

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

december 2008 - 64.11

Tribune

SOLIDARITEIT
INSPRAAK
SYNDICALE RECHTEN
VRIJHEID
RECHTVAARDIGHEID
STAKINGSRECHT
PROTEST
VRIJEMENINGSUITING



Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	15
Tram Bus Metro	19
De Post	20
Gazelco	22
Telecom	23
Federale Overheidsdiensten	27
Vlaamse Overheidsdiensten	29
Lokale en regionale besturen	33
Onderwijs	34
Cultuur	38
Agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Valentijn in Borzée

Winnaars Verder dan morgen

Marijke Moulaert (St. Andries), Didier Cottenies (Ronse), Willy Vanderstukken (Waanrode), Filiep Vandenborre (Kortrijk) en Louisa Van der Auwera (Willebroek) winnen het boek 'Verder dan morgen' van Vlaams minister van Mobiliteit, Gelijke Kansen en Sociale Economie Kathleen Van Brempt. Zij wisten dat RSI de afkorting is van 'repetitive strain injury', dat Georges Debunne overleed op 90-jarige leeftijd en dat gebrek aan goede communicatie volgens de ACOD-tevredenheidsmeting de grootste bron van ergernis is bij het personeel van De Lijn.

Nieuwe prijs:

Het Valentijnsweekend in Borzée

Goede gewoontes zijn er om te houden. Zo ook met ons Valentijnsweekend. Wellicht krijgen we weer een toevloed aan smeebedes zoals de vorige jaren, maar we kunnen slechts twee koppels een romantisch weekend in de Ardennen aanbieden. Van zaterdagmiddag tot zondagmiddag verblijf in het vakantiecentrum Borzée. Zaterdagavond geniet je van een prestigieus menu in restaurant La Ferme met muzikale omlijsting... Veel succes!

Vragen

- In welke stad en in welk land vond in oktober het vierjaarlijks statutair wereldcongres van de Fédération Internationale des Musiciens plaats?
- Hoeveel bedraagt de tegemoetkoming in de kosten van een sportabonnement voor de NMBS-personeelsleden?
- Waarvoor staat de afkorting EVC?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Minimale dienstverlening is een mythe

Woensdagnacht 5 november 2009 sloeg de wereld een zucht van verlichting toen Barack Obama als winnaar uit de bus kwam bij de Amerikaanse presidentsverkiezingen. En dat terwijl in de maanden voordien niemand durfde hopen op deze afloop.

Chris Reniers: "De verkiezing van Obama is ongetwijfeld een mijlpaal in de Amerikaanse geschiedenis. Het land sluit daarmee als het ware een periode af waarin een lid van een minderheidsgroep van de bevolking nooit kon doorstoten tot de hoogste regionen van de maatschappij. Het is erg positief dat een groot deel van de bevolking blijkbaar besloten heeft haar vooroordelen wat betreft huidskleur te laten varen en te kiezen voor een programma gericht op verandering. Wat die verandering precies zal inhouden is nog onduidelijk. Net als vele andere mensen wacht ik af of de concrete beleidsbelissingen van president Obama in de lijn liggen van zijn beloften en of die ook de verwachte vruchten zullen afwerpen. Gezien de situatie van de Amerikaanse en ook de wereldeconomie heeft hij in elk geval een immense verantwoordelijkheid. Je kan je afvragen of ze niet te zwaar is voor één man alleen om te dragen."

Het einde van de financiële crisis die hij zal moeten aanpakken is alleszins nog niet in zicht. Ook in eigen land blijkt nu dat de nood-ingrepen van de regering niet voldoende waren om de gemoederen te bedaren.

Chris Reniers: "Ik kan best begrijpen dat vele mensen steeds bozer en ongeruster worden. Van de transparantie die de regering beloofde toen ze de financiële crisis aanvankelijk aanpakte, is voorlopig nog weinig te merken. Er zijn beslissingen genomen, kredieten verstrekt, banken van de hand gedaan, ... maar wat de concrete gevolgen voor de individuele spaarder zullen zijn is nog steeds niet duidelijk. Hoe zal de regulering van het bank- en financiewezen in ons land versterkt worden? Daarop is nog steeds geen antwoord gekomen. Het is onaantvaardbaar dat er zomaar Russische roulette is gespeeld met het spaargeld van de meesten van ons. De ACOD sluit zich aan bij de oproep om de wanpraktijken bij de banken en de aanpak van de financiële crisis door een onderzoekscommissie te laten uitpluizen. Uiteraard zal die ook moeten ondersteund worden door een groep experts. In deze editie van *Tribune* besteden we alvast uitgebreid aandacht aan de oorzaken en gevolgen van en mogelijke oplossingen voor de financiële crisis."

De stakingsacties bij Eandis, Carrefour en Ikea deden de gemoederen langs liberale hoek weer hoog op slaan. Zoals zo vaak gooiden ze de invoering van een minimale dienstverlening in de openbare sector weer op tafel.

Chris Reniers: "Het opduiken van de minimale dienstverlening is eigenlijk zoals het monster van Loch Ness. Net zoals de Schotten die mythe hardnekkig in stand houden



Chris Reniers - algemeen secretaris ACOD

uit opportunisme – inkomsten uit toerisme – zo doet ook Open VLD dat met de minimale dienstverlening. De partij weet nochtans dat het niet realiseerbaar is en totaal onverantwoord en onveilig voor de gebruikers. Eigenlijk gebruiken ze de discussie als verdoken aanval op de vakbonden en willen ze ermee het stakingsrecht onderuit halen. Bovendien worden ze bijgestaan door het patronaat dat met eenzijdige verzoekschriften probeert de vakbond in diskrediet te brengen en hun slagkracht en solidariteit te verminderen. Het is hoog tijd dat iedereen die zich maatschappelijk betrokken voelt zich daarover beraadt vanuit een breed perspectief. Protest tegen eenzijdige verzoekschriften is niet enkel nodig wanneer *Humo* erdoor uit de rekken wordt gehaald, maar ook wanneer de vrije meningsuiting en het stakingsrecht van werknemers wordt beknot! De cover van deze editie van *Tribune* is dan ook niet toevallig gekozen. We willen ermee protesteren tegen het monddood maken van de vakbonden."



Analyse van het ABVV

De financiële crisis

Als de financiële crisis van de voorbije maanden een zaak heeft aangetoond, is het wel dat het wilde liberalisme, met ongebreidelde deregulering en maximale privatisering, aan diggelen ligt. Het ABVV maakte de analyse over de oorzaken, gevolgen en wat er ons te doen staat.

Hoewel het ABVV tevreden is over het failliet van het wilde liberalisme, betekent dat allerminst dat er automatisch hervormingen volgen die de overheid

een hernieuwde rol geven. Meer regulering van de financiële sector en meer economische democratie zijn evenmin gegarandeerd. De haastige reddingsoperaties zijn slechts tijdelijke oplossingen en wijzen vooralsnog niet op een gecoördineerde aanpak met zicht op duurzame verbeteringen. De enige zekerheid is dat de verliezen op de schouders van iedereen terechtkomen en dat de belangrijke financiële beslissingscentra naar het buitenland zijn verhuisd.

De financiële crisis laat zich onder-tussen volop voelen in de reële economie en een recessie dreigt. Volgens het ABVV is er dringend nood aan een nieuwe regulering van de financiële sector. Bovendien moet er ook een strategie ontwikkeld worden voor een economische relance gericht op een duurzame economische groei en meer werkgelegenheid. Een verhoging van de koopkracht staat daarin centraal.

De oorzaken van de crisis

De onophoudelijke zoektocht van Amerikaanse en Europese banken naar winstmaximalisatie op korte termijn was de voornaamste oorzaak van de financiële crisis. Ze namen steeds meer risico's door het spaargeld van de mensen niet meer te investeren in de reële economie, maar door er mee te speculeren. De excessieve toplonen, het uitzicht op hogere bonussen en de bescherming door gouden parachutes versterkten die risicovolle praktijken enkel. Dat alles ging nog eens gepaard met een blind geloof in de vrije markt. Regulering was niet nodig, zo redeneerde men, want de markt zou daar uit zichzelf wel voor zorgen. Dat bleek een premisse die onomstotelijk haar eigen ongelijk heeft aangetoond.

Het Amerikaanse probleem

De crisis vindt haar oorzaak in de Amerikaanse woonhypothekemarkt. Via financiële 'innovaties' en gedreven door hebzucht bedacht men complexe financiële producten, afgeleid en gebaseerd op die woonkredieten. Hun risico's werden in stukjes gekapt en doorverkocht via obligaties aan investeringsfondsen, pensioenfondsen en andere banken. Daardoor verspreiden ze zich wereldwijd.

De nieuwe investeringsproducten waren erg gegeerd omdat tegenover het hoge risico ook een erg hoog rendement (lees: winst) stond. De financiële crisis bereikte haar enorme omvang doordat banken hun balans opbliezen met dergelijke activa, die veel meer kapitaal vertegenwoordigden dan het eigen vermogen van de bank (tot soms 50 keer zoveel). Zolang de prijzen van die activa stijgen en de kost van de schuld laag is, is er geen probleem. Eens ze beginnen te dalen zorgen ze echter voor grote verliezen. En dat is wat gebeurde in de VS.

Op een bepaald moment trok de Amerikaanse Centrale Bank de rentevoet op. Daardoor konden vele huiseigenaars hun hypotheek niet langer afbetalen. De huizenprijzen begonnen te dalen. Als gevolg daarvan kwamen ook de investeringsproducten gebaseerd op die 'rommelhypotheken' zwaar in de problemen.

Het werd zeer onduidelijk om te zien

welke risico's de banken in hun portefeuille hadden, ook voor de banken zelf. De banken hadden de controle-mogelijkheden van de toezichthouders ontweken door risico's buiten balans te boeken, in vehikels gebaseerd in fiscale paradijzen. De risico's werden bovendien onderschat, mede door de noteringsagentschappen die betaald worden door de actoren van wie ze de producten moeten beoordelen op hun risicograad.

Kortom, de banken zagen geen andere oplossing dan de hypotheek af te waarderen. Daardoor ontstond een algemeen wantrouwen, waardoor het heel moeilijk werd nog leningen vast te krijgen. Geen enkele bank wilde nog geld lenen aan een andere en daar garant voor staan. De geldstromen vielen stil. Hetzelfde gebeurde met de hefboomfondsen die ook massaal in de hypotheek en afgeleide producten investeerden. Bange investeerders trekken zich terug en de hefboomfondsen moeten vervolgens hun activa verkopen om de investeerders te kunnen uitbetalen. De activa zijn ondertussen al in prijs aan het dalen en de paniekverkoop doet ze enkel nog verder kelderen. Het gevolg? De zeepbel barst en de waarde van de financiële instellingen – die virtueel veel groter was dan reëel – stort ineen.

Het Belgische probleem

In 2007 wilde Fortis ABN Amro overnemen voor 24 miljard euro. De bank beschikte echter niet over dat geld en door de kredietcrisis was het ook niet gemakkelijk om daaraan te geraken. Noch de CBFA, noch de Nederlandse toezichthouder trokken echter aan de alarmbel.

In de zomer van 2008 maakte Fortis bekend geen dividend te zullen uitkeren, wat wees op mogelijke geldtekorten. Het bericht veroorzaakte een eerste koersval. Nog greep de Bankcommissie niet in. Er ontstond een negatieve geruchtenmolen die de koers verder deed zakken. Het gevolg was dat banken steeds minder bereid waren Fortis geld te lenen, ook niet aan een hogere rente. De aankomende publicatie van de jaarcijfers maakte bovendien dat banken hun cash liever bijhouden om mooie cijfers te kunnen voorleggen. Fortis kampte bijgevolg met een liquiditeitsprobleem. De bank kon zijn dagelijkse operaties nog moeilijk financieren. Door het failliet van Lehman Brothers in de VS, geraakte ook het vertrouwen in Dexia zoek. Verzekeraar Ethias kwam eveneens in een liquiditeits- en solvabiliteitscrisis door datzelfde faillissement. De overige banken bleven evenmin buiten schoten en zagen hun aandelen dalen. Kortom, één voor één vielen de dominostenen.





Oplossingen van de Belgische overheid

Banken

De Belgische overheid versterkte de kapitaalbasis van de banken en verzekeraars die in de problemen kwamen, zodat ze hun dagelijkse activiteiten kunnen blijven uitvoeren en hun solvabiliteit gegarandeerd bleef. Dat moest vertrouwen scheppen. Dat was echter niet altijd genoeg. Voor Fortis draaide het zelfs uit op een opsplitsing en de verkoop van de Belgische tak aan BNP Parisbas. Dexia, Ethias en KBC houden voorlopig min of meer stand dankzij de kapitaalinjecties. Bovendien heeft de overheid haar greep op de instellingen ietwat versterkt door te zetelen in de raden van bestuur en door bepaalde voorwaarden te bedingen in ruil voor de geboden hulp. Of dat in de praktijk veel gaat veranderen, valt nog af te wachten.

Spaargeld

Het spaargeld is veilig zolang banken niet failliet gaan. In geval van failliet, zijn de deposito's (spaargeld, geld op zichtrekening en bepaalde kasbons) momenteel gegarandeerd tot 100.000 euro per individu en per bank. Deze garantie geldt enkel voor klanten bij instellingen die vallen onder het Belgisch recht. De Belgische klanten bij de IJslandse Kaupthing Bank kunnen dus geen beroep doen op de garantie omdat deze onder Luxemburgs recht valt. Het Luxemburgs equivalent van het beschermingsfonds keert maar 20.000 euro uit.

Levensverzekeringen

De federale regering zou naast spaardeposito's ook levensverzekeringsproducten van het type tak21 waarborgen.

Pensioensparen

Wat betreft het individueel pensioensparen circuleren er voorstellen om garantie te vragen voor de gestorte premies. Wat betreft de tweede pijler is er minder politieke bereidheid om een garantie te vragen voor de bijdra-

gen, aangezien verzwakkingen van de beurs voor hen zijn ingecalculeerd. Aanvullende pensioenen worden niet vervroegd opgevraagd (fiscaal bestraft) zodat een pensioenfonds of groepsverzekeraar juist weet welke verplichtingen ze hebben. In geval van nood moet de werkgever - zeker in de plannen met een 'te bereiken doel' - bijstorten om de pensioenverplichting na te komen.

Overige maatregelen

De vertrekpremie van directieleden wordt wettelijk ingeperkt tot 12 maanden (uitzonderlijk 18 maanden), waarmee een einde komt aan de exorbitante gouden parachutes. Aandeelhouders van de Groep Fortis krijgen een deel van de meerwaarde en van het resultaat boven de financiële kost van de totale investering van de Belgische staat in de Groep, vermeerderd met een redelijke risicopremie. Om de gevolgen voor de bedrijven in te perken, hebben de gewestregeringen kun kredietwaarborgen voor kmo's uitgebreid en werken ze samen aan een economisch plan.

Nog niet het einde

Dexia heeft voor ruim 40 miljard euro buiten balans staan. Die bedragen zijn buiten balans gezet om te ontsnappen aan controle en regulering, en zijn de facto gevaarlijk. Ondertussen lopen de 130.000 werknemers van de Belgische financiële sector een meer dan reëel gevaar om hun job te verliezen. In de bedrijven is dat al begonnen. Sinds augustus zijn er al meer dan 5000 jobs verloren gegaan. Het Instituut voor de Nationale Rekeningen en het Planbureau hebben de groeivoorzichten voor ons land naar omlaag toe herzien: voor 2008 zou de groei gemiddeld 1,6% bedragen, het IMF spreekt van nauwelijks 0,2% groei in 2009. Ook zullen er minder banen bijkomen. Kortom, de besmetting van de reële economie is al begonnen.

Het ABVV wil meer regulering door de overheid

Veel voorstellen van het ABVV zijn niet nieuw. Waar ze vroeger echter in dovemansoren vielen, moeten ze nu wel gehoord worden.

Belgisch

Het ABVV wil dat de rol van de Commissie voor Bank-, Financie- en Assurantiewezen (CBFA) door een parlementaire onderzoekscommissie wordt bekeken. Iedereen heeft het recht te weten hoe het zover is kunnen komen. De CBFA had de overname van ABN Amro door Fortis immers kunnen tegenhouden. Er bestaat een wettelijke clause die zegt dat bij gewijzigde omstandigheden de overname weer in vraag kan gesteld worden. Bovendien heeft de CBFA de rode knipperlichten niet doen werken. Het is belangrijk dat de CBFA onmiddellijk een initiatief neemt om de financiële stromen tussen de Belgische financiële instellingen in kaart te brengen en om de risico's van hun financiële structuur beter te detecteren.

Alle financiële producten moeten dui-

delijk zijn over hun rendement en risico met vooraf controle van de CBFA. Indien noodzakelijk moet de CBFA bepaalde producten verbieden. Het ABVV wil alvast een verbod op bepaalde speculatieve transacties, zoals bijvoorbeeld shortselling.

Gemengde banken moeten verdwijnen en staatsspaarkassen moeten terugkeren om de speculatieve activiteiten van de spaarbanken uit te schakelen.

Wat de pensioenen betreft moeten bijdragen voor de tweede pijler gewaarborgd blijven, zowel wat betreft de eigen bijdragen als die van de werkgever. De macht en controle van de CBFA moeten versterkt worden, zodat die instantie erop kan toezien dat er niet in gevaarlijke producten wordt belegd. Meer transparantie voor de beleggers is eveneens gewenst.

Verder is het ook belangrijk dat spaarders vooraf beter gewaarschuwd worden over de risico's die ze lopen met hun beleggingen. Er moet een meerwaardebelasting komen op aandelen en een graaitaks op de toelonen van managers.

