 oktober bij Jan Samson, tel. 050/67.59.20 of 0473/86.17.22 of samson.jan@pandora.be.