Europees en internationaal

Het staat vast dat ook op Europees en internationaal vlak meer regulering nodig is. Het ABVV vraagt om de oprichting van een Europese toezichthouder voor de bank- en verzekeringssector, effecten en kapitaalmarkten. Meer controle op de Europese Centrale Bank door de sociale partners is eveneens nodig. Globaal is het de bedoeling de controle op het financiële en banksysteem te versterken, de transparantie te verhogen en het spaargeld van de gewone mensen beter te beschermen.

Op internationaal vlak moeten de hedge funds of speculatieve hefboomfondsen streng gereguleerd worden, gezien de enorme risico's die ze inhouden voor de financiële markten. Er is dringend een kritische evaluatie nodig van de speciale techniek voor het opvangen van de procyclische effecten van de 'fair value' accounting. Tot slot moet men ook internationaal spaarbanken verbieden riskante beleggingen te doen.

Rudy De Leeuw, voorzitter ABVV



Relanceplan voor de economie

Banken zijn niet de voornaamste slachtoffers van de financiële crisis. De werknemers staan al langer in het defensief en zien al meer dan een jaar hun koopkracht achteruitgaan. De voorbije maanden kwam alles in een stroomversnelling terecht. Er is dringend geld nodig voor de koopkracht en voor investeringen. Het vertrouwen van de werknemers moet opnieuw versterkt worden door hun koopkracht te verbeteren. Er is een strategie nodig die antwoorden geeft op de dringende noden: een lagere energiefactuur door een grootscheeps isolatieprogramma voor het woningpark, innovatie in de bedrijven en een verbetering van de mobiliteit door meer kwalitatief openbaar vervoer. Er moeten bij hoogdringendheid middelen samengebracht worden in een investeringsfonds gericht op de toekomst. Het ABVV-plan voor een 'alliantie voor werk' moet hier een essentieel onderdeel van zijn.

Op Europees vlak moet de ECB niet enkel toezien op de prijsstabiliteit, maar ook de economische groei ondersteunen. Er moet een einde komen aan het fiscaal bankgeheim en een betere coördinatie van het macro-economisch beleid. De Tobintaks moet in alle EU-landen geïntroduceerd worden om speculatieve transacties af te remmen. Financiële diensten mogen niet verder geliberaliseerd worden en moeten uit de GATS verdwijnen.

Corporate governance

Vast staat dat de tijden van autoregulering voorbij zijn. De codes rond corporate governance hadden geen meerwaarde. In de bedrijven waar nu problemen zijn, werden de codes toch toegepast? De Code Lippens kan worden begraven. Er is nood aan een wetgevend initiatief. Beloningspakketten moeten worden gekoppeld aan langetermijnresultaten, waarbij niet alleen winsten en verliezen maar ook (verlies van) tewerkstelling in aanmerking moeten worden genomen.

Het ABVV heeft enkele concrete voorstellen over corporate governance. Het vaste gedeelte van de beloning van managers van beursgenoteerde vennootschappen moet worden beperkt tot een maximum, dat wordt vastgelegd door de toezichtshouder (CBFA). Het variabel gedeelte moet worden beperkt tot 30% van het vast gedeelte. Het variabel gedeelte wordt verbonden aan de reële resultaten en niet aan de beurs (stock options). De vertrekvergoedingen van CEO's moeten worden beperkt. Taxatie van de meerwaarde van stock options moet gebeuren zoals bij gewoon loon. Er moeten onafhankelijke bestuurders benoemd worden op eensluidend advies van de ondernemingsraad. In de algemene vergadering van aandeelhouders moet gestemd worden over de beloning en alle directe en indirecte voordelen van de topmanagers. Tot slot moeten bestuurders een verhoogde aansprakelijkheid krijgen indien het fout loopt.



Interview Ivan Van de Cloot

“Personeelsleden van een openbare dienst, hebben een andere motivatie dan werknemers in de privé”



© Itinera Institute

In het verleden gaf Ivan Van de Cloot als hoofdeconoom van ING regelmatig op het nieuws zijn mening over nationale en internationale economische evoluties. Tegenwoordig is hij aan de slag bij de denktank Itinera Institute. Tribune interviewde Van de Cloot over de financiële crisis en de pas gepubliceerde studie ‘Copernicus voorbij: van verwarring naar consensus?’

Hoe ontstond de financiële crisis, die nu al ruim drie maanden het nieuws beheerst?

Ivan Van de Cloot: “Gek genoeg begon het met een intelligent idee: het aanbieden van woonkredieten aan mensen met een laag inkomen. Normaal gezien krijgen die van banken geen krediet. De definitie van een bank is eigenlijk iemand die u een paraplu geeft wanneer het droog is en die dan terugvraagt wanneer het regent. Hoewel men wist

dat ongeveer 60% van die hypotheek niet terugbetaald zouden worden, ontwikkelde men toch modellen die het geheel winstgevend konden maken. Zo boorde men een nieuwe markt aan.”

Hoe kan men op die manier winsten maken?

Ivan Van de Cloot: “De goede en slechte hypotheek werden in stukjes ‘versneden’ en herverpakt in nieuwe investe-

ringsproducten. Hypotheken met hoge risico’s – die wellicht toch niet zouden terugbetaald worden – kwamen zo terecht in een nieuw product. Daar werd dan een ‘rating’ opgeplakt, met onderscheid naar verschillende ‘tranches’. Een investeerder kon dat dan in z’n geheel kopen of het opnieuw in stukken doorverkopen. De slechtste tranches leverden wel het hoogste rendement op.”

De beslissing om mensen met een laag inkomen een kans te geven op een eigen woning, was dus zeker niet sociaal bewogen?

Ivan Van de Cloot: “Neen, het opende gewoon een nieuwe markt van lucratieve investeringen. Men was heel tevreden dat er een model was om ook dat segment van de markt levensvatbaar te maken. Zolang de woningprijzen in de VS bleven stijgen, was er geen probleem. De investeringsproducten kenden een hoge vlucht en er kwamen ook geen vragen over de ratings die ze kregen. De renteverhoging betekende echter het keerpunt. Vele huiseigenaars konden hun hypotheek niet meer afbetalen.”

En plots werd de markt overspoeld door mensen die hun huizen verkochten en de woningprijzen begonnen te dalen...

Ivan Van de Cloot: “Die daling deed vragen ontstaan rond de investeringsproducten en hun afgeleiden. Het was onduidelijk waaruit die producten bestonden. Bovendien waren ze gebaseerd op modellen die ervan uitgingen dat niet al die risico’s tegelijk zouden verslechteren. Juist dat is wat gebeurde.”

Kon men dat niet zien aankomen?

Ivan Van de Cloot: “Op zich ging het om een bedrag van ongeveer 1000 miljard dollar in woonkredieten. In principe had de Amerikaanse overheid die perfect zelf allemaal kunnen uitkopen. Het probleem was dat de banken die de

rommelhypotheken in hun portefeuille opnamen, zich indekten tegen het genomen risico. Die herverzekeringen werden op zich ook weer beleggingsproducten, waardoor we plots spraken over een markt van 70.000 miljard dollar. De twijfels groeiden en banken moesten hun producten afwaarderen, waardoor ze vanuit economisch perspectief als het ware zeer weinig of niets meer waard waren. Als de bank zo'n afwaardering niet kan dekken, lonkt het faillissement."

Toch zijn er ook enkele twijfelachtige en soms frauduleuze praktijken aan het licht gekomen die de situatie alleen maar verergerden.

Ivan Van de Cloot: "Er waren ook hypotheekverstrekkingen op de markt die geen banken waren en dus niet onder dezelfde regulering vielen. Zij gaven krediet aan mensen met een erg slechte kredietwaardigheid en verkochten die risicovolle leningen vervolgens onmiddellijk door aan andere partijen. Ook de ratingagentschappen gingen zwaar in de fout. Door de enorme groei van de nieuwe markt hadden ze te weinig mankracht of technologie om die miljoenen producten te beoordelen op hun kredietwaardigheid. Wellicht was het gewoon nattevingerwerk op basis van zeer simplistische modellen van risicoverdeling. Ze gingen ervan uit dat niet alles tegelijk fout kan gaan. Maar ze hadden hoegenaamd geen wetenschappelijke basis om zich op te baseren."

Wie is nu de schuldige van heel deze crisis?

Ivan Van de Cloot: "In zeker zin iedereen die erin geloofde en erin investeerde. Natuurlijk kan je met een beschuldigende vinger wijzen naar Alan Greenspan, voormalig voorzitter van de Amerikaanse Centrale Bank. Hij stond toe dat de woonkredieten zulke proporties aannamen, bleef blind voor de verliezen die zich bleven opstapelen en hield de rente lange tijd laag. Het was een ideologische keuze, net zoals hij meende dat de markt zichzelf wel zou reguleren. Bijna alle economen zullen je vertellen dat dan onzin is. Een markt heeft regulering nodig."

Dan deed ook in ons eigen land de regulator, de Commissie voor Bank-, Financie- en

Assurantiewezen (CBFA), haar werk niet?

Ivan Van de Cloot: "De regulatoren stonden de investeringen van de banken toe en hebben dus een enorme verantwoordelijkheid. Je gaat me niet vertellen dat de CBFA niet wist dat banken als Fortis, Dexia en KBC 'off balance investment vehicles' met groot risico bezaten. De CBFA kan misschien geen macro-economische onevenwichten compenseren, maar ze hadden wel kunnen protesteren en onze banken vragen meer reserves en economische buffers aan te houden."

"De definitie van een bank is eigenlijk iemand die u een paraplu geeft wanneer het droog is en die dan terugvraagt wanneer het regent."

En wat dan met de banken zelf? Mogen we ervan uitgaan dat topmanagers weten waarmee ze bezig zijn?

Ivan Van de Cloot: "Als hoofd van een bank moet je altijd ook een crisismanager zijn. Je moet altijd rekening houden met het 'worst case scenario'. Je kan zoveel rendement verwachten als je wil, maar wat zijn de gevolgen als dat ene risico zich voordoet en het compleet fout loopt? Indien het gevolg is dat je bank failliet gaat, lijkt het me aangewezen dat risico niet te nemen."

Het probleem is natuurlijk dat de hoge bonussen van de topmanagers aanzetten om juist meer risico te nemen...

Ivan Van de Cloot: "Dat moet veranderen, want naar boven toe is de bonus oneindig. Naar beneden toe is die nul. De topmanager kan enkel winnen. Hoge risico's betekenen een hogere bonus en een mislukking betekent in het slechtste geval een ontslag. En dan vangt de gouden parachute hem wel op. Waarom de bonus van de manager niet tien jaar lang in de provisies van de bank houden vooraleer die wordt uitbetaald? Zo zal hij ook later nog de

gevolgen moeten dragen als zijn onverantwoorde risico's slecht uitdraaien."

Wat vind je van het idee om staatsbanken op te richten?

Ivan Van de Cloot: "Op het moment dat Fortis genationaliseerd werd, vond ik dat wel een goede oplossing om de bank te stabiliseren. Het was een voorbeeld voor de rest van de wereld. Maar ik vraag me af of politici wel goede bankiers zijn. Beslissingen worden dan immers te veel genomen op basis van politieke overwegingen. Wanneer er banen moeten verdwijnen, kan dat worden afgewogen in het licht van de verkiezingen. Het gaat immers om overheids personeel. Economisch gezien wordt dan niet altijd de beste oplossing gekozen. Bovendien toonden de Duitse staatsbanken aan dat zij niet minder risico's namen dan de private banken."

Komen door de financiële crisis de PPS-projecten niet in de problemen?

Ivan Van de Cloot: "Wellicht wel, maar ik ga ervan uit dat de afgesloten PPS-projecten wel uitgevoerd worden. In elk geval moet PPS op zich toch eens goed doorgelicht worden. Ze zijn eigenlijk ontstaan om te voorkomen dat de overheid meer schulden maakt. Toch wil ik de kostprijs van die PPS-projecten wel eens kennen, om te weten of ze niet onevenredig veel kosten. Momenteel is dat nog onduidelijk."

Wat moeten we hieruit leren?

Ivan Van de Cloot: "Een bancaire systeem heeft regels nodig om te voorkomen dat het ineens stort wanneer er zich problemen voordoen. Stabiliteit is primordiaal, want je moet voorkomen dat mensen allemaal tegelijk naar de bank trekken om er hun geld af te halen. De rol van de overheid is cruciaal. Ze moet streng zijn en via haar regulator de nodige regels opleggen. De banken zullen dat aanvaarden omdat de overheid ook voor hen de laatste garantie is. In de voorbije crisis is de regulator duidelijk tekortgeschoten."

De recente studie van het Itinera Institute stelt eigenlijk dat de overheid ook tekortschiet. Op welke manier?

Ivan Van de Cloot: "Inderdaad, volgens onze studie 'Copernicus voorbij: van verwarring naar consensus?' is de overheid onvoldoende efficiënt. Het verschil tussen input en output is te groot. Waar die input precies verloren gaat, moet onderzocht worden. We zien dat andere landen hetzelfde bereiken met 66% van de middelen. Onze staatsstructuur zal er zeker mee te maken hebben. Laat me duidelijk zijn, de studie zegt niet dat overheid minder geld moet krijgen of dat ze te groot is. Er is enkel sprake van een opvallend onevenwicht tussen geboden middelen en prestaties."

De studie spreekt ook over meer mobiliteit voor ambtenaren. Waarop doelt dat precies?

Ivan Van de Cloot: "Volgens ons zou een herlocatie van ambtenaren de efficiëntie van de overheid al behoorlijk kunnen helpen. Sommige diensten hebben te veel personeel, anderen te weinig. Dat is bekend. We moeten alleen precies analyseren waar de overschotten en tekorten zich voordoen."

De studie wil verder kijken dan de Copernicushervorming.

Ivan Van de Cloot: "Copernicus was niet af. Als je cynisch bent, zou je kunnen zeggen dat die een beter betaalde top opleverde, maar voor de rest weinig wijzigde. Copernicus stopte bij de top en is momenteel slechts een karkas. Ze maakte bovendien geen einde aan de politieke bevoogding van de administraties. Volgens ons moet de politiek de doelen opstellen, maar is het de administratie die ze moet bereiken. Achteraf moet de politiek wel evalueren om te kijken of het doel is bereikt op de meest efficiënte wijze. Helaas loopt het vaak al fout met het opstellen van de doelstellingen en actieplannen. Die zijn veel te uitgebreid en maken een goede evaluatie onmogelijk."

Het lijkt alsof je de overheid wil leiden als een bedrijf?

Ivan Van de Cloot: "Zeker niet! Je mag niet zomaar praktijken uit de privé overbrengen naar de publieke sector. 'Private governance' en 'public governance' zijn zeer verschillend. De taak van de overheid is erg confuus en com-



plex, niet gewoon winstmaximalisatie."

"Private governance en public governance zijn erg verschillend. De taak van de overheid is niet gewoon winstmaximalisatie."

De studie pleit ook voor een einde aan het verschil tussen statutairen en contractuelen.

Ivan Van de Cloot: "Contractuelen zijn er vooral bijgekomen omdat ze goedkoper uitvallen dan statutairen, zeker op het vlak van pensioenen. En dat zal er in de toekomst niet op verbeteren, vrees ik. Maar waar het voor ons vooral om draait is de efficiëntie: de juiste persoon op de juiste plaats. De schotten tussen de statuten voorkomen de arbeidsmobiliteit, ook met lagere niveaus. Volgens mij hebben mensen die in een openbare dienst of bij de overheid werken ook een andere motivatie dan werknemers in de privé. Je wordt geen leerkracht of verpleger enkel voor het geld. Privatisering van echte overheidstaken is al een even slecht idee als betalen voor bloeddonatie. Geld kan loyaliteit en goodwill verdringen, die nodig zijn om de publieke sector te be-

heren. Het statuut van de werknemers is in elk geval belangrijk in het licht van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de politiek. De situatie van de contractuelen is in zeker zin onethisch, omdat ze op arbitraire wijze andere sociale rechten hebben gekregen dan hun statutaire collega's en dat is in zijn geheel nefast voor de functionering van de openbare sector."

Is de uitbesteding van de openbare sector aan de privé een goede zaak?

Ivan Van de Cloot: "Ik denk dat we vandaag meer dan ooit belang hebben bij een sterke overheid. De gezondheidszorg is daar een goed voorbeeld van. Die is voor 22 miljard euro publiek en 8 miljard privaat. Over dat private gedeelte is weinig geweten en het is ook veel minder gereguleerd dan het publieke gedeelte. Het lijkt me zeer wenselijk dat – in het belang van de patiënt – de overheid ook daar sterker regulerend optreedt, ook al wil ze daar zelf niet actief zijn. Zelfs als iets geen openbare dienst is, wil dat niet zeggen dat er geen regels moeten zijn."

ABVV Jongeren Word nu Magik?-lid!




Je moet het maar meemaken: je bent scholier of student en je vindt het ABVV geweldig! Je kan je vinden in onze waarden van solidariteit, democratie, gelijkheid en rechtvaardigheid en in onze strategie: onderhandelen zo lang het kan, strijden zodra het moet.

Je wil het ABVV versterken en je mee inzetten voor de uitbouw van onze vakbond? Uiteraard kan je gratis lid worden van de ABVV Jongeren als Magik?-lid. Alle scholieren en studenten vanaf 15 jaar komen daarvoor in aanmerking. Maar je kan ook nog meer doen dan dat. Je kan wat men noemt 'militeren', dit is je actief inzetten. Sta mee aan de wieg van alweer een nieuwe generatie binnen het ABVV. Als Magik?-lid krijg je de beste infor-

matie over jobstudenten, schoolverlaters, stages, studiebeurzen, deeltijds leren en werken. Als lid krijg je niet alleen alle informatie over je rechten en plichten, maar desnoods helpen we je je rechten af te dwingen (o.a. ook met rechtsbijstand). Je ontvangt dan ook ons driemaandelijks ledenblad Magik? waarin we je op de hoogte houden van alle activiteiten.

Magik?-lid worden van ABVV Jongeren is gratis, maar je zal van ons ook na één jaar geen vraag krijgen om te betalen. Je bent dus gratis 'lid voor het (goede) leven'. Zodra je na je studies een job vindt of een uitkering ontvangt, krijg je van ons volledig vrijblijvend alle informatie over lid worden of blijven van onze vakbond.

Surf snel naar www.magik.be voor meer info!



ABVV Jongeren Grote enquête ABVV en Jongeren

ABVV Jongeren vzw organiseert sinds enkele jaren activiteiten voor jonge délégués en militanten. Via het netwerk Working Class Heroes krijgen deze jonge militanten en délégués ook rechtstreeks en snel informatie (nieuwe affiches, flyers, brochures) over de diensten, campagnes en activiteiten van de ABVV Jongeren vzw. Tevens ontvangen deze (werkende) jonge militanten die lid zijn van een centrale, ook gratis en informatief het studenten-ledenblad Magik? driemaandelijks in hun brievenbus.

Hiermee trachten we vooral de informatiestroom beter te organiseren. In het netwerk zitten momenteel bijna 1000 jonge militanten van de verschillende centrales. Er zijn er dus zeker nog die nog niet tot het netwerk zijn toegetreden. Er zijn echter vrij uiteenlopende meningen over welk aanbod ABVV Jongeren nu verder kan en moet ontwikkelen naar deze nieuwe actieve vakbondsmilitanten. Daarom wensen we dit eens ruim, maar kort te bevragen.

We vragen alle militanten en délégués, secretarissen, vormingsmedewerkers, propagandisten en medewerkers van het ABVV eens vijf minuten tijd te nemen om deze korte online bevraging in te vullen. Het zijn voornamelijk keuzevakjes, dus dit kan zeer snel gebeuren en je helpt ons en het ABVV er enorm mee verder. Je vindt deze enquête op www.workingclassheroes.be. Vul de enquête snel in en verspreid ze zeker ook onder alle andere betrokkenen.



ABVV Jongeren Goedkope snowtrips

ABVV Jongeren organiseert veruit de goedkoopste snowtrips: tijdens de krokusvakantie (20 februari - 1 maart) naar La Joue Du Loup en de paasvakantie (3 april - 12 april) naar Val Thorens in Frankrijk. Prijs: 390 euro. De meerderheid van de deelnemers schrijft in november in, dus wacht niet te lang. Info en inschrijvingen: www.screw.be of tel. 02/513.07.74.

REBELS ON BOARDS
SCREW.be
- SURF + SKATE + SNOWBOARD
SNOWTRIPS 09
KROKUS + PASEN 390€
BELGIAN DJS /// ALLROUND /// TURNTABLE DUBBERS ///
MIKEGUYVER - ACHIE - TIMAXX - WOUTER - TOBY
DRUMNBASS: VIZOR - DREZZ /// DANCEHALL-REGGAE: JR DREAD
DJ PASQUALE, MIKEY G MC'S: MC FRAGGA - MC CHARLIE BONG - MC L

ABVV Jongeren Weekend D-LUX voor jonge militanten en délégués

Op 12, 13 en 14 december komt een grote groep jonge, werkende militanten en délégués van het ABVV en al zijn centrales uit Vlaanderen bijeen in Antwerpen. Het weekend werd speciaal voor hen georganiseerd en heeft twee doelen: de jonge actieve militanten uit gans Vlaanderen en uit alle sectoren en centrales met elkaar kennis laten maken, maar ook de jonge actieve militanten extra ondersteunen in hun vraag naar informatie en training door de organisatie van workshops.

Programma

Vrijdag: @ Opel onder leiding van hoofd-délégué Rudi Kennes

9.30 uur - syndicaal bedrijfsbezoek Opel Belgium
13.30 uur - workshop Europese Syndi-

cale Strategieën

20 uur - debat met Rudy De Leeuw, voorzitter ABVV

Zaterdag: @ Scoutel

10 uur - keuze uit 3 workshops: rechten en plichten in overgang school-werk, kritische kijk op media, stadstrophy
13 uur - keuze uit 3 workshops: mediatraining, rechten en plichten in overgang school-werk, touwenparcours
15.30 uur - keuze uit 3 workshops: syndicale & stakingsrechten, mediatraining, multiculturele wandeling in de Antwerpse wijken
20 uur - sectortalks

23 uur - party 'Magik?-screwed' @ Izy-maze, Leopoldplaats, Antwerpen

Zondag: @ Scoutel

10 uur - keuze uit 3 workshops: milieu

en vakbondswerk op het bedrijf; statuten, geschiedenis en organisatie van het ABVV; Aquatopia-bezoek

13 uur - keuze uit 3 workshops: onderhandelings technieken, pesten op het werk syndicaal aanpakken, diversiteit op de werkvloer
15.30 uur - einde

Jonge délégués en militanten kunnen gratis inschrijven voor heel het weekend, voor dagdelen, dagen of workshops. Per workshop beperken we ons tot 20 personen. Er kunnen in totaal 50 militanten blijven overnachten. Info & inschrijven via: www.workingclassheroes.be, tel. 02/513.07.74.

Oproep kandidaturen voorzitter intersectorale seniorenwerking ACOD Oost-Vlaanderen

Op de intersectorale seniorencommissie van ACOD Oost-Vlaanderen op 23 september 2008 heeft de huidige voorzitter (Marc Van De Velde – sector Overheidsdiensten) te kennen gegeven dat hij zijn mandaat neerlegt. Hierdoor gaan wij ambts-halve over tot de openstelling van het mandaat. Kandidaten moeten lid zijn van ACOD Oost-Vlaanderen en niet meer behoren tot het actief werkend kader. Kandidaten dienen uiterlijk op 19 december 2008 schriftelijk hun kandidatuur op te sturen naar ACOD Oost-Vlaanderen - Tav. Werner Roelandt - algemeen provinciaal secretaris - Bagattenstraat 158 -9000 Gent. De verkiezing van de nieuwe voorzitter zal doorgaan op een later nog te bepalen tijdstip.

Combinatie werk en gezin ABVV herhaalt de prioriteiten

Op 24 september, 1 en 8 oktober nodigden de senatoren de sociale partners en gezinsverenigingen (Gezinsbond, Ligue des Familles,...) uit om hun visie te geven op de combinatie arbeid en privéleven. Die hoorzittingen vonden plaats naar aanleiding van de bespreking in de Commissie Sociale Zaken van de Senaat van 21 voorstellen over vaderschaps-, moederschaps-, ouderschaps-, adoptie- en rouwverlof, en over situaties zoals hospitalisatie van een kind of bevruchting in vitro.

Het ABVV herhaalde zijn standpunten over de noodzaak van betere combinatiemogelijkheden van privé- en beroepsleven. Om de kwaliteit van leven en werk van alle werknemers te verbeteren maar ook om een grotere gelijkheid tussen man en vrouw tot stand te brengen, is het van essentieel belang binnen en buiten de beroepssfeer maatregelen te nemen. Vooreerst door de financiering van de collectieve opvangstructuren voor peters en voor buitenschoolse opvang te versterken, want zij alleen kunnen de toegankelijkheid en de kwaliteit van de opvang garanderen.

Andere maatregelen zijn dringend nodig, zoals de collectieve vermindering en aanpassing van de arbeidstijd, maar ook op het gebied van de bescherming van het moederschap zoals de verlenging van het kraamverlof of het behoud van het loon in alle gevallen van preventieve verwijdering uit de job. Voorts moet er ook gezorgd worden voor een rechtvaardiger verdeling van de taken en een grotere inzet van de mannen in het gezinsleven, bijvoorbeeld door middel van een verplicht vaderschapsverlof. Tot slot onderstreepte het ABVV het gevaar van maatregelen die de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt nog verder zouden verzwak-

ken (overdraagbaarheid zorgverloven tussen echtgenoten), evenals de noodzaak van algemene en collectieve maatregelen in plaats van bijzondere bepalingen.

Bron: Echo ABVV



Budget gezondheidszorg goedgekeurd

Op 13 oktober keurde de algemene Raad van het RIZIV het voorstel goed van de regering voor het budget van 2009.

De groeinorm staat nog steeds wettelijk ingeschreven op 4,5% buiten inflatie. De begrotingsdoelstelling voor 2009 wordt vastgelegd op 23 miljard euro: de begrotingsdoelstelling 2008 21,4 miljard + wettelijke groeinorm van 4,5% + 2,6% inflatie. Na aftrek van de reeds eerder besliste maatregelen, bleef er een marge van 394 miljoen voor nieuwe maatregelen.

Zo werd er 162 miljoen euro voorzien voor de strijd tegen kanker. Voor de chronisch zieken wordt een kleine 40 miljoen euro gereserveerd. Er wordt bovendien een bijzondere inspanning

gedaan voor het verpleegkundig personeel. De sector van de geneesmiddelen, die dit jaar in het rood gaat, zal volgend jaar voor 120 miljoen euro besparen. Vooral het voorschrijven van generische geneesmiddelen wordt in de hand gewerkt. Van de overige maatregelen zal de patiënt zelf niet kunnen genieten. Verder wordt er 50 miljoen voorzien voor de artsen en worden de honoraria van de specialisten verder gehervat, zoals voorzien.

De resterende middelen worden gereserveerd voor het toekomstfonds. Een kleine 307 miljoen euro wordt vastgezet voor bijkomende uitgaven vanaf 2012 in het licht van de vergrijzing.

Het ABVV stemde voor dit budget om-

dat het goede maatregelen bevat voor de meeste zorgbehoevenden. Bovendien houdt geen enkele maatregel een beperking in van de toegang tot of de kwaliteit van ons gezondheidszorgsysteem. De besparing in de sector van de geneesmiddelen is positief, daar zij een overschrijding van hun budget toelieten dit jaar. Ten slotte is het ook goed om naar de toekomst te kijken en middelen te voorzien voor extra uitgaven die ons nog staan te wachten. Daarom stemde het ABVV samen met de andere vakbonden, mutualiteiten en regering vóór; enkel het VBO stemde tegen.

Bron: Echo ABVV

De Padt op het verkeerde pad

Op 10 november wou Open VLD-politicus Guido De Padt - na verkeerdelijk te zijn ingelicht door VSOA-voorzitter Roland Vermeulen - de Belgische bevolking opzadelen met de gedachte dat de vakbonden bij het spoor jaarlijks zomaar eventjes 8 miljoen euro ontvingen van de NMBS om onder andere om de haverklap stakingen te organiseren. Van demagogie gesproken!

Hoe zit de vork aan de steel? ACOD Spoor en ACV Transcom ontvangen jaarlijks samen inderdaad een bedrag van ongeveer 7,5 miljoen euro. Dit bedrag wordt tussen de twee vakbonden verdeeld, rekening houdend met de ledenaantallen. Dat komt neer op ongeveer 65% voor ACOD en 35% voor ACV. De grootte van het bedrag wordt, net als in de private sector het geval is, vastgelegd in een syndicale conventie.

Waarvoor gebruiken we het geld? Bij de NMBS werken 38.500 mensen. Een overgroot deel, zo'n 86%, is aangesloten bij een vakbond. Iedereen die gesyndiceerd is, krijgt jaarlijks een vakbondspremie van (momenteel) 110 euro. ACOD en ACV samen betalen dus jaarlijks ongeveer 3.642.100 euro uit aan hun leden ($38.500 \times 86\% \times 110$ euro).

Wat gebeurt er met de overige 3.857.900 euro (7.500.000 euro - 3.642.100 euro)? Dit bedrag krijgen de vakbonden niet in handen. De NMBS betaalt de vrijgestelde werknemers, net alsof ze in dienst zijn. Het gaat om één vrijgestelde per 650 werknemers, dus 60 vrijgestelden ($38.500 : 650$) voor ACOD Spoor en ACV Transcom samen. Daarbij komen nog drie extra vrijgestelden voor het sturingscomité. Dit is een werk-

groep van de raden van bestuur waarin de vakbonden vroeger zetelden. Aangezien één vrijgestelde ongeveer 50.000 euro per jaar kost, komt dat op 3.150.000 euro (63×50.000 euro).

De vergoeding voor de vrijgestelden valt dus niet ten koste van de vakbonden, maar dat is volkomen wettelijk. Het principe wordt overal toegepast, ook in de private sector. Het aantal vrijgestelden bij de NMBS (één per 650) is trouwens niet overdreven. Bij Sidmar in Gent is de verhouding één op 500. Ook zijn er verschillen per regio. In de regio Oost-Vlaanderen is er bijvoorbeeld maar ongeveer één vrijgestelde per 1000 werknemers bij het Spoor.

Rest ons nog ongeveer 700.000 euro. Dat gebruiken we voor het bijkomend vrijstellen van personen met syndicaal verlof. Dat kost naargelang hun graad bij de NMBS tussen de 110 euro en 200 euro per dag. Als iemand met syndicaal verlof is, moeten de vakbonden die dag terugbetalen aan de NMBS. Verder gaat het geld ook naar het organiseren van militantenopleidingen.

Het wilde verhaal van Guido De Padt was dus volledig uit de lucht gegrepen. We kunnen enkel concluderen dat hij de vakbonden weer eens in een slecht daglicht wou plaatsen. De Padt spreekt trouwens van 8 miljoen euro. Die 500.000 euro verschil gaan naar de vakbonden VSOA en OVS, beide niet-erkende vakbonden bij de NMBS. Voor een erkenning moet men immers kunnen bewijzen dat 10% van de spoorwegwerknemers bij uw vakbond aangesloten is. Waarom VSOA en OVS weigeren hun leden te laten tellen, is onduidelijk.

Mijnheer De Padt, de NMBS betaalt jaarlijks sommen uit die wettelijk in orde zijn en volgens maatstaven die nog strenger zijn dan in veel privébedrijven. We zijn zwaar teleurgesteld dat u als volkvertegenwoordiger ervoor kiest om de bevolking te desinformereren met praatjes over stakingen. Alle middelen worden vandaag aangewend om de syndicale macht te breken: gerechtsdeurwaarders, politie, veroordelingen in snelrecht en nu ook leugens over de aanwending van conventioneel vastgelegde syndicale gelden. Waar was uw commentaar toen de Belgische overheid 25 miljard euro moest ophoesten om de rommel van uw neoliberale geestesgenoten in de bankwereld op te ruimen?

Jos Digneffe



Eerste jongeren@workshop succes

Op initiatief van het nationaal secretariaat en in samenwerking met enkele ACOD-jongerenwerkingen, werd een nieuw project in het leven geroepen: jongeren@workshop. De eerste bijeenkomst werd gehouden op 31 oktober te

Leuven. Een tweede bijeenkomst vindt plaats te Roeselare op 7 november met een andere groep deelnemers.

De bedoeling is om op een ludieke manier de leden te informeren, hen actief te laten deelnemen aan onder andere

een kennismakingsspel, in groepen te debatteren over 'It's our job', een enquête in te vullen, enzovoort.

In de namiddag werden de jongerenwerkingen gepresenteerd zowel op internationaal, nationaal als regionaal vlak. Daarna was het tijd om de verschillende infostanden (Youth, Human, Security en Europe@work) te bekijken, waarbij iedereen vragen kon stellen over de onderwerpen. De dag werd afgesloten met een stellingen spel.

Door de actieve en enthousiaste medewerking van de jongerenleden hebben we een zeer boeiende en fijne dag gehad. Verschillende items werden aangekaart: het statuut is een belangrijke zaak voor de jongeren, de leden willen beter geïnformeerd worden door de vakbond, de liberalisering leidt tot niet veel,...

Deze dag zal zeker en vast nog navolging krijgen. Er zijn ook plannen voor nog meer initiatieven van jongeren@workshop met andere thema's.



Uitbetaling syndicale premie 2008

De attesten voor de syndicale premie worden verdeeld met de loonstroken van november 2008. De syndicale premie voor een volledig jaar voltijds bedraagt 110 euro en voor een volledig jaar parttime 55 euro. Wie een gecombineerd jaar heeft van voltijds en parttime lidmaatschapsbijdrage ontvangt een equivalent in verhouding tot het regime dat men zijn lidmaatschapsbijdrage betaalde.

Hoe ontvangt u uw syndicale premie?

Om de premie per overschrijving te ontvangen zijn er twee mogelijkheden:

- u bezorgt het attest aan een gewestelijk secretariaat via de dienst post of via de plaatselijke militant
- of u stuurt het attest via post of dienst post naar het nationale secretariaat ACOD Spoor, t.a.v. Jean-Pierre Goossens, Fontainasplein 9-11 te 1000 Brussel.

Opgelet: uw rekeningnummer staat vermeld op het syndicale attest. Kijk

dit nummer na. Mocht dit niet het nummer zijn waarop we de syndicale premie kunnen overschrijven, noteer dan het juiste rekeningnummer op de daardoor voorziene plaats. Er wordt dan geen rekening gehouden met het vermelde rekeningnummer op het attest.

Ter info: de overschrijvingen worden bij de bank geboekt op vrijdag om uitgevoerd te worden op de daaropvolgende maandag.

Om de syndicale premie op een andere manier te ontvangen dan via overschrijving, neemt men contact op met het gewestelijk secretariaat. De adressen en telefoonnummers staan in de agenda van ACOD Spoor.

Op 12 december wordt er eveneens een ophaling van de syndicale attesten in alle gewesten georganiseerd. De timing en regeling kan men navragen bij het gewestelijke secretariaat.

De leden die loopbaanonderbreking hebben ter voorbereiding van hun

oppensioenstelling (22HR & 28HR), krijgen ook een attest door de NMBS toegestuurd. Deze attesten worden op dezelfde manier behandeld als voor de actieve personeelsleden.

De betalingen voor de gepensioneerde leden zijn voorzien eind januari 2009. Deze premie bedraagt 10 euro. De gepensioneerde leden die betaald worden via de bank, ontvangen dit onmiddellijk op hun rekening. De leden gepensioneerden die geen rekeningnummer bij de NMBS hebben, krijgen een attest. Dit attest kunnen zij aanbieden bij het gewestelijk secretariaat of terugsturen met de enveloppe die bij het attest zit. Stuurt men dit terug, dan moet het aangevuld zijn met een rekeningnummer. Door de hoge kosten die sommige banken aanrekenen, sturen we geen cheques op.

Voor vragen of problemen kan men steeds terecht bij het gewestelijk secretariaat of via mail naar syndicalepremie@acod-spoor.be.

ETF-CER

Naar een betere integratie van vrouwen

Vorig jaar hebben ETF en CER, de Europese sociale partners in de spoorwegsector, gemeenschappelijke aanbevelingen goedgekeurd om de aanwezigheid van vrouwen in de spoorwegsector te verbeteren. Nu evalueren zij de toepassing daarvan binnen de verschillende spoorwegoperatoren.

Ter verduidelijking: de Europese Transportfederatie (ETF) vertegenwoordigt de werknemers en de Community of the European Railway (CER) de werkgevers, dus de spoorwegoperatoren. In 2004 begonnen zij al aan de analyse van de situatie van vrouwen in de spoorwegsector. Bedrijfsbezoeken in elf lidstaten van de EU leverden belangrijke informatie over het onderwerp. Deze werd gebundeld in een eindverslag 'Vertegenwoordiging en betere integratie van vrouwen in de verschillende spoorwegberoepen'. De gemeenschappelijke aanbevelingen zijn een aanvulling op de inspanningen van de Europese sociale partners om de aanwezigheid van vrouwen in de spoorwegsector te bevorderen en ondersteunen.

Aandachtspunten

ETF en CER vragen hun leden-sociale partners aandacht te hebben voor:

- een grotere deelname van vrouwen in de technische beroepen
- een betere toegang tot de spoorwegberoepen
- een evenwichtiger verdeling werk-privéleven
- meer veiligheid op het werk en veiligheidsmaatregelen om vrouwen toe

- te laten ploegenarbeid te verrichten
- een gelijke toegang tot de opleiding
- een meer genderbewuste werkomgeving
- een goede invoering van de communautaire verworvenheden op het niveau van de sector.

ETF zal zijn inspanningen concentreren rond de verspreiding en bevordering van de gemeenschappelijke aanbevelingen via de collectieve onderhandeling.



Naast de aanbevelingen die als basis dienen voor dit gemeenschappelijk ontwerp raden CER en ETF de lidstaten aan de evolutie van de deelname van vrouwen, maar ook de verloning en de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden te volgen en maatregelen te nemen zodat de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op de werkvloer verdwijnen. De basis hiervoor werd bepaald door de Europese richtlijn 2002/73/EG over gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding, de promotiekanalen en de arbeidsvoorwaarden.

Waarom integratie van vrouwen verbeteren?

Deze gemeenschappelijke aanbevelin-

gen zijn nodig omdat

- vrouwen onontbeerlijk zijn voor een modern dienstverlenend bedrijf
- gendergelijkheid in de technische beroepen bijdraagt tot een betere werksfeer en kwaliteit
- er een enorm potentieel is aan vrouwelijke mankracht, op vlak van opleiding, competenties en kwalificaties. Bedrijven met een overtuigend gelijkheidsbeleid zullen de eerste zijn om dit potentieel te benutten.
- het huishouden geleidelijk een gedeelde verantwoordelijkheid wordt tussen mannen en vrouwen. Daardoor zullen vrouwen net als mannen geneigd zijn om – bijvoorbeeld – mobiele beroepen uit te oefenen.

Welke acties?

De acties die in de bedrijven kunnen worden ondernomen zijn onder meer:

- de strijd tegen stereotypen
- ontwikkeling van niet-discriminerende criteria voor de toegang tot spoorwegberoepen
- bevordering van de aanwezigheid van vrouwen op alle beslissingsniveaus
- stimulering van de terugkeer uit moederschaps-/ouderschapsverlof met peterschapsondersteuning
- organisatie van kinderopvang en opleiding genderdimensie voor het personeel
- aanpassing van de werkplaats aan de behoeften van zowel mannen als vrouwen.



Sportcheques ACOD haalt slag thuis

In de vorige Tribune gaven we een stand van zaken omtrent de moeizame onderhandelingen over de sportcheques. Dit dossier werd naar een latere datum verschoven, omdat niet iedereen op dezelfde golflengte bleek te zitten. Het item is nochtans belangrijk, omdat het beantwoordt aan de vraag van tal van onze leden.

Door de vastberadenheid van ACOD werd op het nationaal subcomité Sociale Werken van 27 oktober een tegemoetkoming in de kosten van een sportabonnement verdedigd en goedgekeurd. Deze tegemoetkoming bedraagt 20 euro per kalenderjaar en per rechthebbende KGV vanaf de leeftijd van 5 jaar. In voorkomend geval wordt

de tegemoetkoming beperkt tot het werkelijk door de rechthebbende betaalde bedrag.

De positieve respons die wij van onze leden hierover krijgen, is bijzonder groot. Ondertussen werden al tal van aanvragen tot tegemoetkoming ingediend bij de betrokken dienst H-HR 361-sectie 53, Frankrijkstraat 85, 1060 Brussel - tel. 02/525.35.96 – 911/535.96. Aanvraagformulieren kunnen worden gedownload via intraweb (link HR) of aangevraagd via de gewestelijke geneeskundige centra. In Het Spoor van november, het ledenblad van de KGV, verschijnt eveneens bijkomende informatie.

Tegemoetkomingen Sociale Solidariteit

Voor dit en volgend jaar voorziet de Sociale Solidariteit in bijkomende of aangepaste tegemoetkomingen. Voor 2008 zijn deze nieuwe maatregelen al geconcretiseerd. Voor 2009 moet een bijkomende studie uitsluitsel brengen.

Voor 2008

- Gardasil en Cervarix (preventie baarmoederhalskanker)

Zodra het nieuwe Koninklijk Besluit wordt gepubliceerd, wordt een tegemoetkoming voorzien voor meisjes van 16-18 jaar.

- abonnement bij een sportclub

Vanaf de leeftijd van 5 jaar is er een tegemoetkoming van 20 euro per jaar.

- bijstand alleenstaande echting

Vanaf 1 november 2008 wordt de bijdrage in de dagprijs van een RVT verhoogd van 40 euro naar 43 euro.

Voor 2009

De volgende projecten worden nog eerst onderzocht in een bijkomende haalbaarheidsstudie en werden daarom nog niet geconcretiseerd. Dit zijn de voorstellen van Sociale Solidariteit:

- kinderopvang tijdens de vakantiemaanden juli en augustus

Een pilootproject te Brussel moet nog verder worden uitgewerkt.

- eerste fase tegemoetkoming osteopathie

10 euro per behandeling, maximum

twee behandelingen per jaar en een bijkomende studie eerste trimester 2009.

- tweede fase tegemoetkoming osteopathie en chiropraxie

10 euro per behandeling, maximum twee behandelingen per jaar voor de twee samen en een bijkomende studie na invoering tegemoetkoming osteopathie.

- tandprotheses

Studie eerste trimester 2009.

- brillmonturen, brilglazen en lenzen

Verhoging van de tegemoetkoming van 10 euro voor de brillmonturen en de lenzen, en een bijkomende studie eerste trimester 2009.

Berekening jaarpremie 2009

In de vorige Tribune verscheen een artikel over de berekeningswijze van de jaarpremie. Toen was het gezondheidsindexcijfer voor de maand oktober nog niet gekend, zodat we het forfaitaire gedeelte van de jaarpremie niet volledig konden berekenen. Nu is dat cijfer wel gekend. Het forfaitaire gedeelte van de jaarpremie 2009 bedraagt

- forfaitair gedeelte jaarpremie 2008: 368,45 euro

- evolutie van de gezondheidsindex:
oktober 2008 (111,29)/ oktober 2007 (106,19) = 1,0480

- forfaitair gedeelte van de jaarpremie 2009:
368,45 euro x 1,0480 = 386,14 euro.



Diversiteit bij De Lijn

De Lijn zet binnenkort een volgende stap in haar diversiteitsbeleid. In samenwerking met de VDAB wordt een begeleidings- en opleidingstraject opgezet om voor kandidaat-chauffeurs de kennis van het Nederlands op het gewenste niveau te brengen.

In elke entiteit Van De Lijn werken de personeelsdiensten al geruime tijd met streefcijfers voor allochtone chauffeurs. Vaak wordt tijdens de selectieprocedures echter vastgesteld dat de kennis van de Nederlandse taal een hinderpaal vormt om voor de functie in aanmerking te komen. Een samenwerking met de VDAB lag voor de hand door hun ervaring met soortgelijke trajecten voor anderstaligen, en dit niet enkel in de transportsector maar ook in andere bedrijfssectoren zoals bijvoorbeeld verpleegkunde.

Het hele traject zal voor de kandidaten enkele maanden in beslag nemen. In die periode worden zij geobserveerd en geëvalueerd. Pas na het succesvol

beëindigen van het hele begeleidings-traject kunnen de deelnemers een arbeidsovereenkomst verkrijgen bij De Lijn via een IBO-overeenkomst (individuele beroepsovereenkomst via VDAB).

De Lijn begint met een pilootproject in de entiteit Oost-Vlaanderen en streeft ernaar om van start te gaan met het hele project in het begin van 2009.

Op langere termijn brengt De Lijn hiermee een volgend aspect van haar diversiteitsplan in de praktijk en hoopt zij tevens gedeeltelijk een oplossing te vinden voor de personeelsschaarste waarmee zij te kampen heeft. De directie verwacht immers door de cursussen voor anderstaligen een toename van mogelijke kandidaten waaruit kan geput worden.

De ACOD is uiteraard tevreden met het initiatief voor een goed voorbereidingstraject dat betere slaagkansen biedt aan toekomstige chauffeurs. Wel hebben we er bij De Lijn absoluut op aangedrongen om het principe van

'anderstaligen' in een zo breed mogelijke context te bekijken. In het verleden is namelijk al meermaals gebleken dat de taalproef zelfs voor Vlaamse sollicitanten net het struikelblok was om in aanmerking te komen voor een baan bij De Lijn. De ACOD hecht veel belang aan de instroomcriteria voor nieuwe werknemers en streeft in de eerste plaats naar oplossingen die goed zijn voor alle werknemers, in dit geval ook voor laaggeschoolden die worstelen met hun Nederlands taalgebruik en daardoor beduidend minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

Wij rekenen er dus op dat De Lijn de aanbevelingen van de ACOD en de ABVV-diversiteitsconsulenten zal opvolgen. Tijdens hun overlegmomenten met De Lijn onderstrepen zij voortdurend het belang om erop toe te zien dat niemand zich uitgesloten voelt in een maatschappelijk verantwoord aanwervingsbeleid.

Organisatie van de diensten in 2009

De tien wettelijke feestdagen vallen in 2009 als volgt:

- donderdag 1 januari Nieuwjaar
- maandag 13 april Paasmaandag
- vrijdag 1 mei Feest van de Arbeid
- donderdag 21 mei Hemelvaartsdag
- maandag 1 juni Pinkstermaandag
- dinsdag 21 juli Nationale feestdag
- zaterdag 15 augustus O.L.V.-Hemelvaart
- zondag 1 november Allerheiligen
- woensdag 11 november Wapenstilstand
- vrijdag 25 december Kerstmis

Niet vastgelegde wettelijke feestdagen

Het aantal wettelijke feestdagen dat samenvalt met een dag van inactiviteit voor het personeelslid dat gedurende het volledige jaar dezelfde dienst verzekert, namelijk een LM of LS 12/12' de dienst, is als volgt bepaald:

- drie vrij te nemen wettelijke feestdagen als de dag van inactiviteit valt op maandag, donderdag of vrijdag
- twee vrij te nemen wettelijke feestdagen als de dag van inactiviteit valt op dinsdag, woensdag of zaterdag.

Vastgelegd extrawettelijk verlof

Voor 2009 besliste de gedelegeerd bestuurder:

- twee dagen extrawettelijk verlof vast te leggen op vrijdag 22 mei en maandag 20 juli voor het Netwerk Retail en voor de RSS Contact Centers.
- één dag extrawettelijk verlof vast te leggen op vrijdag 22 mei voor de diensten Public Solutions (Enterprises) en Financiële Operaties (RSS).

De medewerkers die hun dag van inactiviteit op maandag of vrijdag hebben en zij die prestaties leveren op 22 mei en/of 20 juli behouden voor elk van deze dagen een dag vrij te nemen extrawettelijk verlof.

Organisatie centrale diensten en regionale kantoren

Wat de activiteiten betreft in de centrale diensten en de regionale kantoren op 22 mei en 20 juli is de regeling als volgt:

- op vrijdag 22 mei wordt de dienstverlening normaal verzekerd, maar de activiteit in de RSS Contact Centers en in de diensten Public Solutions en Financiële Operaties wordt opgeschort.
- op maandag 20 juli wordt de dienstverlening normaal verzekerd, maar de activiteit in de RSS Contact Centers wordt opgeschort.

Organisatie in de retailkantoren

De loketten zijn gesloten op zaterdag 2 mei, vrijdag 22 mei, zaterdag 23 mei, maandag 20 juli en zaterdag 26 december.

Plaatselijke feestdag

De Zone Managers Retail stellen, in overleg met de hoofdkantoorhouders en de Zonale Overlegcomités (ZOC), een lijst op van de kantoren die zich bevinden in locaties waar:

- de plaatselijke feest een reële weerslag heeft op de economische activiteit (kantoor onbereikbaar, alle winkels gesloten,...).
- de veiligheid van de kantoren of van de personeelsleden bedreigd kan

worden op de dag van de plaatselijke feest.

In deze locaties zijn de loketten naar keuze totaal of gedeeltelijk gesloten, bijvoorbeeld een halve dag of een beetje vroeger dan het normale uur.

Organisatie in de mailkantoren en de sorteercentra

Voor de uitreiking op vrijdag 22 mei en maandag 20 juli gelden de volgende principes:

- voor de briefwisseling is er een normale uitreiking van de kranten en van alle zendingen van de brievenpost.
- voor de financiële bewerkingen is er een totale opschorting. De kalender van de pensioenen werd hieraan aangepast.

In de sorteercentra en de Mass Post hypercentra wordt op vrijdag 22 mei en maandag 20 juli de dienst normaal verzekerd zoals een LM-dag

In de Mass Post Centra is er op vrijdag 22 mei en maandag 20 juli opschorting van de dienst.

In de dienst Cleaning-personeel buitendienst wordt op vrijdag 22 mei en maandag 20 juli de dienst opgeschort waar er geen activiteit is.

Verrekening van de prestaties

Voor vrijdag 22 mei en maandag 20 juli gelden de volgende principes:

- als de personeelsleden niet werken, dan wordt een dag extrawettelijk verlof opgelegd.
- als de personeelsleden wel werken dan worden de werkelijk geleverde prestaties in rekening gebracht. De personeelsleden behouden het recht op hun niet vastgelegde extrawettelijke verlofdagen.
- als de personeelsleden titularis zijn van een LS-dienst en de maandag of vrijdag hun normale dag van inactiviteit is, dan wordt hen geen enkele dag extrawettelijk verlof afgehouden.

Medewerkers van Retail die op zaterdag 2 mei, 23 mei en 26 december een LS-dienst verzekeren mogen naar keuze een dag verlof of rust nemen.



Onderhandelingen cao eindelijk aangevat



Op 29 juli vroeg het gemeenschappelijk vakbondsfront in een brief aan gedelegeerd bestuurder Johnny Thijs om met de cao-onderhandelingen te beginnen. Op 29 oktober liet De Post in een brief van de heer M. Michiels, lid van het directiecomité, weten dat de effectieve onderhandelingen kunnen aanvangen op 2 december.

In deze brief werd expliciet verwezen naar het ontbreken van een politiek akkoord over het wettelijk kader in het vooruitzicht op de liberalisering van de postmarkt (het zogenaamde 'level playing field'). De ondertekening van de nieuwe cao hangt hiermee samen.

ACOD drong reeds herhaaldelijk aan op zo'n wettelijk kader. In de huis-aan-huis bedeelde flyer 'Het is nog niet te laat maar...' werden zelfs de lokale politie en de hele bevolking hiervoor opgeroepen.

De Post is bereid om de eventuele verlenging van bepaalde punten uit de huidige cao te bespreken. Verder wil De Post in ieder geval een constructieve dialoog op gang brengen om tot een akkoord te komen dat het voortbestaan van De Post waarborgt in een sereen sociaal klimaat en met een betere arbeidsomgeving voor de werknemers.

Georoute III

Eerst organisatorische problemen oplossen

Op 4 november bevestigde het gemeenschappelijk vakbondsfront in een brief aan de directeur Mail & Parcels de tijdelijke stopzetting van alle vergaderingen, zowel zonaal als regionaal, over de invoering van Georoute III.

Wij namen dit besluit omdat tal van organisatorische problemen bij Mail eerst een dringende oplossing vragen. We denken hierbij aan:

- van de overlasten
- de slechte werking als gevolg van het niet-bundelen
- het negatief resultaat van de lopende testen (bromfietsen en refill-bags)
- de bevoorrading van de kantoren
- Distripost (ZZA)
- de niet-communicatie van de resultaten over de dienstherzieningen na de actie van mei 2007.

Op nationaal vlak zetten wij de onderhandelingen over Georoute III verder

om, voorafgaand aan de invoering, de problemen op te lossen. ... Voor het ter perse gaan van dit nummer, kunnen we u reeds medelen dat een eerste vergadering tussen de vakbonden en De Post plaats vindt op 18 november. We zijn er ons zeer van bewust dat er thans problemen zijn in sommige kantoren. De groei van de dagbladabonnementen en de pakjes, evenals de toepassing van de rondesortering, zorgen voor een onevenwicht tussen de diensten.



Acties in de energiesector

Voor een verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de nieuwe statutaire werknemers leverde ACOD Gazelco - jammer genoeg weer alleen - een verbeterde strijd in de gereguleerde energiesector (Eandis, Fluxys, BNO, Netwal, Elia en Indexis). Hierbij alvast enkele sfeerbeelden. In een volgende Tribune meer nieuws!



Contactpersoon Gazelco: Filip Baeckelandt - GSM: 0475/52.58.01 - Tel.: 02/508.58.67
e-mail: filip.baeckelandt@acod.be

Belgacom

Kroniek onderhandelingen cao 2009-2010

Wat is de stand van zaken in de cao-onderhandelingen, welke stappen werden ondernomen, wat zijn de plannen voor de nabije toekomst?

Op 9 oktober was er een onderhoud met de gedelegeerd-bestuurder over de cao 2009-2010 met als voornaamste onderwerpen de problematiek rond de perequatie van de pensioenen, het kwantitatief luik, de werkzekerheid en de flexibiliteit.

Tijdens de onderhandelingen van 16 oktober stelden de vakbonden voor om over een eerste deelakkoord te onderhandelen tegen eind oktober. Daarvoor verwezen we naar ons tienpuntenprogramma, met prioritaire onderhandelingen over de werkgelegenheid en de werkzekerheid, de werkdruk (artificiële en reële), de ontmoediging bij het personeel om duizend en één redenen, de managementstijl, de vertrouwensposten 2b en de analyse van de perequatiewet. Wij eisten tevens onderhandelingen die snel leiden tot resultaten, dus met gemandateerde delegaties.

Artikel 14 cao 2006-2008

De uitvoering van artikel 14 van de cao 2006-2008 als onderdeel van de cao 2009-2010 moet zeer snel gerealiseerd worden. We brengen paragraaf 1 van artikel 14 nog even in herinnering:

Belgacom en de representatieve vakorganisaties verbinden zich ertoe bij voorrang te onderhandelen over de volgende punten:

- het syndicaal statuut
- de aanpassing van het beheer van het GAPS en SRE management
- de arbeidsorganisatie (evaluatie van bijlage 2 van de cao 2000-2001)
- het WLU beleid
- de nieuwe loonpolitiek van de kaders en de verkoopkrachten. Dit houdt in:
 - officialisering van de TGR via een herziening van de algemene principes en de basisregels.
 - rechtzetting van bepaalde anomalieën die voorkomen in de collectieve overeenkomsten met betrekking tot de kaders (Hay-klassen) en de verkoopklassen.

- evaluatiesysteem van de personeelsleden van niveau 1 en van de personeelsleden die behoren tot de verkoopkrachten.
- parallel en ten voordele van rang 2b, de loonspanning (spreiding).
- de tweetaligheidpremie en de toelage voor het gebruik van zekere talen.

De voorstellen worden voorgelegd aan de representatieve vakorganisaties binnen de drie maanden die volgen op de ondertekening van de collectieve overeenkomst.

Kwalitatief luik cao 2009-2010

Op één dossier na, dat van de medische ongeschiktheid, maakt dit artikel 14 deel uit van het kwalitatief luik van de cao 2009-2010, namelijk:

- het opstellen van de persoonlijke en professionele profielen in het kader van de re-affectaties (PPP).
- de New Job Info.
- de verplaatsingsvergoeding bij vacaties waarbij het openbaar vervoer niet kan gebruikt worden.
- het syndicaal statuut.
- het stelsel van disponibiliteit wegens erkende medische ongeschiktheid en de medische ongeschiktheid voor alle bij Belgacom beschikbare functies.
- het GAPS & SRE management.
- en niet te vergeten alles wat te maken heeft met Hay, Sales, 2b, Salesbonus, enzovoort.

Het antwoord op onze vraag om in het eerste deelakkoord ook de werkzekerheid op te nemen leidde tot algehele consternatie bij de vakbonden, toen bleek dat de directie de werkzekerheid koppelde aan de flexibiliteit. De drie vakbonden wezen deze koppeling categoriek van de hand. We wezen er tevens op dat de voorziene HR-analyse over de volumes en de personeelsbehoeften (invloed van het peterschap in 2009 en de volgende jaren) voor ons niet meer nodig was en wij hoe dan ook met de resultaten van de studie geen rekening zouden houden.



Contactpersoon Telecom: André Vandekerckhove - Tel.: 02/508.59.19 -
e-mail: andre.vandekerckhove@acod.be

Opschorting onderhandelingen tot 1 december

Hierna werden de onderhandelingen opgeschort en hadden de vakbonden een onderhoud met het kabinet van minister Inge Vervotte op 4 november en met de voorzitter van de raad van bestuur en het paritair comité van Belgacom Theo Dilissen op 6 november. Hoeveel is een verwittigde minister en een verwittigde raad van bestuur waard?

We maakten duidelijk dat de engagementen van Belgacom bij de overheveling van het pensioenfonds naar de staat het onmogelijk maakt om loononderhandelingen te voeren ten gunste van de statutaire personeelsleden met als effect de verhoging van de maxima van de weddeschalen. Dat probleem moet politiek opgelost worden. Er moet een koopkrachtverhoging gerealiseerd worden via de weddeschalen en ook de gepensioneerden mogen niet uit de boot vallen.

Ons geduld is op

Tevens werd minister Vervotte, de heer Dilissen en de Belgacom-directie ervan ingelicht dat ons geduld op is en de vakbonden een politieksyndicale verklaring zullen afleggen tijdens het paritair comité van 20 november. We eisen dat de vroeger contractueel aangegane verbintenissen nageleefd worden, namelijk onderhandelen in een kort tijdsbestek over de cao 2009-2010. Zoniet zullen wij onze verantwoordelijkheid opnemen en een stakingsaanzegging indienen met alle mogelijke gevolgen.

Het engagement van Belgacom en de vakbonden is trouwens nog steeds glashelder, zoals geformuleerd in paragraaf 2 van artikel 14 van de cao 2006-2008:

Belgacom verbindt zich ertoe de onderhandeling van een akkoord houdende een collectieve overeenkomst voor de jaren 2009 tot 2010 op te starten in september 2008 als de representatieve vakorganisaties uiterlijk op 31 mei 2008 een eisencahier in dit verband neerleggen. Met ingang 2010 zal dit proces tweemaal herhaald worden als de representatieve vakorganisaties uiterlijk op 31 mei een eisencahier in dit verband neerleggen.

Ondertussen vernamen we op 15 november dat de gedelegeerd-bestuurder

op het voorziene paritair comité van 20 november niet kan aanwezig zijn. Daarop is overeengekomen om het paritair comité te laten plaatsvinden op 28 november in de namiddag. Dezelfde dag is er in de voormiddag een vergadering over de perequatieproblematiek. Het is de bedoeling om uitgebreid kennis te nemen van de vroegere aangegane engagementen door Belgacom tegenover de Belgische staat inzake de financiering van de perequatie. Deze engagementen werden trouwens niet aan het sociaal overleg onderworpen. Een werkgroep waarin de top van de ACOD werd vertegenwoordigd door algemeen secretaris Chris Reniers kwam op 27 oktober alvast tot de conclusies dat er

geen alternatieven mogelijk zijn. Er valt echter veel te zeggen over het financieringsprincipe.

Tijdens het paritair comité van 28 november eisen we de start op 2 december tot en met 15 december van de cao-onderhandelingen, zoniet dienen wij ter zitting een stakingsaanzegging in. Er wordt tevens een open brief overgemaakt aan de directie, de voorzitter van de raad van bestuur en de minister. Wij rekenen op al onze leden: als er opgeroepen wordt om te staken, overtuig dan uw collega's om mee de ordeworden op te volgen.



Resultaten uitvoering cao 2006-2008

We geven een overzicht van de onderhandelingen over sommige punctuele dossiers, die kaderen in de uitvoering van de cao 2006-2008 en in het punt 10 van het eisencahier 2009-2010.

Het syndicaal statuut

Er is een consensus bereikt over de laatste knelpunten in verband met de aanpassing van het syndicaal statuut. In principe wordt het aangepaste statuut van toepassing op 1 januari 2009. Alle mandaten worden toegankelijk voor de statutaire personeelsleden (nu al het geval) en de contractuele personeelsleden met een contract van onbepaalde duur. Tevens is er een gelijkwaardige bescherming uitgewerkt voor zowel de statutaire als de contractuele afgevaardigden, rekening houdend met hun juridisch statuut. De bescherming loopt tot twee jaar na het neerleggen van het mandaat. Het eindontwerp wordt aan de vakbonden voorgelegd. Deze teksten moeten officieel nog goedgekeurd worden door het paritair comité.

Het persoonlijk en professioneel profiel

Het formaat en de procedures om het PPP op te stellen werden vastgelegd. Het PPP moet het mogelijk maken om volgens een objectieve methodologie de competenties en bekwaamheden te meten en vast te leggen, de mogelijkheden op reconversie te maximaliseren, een tewerkstellingspaspoort af te leveren en daarbij rekening te houden met de sociale, familiale en medische situatie van het personeelslid. Het akkoord bevat ook een aangepast charter van de mobiliteit en de beroepsmogelijkheden, en bepaalt de rol van de vakbonden tijdens het PPP-proces.

Nieuwe regels over Job Info

De regels worden fundamenteel aangepast en in het bijzonder voor:

- het openstellen van deelname aan Job Info voor alle personeelsleden mits 6 maanden anciënniteit, behalve voor de standplaatsen Brussel en Antwerpen waarvoor er geen anciënniteitsvoorwaarden gelden (dus ook contractuele personeelsleden met een

contract van bepaalde duur).

- een afzonderlijke en bijzondere procedure wat betreft de overplaatsingen (30% van de GAPS en minstens één) en de eigenlijke Job Info.
- een nieuwe procedure voor de 2a-functies zonder klantencontact via een nationale oproep per taalrol (bijzondere regeling van het openstellen van het aantal betrekkingen NL en FR voor Brussel) en het aanleggen van een wervingsreserve.
- de uitbreiding van de selectiekredieten tot 24 maanden.
- het afschaffen van de notie 'activiteitendomein' en nog onderhandelen over de notie 'oriëntatie'.
- de invoering van een nieuw jurystelsel.
- de vastlegging van nieuwe communicatie- en oproepingsregels van de Job Info.
- de rol van de vakbondsafgevaardigden.

Compensatie prestaties zonder gebruikmaking openbaar vervoer

Wat betreft de compensatie van prestaties waarbij het onmogelijk is om gebruik te maken van het openbaar vervoer worden de reglementaire bepalingen als volgt aangepast:

- een forfaitaire financiële tegemoetkoming op basis van de kostprijs van een tweedeklas treinticket en in functie van de afstand.
- de basisprincipes blijven behouden.
- herformulering van de notie onregelmatige prestaties.
- openstellen van de compensatie voor bijzondere diensten (bijvoorbeeld BDC-Nijvel) en van de compensatie ten gunste van personeelsleden met een motorische handicap.

Gevolgen reconversie door definitieve medische ongeschiktheid

Er komt een einde aan het stelsel van beschikbaarheid wegens erkende medische ongeschiktheid en de medische ongeschiktheid voor alle bij Belgacom beschikbare functies. Daarvoor wordt:

- een regime opgericht van terbeschikkingstelling wegens medische redenen.

- de administratieve situatie van de personeelsleden CFU 190 van vóór 31 december 2005 wordt hersteld. Zij zullen op een bepaalde datum opnieuw in dienst worden geroepen mits ze akkoord gaan om hun PPP op te stellen. Gaan ze niet akkoord, dan worden ze ter beschikking gesteld.
- de administratieve situatie van de personeelsleden die in beschikbaarheid wegens medische ongeschiktheid voor alle bij Belgacom beschikbare functies werden gesteld, wordt geregeld door hen ter beschikking te stellen wegens medische redenen.

Kritische gaps bij CCA/POS/CHC

Er worden niet minder dan 190 vacante betrekkingen opengesteld bij CCA (99), de Teleboetieks (79) en bij CHC (12). Deze invulling vindt plaats via een bijzondere procedure. De inschrijvingsdatum is vastgelegd op 21 november 2008. Het personeelslid moet in dienst zijn op die datum. Mocht zijn contract ondertussen beëindigd zijn, dan kan het personeelslid nog verder deelnemen aan de selecties. Er zijn belangrijke aanpassingen door het vastleggen van een uniek formaat van de testen, 60% om geslaagd te zijn voor de schriftelijke test, de juryproef en de invoering van een nieuw jurystelsel. De schriftelijke proef vindt plaats op 13 december 2008.

Wat betekent dit voor POS en CCA?

Het betreft een instapfunctie in de commerciële loopbaan en de jobs zijn dus toegankelijk voor alle statutairen en CDI's met als basisgraad niveau 2, 3 of 4 en voor alle CDD's met ten minste 6 maanden anciënniteit op 21 november 2008, tenzij men postuleert voor de standplaatsen Brussel of Antwerpen, waar er geen anciënniteitsvereiste is en een CDD met minder dan 6 maanden anciënniteit ook mag postuleren. De medewerker moet in dienst zijn op de afsluitingsdatum van de inschrijvingen (21 november) om aan de selectie te kunnen deelnemen. Als de medewerker solliciteert voor een promotie, moet de laatste evaluatie hoger dan 'onvoldoende' zijn

Voor de personeelsleden die via dit selectie-initiatief in een commerciële loopbaan stappen, is er een opleiding in de call center academy of sales academy.

De medewerkers die voor het peterschap geopteerd hebben en die gestart zijn met hun verminderd tewerkstellingspercentage, mogen zich niet inschrijven.

De RVO's worden uitgenodigd op de selectie, die bestaat uit een schriftelijke test die eliminerend is, een interview en rollenspel. Voorwaarde om te slagen is 60% van de punten behalen op elke test. Deelnemen aan de test geeft geen recht op een compensatiedag. Deze test is eliminerend. De vakbondswaarnemers kunnen tijdens de proeven nota nemen op een daarvoor voorzien document. Dit dient aan het einde van de proef aan de Job Center consultant overhandigd te worden.

Voor deze oefening kunnen in bepaalde entiteiten uitzonderlijk zowel de gaps S19 als de gaps S20 worden opengesteld. Dit betekent dat, uitzonderlijk en enkel in het kader van deze procedure, de mutatie die onderdeel uitmaakt van dit dossier zowel opengesteld is voor de medewerkers van S19, als voor de medewerkers van S20 waarbij de kandidaten S20 voorrang hebben. De personeelsleden kunnen zich inschrijven voor de twee functies, en dit per functie voor drie standplaatsen en/of alle andere standplaatsen.

De vacante posten worden ingevuld in deze volgorde:

1. kandidaten reconversie (reconversiekandidaten moeten inschrijven op de interne oproep).
2. kandidaten mutatie (voor POS ten belope van maximum 25% van de gaps in de entiteit van bestemming – met een minimum van 1). Voor de Belgacom-verkooppunten mogen de S20 Senior Sales Representatives deelnemen aan de mutatie en hebben ze voorrang in het klassement.
3. kandidaten via laterale functiewijziging of promotie voor de statutair of CDI.
4. CDD's die nu zijn tewerkgesteld als S19 CCA operator (SXSAL604) voor de CCA oefening of CDD's die nu zijn tewerkgesteld als S19 sales representative voor de POS oefening (SXSAL411).
5. CDD's die nu nog niet tewerkgesteld

zijn in de betrokken functie.

De selectie gebeurt volgens het best fit principe aangezien het functies met rechtstreeks klantencontact betreft. Specifiek voor CCA: alle geselecteerde medewerkers worden overgeplaatst bij de ingang van een nieuw kwartaal en om de dienst niet te veel te verstoren, worden de selecties (interview en rollenspel) in de contact center sites georganiseerd.

Wat betekent dit voor CHC?

Een interne oproep wordt opgestart samen met CCA en POS. De jobs zijn toegankelijk voor alle statutairen en CDI's met als basisgraad niveau 2a, 3 of 4 en voor alle personeelsleden met een contract van bepaalde uur met ten minste zes maanden anciënniteit op 21 november 2008 (dus gestart vóór 21 april 2008), tenzij men postuleert voor de standplaatsen Brussel of Antwerpen, waar er geen anciënniteitsvereiste is. Om te kunnen deelnemen moeten de medewerkers in dienst zijn op de datum van afsluiting van de kandidaturen, dus op 21 november 2008. De laatste evaluatiescore van de medewerker die voor een promotie solliciteert, moet hoger dan 'onvoldoende' zijn.

De medewerkers die voor het peterschap geopteerd hebben en die gestart zijn met hun verminderd tewerkstellingspercentage mogen zich niet inschrijven.

De RVO's worden uitgenodigd op de selectie, die bestaat uit een schriftelijke proef en een interview/rollenspel. Voorwaarde om te slagen is min. 60% behalen op elke proef. Deze test is eliminerend. De vakbondswaarnemers kunnen tijdens de proeven nota nemen op een daarvoor voorzien document. Dit dient aan het einde van de proef aan de Job Center consultant overhandigd te worden.

Managementstijl

Wij eisen dat de personeelsleden met waardigheid en respect worden behandeld. We eisen tevens de versterking en de precisering van de rol van Labor Audit. De gedelegeerd-bestuurder dient de TGR's eraan te herinneren dat het management de policies terzake moeten respecteren.

Wervingsbeleid en wervingspolitiek

Het gaat hier over een gedeeltelijke regeling en uitvoering van artikel 29 van de wet van 21 maart 1991. Buiten de nieuwe reconversie- en selectieregels worden de volgende krachtlijnen vastgelegd:

- de interne rekrutering heeft altijd voorrang op de externe rekrutering.
- voor functies die gekenmerkt worden als structurele tekorten wordt voorrang gegeven om te werven op basis van een contract van onbepaalde duur (eerst opleiding en dan pas stage).
- voor tijdelijke tekorten wordt verder geworven via contracten van bepaalde duur.
- op basis van een punctueel dossier kan beslist worden om ook voor niet-kritische functies het nodige personeel te werven op basis van een contract van onbepaalde duur.

Over de regels voor de bepaling van de salesbonus wordt onderhandeld op 20 november. Over de vertrouwensposten 2b en sommige andere functies werd geen akkoord bereikt. We komen hier later nog op terug. De eenheid van sociale dienst komt aan bod tijdens de onderhandelingen over het kwalitatief luik cao 2009-2010.



Welzijn op het werk

Telewerk en arbeidsongevallen

Veel personeelsleden zijn vragende partij om te kunnen of mogen telewerken. Telewerk is niet alleen een middel om de organisatie te moderniseren, maar geeft ook aan de medewerkers de mogelijkheid om hun werk en privéleven beter op elkaar af te stemmen. Door de Vlaamse overheid werd een indicatief kader uitgewerkt, grotendeels geïnspireerd op cao nr. 85 die de hoofdbeginselen van het telewerk regelt in de private sector.

CAO nr. 85 bis

Op 27 februari 2008 hebben de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 bis gesloten. Deze cao voorziet specifieke bepalingen over de problematiek van de arbeidsongevallen tijdens de uitvoering van telewerk. Wanneer de telewerker het slachtoffer is van een ongeval, kan het wel eens moeilijk zijn om de arbeids- en privésituatie van elkaar te onderscheiden. Dit is zeker het geval wanneer het telewerk in de woning van de telewerker wordt verricht. In de telewerkovereenkomst moet verplicht de plaats van het telewerk worden vermeld. Ook de periode wanneer het telewerk wordt verricht, kan worden vermeld maar dit is niet verplicht.

Waar en wanneer

Als zich een ongeval voordoet op de plaats(en) opgenomen in de overeenkomst, dan wordt dat geacht een arbeidsongeval te zijn. Doet het ongeval zich echter buiten het in de overeenkomst bedoelde lokaal of lokalen voor, dan dient de telewerker het bewijs te leveren dat het ongeval gebeurde tijdens en door het feit van de uitvoering van zijn arbeids-overeenkomst.

Het ongeval wordt geacht een arbeidsongeval te zijn als het gebeurt:

- ofwel tijdens de periode die overeengekomen is als periode waarbinnen het telewerk wordt verricht
- ofwel wanneer er geen vermelding is over die periode in de overeenkomst, tijdens de werkuren die de telewerker zou moeten presteren indien hij in de lokalen van de werkgever zou werken.

De telewerker moet het bewijs leveren dat het ongeval zich voordeed tijdens en door het feit van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst wanneer het ongeval gebeurt:

- ofwel buiten de periode die overeengekomen is als periode waarbinnen het telewerk wordt verricht
- ofwel wanneer er geen vermelding is over die periode in de overeenkomst, buiten de werkuren die de telewerker zou moeten presteren indien hij in de lokalen van de werkgever zou werken.

Overheidssector

In de omzendbrief PEBE/DVO/2006/9 van de Vlaamse overheid werd een richtgevend kader uitgewerkt voor het tele-

werk. Daarin is ook voorzien dat de arbeidsongevallenreglementering waaronder de werkgever ressorteert, van toepassing blijft bij telewerk. Dit zegt echter niets over de specifieke bepalingen zoals voorzien in de cao nr. 85 bis. Aan de toenmalige Vlaamse minister van Bestuurszaken Geert Bourgeois had ACOD dan ook gevraagd om de bepalingen van cao nr. 85 bis te transponeren naar de Vlaamse publieke sector.

Door de afdeling Regelgeving werd aan de federale overheid gevraagd of naar aanleiding van de wijziging van de wet van 10 april 1971, ook de arbeidsongevallenreglementering van de overheidssector moest worden aangepast. De federale overheid antwoordde dat de wet van 3 juli 1967 geen wijziging behoeft vanwege een andere filosofie over telewerk in de overheidssector. De Vlaamse overheid heeft vervolgens het standpunt van de federale overheid bijgetreden. De facilitering van de bewijslast in het voordeel van de telewerkers geldt dus niet voor de overheidssector.

Richard De Winter



Buitenlandse Zaken

Werken in het buitenland, een buitenlands probleem?



Het lokaal personeel aangeworven in het buitenland dat werkt voor de Belgische overheid, kan meestal niet genieten van de arbeidsvoorwaarden van hun Belgische collega's. Meer en meer ressorteren ze onder het sociaalzekerheidsstelsel van het land waar ze werken en niet meer van het betere Belgische systeem.

De overschakeling van het Belgische systeem naar het andere stelsel is voor iedereen een slechte zaak. De dekking van bepaalde ziektes, sommige heelkundige ingrepen, medicijnen en dergelijke, maken geen deel uit van het stelsel waarnaar ze muteren.

Het Belgische personeel dat in het buitenland werkt, heeft dan weer problemen met de Belgische wetgeving ter zake. Meermaals stellen we vast dat men weigert bepaalde onderzoeken aan hen uit te betalen. Onderzoeken die gratis zijn voor werknemers in België, zijn niet altijd kosteloos in het buitenland.

ACOD brengt deze problemen in kaart en zet ze op de onderhandelingsagenda. Hopelijk kunnen we zo de arbeidsomstandigheden van het personeel in het buitenland weer een stuk verbeteren.

Ivan Vandecasteele

Overgang van het ene verlofstelsel naar het andere

Wouter De Vriendt van Groen! heeft aan minister Vervotte gevraagd om iets te doen aan de ongelijkheid tussen twee stelsels van loopbaanonderbreking en de vrijwillige vierdagenweek. Hij kreeg een positieve reactie van de minister. Dit is haar antwoord:

"De vrijwillige vierdagenweek kan inderdaad niet worden onderbroken in het geval van loopbaanonderbreking voor het verzorgen van een ernstig ziek gezins- of familielid, maar wel in het geval van loopbaanonderbreking voor

palliatief verlof (artikel 20, § 2, van het Koninklijk Besluit van 10 april 1995 ter uitvoering van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector). Globaal wens ik inderdaad maatregelen te treffen die zullen leiden tot een uniforme toepassing van de regelgeving voor alle federale ambtenaren."

Guido Rasschaert



AMiO Brusselse Intergewestelijke Nieuw comité Gepensioneerden

De commissie Gepensioneerden van de sector AMiO van de Brusselse Intergewestelijke verkoos op 18 september een nieuwe voorzitter en een nieuw comité. Ook onze onvergetelijke kameraad Lydie Trimborm werd gevierd die nu een tweede en welverdiend pensioen tegemoet gaat.

Het nieuwe comité is samengesteld als volgt:

- Michèle Dehon (F) voorzitter
- André Vernailen (N) vicevoorzitter
- leden Rosa Barmans (N), Danielle Debouverie (F), Dirk D'Haenens (N), Albert Henrion (F), Jean Lizen (F), Fernand Wiblet (F), Roger Winter-

beeck (F).

Wij wensen het comité een dynamische werking toe.

Contacteren kan via michele.dehon@skynet.be of josianne.de_droogers@acod.be

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

Agentschap Wegen en Verkeer

Voorstellen directie bijgestuurd

Afgelopen weken waren we niet ver af van een sociaal conflict binnen het Agentschap Wegen en Verkeer. De directie van het Agentschap wilde enkele maatregelen invoeren voor de personeelsleden. Hierbij stelde zich een dubbel probleem.

Om te beginnen waren dit voorstellen die inhoudelijk door de personeelsleden niet werden aanvaard. Nogal logisch, als die maatregelen uitdraaien op een financiële achteruitgang. Wat ook kwaad bloed zette, was de manier waarop de directie de maatregelen wilde doorduwen. Conform het syndicaal statuut werd er een formeel overleg georganiseerd. Daarbij werd echter een loopje genomen met de te respecteren termijnen voor het versturen van de uitnodiging en de documenten voor dat overleg. De reactie van ACV en ACOD was dan ook te voorspellen. De vergadering van het entiteitsoverlegcomité op 8 oktober duurde bijzonder kort.

Er werd contact opgenomen met de functioneel bevoegde Vlaamse minister, Hilde Crevits. Zij voelde goed aan dat het de vakbonden menens was. Zoals door ons gevraagd, 'overtuigde' zij de directie van het Agentschap Wegen en Verkeer om anders met de vakbonden te communiceren en te overleggen.

In een informeel overleg tussen de administrateur-generaal en de vakbondssecretarissen van ACV en ACOD werden afspraken gemaakt over een verbeterde samenwerking in de toekomst. Op 10 november vond er nieuwe vergadering plaats van het entiteitsoverlegcomité, met bijkomende documentatie die tijdig werd bezorgd. We geven een overzicht van de resultaten van dit overleg.

Wachtvergoeding winterdienst

De overheid wil voor gans Vlaanderen een uniforme regeling voor de winterdienst. Het voorstel van het agentschap houdt in dat er gedurende 24 uur met twee ploegen wordt gewerkt in de winterdienst (dagploeg en nachtploeg) en dit gedurende één week. In deze week

is er ook één ploeg die volledig vrijgesteld wordt van winterdiensttaken. 's Maandags om 8 uur start de dagploeg tot 20 uur; de nachtploeg loopt van 20 uur tot 8 uur. De wisseling van de wachtdienst kan ook donderdag om 8 uur gebeuren.

De overheid was in eerste instantie enkel bereid de nachtploeg een wachtvergoeding toe te kennen; de dagploeg had hier volgens hen alleen recht op in het weekend en op feestdagen. ACOD verkreeg dat wanneer de winterdienstverantwoordelijke de dagploeg vóór 16 uur verwittigt dat er geen enkele wintertoestand is, de personeelsleden zich niet moeten ter beschikking houden en bijgevolg ook geen recht hebben op de wachtvergoeding. In alle andere gevallen heeft de dagploeg recht op de wachtvergoeding.

Voor personen die deze winter nog in een ander wachtsysteem ingeschreven zijn (bijv. in een avond- en nachtploeg), blijven ook deze winter nog de oude geldelijke vergoedingen van kracht.

Forfaitaire aantallen maaltijdvergoedingen

De overheid gaat gedeeltelijk in op de door ACOD gevraagde aanpassingen. Voor de wegtoezichters wordt de forfait verhoogd van drie naar vier. De wegenarbeiders – die volgens het voorstel van de overheid geen recht zouden hebben op een forfait – worden toch opgenomen in de lijst. Zij krijgen recht op forfaitair vier maaltijdvergoedingen per maand.

Bevorderingsronden

In het entiteitsoverlegcomité is een er principieel akkoord over een aangepast personeelsplan voor het Agentschap Wegen en Verkeer. Daardoor kan de eerste van de twee geplande bevorderingsrondes worden opgestart. Samen gaat het over ongeveer 135 bevorderingsbetrekkingen als volgt verdeeld: 35 voor niveau A, 23 voor niveau B, 56 voor niveau C en 21 voor niveau D.



Geslaagden generieke proef niveau C

Binnen het Agentschap Wegen en Verkeer worden er 33 betrekkingen op rang C1 opengesteld. De bedoeling is om zo aan contractuele personeelsleden die geslaagd zijn in de generieke proef voor niveau C, een kans op vaste benoeming te bieden.

Reorganisatie van het agentschap

De personeelsdienst wordt toegevoegd aan de staf van de administrateur-generaal. De afdeling Planning en Coördinatie blijft als een aparte afdeling bestaan.

Er is nog geen absolute zekerheid en duidelijkheid over wat er gaat gebeuren met Elektromechanica Gent (EMG) en Elektromechanica Antwerpen (EMA). Tot nader order worden er geen personeelsleden gedwongen verplaatst. Over eventuele reorganisaties wordt met de vakbonden overlegd.

Hilaire Berckmans

Elders Verworven Competenties in opmars VDAB bijt de spits af

Het erkennen van Elders Verworven Competenties of EVC's is een belangrijk instrument in het competentie-management, zowel in de private als in de publieke sector. Het lijkt logisch dat bedrijven en overheden er alles aan doen om de aanwezige talenten en competenties van hun werknemers te valoriseren. Een veelheid aan uitdagingen dus, waarbij het er in essentie op aankomt een structureel competentiebeleid te ontwikkelen.

Niet bij aanwerving

Een diploma is en blijft uiteraard belangrijk, zeker als toegangsticket om de instroom op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Maar wat met al die werknemers die eertijds zonder diploma aan het werk zijn gegaan en gaandeweg competenties hebben verworven en ontwikkeld? Het bestaande diplomafetisjisme mag dus zeker niet worden gestimuleerd.

In de publieke sector is het Koninklijk Besluit tot bepaling van de algemene principes (APKB) de grote boosdoener,

althans volgens de Vlaamse overheid. Men kan immers enkel als ambtenaar worden aangeworven als men houder is van een diploma of studiegetuigschrift dat overeenstemt met het niveau van de betrekking waarin men wordt aangeworven. Enkel bij schaarste op de arbeidsmarkt kan hiervan worden afgeweken. Het is dus uitgesloten dat EVC's in de publieke sector momenteel worden gevaloriseerd bij aanwerving; enkel voor bevorderingsbetrekkingen bestaat deze mogelijkheid. Voor de zogenaamde knelpuntfuncties die in onderling overleg tussen de Vlaamse minister van Bestuurszaken en de vakbonden worden vastgesteld, kunnen eveneens de EVC's worden gevalideerd.

Pilootproject VDAB

De VDAB zal de spits afbijten. In het personeelsplan kwamen vakbonden en directie overeen om de arbeidsconsulenten toe te voegen aan de lijst met beroepen waarvoor conform de EVC-procedure van de SERV een erva-

ringsbewijs kan worden uitgereikt. Het ervaringsbewijs heeft tot doel de bekwaamheid te valideren en te attesteren die iemand formeel, maar ook niet formeel, heeft verworven om een bepaald beroep uit te oefenen. Hier gaat het over de upgrading van de specifieke functie van adjunct-arbeidsconsulent, die formeel niet aan de diplomaver-eisten beantwoorden om de functie van consulent (niveau B) uit te oefenen. Een 120-tal adjunct-consulenten zijn niet in het bezit van een HOBU-diploma, maar zij hebben wel een jarenlange expertise opgebouwd in hun beroep.

Om de EVC-afspraken uit het sectoraal akkoord 2008-2009 na te komen, dienen de verschillende technische comités van departementen en agentschappen na te gaan of er op hun personeelsplan specifieke beroepen voorkomen, waarvoor de EVC-procedure kan worden opgestart.

Richard De Winter



Vlaamse Milieumaatschappij

Statutarisering in zicht voor contractuelen

Over het algemeen zijn de VMM-personeelsleden tevreden over hun tewerkstelling, zoals bleek uit het onderzoek daarnaar (87%). Werken aan een beter leefmilieu is duidelijk een grote motivator. Op basis van de resultaten van dat personeelstevredenheidsonderzoek worden enkele acties gepland die het HRM-beleid moeten bijsturen. De aandachtspunten hierbij zijn: het correct inzetten van mensen en middelen, de vraag naar meer waardering, inspraak en loopbaanontwikkeling.

Na gunstig advies van het entiteitsoverlegcomité en de directieraad, gaf ook de administrateur-generaal groen licht voor het personeelsplan 2008-2010. Dit plan omvat de statutaire en contractuele personeelsleden van de VMM,

exclusief de ter beschikking gestelden van de NV Aquafin.

Het aantal contractuele personeelsleden wordt stelselmatig afgebouwd, ten voordele van de statutaire tewerkstelling.

De blikvangers in dit personeelsplan zijn de niveaus B en D. Zo worden in niveau D (D1) het aantal vaste betrekkingen verhoogd van 146,24 voltijdsequivalenten (VTE) tot 168 VTE. In de bevorderingsrang (D2) is er een stijging van 35 tot 42 betrekkingen. Het aantal leidinggevend (D3) omvat vier betrekkingen. In de 'as is-situatie' waren deze betrekkingen niet voorzien.

In niveau B (B1) wordt het aantal vaste betrekkingen verhoogd van 108,25 VTE tot 113 VTE.

In de bevorderingsrang (B2) is er een

stijging van 11,5 VTE tot 16 VTE. In niveau B zijn echter geen leidinggevende betrekkingen (B3) voorzien.

Wat niveau A betreft is er een reductie van het aantal A1-functies (o.a. adjunct van de directeur), maar wordt het aantal A2-functies uitgebreid van 19 tot 39 VTE.

Dit goedgekeurde personeelsplan vormt de basis voor de statutarisering van een belangrijk aantal betrekkingen. De contractuele personeelsleden die laureaat worden van de generieke proeven niveau D en vervolgens ook slagen in de functiespecifieke proef, hebben dus duidelijk een perspectief.

Richard De Winter

Personeelsleden niveau B onderbetaald

Oorspronkelijk was niveau B gelijkwaardig aan niveau C, wat logischerwijze kant noch wal raakte. De vakbonden wisten de Vlaamse overheid hiervan te overtuigen. Ondertussen werd de rechtspositieregeling aangepast en situeert niveau B zich tussen niveau A en C. Dit is echter nog niet het geval voor het salaris.

Afgaande op de aanwervingsvereisten, met o.a. een HOKT-diploma, verwacht men dat niveau B zich inderdaad ook voor het salaris zou bevinden tussen niveau A en C. Dat dit niet zo is, kunnen wij afleiden uit tabellen beschikbaar gesteld door Vlimpers.

Het gemiddeld brutosalairis per niveau ligt als volgt:

- 3800 euro voor niveau A
- 2310 euro voor niveau B
- 2644 euro voor niveau C
- 1872 euro voor niveau D

Bovenop deze salarissen worden in sommige gevallen nog toelagen en vergoedingen betaald. De brutoloonkosten voor de werkgever liggen hoger door pensioenbijdragen, arbeidsongevallenverzekering, kinderbijslagen, en dergelijke.

De rangorde van de salarissen is als volgt:

rangorde	schaal	bruto-salaris
1	A122	4586 euro
2	C222	3726 euro
3	A112	3720 euro
4	C124	3298 euro
5	A121	3533 euro
6	C212	3484 euro
7	A111	3236 euro
8	C114	2999 euro
9	B113	3026 euro
10	C122	2646 euro
11	B112	2661 euro
12	C121	2293 euro
13	C112	2281 euro
14	B111	2101 euro
15	C111	1945 euro
16	D121	1856 euro
17	D111	1689 euro

Het gemiddelde brutosalairis van een Vlaams personeelslid bedraagt 2545 euro. Het eerste salaris van het niveau

B (B113) situeert zich pas op de 9'de plaats en bij aanwerving (B111) komt men onderaan op de 14'de plaats in de rangorde. Eenzelfde opmerking geldt trouwens voor de wervingsschaal van het niveau A (A111).

Deze situatie vraagt dringend een oplossing, wil de Vlaamse overheid competent personeel blijvend aantrekken, motiveren en behouden. Het eerstvolgende sectoraal akkoord vanaf 2010 lijkt ons daartoe het aangewezen instrument.

Richard De Winter



Koopkrachtverhoging

Compenserende toelage wordt volwaardig

Op 3 november werd in het sectorcomité overeengekomen over de uitvoeringsmaatregelen voor de koopkrachtverhoging.

De jaarbedragen in de salarisschalen aan 100% worden verhoogd met 2%. Voor de salarisschalen waarbij 2% verhoging de 50 euro bruto overschrijdt, worden de jaarbedragen verhoogd met 420,11 euro. In beide gevallen wordt er afgerond naar boven tot het eerstvolgende volle tiental. Bijvoorbeeld: 14.120,11 euro wordt 14.130 euro.

De werkgeversbijdrage voor de maaltijdcheques stijgt op 1 september 2008 met 1 euro tot 3,5 euro. De werknemersbijdrage daalt daardoor met 1 euro tot 1,5 euro. Op 1 mei 2009 verhoogt de werkgeversbijdrage verder tot 3,91 euro; de werknemersbijdrage daalt dan verder tot 1,09 euro.

Voor de personeelsleden die binnen hun agentschap een gunstiger maaltijdchequeregeling hebben, wordt een compenserende maatregel uitgewerkt met het oog op een netto koopkrachtverhoging van 296,10 euro per jaar.

Volwaardige toelage

De eerste voorstellen vanuit de overheid waren vormen van cheques (geschenk, sport, cultuur), huwelijkspremie en internetvoordelen. Uiteraard is dit de minst kostelijke keuze voor de werkgever. We hebben ons onmiddellijk verzet tegen die voorstellen. Van bij de aanvang van de discussies ging ACOD voluit voor een volwaardige toelage omdat dit:

- aan het personeelslid de grootste vrijheid geeft over de wijze van aanwenden. Men ontvangt immers cash geld.
- het ideologisch het nauwst aansluit bij de syndicale visie van solidariteit. We verwijzen hier in het bijzonder naar het spijzen van de sociale zekerheid.

De ACOD heeft haar slag thuisgehaald. Aan de betrokken personeelsleden wordt een toelage uitbetaald – compenserende toelage genoemd – die wordt verankerd in het Vlaams personeelsstatuut.

Voor acht agentschappen wordt de compenserende toelage toegekend en verankerd in het Vlaams personeelsstatuut: De Scheepvaart, het Vlaams Agentschap Internationaal Ondernemen (FIT) met uit-

zondering van Vlaamse economische vertegenwoordigers en het ondersteunend personeel in het buitenland, de Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij, Syntra Vlaanderen, het Vlaams Agentschap voor Ondernemen, het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen, Waterwegen en Zeekanaal. Aangezien zij niet onder het Vlaams personeelsstatuut vallen, zullen IWT en SERV de regeling opnemen in hun eigen personeelsstatuut.

Berekening bedragen

De personeelsleden van de genoemde agentschappen ontvangen een compenserende toelage, waarvan het maandelijks bedrag als volgt wordt bepaald:

- voor de periode van 1 september 2008 tot 30 april 2009
30,50 euro voor vastbenoemden en 33,50 euro voor contractuelen
- vanaf 1 mei 2009
43 euro voor vastbenoemden en 47,50 voor contractuelen.

Deze bedragen zijn zo berekend dat de betrokken personeelsleden netto minstens hetzelfde overhouden als de personeelsleden die via de maaltijdcheques de koopkrachtverhoging realiseren. Dit wil zeggen 296,10 euro netto op jaarbasis vanaf 1 mei 2009; tussen 1 september 2008 en 30 april 2009 komt het netto overeen met 222,07 euro (3/4^{de} van 296,1) op jaarbasis.

De vermelde bedragen worden niet geïndexeerd, het zijn dus een soort niet-geïndexeerde brutobedragen. Om tot de nettobedragen te komen, dienen ze eerst te worden verminderd met de RSZ-afhouding. Voor vastbenoemden bedraagt deze afhouding 3,55%; voor de contractuelen is dit 13,07%. Dat is ook de reden waarom de startbedragen verschillen.

Daarna dient de bedrijfsvoorheffing te worden verrekend. Daarbij is uitgegaan van een marginale aanslagvoet van 40%. Het gevolg is dat personeelsleden met een lagere voorheffing (hoe lager het loon, hoe lager de bedrijfsvoorheffing) netto zelfs iets meer overhouden dan de respectieve 222,07 euro en 296,10 euro op jaarbasis.

De personeelsleden krijgen vermoedelijk

begin december de eerste uitbetaling. Uiteraard gebeurt de toekenning met terugwerkende kracht van 1 september 2008.

Toelage loopt door bij korte afwezigheden

Deze compenserende toelage is aan dezelfde regels onderworpen als de andere toelagen. Ze wordt maandelijks uitbetaald gelijktijdig met het salaris. Ze wordt ook pro rato berekend: een personeelslid dat bijvoorbeeld halftijds presteert, ontvangt de helft van de compenserende toelage. De compenserende toelage blijft echter, zoals andere toelagen, doorlopen bij afwezigheid zolang deze niet langer dan 35 dagen duurt.

Niet iedereen aan het feest

De compenserende toelage wordt enkel toegekend aan de personeelsleden werkzaam in de hiervoor opgesomde agentschappen. Op het eerste gezicht logisch, aangezien in de andere agentschappen wordt gebruikgemaakt van de verhoging van het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques. Daardoor vallen de VDAB en het Vlaams Subsidieagentschap niet onder de reeks agentschappen waar de compenserende toelage wordt toegekend.

De personeelsleden van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap die eertijds omwille van de operatie Beter Bestuurlijk Beleid met behoud van hun rechten werden overgedragen aan de VDAB (21 personen) en het Vlaams Subsidieagentschap (11 personen) worden uitgesloten van de compenserende toelage. Volgens de overheid omdat zij de maaltijdcheques van 6 euro, met een werkgeversaandeel van 1,09 euro, toen hebben meegenomen en behouden. Het gevolg daarvan is dat voor deze personeelsleden de koopkrachtverhoging in uitvoering van het sectoraal akkoord beperkt blijft tot de 2% salarisverhoging. ACOD en VSOA hebben hiertegen geprotesteerd en daarover hun niet-akkoord in het protocol doen opnemen.

Hilaire Berckmans

Een nieuw sectoraal akkoord Het einde in zicht?

De onderhandelingen over een sectoraal akkoord 2008-2009 verliepen allesbehalve vlot. Heel wat leden namen dan ook deel aan succesvolle syndicale acties. Net voor het verlof hielden we onder meer een geslaagde vierentwintigurenstaking.

De verlofperiode was een stille periode op het politieke vlak, maar ook op het syndicale vlak werd er geen vooruitgang geboekt. De algemene malaise over een mogelijk akkoord, werd bovendien nog gevoed door het uitblijven van enige actie door minister Keulen. Tot tweemaal toe moesten we de minister van Binnenlandse Aangelegenheden aanmanen om initiatief te nemen en het onderhandelingscomité bij mekaar te roepen. Begin oktober werden de besprekingen dan eindelijk hervat.

Naar een meerjarenakkoord?

Van in het begin was het duidelijk dat de werkgevers en het ACV blijkbaar naar een meerjarenakkoord wensten te gaan. Dus niet meer een akkoord over 2008-2009, maar één dat loopt tot in 2012. De betrachting van het ACV was daarbij om tegen 2012 aan iedereen door jaarlijkse verhogingen een eindejaarstoelage te geven die gelijk is aan een echte dertiende maand. Met dit streven hebben wij uiteraard geen probleem. Ook in ons eisenmemorandum vroegen wij een verhoging van de eindejaarstoelage met de bedoeling tot een werkelijke dertiende maand te komen. Wat we echter niet willen, is een akkoord dat loopt tussen 2008 en 2009 waardoor toekomstige eisen niet meer mogelijk zijn.

Geen echte dertiende maand

In laatste instantie hebben we gezien dat ook de werkgevers niet de intentie hadden om echt tot die dertiende maand te komen. In hun laatste voorstel voorzagen ze aanpassingen van 100 euro per jaar. Uit onze simulaties bleek dat tegen dit tempo een echte dertiende maand door iedereen bereikt werd in 2018! Geen van de vakbonden kon dan ook akkoord gaan met het zagezegde ultieme voorstel van de Vereniging

van Steden en Gemeenten. We stelden dus nog maar eens vast dat de werkgevers geen geld hebben voor het personeel en dat de besprekingen nog maar eens in het slop zaten.

Voorstel Vlaamse regering

Recentelijk heeft de Vlaamse regering zich over deze patsituatie gebogen en deed ze het volgende voorstel:

- in 2008 een verhoging van de eindejaarstoelage voor de niveaus E, D en C met 250 euro.
- in 2009 een verhoging van de eindejaarstoelage voor de niveaus B en A en de decretale graden met 250 euro.
- een loonsverhoging van de decretale graden van 3,5% met ingang vanaf 1 januari 2009.
- de creatie van de weddeschaal D5 voor de ploegbazen die daadwerkelijk een leidinggevende functie hebben.

We zijn niet zo gelukkig met dit ultieme voorstel, maar de vraag is of we het ons nog langer kunnen permitteren om niet tot een akkoord te komen. In juni volgend jaar zijn er immers verkiezingen en nu al voelen we aan dat heel wat ministers reeds bezig zijn met hun electorale campagne. Tegelijkertijd stellen we echter vast dat het einde van het jaar nadert en we nog steeds aan het proberen zijn om een akkoord af te sluiten over 2008-2009.

Aanvaardbaar of niet?

Een verhoging van de eindejaarstoelage is een onderdeel van ons eisenmemorandum. De creatie van een tweede weddeschaal voor de ploegbazen is een andere eis die door onze organisatie werd ingediend. Het afsluiten van een akkoord tot in 2012 is niet direct een optie van de sector. We willen in de komende jaren onze handen vrijhouden en nieuwe eisenmemorandi kunnen indienen. Bij het schrijven van dit artikel worden onze militanten en leden geïnformeerd over de moeilijke situatie waarin we nu zitten om tot een besluit te komen: is het voorstel van de Vlaamse regering aanvaardbaar of niet?

Mil Luyten

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

Oproep kandidaten geweest Limburg

Het gewest Limburg doet een oproep voor de mandaten van gewestelijk voorzitter en gewestelijk ondervoorzitter voor ACOD sector LRB. De kandidaturen dienen ingediend te worden vóór 31 januari 2009 ter attentie van Marc Willems, gewestelijk secretaris-propagandist ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45 te 3500 Hasselt.



Pensionering: wat je zeker moet weten

Over de pensioenwetgeving in het onderwijs zijn er heel wat vragen en onduidelijkheden. De volgende maanden behandelen we de belangrijkste in Tribune. Vorige maand kwamen de verschillende vormen van pensionering aan bod. In deze aflevering belichten we de berekening van het pensioenbedrag.

De wetgeving op de overheidspensioenen verschilt duidelijk van die op de pensioenen van de privésector. Het rustpensioen wordt in de overheidssector beschouwd als een uitgesteld loon. Dit heeft tot gevolg dat de toekenning van het pensioen niet afhankelijk is van stortingen die tijdens de loopbaan werden verricht, maar dat het afgeleid wordt van de activiteitswedde. In tegenstelling tot de privésector waar wij het gezinspensioen kennen, is het rustpensioen in de overheidsdienst strikt gebonden aan de persoon van de ambtenaar. Dit betekent dat het rustpensioen niet beïnvloed wordt door het pensioen van de partner.

Algemene bepalingen

Het rustpensioen wordt berekend op basis van de gemiddelde wedde voor

een volledige opdracht van de laatste vijf jaar; dit is de refertewedde. Het bedrag van het rustpensioen wordt verkregen door de refertewedde te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de teller gelijk is aan de aanneembare diensten tot op de maand afgerond, en de noemer een veranderlijk tantième. Voor het overgrote deel van het onderwijspersoneel is dit 55'sten; enkel voor het CLB- en het MVD-personeel is het tantième 60'sten.

Aanneembare diensten

Bij diensten met volledige prestaties komen alle maanden dienst in aanmerking voor het pensioen. Diensten met onvolledige prestaties worden aangerekend volgens hun relatieve duur. Dit is echter niet het geval wanneer deze onvolledige prestaties het gevolg zijn van een verlof voor verminderde prestaties of van een loopbaanonderbreking waaraan pensioenvoordeel is verbonden. De relatieve duur is steeds de werkelijke duur van de opdracht vermenigvuldigd met de opdrachtbreuk: bijvoorbeeld 5jaar dienst in een ½ opdracht betekent een relatieve duur van 2 jaar en 6 maanden.

Andere aanneembare diensten die

voor de berekening van het rustpensioen meetellen, zijn:

- burgerlijke diensten gepresteerd bij andere openbare diensten zoals de federale overheid, de provincies, gemeenten, OCMW's en dergelijke.
- de militaire dienstplicht en diensten die gepresteerd werden bij de burgerlijke bescherming of als gewetensbezwaarde.

Diplomabonificatie

Indien het bezit van een diploma van universitair of hoger onderwijs vereist werd bij de aanwerving, dan krijgt het personeelslid een aantal jaren extra die meetellen voor de berekening van het pensioen. Deze diplomabonificatie is gelijk aan het minimum aantal studiejaren dat wettelijk vereist was om het diploma te behalen. Deze bonificatie wordt slechts volledig toegekend indien de betrokkene minstens 20 jaar dienst heeft. Bij minder dan 20 jaar dienst wordt de diplomabonificatie evenredig meegeteld.

Leeftijdscomplement

Personeelsleden die hun loopbaan verlengen tot na de leeftijd van 60 jaar ver-

krijgen een leeftijdscomplement. Dit leeftijdscomplement komt overeen met een percentage van het jaarlijks pensioenbedrag en is variabel naargelang de leeftijd van het personeelslid. Het complement wegens leeftijd is gelijk aan:

- 0,125% van het jaarlijks pensioenbedrag voor iedere maand werkelijk ge-presteerde diensten tussen de 60'ste en 62'ste verjaardag van het personeelslid met een minimum van 22,29 euro per maand.
- 0,167 % van het jaarlijks pensioenbedrag voor iedere maand werkelijk ge-presteerde diensten na de 62'ste verjaardag met een minimum van 29,72 euro per maand.

Het leeftijdscomplement dat wordt toegekend voor werkelijk ge-presteerde diensten na 31 december 2005 mag het relatief plafond (= $\frac{3}{4}$ van de wedde die als grondslag dient voor de pensioenberekening) overschrijden tot maximum 9/10 van de wedde die als grondslag dient voor de pensioenberekening.

Indexering en perequatie

De rustpensioenen volgen de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen. De perequatie is het mechanisme dat ervoor zorgt dat de overheidspensioenen de evolutie van de actieve ambtenaren blijven volgen. In het verleden verhoogde bij perequatie het pensioen in functie van een individuele perequatiecoëfficiënt. Het nieuwe perequatiemechanisme, dat voor het eerst op 1 januari 2009 toegepast wordt, is gebaseerd op een collectieve perequatie. Alle rust- en overlevingspensioenen van het onderwijspersoneel worden gekoppeld aan één bepaalde perequatiekorf. Bij een perequatie worden nu de rust- en overlevingspensioenen verhoogd met eenzelfde perequatiepercentage dat overeenstemt met de loonevolutie binnen de perequatiekorf.

Inhoudingen op het pensioen

Op het pensioenbedrag worden vier inhoudingen toegepast. Voor de financiering van de begrafenisvergoeding gebeurt er een inhouding van 0,5% op het brutobedrag. Ten voordele van de

verplichte ziekteverzekering wordt een inhouding van 3,55% op het brutobedrag toegepast en afhankelijk van de grootte van het brutobedrag wordt een solidariteitsbijdrage ingehouden die varieert tussen de 0,5% en 2%. Ten slotte is het pensioen tevens onderworpen aan de aan de bron verschuldigde bedrijfsvoorheffing.

Voorbeeld 1

Onderwijzer geboren op 13 juni 1958 door Medex voortijdig gepensioneerd wegens ziekte met ingang van 1 september 2008:

- onderwijssloopbaan van 1 september 1979 tot 31 augustus 2008 constant in een fulltime opdracht
- salarisschaal barema 148
- gehuwd, partner heeft beroepsinkomsten, zonder kinderlast
- geen militaire dienstplicht
- aanneembare diensten in het onderwijs 29 jaar = 348 maanden aan tantième 55'sten
- diplomabonificatie 2 jaar = 24 maanden aan tantième 55'sten
- gemiddelde jaarwedde over de laatste 5 jaar (niet geïndexeerd) 29.840,24 euro.

Berekening:

- $29.840,24 \times 372/660 = 16.819,04$ jaar-pensioen aan 100%
 - indexering $16.819,04 \times 1,4859 = 24.991,41$
 - bruto maandbedrag $24991,41:12 = 2082,61$
 - begrafenisvergoeding 0,5% = - 10,41
 - VGZ 3,55% = - 73,93
 - solidariteitsbijdrage 2% = - 41,65
 - belastbaar 1.956,62
 - bedrijfsvoorheffing = - 461,49
- Netto bedrag: 1.495,13

Voorbeeld 2

Onderwijzer geboren op 20 november 1948 met rustpensioen op 1 december 2008:

- salarisschaal 148
- onderwijssloopbaan gestart op 1 september 1970 tot 30 november 2008, constant in een fulltime opdracht.
- gehuwd, partner heeft beroepsinkomsten, zonder kinderlast
- militaire dienstplicht van 1 juli 1969

tot 30 juni 1970

- aanneembare diensten in het onderwijs 38 jaar = 459 maanden aan tantième 55'sten
- diplomabonificatie 2 jaar = 24 maanden aan tantième 55'sten
- militaire dienstplicht 1 jaar = 12 maanden aan tantième 60'sten
- gemiddelde jaarwedde over de laatste 5 jaar(niet geïndexeerd) 30.212,35 euro.

Berekening:

- $30.212,35 \times 483/660 = 22.109,95$
 - $30.212,35 \times 12/720 = 503,54$
 - totaal jaarpensioen aan 100% $(22.109,95 + 503,54) = 22.613,49$
 - indexering $22.613,49 \times 1,4859 = 33.601,38$
 - bruto maandbedrag $33.601,38:12 = 2.800,11$
 - begrafenisvergoeding 0,5% = - 14,00
 - VGZ 3,55% = - 99,40
 - solidariteitsbijdrage 2% = - 56,00
 - belastbaar 2.630,71
 - bedrijfsvoorheffing = - 835,80
- Netto bedrag: 1.794,91 euro

georges.achten @acod.be



Directeur of manager? School of bedrijf?

In het weekblad Knack van 29 oktober liet professor Mark Elchardus (VUB) zijn licht schijnen op de huidige financiële crisis. Hij deed meer dan vaststellen dat het neoliberalisme failliet is. De professor dringt erop aan dat een helder socialistisch alternatief wordt geboden en hij pleit voor een samenhangende visie op hoe een land moet worden bestuurd. Met andere woorden, durven afstappen van de mens als ondernemer van zijn eigen leven, alsof dit voor iedereen op gelijke wijze toepasbaar is. De mens is meer dan consument en producent met als onderliggende gedachte dat alle handelen meer dan economisch handelen is.

Graag citeer ik het volgende uit zijn bijdrage. "In de scholen wordt het lesgeven een product, de leerlingen en ouders worden klanten, de directeur wordt een manager, de lokale inplanting wordt een markt enzovoort. Met die woordenschat wordt ook een manier van denken en doen geïntroduceerd, waardoor de school en het lesgeven meer op een marktgebonden activiteit gaan lijken." Als ACOD Onderwijs zijn wij het volledig met hem eens dat er een trend is ontstaan waarbij financiële middelen niet meer worden gebruikt om diensten te laten aanbieden door de overheid. Dit gebeurt via vouchers of cheques die aan de consumenten worden gegeven, wat een markt voor die diensten doet ontstaan.

Engeland of Amerika niet achterna

Gelukkig kiest Vlaanderen nog voor scholen als openbare instellingen (rechtstreeks of onrechtstreeks), maar laten we de druk van internationale organisaties niet onderschatten. In de Angelsaksische landen gaat het wat ons betreft de verkeerde kant op als men subsidies voor scholen vervangt door vouchers voor ouders. Zij kunnen die als soevereine consument, zoals Elchardus stelt, stoppen in de opleiding voor hun kinderen. Het laat zich raden dat allerlei aanbieders van onderwijs geld ruiken en er een ongehoorde concurrentie tussen instellingen zal ontstaan.

Dat het personeel hiervan niet beter wordt is een understatement. Overheden zullen dit systeem nog nauwelijks kunnen reguleren met alle gevolgen van dien. Kijken we maar naar het verregaande geprivatiseerde Amerikaans onderwijsstelsel. De dualisering van het onderwijs is er dramatisch. Het beste onderwijs voor de ene, maar nauwelijks onderwijs voor de andere.

Bestuurder wordt manager

Ons hoger onderwijs staat meer en meer onder druk van internationale ontwikkelingen, met andere woorden de wijze van besturen dreigt te verschuiven. Criteria inherent aan een professionele praktijk worden vervangen door een financiële kosten-batenberekening, aldus Elchardus. Terecht klaagt hij aan dat de bestuurder een manager wordt, niet langer onderlegd in de sector waarin hij of zij aan het werk is, maar onderlegd in het managen op zich, los van de professionele praktijk die hij bestuurt. Deze ontwikkelingen moeten ons doen bezinnen over het steeds terugkerend adagio van het beleidsvoerend vermogen van scholen en instellingen.

Wij pleiten ervoor nog eens goed te kijken naar een VLOR-advies uit 2003. Dit luidde toen: "Het versterken van kwaliteitsbepalend vermogen van scholen veronderstelt dat ze ruime autonomie genieten. Dit heeft tot gevolg dat de regelgeving voor scholen tot een minimumkader wordt beperkt en dat moet vermeden worden dat overheid, inspectie, begeleidingsdiensten, koepels van inrichtende machten, ... afbreuk doen aan het streven naar meer kwaliteitsbepalend vermogen in scholen." Deze gedachtegang is nu dus niet meer zo onschuldig als het lijkt.

Dienstverlening en kwaliteit voor iedereen

Graag neem ik nog enkele vragen van Elchardus over:

- willen we managers of veeleer personen die hun sector kennen?
- moet een overheid zich blauw betalen aan consultants, maar de opbouw van expertise in eigen rang verwaarlozen?

- moet iedereen per se zo veel en dikwijls worden geëvalueerd?

Elchardus stelt wel dat het kind niet met het badwater mag worden weggegooid. Hij heeft het dan o.a. over meer vertrouwen in de burger, een grotere transparantie, een grotere verantwoordelijkheid tegenover de belastingbetaler en een overheid die niet alles zelf organiseert maar ook de capaciteit tot regulering ontwikkelt.

We kunnen dit onderschrijven op voorwaarde dat naar onderwijs wordt gekeken als een publiek goed dat een dienstverlenende rol heeft aan de hele bevolking en dat iedereen recht heeft op de hoogste kwaliteit. Het moge duidelijk zijn dat de donkerblauwe Lijst Dedeker een heel andere visie op onderwijs heeft. Het voordeel van LDD is dat hij staat voor alles waar wij van gruwen: de samenleving als een boksmatch en de school die bokscursussen moet opleiden.

hugo.deckers@acod.be



Sociale Dienst GO! Medische kosten 2006

De Sociale Dienst voor de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs deelt mee dat de aanvragen voor medische en andere tussenkomsten van het dienstjaar 2006 vanaf 1 januari 2009 niet meer in aanmerking worden genomen. De dossiers van 2006 die nog vóór die datum worden ingediend, krijgen nog wel de nodige aandacht en worden met discretie afgewerkt volgens de deontologische regels ter zake.

De sociale dienst verleent financiële en

morele steun aan alle personeelsleden en echtgenoten of samenwonenden. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen twee soorten tegemoetkomingen:

- *ongeacht het inkomen*

Renteloze leningen; voorschot op wedde, wachtgeld of pensioen; premie of vergoeding bij geboorte of adoptie, pensioen en overlijden.

- *in verhouding tot het inkomen*

Medische kosten en sociale vakanties.



De informatiebrochure en het DS1 formulier kunnen worden gedownload via www.gemeenschapsonderwijs.be onder de rubriek Verenigingen. Meer informatie via telefoon 02/479.39.00 of fax 02/230.37.62 of mail sd.go@skynet.be.



Andere verlofstelsels mogelijk tijdens TAO

Vanaf dit schooljaar is het mogelijk om tijdens een tijdelijk andere opdracht (TAO) verlofstelsels te krijgen, op voorwaarde dat men voldoet aan de specifieke voorwaarden voor tijdelijke personeelsleden. Vroeger moest men terugkeren naar zijn ambt van vaste benoeming alvorens het verlof te kunnen opnemen. We geven enkele voorbeelden.

Een vastbenoemde onderwijzer neemt een verlof om tijdelijk het ambt van zorgcoördinator op te nemen. Voor het overlijden van zijn vader heeft hij recht op vier dagen omstandigheidsverlof. Hij kan dit verlof opnemen in zijn ambt

van zorgcoördinator.

Een vastbenoemde leraar secundair onderwijs neemt verlof om tijdelijk een andere opdracht op te nemen in een school die dichterbij zijn woonplaats ligt. In de loop van het schooljaar wenst hij zijn prestaties te verminderen met vier uur. Hij wil hiervoor een verlof verminderde prestaties wegens sociale en familiale redenen nemen. Dit kan indien hij aan alle voorwaarden voldoet voor een tijdelijk personeelslid: aangesteld zijn voor een volledig schooljaar en reffectatievrij zijn. Zijn deze voorwaarden vervuld, dan kan hij het verlof verminderde prestaties nemen in de instelling waar hij tijdelijk

is. Wordt aan beide voorwaarden niet voldaan, dan moet het verlof TAO beëindigd worden om het verlof verminderde prestaties te nemen in het ambt van vaste benoeming. Daarna kan voor de effectief te presteren uren opnieuw een verlof TAO genomen worden.

De correcte toepassing van de regelgeving zorgt voor een vereenvoudiging en verruiming van de mogelijkheden voor de personeelsleden. Zij moeten wel steeds goed (laten) nagaan of ze aan de voorwaarden voldoen om vergissingen te vermijden.

raf.deweerd@acod.be



Wereldcongres Fédération Internationale des Musiciens

Hubert Biebaut en Laurette Muylaert vertegenwoordigden ACOD Cultuur op het vierjaarlijks statutair wereldcongres van de Fédération Internationale des Musiciens (FIM). Dit congres vond plaats te Johannesburg van 1 tot 4 oktober. Naast enkele statuutwijzigingen werd over tal van belangrijke resoluties gestemd.

Het was de eerste keer dat het congres plaatsvond in Afrika, een continent waar de musici zich meer en meer organiseren. De toestand daar is niet rooskleurig: er is veel armoede, iedereen heeft het moeilijk om de eindjes aan elkaar te knopen en zeker ook de musici. Een van de resoluties gaat over de oprichting van een solidariteitsfonds binnen de FIM voor Afrika. ACOD Cultuur leverde vroeger al een bijdrage in de aankoop van laptops voor de vakbonden. Wij bekijken hoe we opnieuw steun kunnen geven in de toekomst.

Er wordt getracht om minstens om de vier jaar een conferentie te houden over de situatie van de orkesten in de wereld. Op dit wereldcongres was trouwens al een werkgroep om de volgende conferentie voor te bereiden. De Verenigde Staten boden aan om die te organiseren in 2012. De situatie voor de orkesten is zeer verschillend in de VS of zelfs binnen Europa. In Engeland bijvoorbeeld zijn er vier coöperatieven waar de musici zelf aandeelhouder zijn van hun orkest. De 'manager' wordt

aangeworven door de musici zelf; zij zijn de 'werkgever'.

Een uitgebreid item was het sociaal statuut van de musici. Unesco formuleerde reeds in 1984 aanbevelingen hierover, maar tot nu blijft het een gevecht voor betere sociale bescherming in heel de wereld. In Frankrijk zijn veel musici verzekerd als werknemer, zoals hier in België, maar toch komen er uiteindelijk meer en meer terecht in het zelfstandigenstatuut. Dit statuut biedt geen bescherming tegen periodes van werkloosheid, met alle gevolgen van dien. Op het congres werd dan ook een motie gestemd om een betere bescherming te eisen voor zelfstandige musici.

Er moeten eveneens meer subsidies komen voor de artistieke en muzieksector wereldwijd. Cultuur mag niet beschouwd worden als gelijk welk ander product. De FIM steunt de toepassing van de Unesco-verklaring die elke staat oproept om minstens 1% van de publieke middelen aan cultuur en de creatieve sector te besteden.

Op het vlak van de rechten voor musici werden verschillende moties gestemd over de versterking van de privécopy, een betere betaling van de billijke vergoeding en de belangrijke rol voor de vakbonden bij de onderhandeling van collectieve akkoorden over exclusieve rechten. Verder waren er aanbevelingen over het probleem voor het ver-

krijgen van visa voor musici, de verbetering van het muziekonderwijs en de arbeidsvoorwaarden voor muzikleren.

Een belangrijke motie ging over de bescherming van de culturele diversiteit. Op de website www.ifccd.com vindt men alle info over de 'Unesco Convention on the protection and promotion of the diversity of cultural expressions'. Ons land heeft deze conventie nog niet getekend en we zullen dus uitzoeken waar het probleem ligt. Deze conventie is zeer noodzakelijk voor de bescherming van de cultuur. Landen moeten cultuur kunnen subsidiëren. Cultuur moet immers buiten de wetten van de vrije markt worden gehouden: de wetten van de concurrentie tellen hier niet.

FIM bestaat nu 60 jaar. De organisatie werd opgericht in 1948 en dit jaar was er dus een feestcongres. Het is zeker nodig dat er een stevige internationale organisatie bestaat die de belangen van de musici verdedigt. FIM werkt intensief samen met de FIA (Fédération Internationale des Acteurs) en Uni-Mei (Union of media and entertainment industries). Op Europees vlak is er een sociale dialoog met de werkgevers van Europa. Er zijn projecten om bijvoorbeeld de nieuwe Europese landen in te lichten over ons overlegmodel.

Alle info op www.fim-musicians.com.

Seintjes

West-Vlaanderen

Algemene ledenvergadering afdeling Torhout

Opgelet locatiewijziging!

De intersectorale afdeling van ACOD in Torhout organiseert op 30 november om 10 uur haar algemene ledenvergadering in het Bond Moyson-lokaal, Lichterveldestraat 39 in Torhout (Residentie Korenbloem, recht tegenover de Post). Op de agenda staan de voorstelling van het bestuur, de toelichting van de actuele toestand door de gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris West-Vlaanderen, Marleen Creton, en tot slot een vragenronde.

Seniorennamiddag

Op 5 december organiseert het seniorenbestuur ACOD afdeling Oostende, in samenwerking met de Rode Senioren, hun najaarsactiviteit: een gezellige namiddag met muziek en moppen gebracht door De Vrolijke Vijf. Plaats van het gebeuren: Duin en Zee, Fortstraat 128, Oostende. Vlot bereikbaar met tram of bus en met een grote gratis parking. De namiddag begint om 13 uur, met optredens vanaf 14 uur. De gastspreker is de voorzitter van het OCMW van Oostende. Tijdens de pauze is er koffie en gebak. Kostprijs voor leden is 6 euro, voor niet-leden 8 euro.

Vooraf inschrijven is noodzakelijk. Dat kan door een kaart te kopen op het ACOD-secretariaat, Sint-Niklaasstraat 8 te Oostende, op 15, 20 of 27 november van 9.30 tot 11.30 uur. Men kan ook het bedrag storten op rekeningnummer 001-2898901-35 met de vermelding 'ACOD 5 december' en de naam van de deelnemer. De kaarten liggen dan aan de ingang ter beschikking. Kaarten zijn ook te kopen of te reserveren bij de bestuursleden E. Knockaert (0474/78.72.60), J. Proot (059/26.60.70) en G. Vanhoutte (059/27.98.07).



Computerlessen voor senioren

In samenwerking met het ABVV organiseert ACOD in Brugge computerlessen voor senioren. Die beginnen op 15 januari 2009 en zullen tienmaal op donderdagnamiddag van 13.30 tot 16.30 uur georganiseerd worden: 15, 22 en 29 januari - 5, 12 en 19 februari - 5, 12, 19 en 26 maart. De lessen worden gegeven door Kathy Cauwlier van het ABVV. Inschrijven liefst vóór 20 december 2008. Voor meer inlichtingen contacteer Jan Samson: 050/67.59.20, 0473/86.17.22 of samson.jan@pandora.be.



Senioren naar de kerstmarkt

Voor het einde van het jaar gaan de senioren van ACOD Brugge nog eens samen op stap. Ze bezoeken op 18 december Brussel (per trein), met speciale aandacht voor de kerstmarkt en de activiteiten daar rond. Vertrek is gepland om 14.30 uur in Brugge, kosten zijn voor eigen rekening. Inschrijven gewenst vóór 10 december.



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

12 straffe madammen Haal ze in huis!



Linx+ BewogenFotografen schenkt u ook dit jaar weer een maandkalender. Ditmaal staat elke maand letterlijk en figuurlijk een straffe madam in de kijker, met teksten en de winnende foto's

uit onze Straffe Madammen-fotowedstrijd.

U kunt de maandkalender gratis afhalen in een regionaal Linx+ kantoor. Bestellen kan ook door 1,70 euro over

te schrijven op rekeningnummer 877-7964302-33 van Linx+ met als vermelding 'Straffe Madammenkalender'. De kalender wordt u opgestuurd als de betaling binnen is.



STRAFFE MADAMMEN MAANDKALENDER 2009

De nieuwe Vrijetijdsgids komt er aan!

De Vrijetijdsgids van Linx+ staat weer vol met bedrijfsbezoeken, daguitstappen, AndersBekekenReizen, expo's... Ga mee naar Marokko of Picardië, bezoek Netelvuur of het UZ Leuven,

maak een wandeling door Rood Brussel of in de Vlaamse Ardennen. Het kan allemaal met Linx+. Bestel de gids nu en u krijgt hem in de loop van december gratis thuisgestuurd.

Mail naar info@linxplus.be of bel 02/289.01.70. Meer info op www.linx-plus.be.